

"BABEȘ-BOLYAI" UNIVERSITY

הפקולטה לסוציולוגיה ועבודה סוציאלית

קלז' - נפוקה

**היבטים חברתיים ומשפטיים של העסקת מוגבלים
בשכלם בחברה הישראלית**

PHD THESIS

מנחה: פרופסור מריה רוט

ד"ר יריב וינצר

2013

תודות

תודה רבה למנחה שלי פרופ' ד"ר מריה רוט מאוניברסיטת UBB בקלוז אשר האמינה בי וקבלה אותי תחת חסותה למסע הארוך לדוקטורט. תודה על שהנחתה אותי והעניקה לי מחוכמתה ומניסיונה ובכך אפשרה לי לסיים את המסע הזה בהצלחה.

תודה רבה לד"ר יהודית עוד כהן מכרמיאל אשר ליוותה אותי לכל אורך המסע המדהים.

תודה מיוחדת לאדם מיוחד - עו"ד משה רוזנבלום אשר היה איתי לכל אורך המסע מיום היוזמה ועד ליום הסיום

תודה לחבריי דני ואבישי בעלי חברת "עתיד" אשר העמידו לי אפשרות ליצירת עולם חדש עולם אקדמי מעניין ברומניה.

תודה רבה לחברי שלומי סלומון "פיצה פצה" תל אביב אשר פירגן לי מיום הקמת גיבורים קטנים ועד לסיוע בשאלת הראיונות המיוחדים לאנשים מיוחדים

תודה מיוחדת למעסיקים נפלאים אשר דואגים כל יום כל היום להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית ונותנים השראה והזדמנות לחברה להיות אחרת:

תודה מיוחדת לגב' סוניה הורוביץ מכרמיאל אשר דאגה וסייעה לי לחצות אוקיינוסים של מאמרים ומחקרים ולגלות כי שפה זאת רק שפה.

תודה מיוחדת לאמי הגב דליה וינצר אשר מהווה לי השראה להקמה וניהול של "גיבורים קטנים" לאחר שעסקה בחינוך המיוחד למעלה מ 30 שנה

תודה רבה לכל חברי מתנועת "גיבורים קטנים" אשר עושים איתי ימים למען חיבור האדם הרגיל לעולמו של הילד והאדם עם הפיגור

תודה מיוחדת לחמי וחמותי שושנה ויחזקאל אשר תומכים בי שנים תמיכה רוחנית.

תודה מיוחדת לאבי יעקב וינצר זכרו לברכה אשר מהווה לי עד היום רוח מיוחדת רוח ההתמדה

תודה לילדי אדם דור, בר וטום, אשר מעניקים לי הזדמנות לשמור על רוח צעירה בבית רוח של סטודנט

ולבסוף תודה ענקית לאשה שאיתי, אשתי מיכל אשר מלווה אותי שנים במסע חיים מסע של עבודה משפטית יום יומית עבודת קודש ב"גיבורים קטנים" עבודה שקשרה אותי עם שני עולמות העולם הסוציולוגי והעולם המשפטי אשר חברו יחדיו לכתובת התזה.

תוכן העניינים

8	הקדמה	
14	היבטים תיאורטיים	.I
14	מסגרת מושגית	.1.I
14	ההקשר הפוליטי והחברתי של מוגבלות שכלית	.2.1.I
15	הזכות לעבוד בכבוד	.2.1.I
18	היבטים היסטוריים, פוליטיים וחברתיים על התפתחות המושג : 'מוגבלות שכלית'	.2.I
20	הגדרות ל 'מוגבלות שכלית'	.1.2.I
23	שינוי בפרדיגמה בתחום מוגבלות שכלית	.3.2.I
24	שינוי בתפיסה : מפיגור למוגבלות	.4.2.I
26	רמות של 'מוגבלות שכלית'	5.2.I
30	היבטים לשוניים של המושג 'מוגבלות שכלית'	6.2.I
30	מעמד הפרט בחברה האנושית	.3.I
30	היבטים פילוסופיים של מעמד הפרט בחברה	1.3.I
33	היבטים תרבותיים של מעמד הפרט בחברה	2.3.I
34	העבודה כמשאב חברתי	.4.I
34	משמעות העבודה כערך בחיי האדם	1.4.I
36	תפקיד העבודה בחיי אדם	.2.4.I
37	הזכות לעבוד : ההיבט המשפטי	.5.I
37	זכות חוקית לעבוד	1.5.I
38	זכויות חברתיות והשתייכות לקהילה	.2.5.I
39	חוק יסוד : זכויות חברתיות וכלכליות	.3.5.I

41	אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים חברתיים	.6.I
41	הטייה שלילית כלפי מוגבלים בשכלם	1.6.I
44	גישות ביקורתיות כלפי העסקת מוגבלים בשכלם	.2.6.I
45	הדרת מוגבלים בשכלם מהחברה	.3.6.I
48	משמעות התעסוקה במרחב החברתי	.4.6.I
49	היבטים מעשיים של הדרת מוגבלים בשכלם	.5.6.I
51	טיפולוגיה של התייחסות המדינה כלפי מוגבלים בנפשם	6.6.I
52	אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – השוואת היבטים משפטיים	.7.I
52	אוי"ם	.1.7.I
53	ארה"ב	.2.7.I
56	בריטניה	.3.7.I
58	גרמניה	.4.7.I
58	ישראל	.5.7.I
61	השוואה בין החקיקה האמריקנית לחקיקה הישראלית	.6.7.I
65	שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים יישומיים	.I.8
75	חסמים בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים תיאורטיים	.I.9
75	עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית	.I.1.9
77	חסמים בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – ממצאים אמפיריים	.I.10
77	עמדות ביקורתיות	1.10.I
81	סטיגמות ודעות קדומות כלפי מוגבלות שכלית	2.10.I
81	עמדות מעסיקים כלפי מוגבלים בשכלם	.I.3.10
83	גישות לשינוי עמדות	.4.10.I

85	מתודולוגיה	II
85	מבוא	.1.II
86	מטרות המחקר	
86	פרדיגמת המחקר	.2.II
87	מחקר איכותני	.3.II
88	מאפייני המחקר האיכותני	.1.3.II
88	מחקר איכותני לעומת מחקר כמותני	.2.3.II
89	שיטות המחקר	.3.3.II
91	מערך המחקר	.4.II
92	אוכלוסיית המחקר ושיטת הדיגום	.5.II
94	שיטות המחקר וכלי המחקר	.6.II
94	ניתוח מסמכים- לפני הראיונות	.1.6.II
96	הריאיון	.2.6.II
97	ריאיון חצי מובנה	.3.6.II
97	תהליך הראיונות	.4.6.II
98	ניתוח הנתונים	.7.II
98	ניתוח נתונים איכותניים	.1.7.II
99	שיטת ניתוח הנתונים	.2.7.II
99	קריטריונים לאיכות המחקר ואיסוף נתונים- טריאנגולציה, תקפות, מהימנות ויכולת הכללה	.3.7.II
103	עמדת החוקר ומעורבותו	.8.II
103	שיקולים אתיים	.9.II
105	ממצאים	III
105	ממצאים העולים משאלת מחקר 1 : מהו מבנה החקיקה החברתי בנוגע	.1.III

להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל?

108	ממצאים שעלו משאלה 2 : אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?	.2.III
108	היבטים חברתיים	1.2.III
115	היבטים משפטיים	2.2.III
118	ממצאים שעלו משאלת משנה מס 2 : אילו קשיים עולים מהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?	.3.III
131	ממצאים ביחס לסוגי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם	.4.III
133	ממצאים שעולים משאלת מחקר 2.2 : מהם נתפסים כקשיים הקשורים להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית?	.5.III
136	סיכום פרק הממצאים	.6.III
141	דיון בממצאים	IV
142	היבטים חברתיים	1.IV
142	תפיסה רגשית	1.1.IV
142	אידיאולוגיה וחינוך	2.1.IV
143	הערכה וכבוד	.3.1.IV
144	הגנה והכוונה	.4.1.IV
145	אחריות ואחריותיות	.5.1.IV
145	התנגדות וקשיים	.6.1.IV
146	סטריאוטיפים ודעות קדומות	.7.1.IV
147	דרישה לתמיכה ממסדית	.8.1.IV
147	נטל מבחינה כלכלית	.9.1.IV
148	גישה שוויונית	.10.1.IV
148	היבטים משפטיים	.2.IV
148	חוקים בכפייה מטעם המדינה לא יעזרו	.1.2.IV
149	התייחסות מכבדת	.2.2.IV
150	דאגה בראייה לעתיד	.3.2.IV
150	עידוד בעזרת הקלות ותמריצים	.4.2.IV
151	ממצאים שעלו מהראיונות עם המערכת התומכת	.3.IV
152	להיות נורמאלי	1.3.VI

152	לתרום לחברה	.2.3.IV	
153	העסקה כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל	.3.3.IV	
153	קשיים בסביבת העבודה	.4.3.IV	
154	סטיגמות	.5.3.IV	
155	קשיים בבית	.6.3.IV	
156	קריאה נואשת לשינוי בחברה	.4.IV	
157	דילמה ביחס לחקיקת חוק	.8.IV	
158	סקאלה של יכולות קוגניטיביות	.9.IV	
159	העסקת מוגבלים בשכלם בישראל – מנקודת-מבטם של המוגבלים בשכלם.	.10.IV	
161	מסקנות והמלצות		V
161	מסקנות עובדתיות	.1.V	
162	מסקנות מושגיות : מתפיסות שגויות לשינוי תודעתי	.1.1.V	
162	חוק עידוד העסקת מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית	.2.1.IV	
163	הצעת חוק	.2.V	
164	עיקרי החוק המוצע	1.2.V	
165	השלכות מעשיות והמלצות	.2.2.V	
165	מחקר עתידי	.3.V	
166	מגבלות המחקר	.4.V	
166	התרומה לידע	.5.V	
168	רשימת מקורות		

הקדמה

מחקר זה ביקש לבחון את התפיסות הקיימות ומקורותיהן, הן מן ההיבט המשפטי והן מההיבט החברתי, בכל הנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, ולבחון את היישום האמפירי של תפיסות אלה. בנוסף, המחקר ביקש לזהות כשלים אפשריים שהובילו לגיבוש המלצות לדרכי פעולה הנוגעות לעיצוב מדיניות ומודל להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית. זוהה פער בידע בנוגע לסוגיה זו. המחקר ביקש לבחון ולשפר את המציאות העגומה של קבוצת אנשים בחברה, שנולדו 'שונים', ומציאות חייהם אכן עגומה.

מחקר זה בא להשמיע את קולם של אלה אשר קולם לא נשמע.

מטרות המחקר

- לחקור את המקורות והצורות של תפיסות קיימות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לבחון את ההיבטים המשפטיים של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לפתח מודל חברתי משפטי שיאפשר העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות עבודה בחברה הישראלית

שאלת המחקר הראשית שלנו הייתה: **מהם ההיבטים החברתיים והמשפטיים המתייחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במדינת ישראל?**

מחקר איכותני זה הוא מחקר רב-שלבי מרובה מתודות. איסוף הנתונים נעשה באמצעות חקר מסמכים רשמיים הנוגעים להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית וראיונות חצי-מובנים עם מעסיקים, לקוחות, עובדים סוציאליים, מורים והורים של אנשים עם מוגבלות שכלית. הנתונים נותחו בניתוח תוכן.

הממצאים שעלו מניתוח המסמכים ומן הראיונות מעידים כי העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית מאופיינת בדואליות מושגית ובטווח רחב של גישות אידיאולוגיות המהוות חסמים, המתבטאים בסטיגמה ובדעות קדומות מחד, ומניעים המתבטאים בצורך הרגשי לתרום לחברה מאידך. הגורמים הכלכליים להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית מעידים על דואליות גם הם, ומתחלקים למחסומים ולמניעים. יחסי הגומלין בין ההיבטים החברתיים והמשפטיים של העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, כמו גם היחלשות המחסומים וחיזוק המניעים משקפים גם הם את התמונה הרצויה של העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית במקומות העבודה בישראל.

תוצאות המחקר מעידות על הצורך במיסוד תעסוקת אנשים עם מוגבלות שכלית הן מן הבחינה הכלכלית, תוך מתן תמריצים למעסיקים, ובמתן תמיכה והדרכה, והן מבחינת המאבק לשמירה על זכותם לעבוד ולהיכלל בחברה.

מילות מפתח (מושגי יסוד) : מוגבלות שכלית, העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, דעה קדומה, הזכות לעבוד, כלכלה.

מטרות ומוקד המחקר

כאמור, כתיבה מחקרית זו הינה תוצר עיוני של פעילות התנדבותית ארוכת שנים בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית, בתנועת "גיבורים קטנים" אשר נוסדה ע"י מחבר עבודה זו, והוא נשיא התנועה, ארגון ללא מטרות רווח, שנוסד בשנת 2001 ומאמץ אלפי ילדים בכל רחבי המדינה, אשר נועד להיטיב את מציאות חייהם העגומה, המיושמת בדרך של העשרת זמן הפנאי שלהם, בצד ייזום מיזמים שיסירו את החיץ הבלתי נראה, אך המוחשי מאוד, המתקיים בין אנשים עם מוגבלות שכלית לבין סביבתם החברתית. התנועה כוללת אלפי מתנדבים. היוזמה להקמת התנועה היתה בהשראת אמו של נשיא התנועה שהייתה מחנכת בחינוך המיוחד במשך 30 שנים. הפעילות ההתנדבותית המקיפה עם ילדים עם מוגבלות שכלית ועם הוריהם מבקשת לשפר ולו במעט את מציאות חייהם העגומה בדרך של העשרת זמן הפנאי שלהם, בצד ייזום מיזמים שיסירו את החיץ הבלתי נראה, אך המוחשי מאוד, המתקיים בין אנשים עם מוגבלות שכלית לבין סביבתם החברתית. בחלוף השנים בהם מתבצעת העשייה ההתנדבותית, התעצמה ההכרה והתגבשה התובנה אודות מרכזיותו של שוק העבודה כ'שחקן מפתח' בהשתלבותו של הפרט בחברה. התמיכה בספרות האקדמית לכך הינה רבה, וקצרה היריעה מלפרט את כולה.

פער בידע: משמעות העבודה בחיי אנשים עם מוגבלות שכלית

על אף ההכרה בחשיבותה של העבודה לקידום איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית, נמצאות בספרות עדויות רבות לכך כי שעורי האבטלה בקרב אוכלוסיה זו גבוהים ביותר בהשוואה לאוכלוסיות שאינן סובלות ממוגבלות (כלשהיא & Rimmerman, 1996; Fresko, 1999; Duvdevany, 1999).

סקר סטטיסטי שערך משרד הרווחה הישראלי העריך כי בשנת 2007 חיו בישראל כ-32,000 אנשים המאובחנים כמתפקדים בתחום מוגבלות שכלית. משמעות נתון זה, ששיעורם באוכלוסיה הינו 4.5 אנשים לכל 1,000 נפשות בישראל (גורבטוב & בן משה, 2009). פילוח בלתי אחיד של האוכלוסייה עם הצרכים המיוחדים, הרווח בניירות-העמדה המופקים ע"י רשויות ממשלתיות, מקים קושי מסוים לדייק בהצגת הנתונים החלים על כל אחת מקטגוריות הנכויות אולם, ניתן, על אף זאת, לציין כי שיעור התעסוקה של כלל אנשים עם המוגבלויות בישראל, עמד בשנת 2010 על 48% ושל אנשים עם המוגבלויות החמורות על 32%, בהשוואה לשיעור התעסוקה בסך כ-75% בקרב האוכלוסייה ללא מוגבלות (פפרמן, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, 2011).

קיומו של פער ידע בסוגיה הנחקרת מוצא ביטוי בסקירה עדכנית ששותפים לכתיבתה ארבעה חוקרים מאוניברסיטת אמסטרדם, אשר מציינים, בין השאר, כי חקר הספרות שעשו מראה כי לא רב הכתוב אודות הגורמים המשפיעים על תעסוקתם של צעירים עם מוגבלויות שנכנסים לשוק העבודה (Ahterberg, 2009).

אפשר, וזו השערה הטעונה, כמובן, הוכחה, שפער הידע נובע, בין השאר, מכך שגוף הידע מתפרש על פני מספר עולמות תוכן (חברתי, משפטי, פסיכולוגי וכיו"ב) ורב תחומיותו עומדת לו לרועץ בכינוס ובתכלול הידע הנצבר וגיבושו לישות עיונית אחת.

פער הידע טעון גישור, גם משום שמול המוסכמה החברתית אודות חשיבותה הקיומית של ההשתלבות הפעילה בשוק העבודה, בצד גודלה של קבוצת האוכלוסייה עם הצרכים המיוחדים, נבצר מהחברה בחלוף השנים וחרף הקדמה הדינמית בכל אורחות-חייה האחרים, להשכיל ולכוון מנגנונים שיתנו מענה יישומי ראוי ורחב-היקף לתופעה הנחקרת.

יתירה מכך: מעבר לנזק האישי והכלכלי הנגרם לאוכלוסייה זו, עדיין לא ברור לרבים מהעוסקים בתחום זה ולמקבלי ההחלטות בו, מהו הפוטנציאל הכלכלי הגלום בעבודתם של אנשים עם מוגבלות ומהו היקפו של אובדן התוצר הנגרם בשל שיעורי התעסוקה הנמוכים ושיעורי האבטלה הגבוהים בקרבם, ואי מיצוי הפוטנציאל התעסוקתי במקום העבודה, המאפיינים אוכלוסייה זו.

צמצום פער הידע מקבל מישנה חשיבות לנוכח צירופה של ישראל בחודש יוני 2010 כ'מדינה חברה' בארגון ה-OECD והעובדה כי ישראל לא תוכל להעפיל לרמת תוצר לנפש של 15 המדינות המפותחות בעולם, אם לא יערך שינוי מרחיק-לכת במצבם התעסוקתי של האנשים עם המוגבלויות (פפרמן, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, 2011).

הנה כי כן, מציאות תעסוקתית בעייתית זו מאתגרת לחתור לפיתוח מודל משפטי-חברתי בר יישום ביצועי, להעלאת שיעור אנשים עם מוגבלות שכלית המועסקים בשוק העבודה הישראלי.

במהלך כתיבת עבודה זו, פרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נתונים עדכניים (<http://www.cbs.gov.il/reader/21/3/2013>) שמעידים כי למעלה מ-50% מאנשים עם המוגבלויות החמורות בגילאי 45 – 64 (61%) בישראל אינם מועסקים. 56% מאנשים עם המוגבלויות החמורות עם ליקויי שמיעה או ראייה, או אלה שאינם יכולים ללכת או שיש להם בעיות זיכרון בגילאי 20 – 65 לא היו מועסקים בשנת לעומת שיעור אבטלה של 26% באוכלוסייה הלא-מוגבלת. על פי נתוני הלמ"ס, 16% מן המבוגרים בגילאי 20 ומעלה סובלים ממוגבלות כלשהי.

מחקר חדש שפורסם בכנס מעסיקים בתל-אביב שנערך ביום 21.3.2013 הציג נתונים לסוף שנת 2011, על פיהם, מתוך אלה המעסיקים אנשים עם מוגבלות, רק מיעוטם (5.4%) מעסיקים אנשים עם מוגבלות שכלית. נמצא גם כי מעסיקים של אנשים עם מוגבלות שכלית נוטים להתנגד לגישות השליליות בנוגע להכללתן של אוכלוסיות אלה, יותר מאשר מעסיקים שאינם קולטים עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית. ניתן לומר כי לאור שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית, יש צורך לבצע מחקר ולפתח מודלים להעלאת שיעור תעסוקה זה

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/1A3143A9-8E0A-4FD9-93AE-1D723F50959.htm>

(1.3.2013).

בגילאים גבוהים יותר, 45 – 64, אחוזי האבטלה גבוהים, אך גם אם אנשים עם מוגבלות שכלית עובדים, הם חווים קשיים, שכן הם משתכרים שכר נמוך ביותר, וכ-40% מהם משתכרים שכר מינימום. הדבר מתבטא גם ברגשותיהם – 41% מן העובדים בעלים המוגבלויות החמורות מאמינים כי הם משתכרים פחות מעובדים שאינם מוגבלים באותה רמת השכלה, בעוד רק 29% מן העובדים שאינם מוגבלים מאמינים כי המוגבלות גורמת קשיים ברכישת השכלה, מה שגורם לפחות עבודות זמינות. שיעור אנשים עם המוגבלויות בקרב חסרי ההשכלה גבוה יותר מאשר בקרב המשכילים בכל הרמות. על פי נתוני הלמ"ס, אנשים עם המוגבלויות סובלים יותר מבדידות והם

האחר פחות מאושרים בחייהם מאשר אנשים ללא מוגבלויות. 48% מאנשים עם המוגבלויות מרגישים בודדים לעיתים קרובות או מפעם לפעם לעומת 22% מאלה שאינם מוגבלים. 19% מאנשים עם המוגבלויות החמורות מרגישים כי אין להם למי לפנות במצבי לחץ ומצוקה, בעוד שרק 8% מאלה שאינם מוגבלים חשים כך. באופן כללי, אנשים עם המוגבלויות אינם מרוצים מחייהם בשיעור של פי שלושה מאשר אנשים ללא מוגבלויות (25% לעומת 8%).

ביסוד הבחירה בניסוח מודל בינתחומי מונחת השערת המחקר הבסיסית, אודות המשפט כמכניזם חברתי מוסכם, אשר בכוחו לחולל שנויים מבניים בשוק העבודה.

ההשראה הרעיונית לכך נובעת מהגישה הביקורתית למוגבלות ומשפט (Disability Legal Studies). גישה זו מחברת בין הגישה הביקורתית למוגבלות (Disability Studies) לבין הגישה הביקורתית למשפט (Critical Legal Studies) ובוחנת את הנחות היסוד של השיח המשפטי ביחס למוגבלות ואת תפקידו של המשפט בתהליכי ההבניה החברתית של מוגבלות. תוצר בחינה זו, הוא רתימת המשפט לתהליכי השינוי החברתי, שכן הגישה הזו רואה בשדה המשפטי זירת שינוי חשובה (מור, 2012).

מתווה רעיוני זה תואם את החשיבה העצמית שהתגבשה בנו בחלוף השנים של פעילות מקצועית בעריכת דין לצד עשייה התנדבותית בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית, כמו-גם את השערת המחקר. על כן, נראה היה, כי בחירה בגישה הביקורתית למוגבלות ומשפט כמסגרת תיאורטית לבחינה ביקורתית של החקיקה הרלוונטית ושל תוצריה האמפיריים, הינה הולמת.

נציין בקצרה כי הבסיס לגישה הביקורתית להמשגת המוגבלות נוסדה בידי קבוצת פעילים בקרב אנשים עם מוגבלות בארה"ב ובאנגליה בשנות ה-70 למאה הקודמת. קבוצת הפעילים הבריטית, UPIAS, שבה, אחד המייסדים, אוליבר (Michael Oliver), היה הראשון להשוות את "המודל האינדיבידואלי" עם "המודל החברתי" של המוגבלות. לדבריו, מוגבלות היא משהו שנכפה על הליקויים שלנו בדרך שבה אנו מבודדים שלא לצורך, ומודרים מפעילות מלאה בחברה. כתוצאה מכך, אנשים עם מוגבלות מהווים, שלא לצורך, קבוצה מדוכאת ומודרת בחברה. במילים אחרות, האפליה החברתית, כביכול, מתפתחת מכיוון שהחברה אינה מותאמת לאנשים עם מוגבלות, שהדימוי הנחות שלהם נוצר כתוצאה מהדרתם מהמרחב הציבורי; אז החברה היא זו שהופכת אותם לנטל חברתי.

גישה זו נובעת מהפרדה בין הליקוי הרפואי ובין והחברה, אשר מציבה חסמים לאינטגרציה, ובכך יוצרת את המוגבלות. אנשים שזוהו על ידי חברה כשונים באופן שאינו רצוי, מתויגים, ותיוג זה מעצים את המאפיינים הבלתי לגיטימיים ומוחק מרכיבים אחרים של זהותו של האדם. כתוצאה מכך, יורד הערך של אותם אנשים שכבר, תויגו והם חווים צורות שונות של אפליה ודיכוי. הגדרות אלה הן התוצר היחסי של יחסי כוח, והם משתנים ומתרחבים במשך הזמן (אוליבר, 1990). על בסיס והקשר והדיונים הללו הותוו מטרות המחקר הנוכחי.

מטרות המחקר

- מחקר זה בא להשמיע את קולם של אלה אשר קולם לא נשמע.
- לחקור את המקורות והצורות של תפיסות קיימות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לבחון את ההיבטים המשפטיים של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לפתח מודל חברתי משפטי שיאפשר העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות עבודה בחברה הישראלית

שאלת המחקר העיקרית שלנו הייתה :

מהם ההיבטים החברתיים והמשפטיים המתייחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במדינת ישראל?

לשאלה זאת ישנן שתי שאלות משנה :

1. מהו המבנה החברתי חוקתי החל על העסקת אנשים מוגבלים בישראל?
2. אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.1. אילו תפיסות קיימות בקרב מעסיקים, מערכת התומכת במוגבלים ומוגבלים בשכלם ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.2. אילו קשיים עולים מהעסקת מוגבלים בשכלם?

לפיכך, השאיפה לחשוף את הגורמים החברתיים, התרבותיים, הפוליטיים, הכלכליים וההיסטוריים המשתתפים בעיצוב המשמעויות השונות המיוחסות למונח "מוגבלות" מחזקת את הגישה הביקורתית למוגבלות. הנחת היסוד היא שמוגבלות היא תופעה חברתית ופוליטית, שהוא תלויה בהקשר, ומובנה מבחינה חברתית, התוצר של רמה תרבותית ותהליכים סביבתיים המשפיעים על הגיבוש של חיינו ושל מערכות היחסים החברתיים בהן מעוגנת הפעילות האנושית.

הפרק הראשון של תזה זו מציג תיאור ודיון בספרות הנוכחית הנוגעת להעסקת של אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל ובעולם. החלק הראשון מתאר את המסגרת המושגית שביסוד המחקר על מנת לספק מטרייה לתזה כולה. לאחר מכן, ההקשר של מוגבלות שכלית נדון מן ההיבטים הפוליטיים, הפילוסופיים, התרבותיים והמשפטיים. נושאים הקשורים לתעסוקה, לעבודה, לזכות לעבודה, ולמקומה של עבודה בחיי האדם מוצגים לאחר מכן, וממשיכים עם דיון בתיאוריות, בגישות, בדעות קדומות ובסטיגמה על מנת להמחיש את המורכבות של העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית. הפרק מסתיים בתיאור גישות לשינוי עמדות באופן כללי ובעיקר כלפי העסקת אנשים עם מוגבלויות שכליות.

הפרק השני מתאר את הבחירות המתודולוגיות והשיקולים בבחירת מערך מחקר דו-שלבי ורב מתודות. בצורת משפך, הפרק השני מתחיל בדיון על מחקר איכותני והתאמתו להשגת מטרות המחקר. אוכלוסיית המחקר מוצגת, מתוארות השיטות לאיסוף וניתוח נתונים, הקריטריונים למחקר ואיכות איסוף הנתונים באים לידי ביטוי. במחקר זה, תפקידו של החוקר כעורך דין

וכנשיא עמותה לשילוב אנשים עם מוגבלויות נפשיות בחברה הוא משמעותי. הפרק מסתיים בתיאור מפורט של השיקולים האתיים בבסיס איסוף וניתוח נתונים. הפרק שלישי מציג את הממצאים שעלו מכלי המחקר השונים. בפרק הרביעי דן החוקר בממצאים תוך קישורים לסקירת הספרות ששפכה אור על המחקר על מנת לקדם הסקת מסקנות המבוססות על ראיות מוצקות.

הפרק האחרון, מסכם את המחקר ומציג מודל חדש של העסקה, עם המלצות לשינוי פרדיגמטי בחברה הישראלית בנוגע לשילובם בעבודה של צעירים מוגבלים בשכלם. לבסוף, מוצג דיון במגבלות המחקר ובתרומתו של מחקר זה לידע התיאורטי והמעשי בתחום העסקת מוגבלים בשכלם מנקודות מבט חברתיות ומשפטיות.

I. היבטים תיאורטיים

1.1. מסגרת מושגית

מחקר זה עוסק בניתוח היבטים חברתיים ומשפטיים ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית. משהבאנו את סקירת הספרות, יש באפשרותנו, עתה, לשרטט את המסגרת המושגית המעגנת את מחקרנו. המסגרת המושגית הינה מקבץ המשמעויות של המונחים והמחשבות המרכזיים המבוטאים בכתיבה שלנו.

במחקר אינדוקטיבי-נטורליסטי כשלנו, החותר לפתח מעין תיאוריה לשאלת המחקר, מהווה המסגרת המושגית את המצע הרעיוני עליו מבוססות הנחות-היסוד של המחקר ואת המרחב התיאורטי שבתוכו הוא מתקיים. כיוון שמחקר זה עוסק בהיבטים חברתיים ומשפטיים של העסקת מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית, הרי שהמסגרת המושגית שהדריכה את המחקר כוללת את המושגים הבאים: הקשר פוליטי וחברתי של מוגבלות שכלית, הזכות לעבוד, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה, סוגיות כלכליות בהעסקת מוגבלים בשכלם, שינוי עמדות, וסטיגמות ודעות קדומות.

1.1.1. ההקשר הפוליטי והחברתי של מוגבלות שכלית

ההגדרה הרווחת של העמותה האמריקאית ל מוגבלות שכלית (לשעבר A.A.M.R), מתייחסת לבעלי מגבלה קוגניטיבית כאל אנשים עם מוגבלות שכלית. בשנת 2002, קבע אותו ארגון, כי ' מוגבלות שכלית' הוא לקות הנוצרת לפני גיל 18 שנה ומאופיינת במגבלה משמעותית בתפקוד האינטלקטואלי ובכישורים חברתיים ומעשיים המבטאים התנהגות מסתגלת.

המהדורה הרביעית לספר איגוד הפסיכיאטרים האמריקאי D.M.S- מגדירה ' מוגבלות שכלית' כ"תפקוד אינטלקטואלי כללי הנמוך מן הממוצע במידה משמעותית, המלווה במגבלות משמעותיות בתפקוד ההסתגלותי" בתחומי מיומנות שונים כגון יכולת טיפול עצמי, עבודה, בריאות ובטיחות. כדי להתאים לאבחנה צריכות בעיות אלה להופיע לפני גיל 18 שנה. מוגבלות שכלית מוגדר, אם כן, במונחים של רמת הביצועים ההתנהגותיים. ב מוגבלות שכלית, הניסיונות להגדיר רמות פגימה שונות נוטים להסתמך יותר ויותר על מדידה- בעיקר באמצעות מבחני מנת משכל מתוקננים (Carson, Butcher, Muneka, 1998). מחקר זה משתמש במונח 'מוגבלות שכלית' בהתייחס לאנשים בעל ליקויים קוגניטיביים, בעיקר בשל העובדה שמונח זה משמש בזירה החינוכית, בזירה החברתית ובזירה המשפטית בישראל.

2.1.I. הזכות לעבוד בכבוד

שוק העבודה הוא 'שחקן מפתח' ומרכזי בהשתלבותו של הפרט בחברה. נציין, 'בקליפת אגוז' את טענתו של הרפז (Harpaz, 1990), כי העבודה מגלמת תפקיד מרכזי ובסיסי בחייו של הפרט ומקיפה חלק גדול מחייו הבוגרים. ברוב החברות המודרניות המתועשות, בני אדם מבלים כשליש משעות הערות שלהם במקום עבודתם. זמן רב משגרת חייו של הפרט אף מושקע בהכשרה ובהכנה לקראת בצוע הפעילות במקום העבודה ובתכנון כיצד לשפר את תנאיה.

בחברה המערבית המודרנית ניתנת לעבודה משמעות סימבולית מעבר להיותה משאב כלכלי. היא מהווה אמצעי חשוב להשגת עמדה ומעמד חברתי, רשת חברתית והערכה עצמית. כלומר, עבודה הינה מימד הקשור בעצמאות אישית, מחד, ובהשתייכות חברתית-קהילתית, מאידך (גל 2002; Jenkins, 1994; Moore, Fiest-Price & Alstone, 2002).

ניתן לחלק את משמעות העבודה עבור הפרט ל-3 מימדים: הראשון הינו המימד האינסטרומנטלי, לפיו בני האדם עובדים על מנת להבטיח את מחייתם ולספק את צרכיהם הגשמיים. השני, מימד הצורך האנושי, לפיו האדם מאופיין בצורך להפעיל מאמץ, ללמוד, להתפתח, להגיע להישגים ולהשפיע על סביבתו. השלישי, מימד הצורך במשמעות, לפיו העבודה יוצקת משמעות לחייו, מעצבת את זהותו, יוצרת יציבות והמשכיות בחייו, יוצרת עבורו קשרים חברתיים ומספקת לו תחושה שהוא חלק מהזרם המרכזי בחברה (Harpaz, 1999; Kroner, 1997). קל וחומר, חשיבותה של השתלבותו בשוק העבודה של פרט, אשר יכולותיו התפקודיות אינן תקינות כשל אדם רגיל, מחמת מוגבלות קוגניטיבית שהוא לוקה בה.

א. העסקת מוגבלים בשכלם במקומות העבודה

על אף ההכרה בחשיבותו של העבודה לקידום איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית, נמצאות בספרות עדויות רבות לכך כי שעורי האבטלה בקרב אוכלוסיה זו גבוהים ביותר בהשוואה לאוכלוסיות שאינן סובלות ממוגבלות כלשהיא (Fresko, 1996; Rimmerman & Duvdevany, 1999).

פילוח בלתי אחיד של האוכלוסייה עם הצרכים המיוחדים, הרווח בניירות-העמדה המופקים ע"י רשויות ממשלתיות, מקים קושי מסוים לדייק בהצגת הנתונים החלים על כל אחת מקטגוריות הנכויות אולם, ניתן, על אף זאת, לציין כי שיעור התעסוקה של כלל אנשים עם המוגבלויות בישראל, עמד בשנת 2010 על 48% ושל אנשים עם המוגבלויות החמורות על 32%, בהשוואה לשיעור התעסוקה בסך כ-75% בקרב האוכלוסייה ללא מוגבלות (פרמן ב. , המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, 2011). מכאן חשיבות הנושא כדי לקדם את העסקת מוגבלים בשכלם.

ב. סוגיות כלכליות בהעסקת מוגבלים בשכלם

יש לזכור, כי עקרונות שוק העבודה מבוססים על יצרנות ורווחיות, על תחרות קשה ועל טכנולוגיה מודרנית הזורשת מיומנות גבוהה(רם, 1998). לפיכך מעסיקים אינם מעוניינים 'להסתכן' ולהשקיע בעובד עם מוגבלות שכלית, כאשר ביכולתם להעסיק עובדים רגילים. חששות המעסיקים מהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית מתמקדים בצורך בהכשרה וליווי אינטנסיביים ובחוסר מיומנות לעבודה (Nietupski, 1996) אשר עלותם גבוהה. עם זאת נמצא, כי מעסיקים אשר שילבו עובדים

אנשים עם מוגבלות שכלית, דיווחו על שביעות רצון גבוהה מיכולותיהם (ליבסטר, 2003; מנדלר וגאון 2003). נראה, כי הקושי העיקרי הינו מצד אחד לשכנע מעסיקים לנסות לראשונה העסקה של אנשים עם מוגבלות שכלית, שכן לאחר התנסות ראשונית, יודעים המעסיקים להעריך את תרומתם של עובדיהם. מעסיקים שחוו קודם-לכן מגע כלשהו עם אנשים עם מוגבלות שכלית יטו להסכים ביתר קלות להעסקתם (מנדלר וגאון, 2003). ומצד שני לעודד כדאיות כלכלית בהעסקת מוגבלים בשכלם.

ג. חוק שוויון בתעסוקה

בשנת 1998 נחקק במדינת ישראל 'חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות' (להלן: "החוק"). בעת חקיקת חוק זה, כבר היה קיים 'חוק שוויון הזדמנויות בעבודה', אשר הכיל איסור הפליה על רקע נתונים מולדים ונרכשים שונים, אולם מוגבלות לא היתה מנויה בו. למעשה, עד שנת 1998 לא היה קיים כל עיגון חוקי לאיסור הפליה מטעמי מוגבלות. מוגבלות היתה, אמנם, עילה לקבלת שירותים חברתיים, אך לא עילה מוכרת לתביעת שוויון. 'חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות' היה הכלי המשפטי הראשון שיצר מסגרת דיון מותאמת לתביעות הפליה בתעסוקה של אנשים עם מוגבלויות, ולמעשה - לתביעות הפליה, בכלל. (אופיר ואורנשטיין, 2002). מעלתו העיקרית של החוק בכך שהוא אפשר להמשיג את חוויותיהם של אנשים עם מוגבלויות כהפליה אסורה ולפעול כנגד הפליה זו במישור המשפטי, גם אם קיימים עדיין חסמים לא מעטים העומדים בפני מימוש זכויות אלו (רביץ-מרגליות, 2000).

ד. דעות קדומות וסטיגמות

אנשים עם מוגבלויות נתקלים ביחס מכליל, לרוב שלילי ולא ענייני, המבוסס על תפיסות מוטעות ביחס אליהם. דעות קדומות מסוג זה גורמות לכך שאנשים עם מוגבלויות הינם עובדים לא רצויים משום שנכחותם גורמת אי-נוחות ותחושות שליליות. זאת, בשל החשש שהם זקוקים להגנה או יחס מיוחד, או בשל תפיסות שגויות ביחס ליכולותיהם למלא תפקידים מסוימים. התמשכותו של המצב הנוכחי מקבעת את הדעות הקדומות והסטיגמות החברתיות כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלויות, המשך אי-העסקתם נתפס כמוצדק, מבנה שוק העבודה החסום בפניהם נתפס כמובן מאליו והקצבאות המשולמות להם נתפסות כנטל כלכלי על החברה.

ה. שינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית

הניסיון לפענח את החסמים העומדים בדרכם של אנשים עם מוגבלות שכלית, בכלל, ומוגבלות שכלית- בפרט, מלהשתלב בשוק העבודה הפתוח, מביא אותנו לאחד ממושגי המפתח בעולם התוכן של הפסיכולוגיה החברתית, והוא המושג 'עמדה', הנוגע ליחסיו של האדם עם עולמו החברתי והחומרי ועם עצמו, ולנטייתו להעריך אנשים, חפצים או נושאים, לחיוב או לשלילה. מאפיין משמעותי לענייננו, הקיים ב'עמדה' הוא, שיש לעמדות גם צד חברתי ואישי שלילי: לעתים מעניקות עמדות לאדם הרגשה טובה במחיר השפלת הזולת או שנאת מיעוטים; מקצתן- מכלילות יתר על המידה; אחרות מהוות דעות קדומות, ויש כאלה המשרתות צורכי אישיות במחיר של סילוף המציאות.

במהלך החיים נשכח מקור לימוד העמדה, והפרט מפתח בעצמו הצדקות פנימיות הנשענות על מודלים קודמים. תהליך זה פועל בהתפתחות עמדות כלפי קבוצות שונות של אנשים, שהאדם עשוי

אף לא לפגוש בהן (Katz, 1983). כך הוא תהליך היווצרות דעה קדומה על קבוצה חברתית, שאינה מבוססת על עובדות, ובכללן עמדות כלפי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם.

איור 1 מציג מודל ויזואלי המתאר את המושגים המרכיבים את המסגרת המושגית ואת האינטראקציה ביניהם אשר מקדמת את שאלות המחקר ומטרות המחקר.

איור 1: העסקת אנשים מוגבלים בשכלם – היבטים משפטיים וחברתיים



מחקר זה נשען על הרעיון כי כל אדם זכאי לממש את עצמו באמצעות זכותו לעבוד. יחד עם זאת, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית קשורה מבחינה משפטית במחסור בחוק המסדיר נושא זה. באין חוק כזה, העסקתם של אנשים אלה תלויה בחסדיהם של המעסיקים, אך מעסיקים אלה רואים את ניהול העסק מבחינת כדאיות כלכלית כנושא ראשון במעלה. העסקתם של מוגבלים בשכלם קשורה גם בקשיים הנובעים מעמדות שליליות, דעות קדומות וסטיגמות מצד החברה כלפי המוגבלים בשכלם. מטרת העל של מחקר זה היא לפתח מודל משפטי וחברתי אשר יאפשר את העסקתם של המוגבלים בשכלם.

בהינתן, שהתעסוקה הינה 'מרכיב המפתח' בחוויית ההשתלבות של אנשים עם המוגבלויות בסביבתם החברתית, אזי בחינת ההסדרים הקיימים להעסקת אנשים עם מוגבלות (בדגש על אנשים עם מוגבלות שכלית) ועמידה על מידת יעילותם לנוכח יישומם האמפירי, תביא בעקבותיה המלצות לעיצוב מדיניות העסקה, בדרך של הצעה למודל חברתי-משפטי להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, אשר עשוי לענות ביתר-שאת על מטרותיה של המדיניות המוצהרת. לאמור: פרקטיקה יישומית המושתתת על עקרונות רעיוניים מוסכמים, המנסה לפרוץ את המחסום החוצץ, כיום, בין 'הצהרות הכוונות' הערכיות לבין הוצאתן מן הכוח אל הפועל. וזאת, בדרך רגולטיבית המייצגת מדיניות תעסוקתית אפקטיבית להגדלת שיעור אנשים עם מוגבלות שכלית הנוטלים חלק פעיל בשוק העבודה.

הפרקים הבאים מציגים סקירה של ההיבטים התיאורטיים העומדים ביסוד מחקר זה.

2.I. היבטים היסטוריים, פוליטיים וחברתיים על התפתחות המושג: 'מוגבלות שכלית'

מבוא

מוגבלות שכלית, כך המינוח המקורי, הינו, ראשית לכל, תופעה חברתית, ששכיחותה בעולם נאמדה בשיעור 0.83% מכלל האוכלוסייה, והייתה גבוהה יותר בקרב בניס מאשר אצל בנות (רונו, 2005). כתופעה חברתית, אף מתאפיין מוגבלות שכלית בריבוי הניסיונות להגדיר אותו. יחד עם זאת, השינויים המתועדים בתפיסת הפיגור שכלי החלו רק ממחצית המאה ה-19. עד אז, נתפס מוגבלות שכלית כמחלה או כמצב אישי שבעקבותיו קיבלו הלוקים בה לרוב חסות חברתית, שהתבטאה בעיקר בהענקת צרכים בסיסיים והפרדתם מחיי הקהילה. אנשים עם מוגבלות שכלית לא למדו מאחר ונחשבו לחסרי יכולת ללמוד. לעיתים (לרוב - בזיקה להתנהגותם) שהו במוסדות סגורים, ביחד עם חולי נפש, שבדומה להם, נחשבו גם כן לחסרי יכולות שיפוט. העיסוק המחקרי בתחום צעיר יחסית והתחיל רק בסוף המאה ה-19. עיקר ההתקדמות חלה במחצית השנייה של המאה העשרים. גם לאחר שהחלו לחקור, עדיין נשתמרה תופעה של קבלת 'עובדות' לאורך זמן, כגון שרמת האינטליגנציה קבועה, דעה שהייתה מקובלת מתחילת המאה העשרים ועד שנות הארבעים שלה (Clarke & Clarke, 1974). בעקבות זאת, רווחה בחברה הגישה שאדם מוגבל שכלי אינו מסוגל ללמוד, שכן אם האינטליגנציה שלו קבועה, אין סיכוי להתפתחות- ומה שהיה הוא שיהיה. אחת ההשלכות לתפיסה זו היתה ביצוע אבחון שקבע שהאדם מוגבל שכלי, והתיווג לרוב נשאר בעינו. זו דוגמא נוספת לשינוי היוצר "אדוות חברתיות", שכן אם האינטליגנציה אינה קבועה, אפשר ללמד וללמוד ולהשתנות – ומכאן שההתייחסות לאדם המוגבל שכלי היא לא רק טיפולית/תחזוקתית (טיפול בצרכיו הפיזיים) אלא גם חינוכית.

בחלוף השנים, נחלקו הסיבות לקיומו של מוגבלות שכלית לארבע קבוצות גורמים עיקריות, חרף העובדה כי במקרים רבים לא ניתן להצביע על סיבה ברורה אחת (רונו, 2005):

- **גורמים ביולוגיים** – הפרעות כרומוזומליות וגורמים גנטיים ותורשתיים (תסמונות דאון, X שביר, ווליאמס ועוד).
- **גורמים פיזיים** – פגיעות לפני לידה (ווירוסים, מחלות, רעלת, סמים, תרופות), פגיעות בזמן הלידה (לידת מלקחיים, חבלה, חוסר חמצן) ופגיעות אחרי לידה (פציעה מוחית וחבלה בראש, חיסונים).
- **גורמים סביבתיים** – חסך חושי וקיפוח פסיכו-סוציאלי (תזונה גרועה, מחלות, עוני ונחשלות).

1.2.I. הגדרות ל'מוגבלות שכלית'

במהלך המאה העשרים נכתבו עשר הגדרות ל מוגבלות שכלית בארה"ב. הראשונה נכתבה על ידי Tredgold בשנת 1908, והגדירה ' מוגבלות שכלית' כ"מצב של פגם מנטאלי מלידה או מגיל צעיר, שמקורה בהתפתחות לא שלימה של המוח. כתוצאה ממנה האדם אינו מסוגל לבצע את תפקידיו כחבר בקהילה בהקשר למעמד שלתוכו הוא נולד". בהגדרה זו, הדגש הוא על העדר מרפא ועל מצב קבוע של פיגור. הגדרה נוספת שנטתה לשקף שיפוט של 'כרונית' והשפיעה על ההגדרות שבאו בעקבותיה, היא זו שטבע Edgar Doll בשנת 1941, אשר כללה ששה קריטריונים הנחשבים

כחיוניים לתפיסת מוגבלות שכלית: (1) לקות חברתית (2) שנובעת מתת-נורמליות שכלית (3) בשל התפתחות לא-תקינה (4) שהיו אמורים להגיע אליה בבגרות (5) שמקורה מבני (פזיולוגי/מוחי (6) ואינה ניתנת לריפוי. הקריטריונים אלה המשיכו להיות מרכזיים בהמשגת 'מוגבלות שכלית'. לקות חברתית הקשורה לחוסרים ביכולת שכלית, מהווה את החוט המקשר בין כל ההגדרות שנוסחו לאורך השנים (Smith, 2000). עם זאת, חל בתפיסה זו שינוי הדרגתי ובהגדרה החמישית שהוענקה למונח זה, בסוף שנות החמישים למאה הקודמת, כבר מוגדר 'מוגבלות שכלית' כתופעה התפתחותית (תופעה המופיעה לראשונה לפני גיל 16) המורכבת משלושה מאפיינים: בגרות, למידה והסתגלות חברתית (Heber, 1959). מן ההגדרה השישית ואילך (Heber, 1961) כבר יש התייחסות גוברת לשילוב של תפקוד אינטלקטואלי נמוך מן הממוצע עם מגבלה ב'התנהגות מסתגלת'. המושג 'התנהגות מסתגלת' חדש יחסית, וחשיבותו הינה בהיותו מאפיין הנוסף על התפקוד האינטלקטואלי. כלומר, יכול להיות אדם בעל תפקוד אינטלקטואלי נמוך מן הממוצע, אך אם התנהגותו המסתגלת תקינה, אזי לא ייחשב 'מוגבל שכלי'. אחת הבעיות בהגדרה זו היתה עמימות משמעות המושג 'התנהגות מסתגלת'. כיצד מזהים אותה? מהם הקריטריונים המאפיינים אותה? ההגדרות הבאות עסקו בכך בהרחבה גוברת. בהדרגה הוכנס להגדרה מאפיין שלישי – הסביבה - המתבטא, בתחילה, באפשרות ללמוד. להזכיר, כי מוגבלות שכלית נתפס כמאפיין אישי, תופעה (מחלה או גורם אחר) שאדם לוקה בה ללא קשר לסביבה ומאחר וכך, אזי אין לסביבה/קהילה מחויבות לסייע לו, ועליו ועל בני משפחתו להתמודד עם מצב קבוע שאינו בר שיקום או טיפול. מבחינה זו, מתן החסות לאדם המוגבל שכלי נחשב למעשה של חסד חברתי ושל התחשבות במצבו, למרות שאין הקהילה אחראית למצב זה. בהדרגה, גברה המודעות לכך שאדם מוגבל שכלי יכול להיות חבר בקהילה והוא יכול ללמוד ולהשתנות לאורך חייו, בדרכו ועל פי יכולותיו, בדומה לאדם שיכולותיו תקינות וכמובן, שעקב זאת או בנוסף, הוא יכול גם לתרום. הגדרת מוגבלות שכלית העשירית, שפורסמה על ידי האגודה האמריקאית לפיגור שכלי בשנת 2002, מבטאת את השינויים בתפיסות אלה, באמצעות שילוב בין שלושת המאפיינים: תפקוד אינטלקטואלי נמוך, התנהגות מסתגלת והקשר סביבתי. שילוב זה מאפשר את ראיית מוגבלות שכלית גם בהקשר של התערבות מקלה (כגון תיווך ותמיכה): " מוגבלות שכלית היא לקות המאופיינת על ידי מגבלות משמעותיות בתפקוד אינטלקטואלי ובהתנהגות מסתגלת כפי שהיא באה לידי ביטוי במיומנויות תפיסתיות, חברתיות ומעשיות הסתגלותיות. לקות זו מתפתחת לפני גיל 18" (Luckasson et. al., 2002). במובן זה, הגדרת מוגבלות שכלית נעשית במונחים פחות דטרמיניסטיים.

חשוב להבהיר שני ביטויים מרכזיים בהגדרה זו: הראשון, מתייחס לביטוי 'מגבלות משמעותיות', והשני - ל'התנהגות מסתגלת'. המונח 'מגבלות משמעותיות' מתייחס לפער שבין תפקוד אינטלקטואלי של האדם, בפועל ובזמן אבחון, לבין תפקוד קבוצת הגיל והסביבה שבה הוא חי. בעבר נמדד פער זה בערכים של שנים, כגון, פער של שנתיים ומעלה יחסית לקבוצת הגיל וכד'. כיום, בעקבות השינויים בהגדרת מוגבלות שכלית, נהוג לשלב את הערכת התפקוד האינטלקטואלי, שלרוב מתבצעת באמצעות מבחני IQ, עם מדדי הסתגלות. מדדי הסתגלות מתייחסים ליכולת הפרט לתפקד בהתאם לקבוצת הגיל והסביבה שבה הוא חי בתחומי תקשורת, עזרה עצמית, חיי יום יום, מיומנויות חברתיות, שימוש במשאבים קהילתיים, הכוונה עצמית, בריאות ובטיחות, תפקודים עיוניים, פנאי ותעסוקה. שילוב של ממצאי IQ נמוכים מן הנורמה (מתחת לציון 70),

בשילוב עם תפקוד נמוך מהנורמה בשניים או יותר ממיומנויות ההסתגלותיות, מעידים על 'מגבלה משמעותית'. שילוב שני מדדים אלו מאפשר התייחסות למגוון אינטליגנציות, בדומה לאנשים שהתפתחותם טיפוסית. בעבר התמקד האבחון בתפקוד הקוגניטיבי. 'התנהגות מסתגלת' מתייחסת ליכולת הפרט לתפקד בהתאם לקבוצת הגיל והסביבה שבה הוא חי. היא אוסף של מיומנויות תפיסתיות, חברתיות ומעשיות שנלמדו על ידי אנשים על מנת לתפקד בחיי היום יום. מגבלות בהתנהגות מסתגלת משפיעות על חיי היום יום ועל היכולת להגיב לשינויים בחיים ודרישות הסביבה. הן מתייחסות לארבעה מימדים: יכולות אינטלקטואליות; השתתפות, אינטראקציה ותפקידים חברתיים; בריאות והקשר. הערכת התפקוד מתייחסת לתפקוד חד פעמי וגם מתמשך, בשימוש במשאבים קיימים בסביבת הפרט ובהתנהגויות המקדמות תנאים נוחים ומתאימים לשמירה על בריאות פיזית ונפשית (רונו, 2005; ריקלין וקשמון, 2004, 2002, AAMR); . זה ניסיון לאמוד את יכולת הפרט להתמודד בחיי היום יום עם שטף החיים. הנושא בעייתי לאבחון והערכה, ועיקר המשקל עדיין מונח על מבחני ה-IQ. עם זאת, השימוש בשני המדדים יוצר מצב חדש, שכן, אפשר שאדם בעל יכולת אינטלקטואלית נמוכה יחזיק בכישורים הסתגלותיים טובים, המפצים ומאפשרים את השתלבותו בחברה. הגדרות מוגבלות שכלית בעשרים וחמש השנים האחרונות מפרטות את מרכיביהן ובוחנות את השנויים שחלו בהן ואת השלכותיהן על החברה ועל האנשים שלגביהם ההגדרות הללו מיושמות. כך, מזוהות אפשרויות חדשות שהחברה מעמידה לשימושם של אנשים עם מוגבלות שכלית. עיקר השינוי מתמקד בניסיון לשלב את התפקוד האינטלקטואלי עם מרכיבים נוספים, כגון מרכיב ההסתגלות וההקשר הסביבתי. זאת, מתוך תפיסה שמרכיבים אלו הינם חשובים, ושניתן לפצות באמצעותם על תפקוד אינטלקטואלי נמוך.

פרק זה הציג סקירה היסטורית וחברתית של 'מוגבלות שכלית'. הפרק הבא יתאר את הניסיונות השונים להגדיר 'מוגבלות שכלית'.

2.2.I. הגדרות למוגבלות שכלית

על מנת להמחיש את השינויים שחלו במשך השנים בהגדרות מוגבלות שכלית, נסקור שלוש הגדרות אחרונות מתוך עשר ההגדרות שקבעה של האגודה האמריקאית לפיגור שכלי (AAMR - American Association for Mental Retardation).

טבלה 1: הגדרות ל מוגבלות שכלית

גרוסמן (Grossman, 1983)	(Luckasson et. al., 1992)	(Luckasson et. al. 2002)
<p>מוגבלות שכלית מתייחס לתפקוד שהוא באופן מובהק מתחת למוצע הכללי של תפקוד אינטלקטואלי. תפקוד זה גורם או מקושר למגבלות המתקיימות בו זמנית עם התנהגות מסתגלת, הבאה לידי ביטוי במהלך תקופת ההתפתחות.</p> <p>(AAMR, 2002, עמ' 8)</p>	<p>מוגבלות שכלית מתייחס למגבלות מהותיות בתפקוד נוכחי. הוא מאופיין בתפקוד אינטלקטואלי נמוך באופן משמעותי, המתקיים בו זמנית עם מגבלות הקשורות בשניים או יותר מכישורי ההסתגלות הבאים: תקשורת, עזרה עצמית, חיי יום יום, מיומנויות חברתיות, שימוש במשאבים קהילתיים, הכוונה עצמית, בריאות ובטיחות, תפקודים עיוניים, פנאי ותעסוקה. מוגבלות שכלית מתגלה לפני גיל 18</p> <p>(AAMR, 2002 עמ' 8)</p>	<p>מוגבלות שכלית - לקות המאופיינת על ידי מגבלות משמעותיות הן בתפקוד אינטלקטואלי ובהתנהגות מסתגלת כפי שהיא באה לידי ביטוי במיומנויות תפיסתיות, חברתיות ומעשיות הסתגלותיות. לקות זו מתפתחת לפני גיל 18. חמש הנחות:</p> <p>(א) מגבלה בתפקוד הנוכחי חייבת להישקל בהקשר לסביבת הקהילה של הפרט; (ב) הערכה תקפה מתייחסת למגוון תרבותי ושפתי כמו גם להבדלים בגורמים של בתקשורת, פעילות תחושתית, מוטורית והתנהגותית; (ג) בתוך הפרט, מגבלות קיימות בצד עוצמות; (ד) מטרה חשובה של תיאור המגבלות היא בפיתוח פרופיל של תמיכות; (ה) באמצעות תמיכה אישית מתאימה, לאורך תקופה תפקוד האדם המוגבל שכלי לרוב ישתפר</p> <p>(AAMR, 2002 עמ' 8)</p>

על מנת לבחון את ההבדלים בין ההגדרה השמינית (Grossman, 1983), ובין התשיעית והעשירית (Luckasson et. al., 1992, 2002), נקדים, ונזהה תחילה מאפיינים משמעותיים בשלוש ההגדרות, ונבדוק כיצד מאפיינים אלו השתנו ואת משמעות השינויים לגבי הפרט המוגבל שכלי והחברה (AAMR, 2002).

ההגדרה השמינית (Grossman, 1983): הגדרה זו מדגישה שלושה נושאים בהגדרת מוגבלות שכלית: תפקוד אינטלקטואלי (IQ 70, או למטה מכך), התנהגות מסתגלת (יכולת למידה, עצמאות בחיי היום-יום ואחריות אישית התואמת את הגיל הכרונולוגי) ותקופת התפתחות (מההתעברות ועד גיל 18). ציון הגיל 18- מבדיל בין אלו המאופיינים בפגיעות מוחיות אשר התרחשו בשלב הבגרות ולאחר הבשלה מלאה של מערכת העצבים, לבין אנשים עם מוגבלות שכלית. כפי שנראה בהמשך, שלושת התחומים הללו ממשיכים להוות גורמי מפתח בשתי ההגדרות הבאות, אך מידת השפעתן (של כל נושא בנפרד) משתנה.

ההגדרה התשיעית (Luckasson et. al., 1992): ההגדרה התשיעית מתייחסת למצב נוכחי ואינה מניחה מראש מצב קבוע. בכך היא מצהירה על תפיסה חדשה בכל הקשור ל מוגבלות שכלית, לפיה, שינויים בתפקוד קוגניטיבי עשויים להתרחש במהלך תקופת ההתפתחות. נוספו בה מדדים המפרטים את תוכנם של מושגים כגון 'התנהגות מסתגלת' ו'תקופת התפתחות'. בעקבות ההגדרה

השמינית, שעסקה לראשונה במושגים הנ"ל מבלי לזהותם באופן ברור דיו, נוצר צורך בתבחינים ברורים יותר. כתוצאה מכך, מתוארת 'התנהגות מסתגלת' בהגדרה התשיעית באמצעות רשימה של מיומנויות הסתגלותיות, כגון: תקשורת, עזרה עצמית וכד'. ההגדרה התשיעית שימרה חלק מן ההגדרה הקודמת (Grossman 1983), אך שינתה את ההגדרה והסיווג בארבע דרכים חשובות: (א) היא ביטאה את ההבנות המישתנות, ש מוגבלות שכלית הוא מצב תפקודי; (ב) היא השמיטה את הסיווג בתוך הפיגור (פיגור קל בינוני, קשה); (ג) היא מניחה שסביבה שבה יש תנאים תומכים באדם המוגבל שכלי עשויה להיות בעלת השפעה חיובית על תפקודו של הפרט, עד כדי שינוי הקביעה שהוא מוגבל שכלי בשכלו (במקרים נדירים); (ד) היא הרחיבה את המושג 'התנהגות מסתגלת' מתיאור גלובלי, לתיאור ספציפי ומפורט של מיומנויות הסתגלותיות מוגדרות. ייחודה של ההגדרה התשיעית בניסיון להרחיב את תחומה מממד מרכזי אחד של תפקוד אינטלקטואלי, למדדים נוספים מן התחום ההסתגלותי. המדדים ההסתגלותיים מעידים על יכולתו של האדם ללמוד, להפנים, ליישם ולהתמודד עם נורמות חברתיות. הם נועדו להרחיב את בסיס ההערכה באבחון מוגבלות שכלית ולהציע תבחינים המעוגנים במציאות חיצונית, של הסביבה, שניתן להמחישם. זאת, בנוסף לתבחינים האישיים והפנימיים (הקשורים לכאורה באדם בלבד, כגון יכולת קוגניטיבית). ייחוד נוסף של הגדרה זו הוא השימוש בה. היא הפכה את הגדרת מוגבלות שכלית לשלב ראשון בתהליך שיש בו אבחון, והמשכו בהתאמת התמיכה עבור האדם המוגבל שכלי בשכלו. תהליך האבחון כולל גם הערכת תחומי עוצמה וחולשה בפרט, המאובחן בארבעה תחומים פונקציונאליים: מיומנויות אינטלקטואליות והסתגלותיות, פסיכולוגיות ורגשיות, גופניות ובריאות, וסביבה (סביבת המגורים והעבודה). בסוף תהליך האבחון מתקבלת מטריצה אשר בציר אחד שלה מתוארים תחומי עוצמה וחולשה, ובציר השני - רמת התמיכה הדרושה, לפי ארבעה ערכים: לסירוגין, מוגבלת, לאורך זמן ונרחבת. זה ניסיון ראשון להכיר באינדיבידואליות של האדם המוגבל שכלי, שבדומה לאדם רגיל, יש לו תבנית ייחודית של עוצמות וחולשות. במקום רמות הפיגור (קל, בינוני קשה, עמוק) הוצעה הערכה המתארת רמות תמיכה דרושות, לאורך תחומי תפקוד שונים.

ההגדרה העשירית (Luckasson et. al., 2002): מגבלות משמעותיות ב'התנהגות מסתגלת' יכולות להיקבע רק באמצעות מדדים סטנדרטיים שנדגמו על אוכלוסייה כללית, המתייחסת לאנשים מוגבלים ולא מוגבלים. מדדים אלו עדיין מצויים בפיתוח ויש קושי להגיע להסכמה לגביהם, לכן השימוש בהם הינו תלוי הקשר סביבתי. ההגדרה העשירית מניחה חמש הנחות:

א. המגבלה בתפקוד הנוכחי צריכה להתייחס בתוך הקשר סביבת הקהילה של הפרט, קבוצת הגיל שלו ותרבותו; כלומר, הסטנדרטים שעל פיהם נמדדים תפקודיו של הפרט חייבים להימדד באמצעות מה שמקובל בקהילה שלו, ולא בסביבות זרות או כלליות. הכוונה היא למדידות הקשורות לסביבה, לתרבות ולקבוצת הגיל של הנבדק.

ב. הערכה תקפה מתייחסת לשונות תרבותית ולשונית, ולפקטורים של הבדלים בתקשורת / תחושתיים / מוטוריים והתנהגותיים. הערכה משמעותית חייבת להתחשב בגורמים של מגוון אישי ותגובות ייחודיות. עליה להתחשב בתרבות הפרט, כגון שפת הדבור בבית, תקשורת לא מילולית, ומנהגים שעלולים להשפיע על תוצאות ההערכה.

ג. בתוך הפרט, מגבלות מתקיימות לעיתים קרובות בצד עוצמות; אנשים עם מוגבלות שכלית, בדומה לאנשים רגילים, הם בעלי יכולות ומגבלות, כמו רוב האנשים. לכן, הם

יכולים להיות בעלי יכולות ועוצמות שאינן קשורות לפיגור השכלי. חשוב לציין יכולות אלו בהערכה.

ד. מטרה חשובה בתיאור מגבלות היא, לפתח פרופיל של תמיכה; כלומר, שהאבחון הוא הצעד הראשון בעבודת הצוות בפיתוח התמיכות שהפרט זקוק להן על מנת לשפר את תפקודו. תיוגו של אדם כמוגבל שכלי צריך להוביל לבניית פרופיל של תמיכות דרושות. הנחה זו הופעלה גם בהגדרה הקודמת, אך כאן קיבלה יתר- תוקף. המושג 'תמיכה' מתייחס לכל פעולה שמטרתה ותוצאתה לסייע לפרט לתפקד במצבים שהחיים מזמנים לו, או שהוא פועל ליצירתם.

ה. באמצעות תמיכה מותאמת לאורך זמן, תפקודי החיים של האדם המוגבל שכלי ישתפרו. מתן תמיכות אישיות מתאימות לאדם מוגבל שכלי, יובילו לשיפור בתפקודו. העדר שיפור צריך לשמש כבסיס להערכה מחדש של פרופיל התמיכה. תמיכות מתאימות יכולות לשמר את הקיים, לעצור או לצמצם נסיגה.

3.2.1. שינוי בפרדיגמה בתחום מוגבלות שכלית

מחברי מדריך AAMR האחרון אפיינו את התיקונים שלהם כשינוי פרדיגמה בתחום מוגבלות שכלית, אשר יש לו שני פנים: הפן האחד הוא שינוי בתפיסת מוגבלות שכלית מתכונה הקיימת ביחיד, לביטוי של יחסי גומלין בין אדם עם מיומנויות אינטלקטואליות ומסתגלות מוגבלות ובין סביבתו. הפן השני של שינוי הפרדיגמה, הוא הדגש על תבנית הצרכים של היחיד ולא על החוסרים שלו (Schalock et al., 1994). שינויי הפרדיגמה הללו משמעותיים בהשלכותיהם על החינוך ועל הטיפול במיליוני בני-אדם.

בהגדרה העשירית, בולטים שלושה מאפיינים: (א) היא משמרת את המושג 'מוגבלות שכלית' ואת הקווים המנחים של ההגדרה משנת 1992, לרבות האוריינטציה הפונקציונאלית והדגש על התמיכה; (ב) היא כוללת את שלושת הקריטריונים הדיאגנוסטיים המתייחסים לתפקוד אינטלקטואלי, התנהגות מסתגלת וגיל; (ג) היא שומרת על מחויבות חזקה לרעיון, שעל סיווג המתבסס על תמיכה דרושה, להיות המוקד הראשוני של מיון וקביעת המצב המועדף. מושג 'מוגבלות שכלית' הורחב בהגדרה זו באופן משמעותי תוך הדגשת האוריינטציה הפונקציונאלית, הראייה האקולוגית והשימוש בפרדיגמות תומכות עבור מיון ומתן שירותים. המודל התיאורטי, שהוא יישום של ההגדרה משנת 2002, ממשיך את המוקד האקולוגי לגבי גורמי המפתח להבנת התנאים ל מוגבלות שכלית ותפקוד פרטני: הפרט, הסביבה והתמיכות שהסביבה מחויבת לספק. המודל החדש מציג את ההבנה העכשווית של הרב-ממדיות של מוגבלות שכלית ותפקיד התיווך שהתמיכה ממלאת בתפקוד הפרט. כל שכן, שהמגבלה השכלית והאפיונים הנלווים לה הינם דינמיים, גמישים ומשתנים בהתאם להתפתחות האדם ובמהלך חייו. התפתחות זו תלויה במתן תשומות מתאימות בבית, במערכות החינוך, בתעסוקה ובקהילה, כבסיס לקידום של אנשים עם מגבלה קוגניטיבית (Luckasson, Borthwick-Duffy, Buntinx, Coulter, Craig, Reeve, 2002). (Schalock, Snell, Spitalnick, Spreat & Tasse, 2002).

במילים אחרות: הגדרה זו אומרת לקהילה של הפרט, שמחובתה ליצור עבורו תנאים שבאמצעותם יוכל לחיות בה חיים שיש בהם מאפיינים של איכות ולממש את יכולותיו. אמירה זו, דומה במידה רבה למחויבות שיש לחברה לכל אדם החבר בקהילה. מכאן, שההגדרה החדשה אומרת לקהילה,

במילים אחרות, שהאדם המוגבל שכלי הוא קודם כל חבר בקהילתו ולכן זכאי לשירותים ממנה ולאחר מכן, כחבר, עליו גם לתרום בהתאם ליכולותיו. המושג 'תמיכה' נועד לעקוף או להקטין את מרכיב החסות, בכך שהוא מגיב לצורך של הפרט ומסייע לו ולא יוזם, מחליט או מבצע עבורו. התמיכה מעבירה את 'שרביט השליטה' מן הסביבה אל הפרט ובכך מגדילה את פוטנציאל האוטונומיה של האדם המוגבל שכלית.

4.2.I שינוי בתפיסה: מפיגור למוגבלות

בהתייחס להגדרות מוגבלות שכלית על הגדרת החריגות הקשה, יש להקדים ולומר כי אוכלוסיית מוגבלות שכלית מגוונת, בדומה לאוכלוסיית האנשים שאינם אנשים עם מוגבלות שכלית. ההבחנה בין רמות פיגור הושמטה מן ההגדרה התשיעית ואילך, ובמקומה צוינה רמת התמיכה ומשכה. המטרה היתה לממש את יכולותיו של האדם המוגבל שכלי בשכלו ולאפשר לו לחיות חיים שיש בהן איכות, בתוך קהילתו. להשמטה זו השלכות דרמטיות על כלל אוכלוסיית האנשים הלוקים במוגבלות שכלית ובעיקר אלו המתפקדים ברמת פיגור בינונית ומטה, או - לפי המינוח העדכני - הזקוקים לתמיכה אינטנסיבית ומתמשכת ברוב תחומי החיים.

התוצאה הראשונה היא היערכות מקצועית לגבי אופי התמיכה הדרושה לפרט לאחר ביצוע האבחון ותיוג האדם המוגבל שכלי בשכלו. שינוי זה גרם לפעולת האבחון להפוך מכלי מסכם ומתייג למרכיב ראשון (וחשוב) בתוך תהליך תכנון התערבות תומכת. תכנון התמיכה, מבטא את מחויבות הסביבה כלפי האדם המוגבל שכלי.

התוצאה השנייה היתה שהפיגור הקל, המהווה רוב באוכלוסיית הפיגור (75%-89% - Field & Sanchez, 1999), נטמע באוכלוסיית החריגות הקלה (ליקויי למידה וקשיים אחרים). חוקרים כגון מקמילן וגרישם ועוד רבים, טענו שההגדרה התשיעית גרמה להיעלמותה של קטגוריית הפיגור הקל (McMillan, Gresham, Bocian & Lambros, 1993, 1998).

ההבחנה הקיימת היום, הינה בין שתי קבוצות בתוך אוכלוסיית הפיגור: קבוצת 'הפיגור הקל' וקבוצת 'הפיגור הבינוני, הקשה, העמוק והמורכב', המכונה גם 'החריגות הקשה' או 'הלקות הקשה' (Westling & Fox, 2000). ההבחנה בין שתי הקבוצות, מתמקדת בהבדלים הבאים: יכולת למידה והסתגלות (גורמים אישיים) ומידת התמיכה הדרושה (גורמים סביבתיים).

המונח 'חריגות קשה' מתייחס למצב שבו הפרט לוקה בחולשה משמעותית ביכולות למידה כלליות, מיומנויות אישיות וחברתיות ו/או התפתחות חושית ופיזית. אנשים אלו הם בעלי יכולות נמוכות במיומנויות הדורשות עצמאות לצורך תפקוד. לרוב, מצב זה דורש תמיכה מתמשכת ואינטנסיבית מהסביבה (Westling & Fox, 2000). הקטגוריות המסורתיות מתייחסות ב'חריגות הקשה' לאנשים שאובחנו כלוקים בפיגור בינוני, קשה ועמוק, אוטיסטים ואנשים עם מוגבלות נוספות. אנשים אלו מתוארים כבעלי התנהגות לא מקובלת, לעיתים עוסקים בגרייה עצמית או כחסרים יכולות בסיסיות לטיפול עצמי, תקשורת ושפה. הם גם מתוארים כחסרים יכולות ומיומנויות הדרושים להשגת עצמאות (Baker, 1979; Brimer, 1990).

הארגון לאנשים עם חריגות קשות בארה"ב (The Association for Persons with Severe Handicaps - TASH) מגדיר מצב של 'חריגות קשה' בהתאם ל"מידת התמיכה הדרושה". על פי הגדרתו, הלוקים בחריגות קשה הם פרטים מכל הגילאים הזקוקים לתמיכה מתמשכת ביותר

מפעילות חיים אחת על מנת להשתתף בחיי קהילה ולהנות מאיכות חיים שזמינה לאזרחים שיש להם פחות מוגבלויות, או ללא מוגבלויות. תמיכה יכולה להידרש לפעילויות כגון ניידות, תקשורת, טיפול עצמי, ולמידה (Meyer, Peck & Brown, 1991). הגדרה זו תואמת את הגדרת מוגבלות שכלית משנת 2002 (AAMR, 2002).

המושג 'תמיכה' החל את דרכו בהקשר לפיגור השכלי בהגדרה התשיעית (Luckasson et al., 1992), והפך למושג מרכזי בהגדרה העשירית של מוגבלות שכלית (Luckasson et al., 2002). למרות שהמושג אינו חדש, יש שינוי בהסתכלות על משמעות יישומו עבור האדם המוגבל שכלי בשכלו. האמונה שתמיכה מותאמת יכולה לשפר את יכולותיו הפונקציונאליות של הפרט ואת איכות חייו של האדם המוגבל שכלי, חדשה. אמונה זו מיושמת באמצעות הבחנות בין סוגי התמיכה כגון בתעסוקה, תמיכה במגורים וחינוך משלב (inclusive) ובאופי התמיכה (מידת האינטנסיביות ומשכה). חשיבות התמיכה, בהבטחה החבויה בה ליצירת בסיס חברתי טבעי, יעיל ומתמשך לקידום הפרט. התפיסה העומדת בבסיס המושג היא שבאמצעות תהליך עקבי, מותאם, מתוכנן ואינטראקטיבי של הסביבה עם הפרט הלוקה ב מוגבלות שכלית, יכול לחול שינוי אשר בעקבותיו יהיו טובים יותר תפקודו והשתלבותו בתוך הקהילה (הכוונה, בעיקר, למימוש אפשרויות). ההתייחסות אל הפרט כשותף בתהליך הינה חדשה, ומעידה על שינוי שעיקרו קבלה שיש בה הבנה, לפיה גם אנשים עם מוגבלות שכלית יכולים להיות שותפים בתהליכים הנוגעים להם. שותפות זו דורשת יצירת תנאים עבור האדם המוגבל שכלי, שהסביבה מחויבת ביצירתם. גם כשהפרט המוגבל שכלי אינו מצליח לממש את האפשרויות שהסביבה מזמנת עבורו, עדיין הסביבה מחויבת ליצירת הזדמנויות אלו, בדומה להתייחסותה לאנשים שהתפתחותם תקינה. מנגד, ראוי להביא את ההגדרה הקלינית שהוענקה ל' מוגבלות שכלית' על ידי אגודת הפסיכיאטרים האמריקאית (American Psychiatric Association, 1994) במהדורה הרביעית של DSM (Diagnostic Statistical Manual): "תפקוד אינטלקטואלי כללי הנמוך מן הממוצע במידה משמעותית המלווה במגבלות משמעותיות בתפקיד ההסתגלותי" (עמ' 39), בתחומי מיומנות שונים, כגון יכולת טיפול עצמי, עבודה, בריאות ובטיחות. כל שווה-ערך תפקודי שהופיע אחרי גיל 17, ייחשב לשיטיון ולא ל מוגבלות שכלית. ההבחנה בין גילאים אלו מכוונת למצב הפסיכולוגי של אדם הלוקה בפגם אינטלקטואלי לאחר שהגיע לבגרות, לעומת אדם שמשאביו האינטלקטואליים היו פחות מנורמאליים במהלך מרבית שנות התפתחותו. מוגבלות שכלית נתפס כסוג הפרעה ספציפי, אף שהוא עשוי להופיע בצירוף הפרעות אחרות.

לקראת חודש מאי 2013, תצא לאור המהדורה החמישית של ה-DSM, ובה צפויה המרת המונח ' מוגבלות שכלית', במונח 'מוגבלות שכלית'. שינוי זה במינוח מייצג את המעבר למודל של זכויות, ותואם את אמנת מונטריאול על מוגבלות שכלית (אינטלקטואלית) שהתקבלה בשנת 2004 בשיתוף עם ארגון הבריאות העולמי (W.H.O), וכן את השינוי שערכה בשנת 2008 העמותה האמריקאית ל מוגבלות שכלית (לשעבר A.A.M.R), כאשר, לאחר דיונים של מספר שנים, החליפה את שמה ליהעמותה האמריקאית למוגבלות אינטלקטואלית והתפתחותית (The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD). מהלך זה התרחש כהמשך להתעוררות בארצות הברית בשנות השמונים למאה הקודמת של ערכים שעליהם מתבססים נותני

שרותי תעסוקה ללוקים ב מוגבלות שכלית, אשר בעקבותיה הזהירה הוועדה למען אנשים בעלי מגבלות התפתחותיות במדינת מינסוטה ברצות הברית בשנת 1987, כי אנשים אלו זכאים כמו כל בני האדם לקבל הזדמנויות ומידע שיאפשרו להם לממש את זכויותיהם, ללמוד את המיומנויות הדרושות להשתלבות בקהילה וליהנות מתעסוקה של ממש התורמת לחברה. אבן-דרך משמעותית של מגמה זו היתה חקיקתו בשנת 1990 של Americans with Disabilities Act.

באנגליה, לעומת זאת, טוענים ארגוני סינגור עצמי של אנשים עם מוגבלות שכלית, שגם כותרת זו אינה מתאימה, והם הובילו מהלך להחדרת השימוש במונח חלופי – 'אנשים עם קשיי למידה' (Feldman, Lahav, Haimovitz, 2007).

העיסוק האינטנסיבי בהגדרת ' מוגבלות שכלית' מביאה את Edgerton (1993) לתהות אודות תכליתה: האם ההגדרה מיועדת ליצירת הבנות גדולות יותר של האנשים שחייהם מושפעים ע"י הפיגור? והוא מוסיף וטוען כי, ישנם אנשים רבים בארה"ב ובעולם כולו שהם מוגבלים קוגניטיבית, שחיים בעולמות חברתיים-תרבותיים שונים דרמטית זה מזה, ולומדים מן האנשים שחיים בעולמות אלה. לדבריו, לא נדע מהו מוגבלות שכלית, או מה למה אלה המוגדרים בעלי פיגור שכלי יכולים להשיג, וההישגים אליהם הם יכולים להגיע יכולים להאיר את עיני כולנו (עמ' 234). המונח 'מוגבלות שכלית', איפוא, משקף ניסיון לתאר את המצב כקושי ללמוד. בעקבות תפיסות אלה, נדון ברמות השונות של המוגבלות כפי שהן מתוארות בספרות.

5.2.I. רמות של מוגבלות שכלית'

בעבר, שררה הסכמה בין אגודת הפסיכיאטרים האמריקאית (המוציאה לאור של DSM) לבין האגודה האמריקאית לפיגור שכלי (American Association on Mental Retardation - AAMR) בכל הנוגע להגדרות ל מוגבלות שכלית ולהגדרת הרמות או הדרגות של הפיגור.

ה-DSM-4 מכיר בארבע דרגות חומרה של מוגבלות שכלית הבאות: פיגור קל, שטוח מנת המשכל בו נע מ-50 עד 0, לערך; פיגור בינוני, שטוח מנת המשכל בו נע בין 35 לבין 55; פיגור חמור, שטוח מנת המשכל בו נע בין 20 לבין 40 ופיגור עמוק, שמנת המשכל בו נמוכה מ-20.

ברם, בשנת 1992 סטתה AAMR ממסורת זו וקבעה שמנת המשכל 75- היא ציון הסף לאבחון מוגבלות שכלית, וכך הרחיבה, למעשה, את צבור המתאימים לאבחנה. כמו-כן, הצעת AAMR מחליפה את דרגות החומרה שפורטו לעיל, ב'דפוס' התמיכות הנחוצות והיקפן', לאמור: תמיכה לסירוגין, תמיכה מוגבלת, רחבה רחבת-היקף. גישת AAMR כוללת גם מספר תיקונים טכניים נוספים להליך האבחון התקני. אנשי מקצוע רבים מתחו בקורת על ההנחיות החדשות שהציעה AAMR וסברו כי התפצלות הגישות מגדילה את פוטנציאל המחלוקות ואת הבלבול במתן אבחנת מוגבלות שכלית (MacMilla, Gresham & Siperstain, 1993). יתרה מכך: מאחר ש מוגבלות שכלית מוגדרת במונחי כשירות אינטלקטואלית (אקדמית) וחברתית גם יחד, חיוני להעריך את שני המאפיינים הללו לפני שמסווגים אדם כמוגבל מוגבל שכלי בשכלו. מטלות אלו אינן קלות לבצוע. טעויות בהערכת מנת משכל יכולות לנבוע ממגוון מקורות: טעויות בהעברת המבחנים ובמתן הציונים; המאפיינים האישיים של הילד, כגון בעיות שפה או העדר הנעה להצטיין במבחנים;

נסיבות זמניות המשבשות את חיי הילד, כגון מחלה או דחק בחיי המשפחה; מגבלות המבחנים עצמם (Carson, 1998). חוקרים אלו מוסיפים ומציינים, כי אף שאולי נראה מסובך פחות להעריך כשירות חברתית, בעיקר אם ההערכה מתבססת על תצפיות ועל סולמות קליניים, היא בכל זאת מועדת לרבות מן השגיאות האופייניות למדידת מנת משכל. רוב המיומנויות המופיעות בנוסח המורחב להערכת מיומנויות הסתגלות, שהציעה האגודה האמריקאית לפיגור שכלי – AAMR (Luckasson et al., 1992) אינן מאפשרות מדידה מהימנה בטכניקות הקיימות (MacMillan et al., 1993). כמו כן, ישנה חשיבות עצומה לאמות המידה המשמשות את המבצעים את ההערכה. למשל, אם מהבחינה החברתית הילדים הסתגלו היטב לחיים בגטו העירוני, אבל לא הסתגלו לדרישות בית הספר הרשמית, קמה השאלה אם יש להעריכם כבעלי כשירות חברתית גבוהה, בינונית או נמוכה. ספק, טוענים אותם חוקרים, אם אפשר לשפוט שיפוט אובייקטיבי מסוג זה, כלומר שיפוט שאין בו הטיה ערכית כלשהי.

בטווח הקצר ביותר, סיווג כזה עלול לגרום להורים, החשים אוזלת-יד וחוסר תקווה, להעניק לו חינוך לקוי ומקפח (Richardson, Koller & Katz, 1985), ואף סביר שישפיע על המורים העמוסים יתר-על-המידה. בטווח הארוך, עלול סיווג כזה להיות לינבואה המגשימה את עצמה, ומוזנת ע"י נטייתו של האדם להתנהג בדרכים ההולמות את מושג 'האני העצמי' שלו ואת ציפיות הזולת. מנגד, מספר תוכניות הוכיחו כי אפשר לחולל שינויים משמעותיים ביכולת ההסתגלות, על ידי חינוך מיוחד ואמצעי שיקום נוספים. אספקת גרייה קוגניטיבית נמרצת, מהווה את היסוד להתפתחות איתנה של היכולת השכלית. מידת השינוי שאפשר לצפות לה תלויה, כמובן, במצבו המסוים של האדם ובדרגת מוגבלות שכלית שלו.

מתוך האמור לעיל עולה, כי הדיון השגור במושג 'אינטליגנציה / משכל', החל על כושרו הקוגניטיבי של האדם שמנחה את תהליכי השיקול ההגיוני שלו, ואשר מתקיים בתוך השיח הפסיכולוגי, עוסק בצורות היעילות והנכונות ביותר למדוד אינטליגנציה ובשאלת המתח בין יסודותיה הביולוגיים ליסודותיה החברתיים, ובשאלה אם היא מייצגת תכונה מנטאלית אחת או אוסף תכונות כאלו.

זווית ראייה נוספת בסוגיה זו, אשר גם מקדמת אותנו לקראת ליבת המחקר שלנו, מציג עודד צפורי, מן המכון להיסטוריה ופילוסופיה של המדעים והרעיונות באוניברסיטת תל-אביב (2012). לטענתו, דרך הדיון במתח בין תורשה לסביבה, עולה ההקשר שבתוכו נטועה האינטליגנציה ושהפסיכולוגים עוסקים בה - הקשר של אי השוויון. זה גם ההקשר שמניע את הביקורת הסוציולוגית על מבחני האינטליגנציה, כמנגנון של הדרה ואפליה. חוקר זה ניתלה באילן גבוה, כאשר בטענתו שאינטליגנציה היא קריטריון מומצא ושרירותי לסינון ומיון, ובסופו – לאפליה, הוא הולך בעקבותיו של פייר בורדייה (בורדייה, 2005) שקרא לגילויי האפליה "גזענות האינטליגנציה". צפורי סבור, כי אם נניח, בעקבות בורדייה, ש'אינטליגנציה' היא 'מה שמבחינה האינטליגנציה מודדים', כי אז לא קיימת אינטליגנציה כישות טבעית הקודמת לבחינה, ולכן לא ניתן להסביר באמצעותה הצלחה או כשלון בלמודים. יש צורך להסביר את יכולת החיזוי של הבחינה בדרך אחרת. על פי בורדייה, התשובה נמצאת באובייקטים הנבחנים, שאינם תוצאה של הלמידה, אלא חלק מן התנאים המאפשרים אותה. הם גם לא תלויים ברצונו או בעבודתו של

האינדיבידואל הנבחן. על פי בורדייה, אם כן, אינטליגנציה היא הכינוי המדעי שהמעמד השליט נותן לקבוצת כישורים אינטלקטואליים שונים, שאפשר למדוד אותם על ידי בחינה. כאובייקט מדעי וכפרקטיקה של בחינות, 'אינטליגנציה' היא שיטה לתמחור של יצרני המוצרים הלשוניים בשוק ספציפי. בעוד שהשפה בכלל היא שוק פרוע בעל סדירות נסתרת בלבד, שבה יש לקרוא בין השורות, להסתמך על אינטואיציות ולהסתפק ברושם כללי ולא מפורט על אנשים שפוגשים בהם, האינטליגנציה מבקשת להפוך למעין 'מטבע אחיד' בשוק הלשוני, ולהקל בכך על קביעת הערך ועל המסחר: אמור לי מהי האינטליגנציה שלך ואומר לך במה אתה עוסק (או תעסוק), מהן נטיותיך התרבותיות, מהי יכולתך להבין את דברי ומהו ערך האמת שעלי ליחס לדבריך. הביקורת של בורדייה, טוען צפורי, חלה על כל דירוג המתבסס על פוטנציאל מהותי ליחיד, כלומר על יכולות שלכאורה אינן נלמדות.

כאן המקום לציין בקצרה את ההיסטוריה של מושג ה'אינטליגנציה': בפסיכולוגיה, הופיע המונח 'אינטליגנציה' כיכולת מנטאלית או אינטלקטואלית רק בראשית המאה ה-20, אך השימוש המדעי השיטתי הראשון בו, היה בביווגיה. ב-1882 הופיע ספרו של ג'ורג' רומנס (Romanes, 1883), בו הוא עסק באבולוציה של השכל וביכולתן של החיות להשתמש בהגיון או בתבונה. מכיוון שהמילה reasoning סימנה יכולת מוחלטת, ולא יחסית למחשבה ולפעולה הגיונית, בחר רומנס במילה 'אינטליגנציה' בדיוק מכיוון שרצה לסמן יכולת שכלית שאינה אחידה, אלא בעלת וריאציות שיכולות להופיע באינספור דרגות (ציפורי, 2012).

מבחינה תיאורטית, היסודות לדירוג היכולת התבונית מופיעים כבר אצל צ'רלס דרווין ב-'מוצא המינים' ואצל הרברט ספנסר ב-'Principles of Psychology'. האבולוציה, אצל שניהם, יכולה להסביר את העובדה שלא רק לאדם יש כישורים מנטאליים. המסקנה הנובעת מכך היא, שבין הפרא לבין האדם הלבן, כמו בין האדם לבין הקוף ולכל חיה אחרת, לא נמצא כל הבדל איכותי יסודי, אלא אינספור דרגות הנמצאות על רצף התפתחותי אחד.

למעשה, קדמה לחקר האינטליגנציה תורת הקרניולוגיה, שאסטרטגית החקירה הבסיסית שלה היתה איסוף קבוצה של ראשים או גולגולות, בצוע מדידות שלהם, קביעת ממוצעים של קבוצות גזעיות, דירוג הממוצעים הגזעיים והכרזה על קשר בין הדירוג שעלה מן המדידות לטיב היכולת האינטלקטואלית של הקבוצות, מתוך הנחה בסיסית שיש התאמה בין מאפיינים שונים של הגולגולת ליכולת האינטלקטואלית. ההנחה הזאת זכתה למעין אישור על בסיס ההנחה שנתפסה כמובנת מאליה, שבקצה הגבוה של הסקאלה ניצב האדם הלבן ובתחתיתה האדם השחור, שאיכויות האינטליגנציה שלהם תואמות את מיקומם, ונותר רק לדרג לפי הסדר את האינטליגנציות של בני הגזעים השונים. כלומר, כדי לדרג קבוצות על פי אינטליגנציה, לא היה צורך להסביר מהי אינטליגנציה, מכיוון שנקודות הקצה היו ידועות (ציפורי, 2012).

מאפייני הקרניולוגיה – האנונימיות של הנבחנים, ההסתמכות על מספרים כנשאים של אמת, התפיסה כי השכל הוא המוח בלבד (כלומר, עוד איבר גופני המופיע באינספור דרגות), השוואת הדירוג לנורמה וההתעלמות מהשאלה כיצד מתרחשת הבנה – הועברו כמעט ללא שינוי אל מחקר האינטליגנציה. גם אלפרד בינה (Binet) הפסיכולוג הצרפתי ומנסח מבחן האינטליגנציה הראשון, עסק בקרניולוגיה לפני שפנה לכיוון חדש. בינה סירב בתוקף לעשות תיאוריזאציה של המספר

המתקבל, כלומר של סקאלת האינטליגנציה שפיתח עם תלמידו תיאודור סימון (Simon). הוא טען שהסקאלה רק מייצגת את מצבו המנטאלי של התלמיד בהווה ואת צרכיו המיוחדים, כי היא אינה מתיימרת לייצג את הדרך שבה הגיע הנבדק אל היכולת שנמדדה – תורשתית, חברתית או שתיהן גם יחד, וכי וודאי שאי אפשר לחזות על פיה את עתידו של הילד. כל שהיא מאפשרת לעשות הוא, לזהות את התלמיד הזקוק ליחס מיוחד, כדי שיזכה לכך מידי מחנכיו. מטרתה של סקאלת בינה-סימון לא היתה לדרג, אלא להבדיל. לבינה לא היה כל עניין בנורמאלי, בגאון או במבוגר, אלא רק בילד החרגי. הוא היה משוכנע שכל ילד, מוגבל שכלי ככל שיהיה בגילו המנטאלי, עדיין יכול להשתפר ולהגיע להישגים בעזרת הדרכה נכונה, ולכן עסק בינה רבות בפיתוח שיטות הוראה לילדים חריגים.

דא עקא, שהנוסחים האמריקאיים של מבחן האינטליגנציה התרחקו ממדידת אינטליגנציה לשם שיפור הישגים לימודיים ופנו אל מיון האוכלוסייה, להבחנה בין נורמאלי לתת-נורמאלי, ולפיקוח על איכותם האנושית של מוסדות חברתיים שונים. דוגמא לכך הינה מחקריו של הפסיכולוג האמריקאי קרל בריגהם (Brigham) בתחילת שנות ה-20 למאה ה-20. בריגהם, שהיה חבר בתנועה האאוגנית, בדק את תוצאות המבחנים המנטאליים שנעשו למגויסי הצבא האמריקאי במלחמת העולם ה-1 וטען בספרו אותו פרסם בשנת 1923 (Brigham, 1923) כי קליטת מהגרים בעלי מנת משכל נמוכה גרמה לירידה ברמת האינטליגנציה הכללית בארה"ב וכי מגמה זו תעלה ככל שיגבר עירוב הגזעים בגלל ההגירה. מחקרו אף הוביל למדיניות הגבלת ההגירה בשנת 1924. ההנחה המובלעת היתה שהאינטליגנציה אינה רק ישות ממשית ומדידה, כי אם תורשתית ובעלת איפיון קבוצתי. למרות שבחלוף השנים שקעה תנועת האאוגניקה, מתכונת המבחנים שהיו מוקד לביקורת מדעית קשה שימשה את בריגהם ליצירת מבחן בשם Scholastic Aptitude Test הנמצא, ככל הידוע, עד היום בשימוש מלא.

ובכן, הפולמוס שעורר ספרו של בריגהם מצביע על הקושי בהגדרת האינטליגנציה, וספציפית-בייחוס משמעות להבדלים בין יחידים. ההגדרה המדעית של 'האינטליגנציה' המקובלת כיום, אשר מבקשת להימנע מהשלכות גזעיות או פוליטיות מצויה בדין-וחשבון שפרסמה אגודת הפסיכולוגים האמריקאית: "אינדיבידואלים שונים זה מזה ביכולתם להבין רעיונות מורכבים, להסתגל לסביבה, ללמוד מניסיון, לעסוק בצורות שונות של טיעון והקשה ולהתגבר על מכשולים באמצעות חשיבה. תפיסות של 'אינטליגנציה' הן ניסיונות להבהיר ולארגן את המערך המורכב של התופעה. אף על פי שבכמה תחומים הושגה בהירות ניכרת, אף המשגה, עדיין, לא ענתה על כל השאלות החשובות, ועל אף אחת מהן אין הסכמה אוניברסאלית".

6.2.I. היבטים לשוניים של המושג ' מוגבלות שכלית'

בשלהי שנות החמישים למאה ה-20 החלו להתפרסם במערב מחקריו וממצאיו של הפסיכולוג הרוסי לוריא (Luria, 1976). התיזה שלו, שגרסה כי תופעת הפיגור כרוכה בחוסר היכולת לגבש שפה כמערכת איתות משנית להערכת שאלות ונוהגים של התנהגות, הולוכה את החוקרים במערב להערכה מחדש של התופעה ולקביעה המקובלת כיום, כי בעלי מוגבלות שכלית הם נורמאליים לכל דבר, וכל פיגורם מקורו בקצב התפתחות איטי. ההערכה המחודשת של מושג ה'אינטליגנציה' שהחלה בשלהי המאה העשרים העמידה גישות חדשות בתחום הקניית כישורים קוגניטיביים בסיסיים. אל גישה זו מתלווה דגש מיוחד הנהוג בחשיבה הפסיכולוגית כיום, המתמקד בטענה כי יש להימנע מהנחות מוטבעות על מגבלות כושר ההשגה ובמקומן לחתור לגישה של ניתוח פונקציונאלי של קשיי הלימוד ואימוץ גישה שאינה שמרנית, המציעה דרכים שונות לתיקון הלקויות העולות מן הממצאים (Gillham, 1977).

כך, יש לבחון את המגבלות בתפקודו העכשווי של האדם ביחס לסביבות הקהילתיות האופייניות לקבוצת השווים לו ולתרבותו, ויש לשאול אם התאמה אישית ולאורך זמן של מערכות התמיכה תשפר את כישורי אנוש של אדם עם מוגבלות שכלית. כלומר, מדובר בלקות נרחבת, אך דינאמית, שהמוגבלות העשויה לנבוע ממנה מושפעת במידה רבה מיחסי הגומלין שבין האדם לסביבתו המיידית וממידת ההתאמה והיעילות של מערכות התמיכה העומדות לרשותו.

גישה זו אף קבלה, כאמור, שיקוף טרמינולוגי, במעבר מהמונח: 'אנשים עם מוגבלות שכלית', אל המונח: 'אנשים עם מוגבלות שכלית'. שינוי זה במינוח, מייצג את המעבר ל'מודל של זכויות', עליו נרחיב בהמשך, ותואם את 'אמנת מונטריאול על מוגבלות שכלית (אינטלקטואלית)' שהתקבלה בשנת 2004 בשיתוף עם ארגון הבריאות העולמי (W.H.O), וכן את השינוי שערכה בשנת 2010 העמותה האמריקאית ל מוגבלות שכלית (לשעבר A.A.M.R) כאשר, לאחר דיונים של מספר שנים (Schalock et al., 2007) החליפה את שמה ל'עמותה האמריקנית למוגבלות אינטלקטואלית והתפתחותית' (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD).

מהלך זה התרחש כהמשך להתעוררות בארצות הברית בשנות השמונים למאה הקודמת, של ערכים שעליהם מתבססים נותני שרותי תעסוקה ללוקים ב מוגבלות שכלית, אשר בעקבותיה הזהירה 'הוועדה למען אנשים בעלי מגבלות התפתחותיות' במדינת מינסוטה בארצות הברית בשנת 1987, כי אנשים אלו זכאים, כמו כל בני האדם, לקבל הזדמנויות ומידע שיאפשרו להם לממש את זכויותיהם, ללמוד את המיומנויות הדרושות להשתלבות בקהילה וליהנות מתעסוקה של ממש התורמת לחברה.

ההגדרה העדכנית שהתפרסמה, כאמור, בשנת 2010 קבעה כי, "מוגבלות שכלית מתאפיינת במוגבלות משמעותית בתפקוד השכלי ובהתנהגות המסתגלת, כפי שהן באות לידי ביטוי במיומנויות הסתגלותיות, תפיסתיות, חברתיות ומעשיות. מוגבלות זו מתחילה לפני גיל 18". חמש הנחות חיוניות להחלת הגדרה זו: (1) יש לבדוק את המוגבלות בתפקוד הנוכחי בהקשר של סביבות קהילתיות האופייניות לקבוצת הגיל ולתרבות של הפרט. (2) הערכה תקפה מתחשבת בגיוון

תרבותי, לשוני ובהבדלים בגורמים תקשורתיים, חושיים, מוטוריים והתנהגותיים. (3) מגבלות הפרט לעתים קרובות מתקיימת בצד החוזקות שלו. (4) מטרה חשובה בתיאור המוגבלות היא לפתח פרופיל של מערכות תמיכה חיוניות. (5) תפקודו היומיומי של האדם עם מוגבלות שכלית ילך וישתפר, בדרך-כלל, עם מערכות תמיכה מותאמות אישית אליו. (6) תובעת מוגבלות שכלית אינה חשוכה מרפא, ואף לא סטטית כי אם דינאמית, ופרט עם מוגבלות שכלית עשוי עם תמיכה מתאימה להתפתח ולצאת מגבולות ההדרה.

השנויים שעברה הגדרת מוגבלות שכלית בחלוף כמאה שנים, מצביעים על כך שטרם נמצאה ההגדרה המוחלטת לתופעה אנושית מורכבת, המחייבת כל חברה אנושית להגיש את מלוא התמיכה לאלו החיים בה ושהגדרה חלה עליהם. גם המרת המושג 'מוגבלות שכלית' למושג 'מוגבלות שכלית' עשויה להצביע על שינוי במגמה החשיבתית, מגישה מסורתית המבדלת את 'האחר' ומתמקדת מזווית-ראייה 'רפואית' בחולשה מסוימת הקיימת בפרט, ורואה אותה כמייצגת את זהותו הכוללת, אל גישה מכלילה, בעלת אוריינטאציה חברתית, התופסת את מוגבלות שכלית כמרכיב אחד מתוך מאפיינים שונים המייצגים את הפרט, בקשר שלו עם סביבתו החברתית. זאת, בהתאמה לנוסח 'האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות' (2006) (The Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Adopted by the U.N. General Assembly on December 13, 2006), הקובעת כי אנשים עם מוגבלות, הם אלה שיש להם ליקויים פיסיים, אינטלקטואליים או חושיים ארוכי טווח, המהווים מחסום להשתתפותם המלאה והאפקטיבית בחברה על בסיס שוויוני.

3.I. מעמד הפרט בחברה האנושית

1.3.I. היבטים פילוסופיים של מעמד הפרט בחברה

מכאן, כאשר באים לנו לדון בזכותם של אנשים עם מוגבלות שכלית לעבוד, ככל בני האדם, אזי מתחייב להקדים ולעגן זכות זו בשרטוט מושגי יסוד בפילוסופיה חברתית והמסגרת החברתית שבתוכה הם מתקיימים.

אריסטו, שדיונו במושג 'הצדק' קבע מידה רבה את טיבם של הדיונים במושג זה במשך הדורות, הבחין בין 'צדק שבחלוקה' (distributive justice) או 'צדק חלוקתי' (חלוקה של משאב בין מספר זכאים), לבין 'צדק מתקן' (כיצד לרפא חוסר איזון בהקצאת המשאב). הגותו בנושא זה מופיעה בחיבורו 'אתיקה - מהדורת ניקומאכוס' (ספר ה', פרקים ב-ג). עקרון הצדק האריסטוטלי המוצג בחיבור זה הינו צורני (פורמאלי) לחלוטין. אין הוא אומר דבר על טיבם של מושאי החלוקה ועל טיבו של בסיס החלוקה, שעל יסודו קובעים בין החלקים בחלוקה (ויינריב, 1980). שתי התפיסות הללו, היו התפיסות המרכזיות בדיון המוסרי אודות 'הצדק'. תפיסת 'הצדק המחלק' הפכה לתפיסה המרכזית בסוגיית הצדק החברתי, ורבים מזהים צדק חברתי עם 'צדק מחלק', ותפיסת 'הצדק המתקן' הפכה לתפיסה הדומיננטית בדיונים על ענישה וגמול (Ezra, 2006). השפעתו של עקרון הצדק האריסטוטלי ניכרה בספרות הפילוסופית והמשפטית בכל הדורות, ואחד הנוסחים הידועים מיוחס למשפטן הרומאי בן העיר צור, שחי בסוף המאה השנייה ותחילת המאה השלישית לספירה: "צדק הוא רצון יציב ומתמיד לתת לכל אחד את זכותו". נוסח משופר המבטא את היסוד

הרציונאלי של עקרון הצדק הצורני, הוא: "התייחס באותו אופן לאנשים הדומים זה לזה בהיבטים הרלוונטיים, ובאופן שונה לאנשים השונים זה מזה, בהיבטים הרלוונטיים".

ההנחה האריסטוטלית גורסת כי לכל אדם תכלית (telos). כשם שהזרע שואף להגשים את תכליתו ולצמוח לעץ, כך האדם שואף לצמוח ולהגשים את תכליתו. הקישור ההדוק בין תכלית האדם לדמוקרטיה הפוליטית אצל אריסטו איננו יכול להיות מועתק למציאות המודרנית, כאשר הפוליטיקה הפכה כיום לאמצעי הנושא אופי שונה מאוד מהדמוקרטיה האריסטוטלית. עם זאת, הנחות היסוד האריסטוטליות זורות היטב גם בשיח הפילוסופי והחברתי המודרני. ניתן לשמר מהדיון האריסטוטלי את אפיון התכלית של האדם, הקשורה קשר הדוק לחברה בה הוא פועל ומתפקד. צמיחתו של אדם נעשית אך ורק תוך כדי תהליך של השתתפות בשלטון-עצמי, על דרך של פעולה משותפת עם אחרים. אין המדובר בתהליך המתבסס על בחירות מדי מספר שנים, כי אם בתהליך של דיאלוג המחייב כבוד הדדי ותחושת שייכות של הכל. הצורך לאפשר לפרט לפתח את עצמו בתוך ההקשר הקהילתי תוך השפעה על אופייה של הקהילה בה הוא לוקח חלק, מחייב הכרה בצורך של כל פרט ביכולות (capacities) בסיסיות. ניתן לנסות ולהגדיר את יכולות היסוד של הפרט אותן יש לפתח. אלה כוללות את היכולת של אדם לחיות את חייו במלואם מבלי למות בטרם עת ומבלי שחיו יהפכו לחסרי תוחלת וטעם; היכולת לחיות בבריאות טובה – ומכך נגזרת הדרישה למזון, למחסה, לאפשרות להתקשרות חברתית ומינית והיכולת לנוע ממקום למקום; היכולת להימנע מסבל וליהנות מחוויות טובות; היכולת להתקשר באופן חברתי עם אחרים; היכולת לבחון פנימה הישגים ולהגדיר מטרות; היכולת להכיר בצרכים של אחרים; היכולת ליהנות מההנאות הטריויאליות של החיים – לצחוק, לשחק וכיוצא באלה; היכולת לחיות את חייו ומאווייו של הפרט עצמו ולא להגשים את חייהם של אחרים. מעל לכל אלה ניצבת היכולת של הפרט לבחור, היכולת לכתוב את סיפור חייו – הכוללת את היכולת להחליט בסופו של כל פרט על התוכן של הפרק הבא. הספר הוא ספר אישי, אך הוא מכוון לקריאה על ידי אחרים, כשם שספריהם של אחרים משפיעים ומקרינים על מלאכת הכתיבה של הפרט האחד. ולכן, תהליך היצירה האישי הוא בהכרח חלק מתהליך היצירה הציבורי.

הייחוד שבעמדה זו הוא בכך, שהוא מציב כיוון להתפתחות האדם אשר חי כאן ועכשיו, על כל בעיותיו ומצוקותיו. הכרה בכך שלכל אדם סיפור חיים שונה, מניחה אדם קונקרטי עם שם, עבר, ונסיבות חברתיות אשר מגדירות את מצבו של האדם. לכל אדם רקע ייחודי משלו המעוצב משילוב של רקע חברתי, תרבותי והיסטורי ובחירות אישיות בעבר אשר עיצבו את האפשרויות להמשך. לגבי כל אדם ואדם, בהינתן סיפור חייו האישי, אשר לעולם אינו נכתב בתנאים של יצירה אישית, יש לבחון כיצד ניתן להרחיב ולקדם את היכולות של אותו פרט. ההנחה לגבי קידום היכולת האישית של אדם לעצב את סיפור חייו הנה הנחה נורמטיבית (מגדירה את הרצוי), ולא הנחה תיאורית (מגדירה את הקיים).

2.3.I. היבטים תרבותיים של מעמד הפרט בחברה

ברוח דומה, התבטא האנתרופולוג קליפורד גירץ (Geertz, 1973) שטען בספרו 'פרשנות של תרבותיות', כי "מערכת העצבים של האדם לא רק שהיא מאפשרת לו לרכוש תרבות, אלא שהיא מצווה עליו בציווי מוחלט לעשות כן. מוחו של ה'הומו סאפיינס', כמו הכרוב המזכיר אותו בצורתו, צמח במסגרת התרבות האנושית ואינו יכול להתקיים מחוצה לה". לאמור: הטבע האנושי לא היה מתגבש במהלך האבולוציה ללא פעילות גומלין מתמשכת עם דפוסי תרבותיים. אחד השלבים בהתפתחות החברה האנושית הביא להכרה כי זכויות האדם נגזרות מהתפישה אודות האדם וצרכיו הבסיסיים, בלי קשר להשתייכותו לקבוצה מסוימת או למין מסוים, ונגזרות מן הצרכים הבסיסיים המשותפים לכל בני האדם באשר הם. זכויות אלה מתבטאות בתביעות כלפי אנשים אחרים ובתביעות כלפי החברה בכלל; תביעות להסדרים המקיימים את האינטרסים היסודיים של כבוד, חירות ושוויון, ותביעות להימנעות מפגיעות – של פרטים או רשויות – בזכויות אלה. אידיאל זה של זכויות האדם הוא אידיאל אוניברסאלי מעצם טבעו. אין הוא תלוי בחברה מסוימת, ואין הוא תלוי בהשתייכות לקבוצה מסוימת, כגון דת או גזע או מין. זכויות האדם נגזרות, כאמור מטבע האדם, ומשום כך אין הן מותנות בהכרה של שיטת משפט כלשהיא. אין לפרט זכות מפני שהוא חי בחברה המכירה בזכותו. זכותו נובעת מהיותו אדם. זכויות אלה הן, במובן זה, זכויות 'טבעיות'. הן קודמות להכרה של משפט פוזיטיבי של חברה זו או אחרת ואינן תלויות בה."

נימה מסויגת יותר, או שמא נאמר: פרטיקולארית, מבטא בכתביו הפילוסוף האמריקאי ג'ון רולס (Rawls, 1985), אשר שרטט את רעיון 'צדק כהגינות', אותו מנתח חוקר הפילוסופיה ד"ר עובדיה עזרא (Ezra, 2006) בספרו 'צדק ושוויון'. עקרונות 'הצדק' המיוחסים לרולס הינם: (1) לכל אדם הנוטל חלק בנהג כלשהו, או מושפע ממנו, יש זכות שווה לחירות המקפה ביותר, המתיישבת עם זכות שווה לכל. (2) כל אי-שוויון הוא שרירותי, אלא אם כן סביר לצפות כי יהיה בו כדי להועיל לכולם, ובתנאי שהעמדות והמשרות שבהן הוא קשור, או שבאמצעותו ניתן להשיגן, פתוחות לכולם. עקרונות אלה מבטאים את הצדק כמורכב מ-3 רעיונות: חירות, שוויון וגמול על שירותים התורמים לטובת הכלל. רולס מדגיש ששני העקרונות הללו באים ברצף, כאשר לעקרון הראשון יש קדימות על פני העיקרון השני, דהיינו עקרון השוויון קודם, לוגית ועניינית ('קדימות לקסיקאלית', בלשונו של רולס) לעקרון אי-השוויון, הנוגע לחלוקה לא שווה של עמדות ומישרות. רולס ביקש להחליף את הבריור המושגי בשאלות כגון 'מהו צדק', בדיון בשאלות נורמטיביות כמו: 'איך ראוי לחלק את משאבים'. כנגד התפיסה המצדדת בחלוקה שווה של הכנסה ועושר בכל מחיר, ביקש רולס להצדיק חלוקה לא שוויונית, אך בתנאי שמטרתה היא שיפור מצבו של זה שיש בידו כמות המשאבים הנמוכה ביותר. הוא הניח שחלוקה אי-שוויונית עשויה לכוון את בני האדם לעיסוקים שונים ולהשקעת מאמץ ברמות שונות, וטען כי אפשר ורצוי לנצל סוג חלוקה כזה כדי ליצור מערכת תמריצים שתשפר בסופו של דבר את מצבם של כולם, ובפרט את מצבם של הנמצאים בתחתית הסולם הכלכלי. יהיה זה אי-רציונאלי, טען רולס, להתעקש על חלוקה שוויונית שאינה מיטיבה עם איש, ואף עלולה לעתים להיות גרועה מבחינתו של כל אחד ואחד, בעוד חלוקה אי-שוויונית עשויה לשפר את מצבם של כולם. רולס, כך נראה, משרטט מעין 'אמנה חברתית' המושתתת על 'ערבות הדדית' בין חבריה.

כאבי התיאוריה הליברלית הפוליטית המודרנית, בכתבים קודמים שלו, תיאר רולס את השותפים לאמנה החברתית, כמי שהם "rational long term planners" הנדרשים להיות "free, equal and independent", משום החשש, שתרומתם היצרנית לחברה תהיה פחותה באופן משמעותי בשל כך (Rawls, 1972, p. 127-129). גישתו זו, מעידה בעליל על הבעייתיות הגלומה בה, בהתייחס למגזרים המוחלשים הקיימים בכל חברה אנושית ואשר אינם עומדים ב'יתנאי הסף' אותם הוא הציב בפני המבקשים להצטרף ל'אמנה החברתית'. החוקרת שגית מור מאוניברסיטת חיפה עומדת על כך בהרחבה בחיבורה אודות חסמים במימוש זכויות אנשים עם מוגבלויות (מור, 2009). היא מציינת כי מהכתבים הראשונים של רולס משתמע, והוא אף טען זאת במפורש בהמשך, שאנשים עם מוגבלויות אינם עומדים בדרישות הקדם של הכניסה לאמנה החברתית, ובפרט בדרישת ההדדיות. מי שיכולים להיות שותפים ל'אמנה החברתית', על פי רולס, הם אלו שניתן לסמוך עליהם שיהיו אחר-כך חברים שווים בתרומתם לחברה העתידית. אחרת, שאר השותפים לאמנה לא יסכימו להיכנס אליה, אם יבינו שלאחר-מכן יהיה עליהם לשאת על גבם את האחרים. ניתן היה לחשוב, טוענת מור, כי כוונתו של רולס היתה להוציא מן החברה רק את אנשים עם מוגבלות שכלית החמורה שאינם עומדים בדרישות הרציונאליות שבבסיס התיאוריה הכלכלית. אך בשנת 1985 הבהיר רולס כי גם מקומם של אנשים עם מוגבלויות פיסיות לא מובטח (Rawls, 1985). את חשיפת עמדותיו של רולס כלפי אנשים עם מוגבלות, מייחסת מור לחוקרת מרתה נוסבאום (Nussbaum, 2005), אשר בספרה היא טוענת כי רולס אינו מתייחס לצורות הקיצוניות ביותר של הצרכים הגופניים והנפשיים ובתלות הגופנית והנפשית שיש לאנשים מסוימים – בכוונה תחילה. רולס, לטענת נוסבאום, מזהה את הבעיה, אך טוען כי היא אמורה להיפתר בשלב מאוחר יותר, אחרי שנבחרו עקרונות מסוימים, כך שהצרכים המיוחדים של אנשים עם מוגבלויות אינם נכללים בשלב ראשוני זה של בחירת העקרונות הפוליטיים (עמ' 109).

על פי תפיסה זו, לאדם המוגבל שכלית ישנם צרכים בסיסיים כמו הצורך לעבוד כמשאב חברתי, נושא שידון בפרק הבא.

4.I. העבודה כמשאב חברתי

1.4.I. משמעות העבודה כערך בחיי האדם

בה בעת, מזדקרת מבין השורות חשיבותו היתרה של משאב 'העבודה' למיצובו של הפרט בחברה. שכן, התנהגות יצרנית זו מבטאת את תרומתו העצמית של הפרט למקורות הקיום של החברה שהוא משתייך אליה ואת מעורבותו הפעילה בה. הגם שמשקלה הערכי של 'העבודה' בחברות הפרימיטיביות השונות לא היה שווה, ניכר השינוי בהערכה כלפיה בחברה הנוצרית-מערבית החל מייסוד הערים במאות ה-12-13 לספירה, כאשר פיתחו האיגודים של בעלי המלאכה את הטכניקות של המלאכה, טיפחו את האומנות, העלו את תמורתן ורכשו מעמד מכובד לחבריהם, מוגן בכוח צבאי-פוליטי עצמי. בשלב שני, במאות ה-16-17, ניתן לעבודה, לרבות מסחר ובנקאות, טעם רוחני ע"י הפרוטסטנטיות, בפרט בקרב הזרמים הקלוויניסטי והפוריטאני שבה. בכלכלן הצרפתי שרל ז'יד (Gide, 1920) הגדיר זאת: "עבודה, פירושה מאבק פנימי בנפש האדם ונצחונו על עצמו, ומכאן יסוד הקדושה בעבודה". במאה ה-17 התפתחו שתי אידיאולוגיות של עבודה: בארצות הקתוליות ובעיקר בנסיכויות, עוצב הרעיון של

העבודה היוצרת, הגורמת הנאה ליוצר. תפיסה שונה עוצבה בהשראת הרפורמציה הפרוטסטנטית, אשר מרטיין לותר - ממיציגיה הבולטים – הגדיר את העבודה, "הבסיס והמתח לחיים – העבודה היא עבודת אלוהים". המהגרים הפרוטסטנטים העבירו את תפיסתם לצפון אמריקה, שם היא היוותה את היסוד החשוב ביותר של התרבות האמריקאית החדשה. בחלוף השנים אבד הבסיס הדתי והאידיאולוגיה החילונית של העבודה הפכה לחלק מהשקפת העולם של החברה התעשייתית. ג'ון לוק (Locke) ראה בעבודה את המקור לרכוש הפרטי ולרוב הטובין המשמשים את החברה. לתפיסתו, מונע האדם לעבוד בשל שאיפתו לזכות בתגמולים חומריים. כמאה שנה אחרי לוק, הניח אדם סמית (Smith) את יסודות הכלכלה המודרנית, שבה נתפסת העבודה כמרכיב מרכזי של העושר הלאומי. להשקפתו, נוצר מעגל שבו העבודה יוצרת עושר, והעושר מחזק את ההתמחות בעבודה. דחיפה נוספת להעלאת הערכתה של העבודה ניתן ע"י הוגי הדעות הסוציאליסטים, כרוברט אוואן (Owen), שרל פוריה (Fourier) ומרקס, אשר נקראו לימים ע"י ממשיכיהם 'אוטופיסטים'. הם תארו את תהליך העבודה בחברה כרווי משחק, יצירה וחווית חברות. במאה ה-19 התרחבה ההתעניינות בנושא 'העבודה', ותפיסות שונות אודות 'העבודה' היו מוקד לתנועות חברתיות ומשתנה מרכזי בדגמים מדעיים של החברה. הוגי דעות רבים התייחסו אליה כאל גורם מרכזי בחיי הפרט ובמבנה החברתי.

במאה ה-20 מתרחבים ומעמיקים המחשבה והמחקר בנושא העבודה. התפיסה הערכית והענקת מימד מוסרי לייצור, שאפיין תחילה את הארצות הפרוטסטנטיות, נילוה אל ניסיונות התיעוש גם בארצות שבתרבותן המקורית נתפסה העבודה כפעילות נחותה. לעתים משתלבת התפיסה החדשה במרקם התרבותי הישן – כמו ביפן – ולעתים נוצרות תנועות חדשות, הנושאות בחובן את בשורת היצרנות. שתי התנועות הדולות של התקופה – המרקסיזם בנוסח הרוסי והמרקסיזם נוסח מאו טסה דונג – הן המשך חילוני של ערכים שהיו חלק ממערכת המחשבה הפרוטסטנטית והפכו לרעיונות-היסוד של התרבות היצרנית של המאה ה-19.

בתרבות העבודה של הארצות המתועשות של המערב ניתן עד עתה להבחין ב-3 שלבים: (1) בתחילת המאה ה-20 נמשכה המגמה היצרנית המולידה התעניינות מחקרית בעבודה האנושית ושילובה בתהליך היצרני-טכנולוגי. בד בבד עם כיוון זה, מתרחב העניין במושגי הפנאי והרווחה. תחילה, נע כל אחד מהמושגים הללו במסלול נפרד. 'הרווחה' הוגדרה עוד במאה ה-19 בעיקר כבעיה של 'חליפין צודקים', השגת תמורה נאותה בעד עבודה והבטחת תנאי עבודה אנושיים. (2) תלותו של המושג 'עבודה' התרחבה אל תחומים מרוחקים יותר ממצב העבודה, הכוללים צדדים שונים של חייו של העובד – תאוונות, מחלה, זקנה ואבטלה. (3) בין שתי מלחמות העולם התגבשה, בעיקר באנגליה ובארצות הסקנדינביות, תפיסת 'חברת רווחה'. עקרון המוסר של חברת הרווחה קובע, שלכל אדם זכות לקבל מהחברה את סיפוק צרכיו באופן בלתי-תלוי הצלחתו בשוק העבודה. עקרון זה מקבל את ביטויו המעשיים ביצירת מערכת של שירותים ותשלומים שאינם נילוים לשכרו של האדם או למעמדו כמועסק או עובד, אלא למעמדו כאזרח. השלב הבא בחשיבה מביא לשילוב מושגי הרווחה, הפנאי והעבודה, ומתגבשות ההנחות הבאות: (1) העבודה, מלבד היותה פעילות הכרחית לקיומה של החברה, היא גם גורם חיובי לארגון חייו של האדם. (2) בשל כך, עבודה בעלת משמעות ועניין היא חלק מרווחת האדם. (3) הפנאי הוא חלק בלתי-נפרד של ארגון חייו האדם, ויש לצפות לקראת טשטוש הגבולות בין העבודה והפנאי (בר-יוסף, 2011).

גיא דוידוב, שואל במאמרו 'הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה' (דוידוב, 2005), מדוע להכיר דווקא בזכות לעבוד, שעה שניתן להסתפק ולהכיר בזכות לתנאי מחייה מינימאליים. שכן, אם מטרת העבודה היא השגת תנאי מחייה, בלבד, יש להגן על דמי המחיה עצמם ולא על הזכות לעבוד. התשובה לכך נעוצה בעובדה שאמנם, הזכות לעבוד מעניקה את הפוטנציאל לתנאי מחייה טובים יותר, אולם ספק, אם די בפוטנציאל זה כדי לספק הצדקה משכנעת לזכות לעבוד, אותה הוא מוצא במישור אחר לחלוטין. את הזכות לעבוד יש להבין, להשקפתו, על רקע ההיבט האישי-חברתי של העבודה, כלומר בחשיבות העבודה לפרט מבחינה אישית, חברתית ופסיכולוגית.

2.4.I. תפקיד העבודה בחיי אדם

מחקרים אמפיריים מתחומי הפסיכולוגיה החברתית והסוציולוגיה מלמדים כי לעבודה יש שלושה תפקידים חשובים עבור הפרט, בצד היותה מקור פרנסה (MOW, 1987). ראשית, העבודה היא מקור חשוב למימוש עצמי והגשמה עצמית. לעבודה חלק חשוב במתן משמעות לחייו של האדם. היא יוצרת הזדמנויות להתפתחות אינטלקטואלית, לסיפוק ולקידום אישי. היא מהווה חלק חשוב בזהות העצמית של הפרט, ומקור חשוב ליכולתו לתרום לחברה ולבטא את עצמו וכן מהווה אמצעי לכבוד עצמי ולביטחון עצמי. ברור שתיאור זה אינו חל בהכרח על כל סוג של עבודה באשר הוא, אולם בהכללה ובתמצית, ניתן אכן לטעון כי העבודה מהווה אחד המקורות המרכזיים בחייו של האדם למימוש ולהגשמה. **הת מסגרת** לפעילות הפנאי, כך שבלעדיה נשמטת ואובדת מסגרת לשאר הפעילויות (Ciulla, 2000).

התפקיד השלישי בהיבט האישי-חברתי שיש לעבודה, נוגע לסטטוס החברתי בו מחזיק הפרט. לדרך בה רואה החברה את הפרט, כמו-גם לדרך בה תופס הפרט את עצמו יש זיקה משמעותית לעבודה. ואכן, מחקרים עקביים מגלים כי מרבית האנשים היו רוצים לעבוד גם ללא הכרח כלכלי לעשות זאת (O'Brien, 1992). יודגש, כי ההיבט האישי-חברתי של העבודה, על שלושת מרכיביו שתוארו לעיל, אינו ייחודי דווקא לעובדים שכירים. כך, אחד המחקרים שעסקו ב'שאלת ההגרלה': שאלה זו בוחנת, אם הנחקרים היו מפסיקים או ממשיכים לעבוד במקרה שהיו זוכים בהגרלה או יורשים סכום כסף גדול מאוד, אשר היה מאפשר להם לחיות בנוחיות מבלי לעבוד. הממצאים מצביעים על כך שבין 64% ל- 95% מהנשאלים (בישראל ובעולם) היו ממשיכים לעבוד, אפילו אם היה להם די כסף לחיות ברווחה ללא עבודה (Arvey, Harpaz, and Liao, 2004). המלומד Solow (Solow, 1998) קושר, גם הוא, בין כבוד לעבודה, על סמך ממצאיהם של מחקרים אמפיריים שנעשו סביב תוכניות 'מסעד לעבודה' המופעלות בארה"ב, מהם ניתן להסיק כי אמריקאים מזהים את עצמם באמצעות עבודתם. העבודה היא הסמן המשפיע ביותר מבחינה סטטיסטית על קביעת המיצב האישי, לפחות על פי התפיסה האישית של הנשאלים.

המלומד גיא סטנדינג (Standing, 1999) מציין מזווית-ראייה היסטורית, כי המאה ה-20 היא 'המאה של האדם העובד': מתביעה לזכויות במקום העבודה בתחילת המאה לדרישה לתעסוקה מלאה באמצע המאה ועד להטלת חובה לעבוד דרך תכניות רווחה לעבודה, על צורותיהן השונות, לקראת סוף המאה.

5.I. הזכות לעבוד: ההיבט המשפטי

1.5.I. זכות חוקית לעבוד

ביסודה של מסורת 'זכויות האדם' עומד הרעיון כי לכל אדם, באשר הוא אדם, יש זכויות בסיסיות המגיעות לו ללא כל תנאי. הזכויות הללו נובעות מהערך של 'כבוד האדם'. כבוד האדם הוא, איפוא, המקור שממנו נובעות כל הזכויות, אך הוא גם זכות בפני עצמה, לצד הזכות לחירות, לשוויון ולהליך הוגן. הזכות לכבוד, קרי הזכות שלא להיות מושפל, כוללת בתוכה מספר זכויות כגון הזכות שלא להיות נתון ליחס או עונש אכזריים ומשפילים, הזכות לפרטיות והזכות לשם טוב. המיון המקובל של זכויות האדם הינו לזכויות אזרחיות ומדיניות, הנקראות גם 'זכויות מן הדור הראשון', שעליהן נמנות הזכות לחיים, חופש הביטוי וחופש התנועה; השנייה-זכויות חברתיות, הנקראות 'זכויות מן הדור השני', שעליהן נמנות הזכות לרמת חיים נאותה, הזכות לבריאות הזכות לביטחון סוציאלי, הזכות לחינוך, וזכויות בענייני עבודה כזכות לעבוד והזכות להתאגד ולשבות. יש המדברים, כיום, גם על 'זכויות מן הדור השלישי' העוסקות, בעיקר, בהגנה על קולקטיבים, כגון זכויות מיעוטים.

מקובל לראות במגילת האו"ם משנת 1945 את המסמך הבינלאומי החשוב הראשון שבו נזכרת מחויבות מדינות העולם לפעול לכיבוד זכויות האדם של תושביהן. אך המגילה לא כללה פירוט של זכויות האדם השונות ואף לא הגדירה בצורה ברורה את אופי החובה המוטלת על המדינות החברות.

השלב החשוב הבא בהתפתחותה של תנועת זכויות האדם הינו 'ההכרזה האוניברסאלית בדבר זכויות האדם' משנת 1948 (U.N, 1948). ההכרזה, הגם שלא היוותה מסמך משפטי מחייב, ייצגה תמימות דעים רחבה של 48 מדינות, ללא מתנגדות, וכללה את הרשימה המקיפה הראשונה של זכויות אדם, המהווה עד היום את ליבת דיני זכויות האדם המודרניים. רשימה זו שימשה כמצע נורמטיבי לשתי אמנות זכויות האדם של שנת 1966. ההכרזה אף אימצה עקרונות בסיסיים המהווים את התשתית האידיאולוגית של תנועת זכויות האדם במשפט הבינלאומי, ובראשם עקרון האוניברסאליות, הקובע שכל אדם באשר הוא, זכאי ליסל בסיסי של זכויות אדם, וכן עקרון 'הזכות הטבעית', לפיו זכויות האדם נובעות מאנושיותם של בני האדם ואין הן מותנות בעמידה בתנאים כלשהם או ניתנות לשלילה.

חלוקי דעות יסודיים שהתגלעו בין המדינות החברות באו"ם, בעיקר בשאלת מעמדן של הזכויות החברתיות, הביאה לפיצול טיטות אמנת זכויות האדם לשתי אמנות: נציבות זכויות האדם יצרה שני מסמכים עיקריים: האמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות (ICCPR) והאמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות (ICESCR). שתיהן הפכו לחוקים בינלאומיים ב-1976. שתי האמנות האלה, יחד עם 'ההכרזה האוניברסאלית בדבר זכויות האדם', הפכו ל-'מגילת זכויות האדם הבינלאומית'. ICCPR מתרכזת בנושאים כמו הזכות לחיים, חופש הדיבור, חופש הדת והזכות לבחור; ICESCR מתרכזת במזון, בחינוך, בבריאות ובמחסה. שתי האמנות מייחסות את הזכויות האלה לכל בני האדם ואוסרות על אפליה. בנוסף, סעיף 26 של ICCPR מכונן את ועדת זכויות האדם של האומות המאוחדות. הוועדה מורכבת מ-18 מומחים בתחום זכויות האדם, והיא אחראית להבטיח שכל החתומים על ICCPR אכן מצייתים לתנאי

האמנה. הוועדה בודקת את הדו"חות המוגשים על-ידי המדינות כל חמש שנים, כדי להבטיח שהן מצייתות ל-ICCPR – ומפרסמות את ממצאיה על התנהלותה של כל מדינה.

המשפטנים רבין ושני (Rabin & Shany, 2004) מעירים בספרם המשותף, כי שתי אמנות זכויות האדם של האו"ם משנת 1966 – האמנה בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות והאמנה בדבר זכויות חברתיות, נוצרו על רקע הויכוח ההיסטורי באשר למעמדן של 'הזכויות מן הדור השני', והן משקפות את החלוקה ההיסטורית בין קבוצות הזכויות: קבוצת מדינות מערביות ('הקפיטליסטיות') וקבוצת המדינות שייצגה את 'הסוציאליזם הטהור'. את ההסבר להתעוררות השיח בעניין הזכויות לסוגיהן, כ'רשת בטחון' לקיום האנושי הראוי - אותו מכנה המשפטנית קמיר (2007) 'כבודו הסגולי של האדם (Human Dignity)'- היא תולה בתוצאותיה האיומות של מלחמת העולם ה-2, כאשר החברה המערבית נוכחה לדעת שבהעדר 'קווים אדומים' המסמנים את המכנה המשותף המזערי, עלולות גם החברות הנאורות ביותר לממש את חירויותיהן ולהפעיל את כוחן ללא גבול, תוך רמיסה מוחלטת של חירויות של פרטים, זכויותיהם לשוויון ואף עצם אנושיותם וחייהם. אותו dignity הוא הצורה הליברלית והמודרנית של 'כבוד', שהיא אמנם מינימליסטית ו'רזה', אך בה בעת אוניברסאלית ומוחלטת. מכיוון שה-dignity נתפס כאינהרנטי לאנושיות, כ'נתון', אין צורך לעשות דבר כדי לזכות בו. מתוך ה-dignity, טוענת קמיר, נגזרת תרבות של זכויות, שהן אמנם מינימליסטיות, אך בה בעת מוחלטות, ואינן מותנות או נגזרות ממילוי חובות. המלומד מזרחי (2011), המתאר בחיבורו את המעבר ממצב חברתי אחד למשנהו, מנגיד את מושג הכבוד dignity למושג הכבוד השני שקדם לו, הוא ה-honor, שאינו כבוד נתון, אלא כבוד שנגזר מתוך היררכיות חברתיות ואף מכוון אותן. המלומד טיילור (Taylor, 1994), שטען כי הזהות המודרנית התעצבה מסוג אחד של 'כבוד' (honor) אל כבוד מסוג אחר (dignity), מציין כי נתלוותה למעבר זה 'פוליטיקה של אוניברסאליות', המדגישה את הכבוד השווה של כל האזרחים, ועל כן חורטת על דגלה את שווי זכויותיהם וזכאויותיהם.

2.5.1. זכויות חברתיות והשתייכות לקהילה

המלומד מונדלק (Mundlak, 1999) טוען בחיבורו 'זכויות חברתיות-כלכליות בשיח החוקתי החדש': מזכויות חברתיות לממד החברתי של זכויות האדם, כי העצמת הפרט ועיצובה של חברה, בה לכל פרט יכולות היסוד, המאפשרות לו לכתוב את 'ספר חייו', מחייבת הכרה בזכויות היסוד אשר חורגות מהרשימה המקובלת של זכויות ליברליות, לאמור: הזכויות החברתיות-כלכליות. המדובר בזכות לחינוך, לבריאות, לדיוור, לתנאי מחיה הולמים, לעבודה מספקת (הן במובן של sufficient והן במובן של fulfilling), לביטחון סוציאלי, לסוציאליזציה ולשיתוף בחיי תרבות. זכויות אלה נותנות ביטוי לחירות האדם ומעניקות משמעות ועומק לתפישה של אוטונומיית הפרט. הן מחייבות התבוננות על הפרט במסגרת הקהילה בה הוא חי, ולא על הפרט כישות נפרדת. מכאן גם הקישור ההדוק בין זכויות חברתיות למושג של social citizenship כפי שפותח על ידי מרשל (Marshall, 1992). בעוד שהזכויות הליברליות, בפרשנותן הקלאסית, מבטיחות השתתפות הפרט בחיים האזרחיים והפוליטיים, שני ממדים אלה של citizenship אינם שלמים ללא השתתפות

חברתית המחייבת את ההכרה בזכויות החברתיות. המונח citizenship, אשר תרגומו הישיר הוא "אזרחות" למעשה רחב מהתפישה של אזרחות במובנה המשפטי כסטאטוס של אדם במדינה. המדובר בהשתייכות לקהילה. הקהילה יכולה להיות קהילה מדינית, אך גם קהילה חברתית, קהילת עבודה או אף קהילה מקומית כמו עיר או שכונה. הדרישה לקיומם של שלושת ממדי ההשתייכות לקהילה, באה להבטיח את השתלבותו המלאה והשוויונית של הפרט בחיי הקהילה, ולא רק את השתייכותו הפורמאלית אותה הוא יכול לנצל באופן מושגי - לו רק היו לו את הכלים לכך. הרחבת מושג ההשתייכות לקהילה מחזיר אותנו לתפישה האריסטוטלית, הרואה ביכולת האינטראקציה של הפרט עם הקהילה משום הגשמת תכלית האדם. היכולת לקחת חלק בחיים הציבוריים באופן אפקטיבי מחויבת כחלק מתהליך מימוש התכלית האישית. התפישה הדמוקרטית חייבת להתפרש על יותר מאשר איסוף מידע על רצונות הפרטים. מוגבלותן של הזכויות האזרחיות והפוליטיות ליצור את התנאים הנדרשים לפיתוח האדם וליצירת התנאים הנדרשים לתהליך דמוקרטי, אשר שואף ליותר מאשר לקביעות על פי רצון הרוב, מחייב כי הזכויות החברתיות והכלכליות תהיינה בעלות מעמד שווה לזכויות הליברליות (אזרחיות ופוליטיות) הקלאסיות. בניגוד לפיצול של הפילוסוף קאנט בין השוויון בזכויות פוליטיות ו(היעדר) השוויון במשאבים ובמעמד חברתי, העמדה הנתמכת על הכרה באדם הממשי וזיקתו לקהילה שוללת את האפשרות לפצל בין ההשתייכות הפוליטית להשתייכות בחיי הקהילה בפועל. עמדה זו קיבלה ביטוי בהצהרת טהראן (1968) של האו"ם: זכויות אדם וחירויות בסיסיות הן בבחינת בלתי נראות. לא ניתן לממש זכויות אזרחיות ופוליטיות מבלי ליהנות מזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות. התקדמות מתמשכת ביישום זכויות אדם תלויה במדיניות לאומית ובינלאומית יציבה בנוגע להתפתחות חברתית וכלכלית.

מאוחר יותר, בהצהרת וינה (1993), ניתן לכך ביטוי נוסף, המקשר בין הזכויות השונות ועקרונן הדמוקרטיה וההשתייכות הקהילתית. בין השאר, קובעת 'הצהרת וינה' כי דמוקרטיה, התפתחות וכבוד לזכויות אדם ולחירויות יסוד תלויים זה בזה ומחזקים זה את זה. דמוקרטיה מבוססת על רצון חופשי של בני אדם לקבוע את המערכות הפוליטיות, הכלכליות, החברתיות והתרבותיות שלהם, ועל השתתפותם המלאה בכל ההיבטים של חייהם. בהקשר זה, קידום זכויות אדם והגנה עליהן ברמה הלאומית והבינלאומית צריך להיות אוניברסאלי וללא תנאים. הקהילה הבינלאומית צריכה לתמוך בחיזוק ובקידום דמוקרטיה, בפיתוח וכיבוד זכויות אדם וחירויות יסוד בעולם כולו.

3.5.I. חוק יסוד: זכויות חברתיות וכלכליות

המלומדים רדאי וגולן (2006) טוענים כי, עד העשורים האחרונים לא צברו הזכויות הכלכליות והחברתיות תאוצה בשיח זכויות האדם. וככל שהמדובר בישראל, שאשררה את האמנה הבינלאומית ביום 03.10.1991 ומחויבת לנורמות הקבועות בה, אזי עמדתם הביקורתית היא, שבהעדר 'חוק יסוד: זכויות חברתיות וכלכליות', מקור ההשראה העיקרי לפיתוח זכויות חברתיות בישראל מצוי בנורמות של המשפט הבינלאומי. להבנתם, על פי 'האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות', מוטלת חובה כמעט מוחלטת על מדינות שאשררו את האמנה, להבטיח את 'הגרעין הקשה' של הזכויות: נגישות למזון, טיפולי בריאות בסיסיים, חינוך יסודי וקורת-גג. באשר ליתר הזכויות, מוטלת על המדינות החובה לפעול בהדרגתיות למימושן, ועליהן אף נטל השכנוע לכך שאי-הצלחתן לעשות זאת היא מוצדקת. יוער, אגב, כי עמדתה של מדינת ישראל היא, שהוראות הדין בישראל משקפות את הוראות האמנה, ובחודש נובמבר 1997, במסגרת חובת הדיווח המוטלת על המדינות שהן צד לאמנה, הגישה מדינת ישראל דין וחשבון ובו פירוט האמצעים שהיא נוקטת ליישום האמנה (פישמן-אפורי, 2007). משום האינטרסים הנוגדים ביישום הזכויות, הפועלים במרחב הציבורי ובמרחב הפוליטי, רואים המלומדים את הדרך הנכונה למימושן של זכויות חברתיות במתן הכרה חוקתית להן, כלומר מתן עדיפות לזכויות אלה בהיררכיה של הנורמות המשפטיות, באמצעות הרשות השופטת. שלושה מודלים מוצעים לכך: (1) מתן סמכות הצהרתית לבית המשפט (בדומה לנעשה על-פי החוקה באירלנד), הקובעת שאין אכיפה של הוראות בעניין זכויות חברתיות. (2) במקרה שבו קובע בית המשפט שהופרה זכות חברתית, הוא יחזיר את הסוגיה לדין מחודש לגוף המחליט, על-מנת שזה ימצא פתרון שיתקן את הפגיעה. זה, אגב, המודל שאומץ ב'חוק זכויות האדם' הבריטי משנת 1998. (3) המודל השלישי מאפשר לבית המשפט לפסוק בעניין התקצוב של מימון הזכות החברתית, בכפוף למגבלות תקציביות סבירות. זה המודל שאומץ בחוקה הדרום אפריקאית. המלומדת פרופ' גביזון (גביזון, 2002) סוקרת את הדין המשווה כדי לעמוד על המשטר החוקתי הנוהג בארצות שונות ביחס להטמעת משטר זכויות האדם האוניברסאליות והביקורת השיפוטית עליו, ומוצאת כי במדינות רבות, לרבות בישראל, נקבעו הסדרים מפורטים ברמה נורמטיבית הנמוכה מזו החוקתית, במגוון הנושאים הנוגעים לזכויות חברתיות-כלכליות, בין אם במגזר הפרטי ובין במגזר הציבורי. כך, דיני המגן ותקנות הנוגעות לתברואה ולבטיחות בעבודה, נוגעים במפורש למגזר הפרטי, בעוד שדינים הנוגעים לזכויות אחרות (חינוך, בריאות) קשורים לרשויות אשר שייכות למגזר הציבורי.

הסדרה כזו צריכה להיבחן לגופו של עניין, והיא אינה מעוררת את השאלות המיוחדות להגנה חוקתית, שכן היא משאירה את הסמכות לקבוע את ההסדרים בידי המערכת הפוליטית. חלק ניכר מן הדיון בשאלות אלה נסוב סביב השאלה אם ההסדרים צריכים להיות מעוגנים בחקיקת בית הנבחרים הישראלי ('כנסת'), או שמא מותר להסתפק בהסדרים ברמה נמוכה יותר, המניחים חופש פעולה רחב בידי הממשלה. מעבר לכך, ישנה גם בעיה כרונית של אכיפה נמוכה של הסדרים בתחום החברתי והכלכלי (כגון חוק שכר מינימום). סביר להניח, להשקפתה המלומדה, כי בעיות של תת-אכיפה או של הסדרים שנויים במחלוקת לא תיפתרנה, ואינן יכולות וצריכות להיפתר, באמצעות הגנה חוקתית. מצד שני, לשאלת ההגנה החוקתית נשאר רלוונטיות גדולה מאוד: מה הדין כאשר לא קיימת נורמה המסדירה פרקטיקה מסוימת; האם פלוני יכול לחייב מדינה או פרט לפעול או להימנע מלפעול, אך על סמך זכותו החוקתית? וביתר פירוט: האם החוקה מטילה חובה פוזיטיבית או שמא אך נגטיבית, ומיהו בעל החובה: כל אזרח, או שמא רק רשויות המדינה? המדינה אשר

מעניקה את התשובה בת האופק המצומצם ביותר לשאלה זו הינה ארצות הברית. בעוד שקיימת הכרה בעיגון זכויות של פרטים אל מול פרטים אחרים בחקיקה פדראלית (ובוודאי – בחקיקת המדינות), הרי שעניינה של החוקה הוא בזכויות הפרט אל מול הממשל, על זרועותיו. ניסוח הזכויות במגילת הזכויות האמריקאית מצביע, למעשה, על הטלת חובה שלילית על הממשל, תוך איסור לפגוע בזכויות הנקובות. יתירה מזו, החוק האמריקאי כולל בחוקה הגנה רחבה על הבעלות, אך אינו מזכיר כלל זכויות חברתיות וכלכליות. ביהמ"ש בקנדה ראה את החוקה הקנדית כבעלת מאפיינים הדומים לזו האמריקאית. כיוון שסעיף 32 לצ'רטר הקנדי קובע את תחולתו כלפי הפרלמנט, הממשל ובתי המחוקקים בפרובינציות, בית המשפט הקנדי ראה לנכון לקבוע כי תפקיד הצ'רטר לרסן את הממשל ולהגן על הפרט, והוא אינו חל ביחסים בין פרטים. במקרה אחר, בית המשפט הרחיק לכת וקבע כי גם אוניברסיטאות המוקמות על פי דין והממומנות על ידי הציבור אינן כפופות לצ'רטר. עם זאת, בית המשפט קבע כי בהליך פירוש החוק, מן הראוי שבתי המשפט יזדקקו לעקרונות הצ'רטר ויפתחו את המשפט המקובל באופן העולה בקנה אחד עם עיקריו.

לאור הניסיון האמריקני, המגילה הקנדית אינה כוללת הגנה על הבעלות, אבל הלכה בעקבות החוקה האמריקנית ולא כללה התייחסות לזכויות חברתיות וכלכליות. בית המשפט החוקתי בגרמניה הסיק, כי למחוקק חובה להגן על זכויות אדם מפני פרטים אחרים. בית המשפט קבע כי הזכות לחיים, המוגנת בסעיף 2(2) לחוקה, לא רק אוסרת על המדינה להרוג, אלא מחייבת אותה למנוע הפרה של הזכות על ידי פרטים אחרים, גם במידה והדבר מחייב חקיקה פוזיטיבית, במקום שזו אינה קיימת. במקרה מקביל באוסטריה, קבע בית המשפט כי כל עוד המדינה עצמה לא הורגת עוברים – לא מתעוררת שאלה חוקתית. בית המשפט הגרמני פיתח הלכה זו במקרים בהם פיתוחים טכנולוגיים, כלכליים וחברתיים נתפסו כמסכנים זכויות אדם. בהודו, בה החוקה כוללת עקרונות של צדק חברתי אך לא זכויות ממש, ממשיכה הגישה של החוקה ושל פרשנות בית המשפט קו זה. ראשית, האצלת סמכויות רבות למוסדות בירוקרטיים שונים במדינות הובילה לקביעה כי אין בכך כדי לחסן את האורגנים הנעברים מביקורת שיפוטית. כך, נקבע כי מוסדות אקדמיים שהוקמו על ידי המדינה, תאגידים ממשלתיים, הלשכה ההודית לסטטיסטיקה, המועצה למחקר חקלאי ותעשיות בבעלות ממשלתית כפופים לבחינה חוקתית. עם זאת, ביהמ"ש החוקתי ההודי אינו עקבי בקביעותיו. כך נקבע, שהמועצה למחקר מדעי, המכון למחקר חוקתי ופרלמנטארי והמועצה הלאומית לחינוך והכשרה אינם כפופים לבחינה חוקתית.

אך מעבר להחלטה שיפוטית המכפיפה גוף כזה או אחר לביקורת שיפוטית, מעניין לבחון את נוסח הזכויות בחוקה ההודית. נוסח זה מצביע בבירור על תחולתן האוניברסאלית, ולא רק כלפי רשויות השלטון. אין זה סביר, למשל, כי האיסורים על סחר בבני אדם, עבדות והעסקת ילדים מתחת לגיל 14 חלים רק כלפי רשויות השלטון. סעיפים אלו חלים כלפי "החברה האזרחית". בנוסף, בעוד שסעיפים מסוימים מציינים את המדינה כנושאת החובה, הרי שסעיפים אחרים (למשל: שוויון, חיים וחירות, חופש דת, זכויות מיעוטים) אינם עושים כן. לצד השאלה בדבר קיום קביעה מפורשת כי חקיקת הפרלמנט כפופה לנורמה החוקתית, עולות שתי סוגיות, אשר האחת בת מאפיינים היסטוריים-תיאורטיים, והשנייה – פרקטית במובהק. אשר לראשונה: תחת ההנחה כי נקבעת בחוקה מגבלה מפורשת על כוחו של המחוקק, איזהו האורגן האחראי לקביעת הפרה כאמור (מובן כי שאלה זו מתייחסת לאותן מדינות אשר חוקתן לא קבעה אורגן זה)? שאלה זו תוארה כ"היסטורית-תיאורטית" היות והתופעה הרווחת הינה "הרמת הכפפה" על ידי בית המשפט. לעומת זאת, התשובות לשאלת הסעד החוקתי במקרה שהמחוקק חצה את גידרו אינה תיאורטית

מתוות את מערכות היחסים בין המחוקק ובין בית המשפט. כפי שאוזכר לעיל, החוק הבריטי וביתר שאת – החוק הניו-זילנדי, אינם מאפשרים לבית המשפט לשנות את המצב המשפטי הקיים במדינה, גם לאחר שחוק נמצא כפוגע באופן בלתי סביר באחת הזכויות הנקובות. בית המשפט הבריטי יכול להכריז על אי התאמה אך כאמור, לא לבטל חקיקה. בקצה השני של הציר מצויות חוקות של מדינות כדוגמת דרום אפריקה והודו, הקובעות כי במקרה שתימצא פגיעה בלתי מוצדקת בזכות – ייחשב מרכיב הפגיעה (חוק כולו או חלקו) כבטל. בית משפט מתפקד כאן כמכריז על ממצא אובייקטיבי, כמגלה עובדה משפטית ולא כיוצרה. אלא שהמציאות מורכבת מעט יותר. נראה שבית המשפט של קנדה הבין קושי זה. אמנם, סעיף 52 ל- Constitution Act, 1982 קובע כי החוקה היא החוק העליון של קנדה, וכי חוק שאינו עולה בקנה אחד עם קביעות החוקה – בטל או חסר תוקף, כמידת אי התאימות.

אולם, כאמור לעיל, הכרזת בטלות מיידית אינה תמיד אפשרית. לפיכך, בית המשפט העליון של קנדה קבע כי למעשה עומדות בפניו מספר אפשרויות: ביטול החקיקה כולה, ביטול הסעיף הפוגע, ביטול מלא או חלקי תוך השעיית הכרזת הבטלות, קריאת סייג אל תוך החוק הפוגע. בית המשפט החוקתי הגרמני הכיר בכך שאף שהכלל, במקרה של ממצא של אי-חוקתיות, הוא ביטול החוק, ישנם חריגים. במקרה של הפרת עיקרון השוויון, המחוקק רשאי להכליל את הקבוצה המופלית במסגרת ההטבה, או לשלול את ההטבה לכל. במקרים אחרים, בית המשפט מצא לנכון לאפשר למחוקק פרק זמן לחקיקת חוק חדש. ניכר, אפוא, המתח המובנה, במישור התיאורטי והמעשי, כאחת, בסוגיית הכללת זכויות חברתיות במסגרת חוקתית המגנה על זכויות האדם: במישור התיאורטי מועלות טענות כי יש להתמקד בהגנה על הזכויות הפרטניות ולא להתפרס מעבר לכך בדרך שעלולה להביא לזילות המושג ולשחיקה בהישגים שכבר נצברו. טענה נוספת היא כי הגנה נרחבת על זכויות אדם והרחבת הזכויות המוגנות בדרך של מתן דגש מופרז על זכויות הפרט, תוביל לבסוף לפגיעה בחברה. גישת היסוד עליה נשענת טענה זו היא כי קיום חברתי דורש הקרבה מסוימת מצד כל אחד מהפרטים המרכיבים אותה, ולכן יש להגיע לאיזון שיאפשר את מירב ההגנה על זכויות הפרט ומינימום פגיעה בחברה. במישור המעשי מועלות טענות, כי ההגנה על זכויות חברתיות דורשת השקעה כספית אדירה, שנועדה לממן את ההשכלה של כל אדם, את זכויותיו הסוציאליות וכיו"ב, וכן תידרש מעורבות מוגזמת של בתי המשפט שיידרשו להכריע אילו זכויות חברתיות מוגנות במסגרת החוק, ומה העלות הכלכלית המתקבלת על הדעת לשם הגנה על זכויות אלו. עם זאת, מתפתחת בעולם פרקטיקה של הגנה על זכויות-יסוד חברתיות, המתבטאת, כאמור, הן באמנות בינלאומיות והן בחקיקה.

מעיון במסמך-רקע, שהוכן במרכז המידע של כנסת-ישראל (ואן-גלדר, 2001), עולה כי מיסוד מפורש בחוקה של 'הזכות לעבוד', מופיע אצל מדינות ספורות, בלבד: המשפטן זיידמן (2003) מציין במחקרו ההשוואתי בין הודו ובין דרום-אפריקה, כי החלק הרביעי לחוקת הודו (סעיפים 51-36), ובנפרד מזכויות אזרחיות-פוליטיות, מכיל זכויות חברתיות וכלכליות, לרבות הזכות לעבודה, בצד ההסתייגות כי מימוש זכות זו מותנה במסגרת המשאבים העומדים לרשות המדינה. החוקה ההולנדית מציינת כי באחריות הרשויות לקדם תעסוקה. מעמד העובדים או ההגנה עליהם ייקבעו בחוק. הוכרה זכותו של כל הולנדי לבחור באופן חופשי את עבודתו. החוקה הספרדית מציינת בסעיף 1(1) בה את הזכות לעבוד, לרבות שכר מספק לצורכי העובד ובני משפחתו. הסעיף אף קובע כי יש לחוקק חוקים עבור העובדים. החוקה הפינית מונה את הזכות לעבוד, לרבות הטלת

האחריות על הרשויות הציבוריות להגנת העובדים. כמו-כן, לעובדים יש זכות לקבל הכשרה מקצועית. בחוקת צרפת משנת 1946 נקבע בהקשר זה, כי כל עובד זכאי לתנאים בסיסיים שייקבעו בחוק. עקרון זה מחייב אף לפי החוקה הצרפתית המחודשת משנת 1958. בחוקה הגרמנית משנת 1949 נקבע בסעיף 12 כי לכל הגרמנים הזכות לבחור מקצוע, בצד האיסור על עבודות כפייה.

נוסף ונציין מוסדות בינלאומיים נוספים, המתייחסים לשאלת פרשנותן ויישומן של הזכויות החברתיות: 'עקרונות לימבורג' (The Limburg Principles) משנת 1987 התייחסו למשמעותה של הפרוגרסיביות ביישום האמנה לזכויות חברתיות ולשפיטותן של הזכויות המעוגנות בה. 'הנחיות מאסטריכט' (Maastricht Guidelines) משנת 1997 פיתחו את הגדרת הזכות החברתית על ידי פירוקה למספר חובות: לכבד (respect), להגן (protect) ולממש (fulfill) את הזכויות הקבועות באמנה לזכויות חברתיות. כמו-כן, נחתמה ע"י חברות 'מועצת אירופה' בשנת 1996 'האמנה החברתית האירופית המתוקנת' (The Revised European Social Charter), שנועדה להוסיף ולתקן זכויות שהובטחו באמנה החברתית משנת 1961 ותיקוניה בשנת 1988. האמנה נועדה להבטיח את קיומן של זכויות חברתיות וכלכליות, וקובעת כי על כל המדינות החותמות להבטיח את שמירתן. בין הזכויות שהאמנה כוללת, נמצאת הזכות לעבוד ולבחור את תחום העיסוק, וכן הגנה על נכים ומוגבלים, לרבות קביעת זכותם לשוויון בעבודה. כיוון שזו אמנה של 'מועצת אירופה', שהיא גוף וולונטרי מעיקרו (להבדיל ממוסדות 'האיחוד האירופי'), אין לה תוקף משפטי חייב, וכל מדינה מהחתומות עליה חופשית לקבלה או לדחותה.

6.I. אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים חברתיים

1.6.I. הטייה שלילית כלפי מוגבלים בשכלם

התשתית החוקתית ההצהרתית שפרשנו, מהווה מצע ראוי לבחינת סוגית העסקת המוגבלים, בדגש, כמובן, על המוגבלים בשכלם, בשוק העבודה, על היבטיה השונים. שכן, עולה, לכאורה, מכל מה שנכתב עד עתה, כי כל אדם, ובמיוחד אזרח או אזרחית במדינה מערבית-ליברלית הוא נשא-זכויות.

היתה זו המלומדת מרתה נוסבאום (Nussbaum, 2005) אשר ניתחה את התיאוריה הליברלית-פוליטית של הפילוסוף ג'ון רולס ומצאה בה הטייה שלילית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. כך, תיאר רולס את השותפים לאמנה חברתית, כמי שהם "rational long termplanners" הנדרשים להיות "free, equal, and independent", כלומר "שווים באופן כללי בכוחותיהם הפיזיים והמנטאליים" ובלתי תלויים באחרים, בשל החשש שתרומתם היצרנית לחברה תהיה, בשל כך, פחותה באופן משמעותי. מפרסומיו המוקדמים של רולס, טוענת נוסבאום, עולה כי אנשים עם מוגבלויות אינם עומדים בדרישות המקדמיות של הכניסה ל'אמנה החברתית' ובפרט בדרישת ההדדיות. היכולים להיות שותפים ל'אמנה החברתית' הם אלו שניתן לסמוך עליהם שיהיו אחר-כך חברים השווים בתרומתם לחברה עתידית. כוונתו, כך התברר מפרסומיו המאוחרים, לא היתה להוציא מן החברה רק את אנשים עם מוגבלות האינטלקטואלית החמורה שאינם עומדים בדרישות הרציונאליות הניצבות בבסיס התיאוריה הליברלית. שכן, בשנת 1985 Rawls מבהיר, כי לא מובטח בחברה גם מקומם של אנשים עם מוגבלויות פיזיות- מי שיכול להשתתף השתתפות מלאה

בחברה במשל כל ימי חייו...אינו כולל אנשים עם מוגבלות גופניות, שמונעות מאנשים מלהיות נורמאליים ולהשתתף השתתפות מלאה בחברה במובן הנורמטיבי.

דבריו אלה, הביאו את נוסבאום (2005) לטעון, כי רולס אינו מתייחס לצורות הקיצוניות ביותר של הצרכים הגופניים והנפשיים ובתלות הגופנית והנפשית שיש לאנשים מסוימים – בכוונה תחילה. רולס, לטענת נוסבאום, מזהה את הבעיה, אך טוען כי היא אמורה להיפתר בשלב מאוחר יותר, אחרי שנבחרו עקרונות מסוימים, כך שהצרכים המיוחדים של אנשים עם מוגבלויות אינם נכללים בשלב ראשוני זה של בחירת העקרונות הפוליטיים (עמ' 109).

2.6.I. גישות ביקורתיות כלפי העסקת מוגבלים בשכלם

המשפטנית מור (2009), גם מפנה במאמרה אל ספרה של מרתה מינו (Minow, 1990), המבקרת גם היא את מקומם של אנשים עם המוגבלויות ב'שיח הזכויות', וטוענת לקיומן הרווח של שלוש גישות כלפיהם: הראשונה, אותה מינו מגדירה 'גישת האבנורמאליות', מדגישה את השוני האינהרנטי בין 'הנורמאליים', נטולי המוגבלויות, לבין 'האבנורמאליים' אנשים עם המוגבלויות. הגישה השנייה היא 'גישת הזכויות', הנוקטת, לכאורה, בשוויון כלפי כל הפרטים בחברה ורואה בכולם נשאי זכויות. אולם, מציינת מינו, גם גישה זו אינה נקייה מהשפעת גישת האבנורמאליות, והיא מסבירה זאת, כך: לאחר הבדיקה ... כמה הבדלים אמיתיים, בהשוואה סמויה לאדם הנורמאלי, עשויים, למעשה, להיראות הבדלים ממשיים - והבדלים אלה טבועים. אם כן, יש לדרוש את אותן זכויות משפטיות שאנשים נורמאליים נהנים מהן עבור אלה שאנו מתייגים כלא נורמאליים ופסולים מבחינה נפשית, אלא אם כן ניתן להוכיח לשביעות רצונו של בית משפט כי ההבדלים בין הקבוצות מבוססים על ראיות ולא על דעות קדומות (1990).

הגישה השלישית שמזהה מינו, ביחס לזכויות אנשים עם מוגבלויות, היא גישת היחסים החברתיים (the social relations approach), המערערת על ההנחות הרווחות אודות שוויון ושוני על בסיס קבוצתי. יתרונה, בעיניה, של גישה זו טמונה בכך שהיא נוקטת בספקנות כלפי קטגוריות הנתפסות כמובנות מאלהן, כמו-גם בחשדנות כלפי תפיסות של 'שוני', הממקדות את הבעיה בפרט, ולא ביחסים בין אנשים לבין מוסדות חברתיים:

היחוס את כוחם של אלה המסווגים... כוחה של הנורמה הממוסדת מאפשר למתייגים להתעלם לחלוטין מנקודת המבט של החלשים... ההבדל מיוצר על ידי בעלי הכוח לתייג אחרים ולתייג את עצמם כ"נורמה" (Minow, 1990).

3.6.I. הדרת מוגבלים בשכלם מהחברה

מור מוסיפה על האמור לעיל וטוענת, כי ההבניה ההיסטורית של המוגבל, כסובייקט משפטי, הדרה מכלל זה אנשים עם מוגבלויות. הדרה זו היתה (ולעתים – עודנה) מבוססת על ההסכמה הרווחת בדבר אי-עמידתם של אנשים עם מוגבלויות בדרישות-הקדם של 'שיח הזכויות', לאמור: רציונאליות, אוטונומיה, עצמאות ואי-תלות, ככל שהמדובר ביכולת קבלת החלטות, יכולת הבחנה בין טוב לרע, יכולת קיום עצמאי, יצרנות ותרומה לחברה, יכולת סיפוק צרכים עצמית ויכולת הסתמכות עצמית בהתנהלות יומיומית (self-reliance, self-sufficiency), ואף אי-יכולתם להשתתף השתתפות מלאה בחיים האזרחיים והציבוריים ולקחת החלטות במישור החיים האישיים.

המושג 'הדרה חברתית' (social exclusion), בו נוקטת מור (מור, 2009) לתאר את מיצובם של אנשים עם המוגבלויות בחברה, הינו מושג הזוכה בשנים האחרונות לשימוש גובר, שכן הוא נכרך בשיח אודות אי-שוויון שנמצא תדיר על סדר-היום הציבורי (סטריאר, 2001). הוא מייצג בהופעתו, את לידתם של מושגים סוציולוגיים, המשקפת ניסיון לתאר שנויים חברתיים חדשים, ואשר מידת הטמעתם בהוויה הציבורית קשורה בהלך-רוח אידיאולוגי-תרבותי דומיננטי של תקופתם (Schram, 2000). על אף עמימותו ומורכבותו, זוכה המושג 'הדרה חברתית' להתייחסות נרחבת במישורים שונים. את השימוש הנרחב בו, ניתן להסביר במספר מישורים: במישור האידיאולוגי – לתיאור תוצאותיה השליליות של המדיניות הממשלתית הניאו-ליברלית משנות ה-80 למאה הקודמת, שהתבססה על כלכלת-שוק לפתרון בעיות חברתיות, אשר הביאה להעמקת הפערים בין השכבות הסוציו-אקונומיות השונות; במישור הגלובלי- לתיאור התמורות שהתרחשו ביציאת מיליוני בני-אדם משוק העבודה עקב נפילת הגוש הסובייטי ותהליכי הגלובליזציה בכלכלה ובסחר העולמיים, וצמיחתן של קבוצות שוליים חברתיות חדשות שלא הוגדרו תמיד ע"י ממשלותיהן כ'עניים', ולכן גם לא זכו לסיוע משמעותי מהן; במישור הפסיכולוגי- חברתי – משום שהמושג הזה תויג פחות מאשר המושג 'עוני'. זאת, על אף שבמקורו, נעשה במקבילו הצרפתי (les exclus) שימוש שלא עורר תהודה רחבה. כבר בשנות הששים למאה הקודמת, מופיע המושג, לראשונה, בספרו של החוקר הצרפתי לנואר (Lenoir, 1989), אשר דן באנשים עם מוגבלות פיסיות ומנטאליות.

'הדרה חברתית' הינה תולדה של אי-שוויון חברתי (Room, 1995), כמו-גם כישלון של מערכות חברתיות, פוליטיות, תרבותיות וכלכליות, להכיל קבוצות שונות בחברה. 'הדרה חברתית' מתייחסת לבידוד חברתי, חוסר שילוב, צמצום השיתוף ולהעדר השפעה וכוח של קבוצות חברתיות שונות, לקיפוח רב-ממדי מתמשך הגורם לאבדן תחושות ההשתייכות של המודרים עם החברה המדירה ועם מוסדותיה (Berghman, 1985). לאמור: אין ההדרה החברתית, במובן של דחיקה לשוליים (מרג'ינליזציה) קשורה בסיבה אחת, כי אם נובעת משורה של סיבות הפועלות ומחזקות אחת את האחרת. בראש הסיבות האלה נמצאים, אמנם, העוני והמצוקה הכלכלית. אולם, היא נובעת גם מחינוך והשכלה בלתי-מספיקים, בריאות לקויה וכן – ובכך הרלוונטיות למחקרנו- מהעדר כישורים תעסוקתיים נאותים וכישורים חברתיים אחרים. מצב זה מרחיק קבוצות גדולות באוכלוסייה ממקומות עבודה, מהיכולת להשיג הכנסה נאותה ומהזדמנויות להתקדמות במסלול החיים. הדרה חברתית אף מונעת מקבוצות אלה לקחת חלק פעיל ברשתות החברתיות

הקהילתיות. כפועל יוצא מכך, לקבוצות אלו קיימת נגישות מועטה, בלבד, למקורות הכוח ולעמדות בגופים בעלי יכולת של החלטה והכרעה המשפיעים על תחומי חיים עיקריים, דבר המסביר את דחיקתם לשולי החברה (דורון, 2006; ; Lister, 2004; Hills, 2004; Estivill, 2003; ; Social Exclusion Unit, 2004). מה שמבדיל בין 'עוני' לבין 'הדרה חברתית' הוא הדינמיות של המושג 'הדרה'. כשהמדובר ב'עוני', ההתייחסות הינה למחסור כלכלי, כלומר לחוסר-היכולת של אנשים לרכוש סל מוגדר של מצרכים ושירותים הנחשבים כנחוצים על מנת להתקיים ברמה מינימאלית של קיום, בחברה בזמן נתון. המושג 'הדרה חברתית', לעומת זאת, מאפיין תהליך שיש בו דינמיות ויחסיות. היחסיות חלה על מעמדו של האדם בחברה וזיקת-הגומלין שלו אליה. הבעייתיות של מעמדו היא מבנית, ביסודה, ואינה קשורה בהכרח בהתנהגותו האינדיבידואלית. הדבר מתבטא בכך, שאנשים נחשבים מודרים בחברה מסוימת במקום מסוים ובזמן נתון, כאשר ההשתתפות שלהם בחיי החברה היא גבולית, ואין הם מסוגלים לשלוט בכוחות עצמם בתחומים חשובים של חייהם (Atkinson, 1998; Spicker, 1997). גבולות המושג, כאמור, עמומים והנטייה הינה לכלול ברשימת הקבוצות המודרות, כמעט כל קבוצה הסובלת מקיפוח כלשהו, בשל הקושי לקבוע גבולות ברורים ומדדים מוסכמים. על פי רום ועמיתיו (Room, 2002), כדי שקיפוח יוגדר כ'הדרה חברתית' הוא חייב לכלול שלושה תנאים מצטברים: רב-ממדיות, התמשכות בזמן ומרחק חברתי. כלומר, רמות שונות של קיפוח חברתי הנמשכות זמן רב ונתק משמעותי מהזרם המרכזי של החברה. הספרות המקצועית העוסקת בהדרה, מעריכה אותה על פי מידת ההשתתפות של האנשים בארבע סוגי פעילות: בצריכה – היכולת לרכוש כמות נתונה של מוצרים ושירותים המאפשרת קיום ברמת-חיים מכובדת במידה המזערית; ייצור- לקיחת חלק בעשייה כלכלית ו/או חברתית הנושאת עמה תמורה; פעילות פוליטית – מעורבות בפעילות שיש בה יכולת להשפיע על קבלת החלטות הנוגעות לחייהם; אינטגרציה חברתית- שילוב בחיי משפחה, ברשתות חברתיות ובקהילה (Burchard, LeGrand & Piachaud, 2002).

שורשיה של 'הדרה חברתית', אם-כך, נעוצים בכישלון של המערכות האמונות על האינטגרציה החברתית. תוצאתה של אותה הדרה – הפקעת המודרים מסביבות ההשתתפות, סבור וולף (Wolfe, 1995). את המוחלשות הזאת ניתן, אם כך, לזהות לא רק בניתוח חברתי-סטטי, אלא גם באמצעות ניתוח רב-מימדי ודינאמי. ניתוח כזה מדגיש לא רק את משאביהם של היחיד ושל משפחתו, אלא בוחן גם את משאבי הקבוצה והקהילה ומביא בחשבון את מכלול יחסי הריבוד והכוח המשמעותיים בחברה (Graham, 1999). יחסי גומלין אלו זכו לתשומת-לב בשיח הפוליטי של הקהילייה האירופית בשלהי המאה ה-20, בחלקו כתוצאה מחוסר-הרצון של מספר ממשלות אירופאיות להמשיך ולהשתמש במושג ה'עוני'. הן הניחו שבמונח 'הדרה חברתית' יש פחות מן המרכיב של הטלת אשמה במדיניותן, מאשר במושג 'עוני' (Berghaman, 1997). עם הזמן, הפך המושג להיות גורם חשוב בשיח המרכזי של הקהילייה האירופית. מועצת השרים של האיחוד האירופי קבלה בשנת 1989 החלטה שקראה להילחם בהדרה חברתית ולקדם אינטגרציה ו'אירופה של סולידריות'. ב'הסכם אמסטרדם' משנת 1997 נקבע כי המאבק בהדרה חברתית הוא אחת ממטרות המדיניות של האיחוד. בבריטניה, למשל, הקים ממשל ה'לייבור' בשנת 1997 יחידה ייעודית ממשלתית מיוחדת לכך. בועידת הפסגה של האיחוד האירופי שהתקיימה בשנת 2000

בליסבון, גם הוסכם על שיטות שיתוף ותיאום בפעולות למניעת הדרה חברתית ולפעולה למען הכללה חברתית (Lister, 2004).

בשיח האקדמי אודות 'הדרה חברתית', הוענקה לו משמעות סוציולוגית הקשורה לתפיסת הסולידריות החברתית. לפי תפיסה זו, ההדרה נובעת מהתערערות קשרי הסולידריות בין האדם ובין קשרי החיים של הקהילה והחברה. כלומר, המושג מתייחס לאנשים שאינם מחוברים לקשת הרשתות הסולידרי סטיות הפועלות בחברה. התפיסה הזו נפוצה בעיקר בין חוקרים צרפתיים, ומקורה בגישה הסוציולוגית של דורקהיים (Durkheim) הרואה בסולידריות מרכיב משמעותי בסדר החברתי הנורמטיבי, ולא רק כדבר הנובע מאינטרס אישי, קבוצתי או מעמדי. חלוקת העבודה בחברה מאופיינת, לפי דורקהיים, ע"י קשרי גומלין בעלי אופי מוסרי, המארגנים את התנהגות האדם כפרט. הסולידריות שבאה לביטוייה בקשרי גומלין אלה, היא הקושרת את הפרט לחברה הרחבה יותר באמצעות שורה של רשתות הפועלות בתוכה. לפי גישה זו, יש בהדרה החברתית משום איום על החברה כולה, כאשר היא טומנת בחובה ערעור על הערכים המשותפים הקושרים את האדם לחברה, והיא יכולה, על כן, לגרור אחריה הרס של יסודות הרקמה החברתית העדינה. תפיסה זו רואה, לכן, את בעיית ההדרה כעניינו של הכלל, אשר זיקתו לפרט התערערה.

תפיסת העולם הרעיונית בגירסתה האנגלו-אמריקנית, שונה מהאירופית בכך שבניגוד לתפיסה הסולידאריסטית הצרפתית וגם האירופית-קונטיננטאלית, התפיסה האנגלו-אמריקאנית הינה פרטנית בגישה. כלומר, היא רואה את ההדרה כתוצאה מספציאליזציה הגוברת בחברה המודרנית, לכן מדגישה גישה זו על השונות החברתית הנובעת מההתמחות, על חלוקת העבודה הכלכלית הספציפית יותר ועל ההפרדה בין תחומי פעילות שונים בחברה בת-ימינו. תפיסה ליברלית זו רואה את הסדר החברתי בכלכלה ובפוליטיקה כבנוי על רשתות חברתיות אשר מתקיים בהן חליפין בין אנשים הפועלים באופן אוטונומי ורצוני, בהתאם לתפיסת האינטרסים שלהם. כך, על הפרט, כחבר בקהילה, רובצת האחריות לניהול החליפין של זכויות וחובות. ההדרה החברתית נוצרת במשחק החופשי של יחסי הכוחות סביב מעמד הפרט וכוחו הפוליטי היכול לשרת את האינטרס של אלו הנכללים בזרם המרכזי של תהליכים אלו (Silver, 1994).

הדרה חברתית, במכלול, אינה מקרית, אלא תוצאה של מאבק מתמשך המתנהל בחברה בת זמננו בין קבוצות חברתיות שונות בעלות מאפיינים ייחודיים, על חלוקה של משאבי כוח ושל משאבים אחרים, במסגרת תהליכי השינוי הכלכלי והחברתי המואצים העוברים על החברה. ככל ששינויים חברתיים וכלכליים הינם תהליכים רגילים במסגרת הדינאמיקה של שינוי בחברה המודרנית, אזי המאבק על המשאבים משאיר לצד הדרך את היוצאים מפסידים בו, והמוצאים עצמם בדרך זו מודרים מן הזרם המרכזי של חיי החברה. תהליכי הגלובליזציה העוברים על החברה מגבירים את תופעת ההדרה החברתית וגורמים להחמרתה.

מעבר להיבטים החומריים של ההדרה החברתית, הנעוצים במאבק על השליטה במשאבים הקיומיים, יש לתופעה אף היבטים תרבותיים וסמליים. בכל חברה אנושית רווחת הנטייה לייחס לבני-האדם, ולפעמים גם לקבוצות שלמות באוכלוסיה, תכונות מסוימות הכרוכות בתיוגן בדימוי שלילי. תיוג שלילי זה, שמקורו תרבותי, תורם להיווצרותן של קבוצות אוכלוסיה מודרות, שמפאת התיוג השלילי שדבק בהן, הן נתקלות בקשיים בניסיוןן להשתלב בזרם המרכזי של החיי בחברה,

והוא מונע מהן את האפשרות של השתתפות פעילה ושוויונית בעיצוב אורח-חייהם ולבחור את הבחירות הקשורות אליו.

מכאן, שנראה היחס הישיר המתקיים בין מושגי 'זכויות האדם' ו'הדרה חברתית': מכבוד זכויות אדם מתחייב שלא יהיה אדם שיסבול מהדרה, שכן הבסיס לזכויות אדם הוא שוויון, כבוד האדם, חירות והזכות לאזרחות מהותית. מתוך כך נובע, שמציאות שבה יחידים או קבוצות חסרים את היכולת, את הכוח, או את האפשרות לממש את זכויותיהם הבסיסיות ולהשתתף השתתפות פעילה ומהותית בהליכים המעצבים את חייהם, היא מציאות שבה זכויות האדם שלהם מופרות, והפרה זו היא אף כרסום בבסיס-קיומו של משטר דמוקרטי.

4.6.I. משמעות התעסוקה במרחב החברתי

בהינתן, כי הכלכלה הינה אחד מיסודותיה של 'ההדרה חברתית' בעת החדשה, ניתן, על נקלה, לעמוד על ערכה הסגולי והמשמעותי של 'התעסוקה' במערך הכוחות הפועלים במרחב החברתי ואשר משפיעים על השתלבותם של יחידים וקבוצות בו. מנגד, לנוכח הפרדיגמה ההגמונית של המוגבלות, השונות הטבעית של אנשים עם מוגבלויות מונעת מהם להיות במסגרות 'נורמליות', לרבות מסגרות עבודה טיפוסיות. אופציות התעסוקה של אנשים עם מוגבלות הן, על-פי גישה זו, נגזרת של מוגבלויותיהם הפיסיות, השכליות או הנפשיות. גישה זו מתעלמת מעיצוב סביבת-העבודה בהתאם לנורמה הנקבעת על-ידי מי שאינם אנשים עם מוגבלות, ובדמותם. העובד הרצוי הינו אדם שאינו בעל מוגבלות, ודורשי עבודה עם מוגבלויות מודרים אל מחוץ לסביבת עבודה זו.

בה-בעת, ניתן אף לקשור בין תהליכי הגלובליזציה והשפעתם, לבין עיתוי התעוררותו של השיח אודות מקומם של אנשים עם מוגבלויות בחברה וההבניה החברתית של המושג 'מוגבלות'. זאת, לנוכח הסרת הגבולות הבין-מדינתיים והשינויים המבניים בשוק העבודה, שהעצימה את התודעה השוויונית בקרב החברה האזרחית, על הארגונים החוץ-ממשלתיים (N.G.O) בה, כמשקל-נגד לתוצריו החברתיים השליליים של המרחב הכלכלי הגלובלי.

ואכן, בראשית שנות ה-80 למאה הקודמת הלך והתגבש זרם בקורתי אקדמי, שהגישה הרעיונית שהוא אימץ, שנקראה Disability Studies, ראתה ב'מוגבלות' תוצר של יחסי-כוחות חברתיים, ולא נתון ניטראלי ואובייקטיבי.

הגישה הביקורתית למוגבלות מראה, שתפישת המוגבלות כנחיתות מהותית וכשוני אינהרנטי, לא היתה נחלת התיאוריה הפוליטית הליברלית בלבד. ביקורת המוגבלות יוצאת כנגד התפיסה האינדיבידואלית של מוגבלות, הרואה בה טרגדיה אישית ואסון אשר נוחת על האדם מידי הגורל, ולא תופעה חברתית המושפעת מן האינטראקציה בין האדם לסביבתו. בקורת המוגבלות יוצאת כנגד הדומיננטיות של מדעי הבריאות, הרווחה והשיקום בעיצוב ההבנה החברתית של מוגבלות. כחלופה, מציבה הביקורת אלטרנטיבה תפיסה חברתית-תרבותית-פוליטית-היסטורית של מוגבלות, הרואה בה תוצר של הבנייה חברתית ושל אינטראקציה בין האדם לסביבתו ולחברה בה הוא חי (Linton, 1998; Oliver, 1990). ביקורת המוגבלות מייחסת חשיבות רבה לאיתור, לזיהוי ולחשיפה של מערכת יחסי הכוחות אשר מזינה את התפיסה של מוגבלות כטרגדיה אישית וכמצב של נחיתות ופחיתות ערך. היא מראה, כי הטרגדיה נעוצה ביחס החברה- המציבה מכשולים והרואה במוגבלות נחיתות, בעוד שאינה מייחסת ערך למי שאינו עומד בסטנדרטים צרים של פרודוקטיביות. בנוסף, התפתחות מערכות הרפואה והשיקום הביאה לתפישה של מוגבלות כמצב

שניתן לריפוי, תיקון, שיקום ושילוב. תפישה זו אמנם תרמה רבות לשיפור חייהם של אנשים עם מוגבלויות ולהכללתם בקהילה, אך היה זה תוך הטלת הנטל על אנשים עם מוגבלויות להתאים עצמם לסטנדרטים החברתיים, ולא התאמת הסביבה, הדרישות והתנאים לאנשים עם מוגבלויות; הנורמה כנגדה נמדדו אנשים עם מוגבלויות היא הנורמה הממוצעת או המקובלת שהפכה לאמת המידה של ה"נורמאלי" (Davis, 1995). תרומתה של ביקורת המוגבלות היא בהסטת מוקד הדיון מתיקון הפרט אל תיקון החברה ולאחריות החברה להיווצרותם של מחסומים, המונעים מאנשים עם מוגבלויות את הנאות החיים.

לימודי המוגבלות התפתחו על רקע הישגיה של התנועה לזכויות אנשים עם מוגבלויות (Disability Rights Movement), אשר תחילתה בסוף שנות הששים למאה הקודמת בארה"ב. באותה עת, היו אנשים עם המוגבלויות נתונים להגבלות רחבות על זכויות האדם והאזרח שלהם, תחת הסדרים פטרנליסטיים אשר הפכו אותם ל'אזרחים סוג ב' (Eisenberg, 1982). כתוצאה מכך, לא היתה נוכחות והשתתפות פעילה של אנשים עם מוגבלויות במרבית תחומי החיים ורובם מצאו בשולי החברה ובנפרד ממנה (Meyerson, 1988).

5.6.I. היבטים מעשיים של הזרת מוגבלים בשכלם

ההסדרים המשפטיים המפלים, אשר הביאו להרחקתם של אנשים עם מוגבלויות ממרבית תחומי החיים, חיזקו והנציחו את הסטיגמה והסטריאוטיפים השליליים אשר היו קיימים לגבי אנשים עם מוגבלויות, לפיהם אנשים עם מוגבלויות אינם יכולים לחיות במסגרות חיים טיפוסיות של עבודה, לימודים ומגורים בקהילה, משום היותם מוגבלים. כך נוצר 'מעגל שוטה', בו הדעות הקדומות נותנות לגיטימציה לאפליה ולהגבלת זכויות, ואפליה זו נותנת, מצידה, לגיטימציה לדעות הקדומות.

בשל שוליותם החברתית, לא השתתפו עד לאותה עת מרביתם של האנשים עם המוגבלויות בשיח הציבורי על המוגבלות, אשר היה 'שיח צרכים', בלבד, שמקורו בגישות המסורתיות ששלטו אותה תקופה, והתמקדו ב'מוגבלות' כתכונה המרכזית המגדירה את האדם המוגבל, שממנה נגזרת זהותו הכוללת. לאמור, ההתייחסות לאדם עם מוגבלות נעשתה תוך בחינת מסוגלותו לתפקוד פונקציונאלי בתחומי החיים השונים – בהשוואה למי שאינו נחשב מוגבל. הגדרת ה'מוגבלות' היתה 'פנימית', במובן זה שנקודת המוצא שלה היתה הפרט המוגבל, ולא סביבתו התפקודית. צרכיו נקבעו ע"י הדיסציפלינות הרפואיות-טיפוליות עפ"י שיוכו הקטגוריאלי. אותן דיסציפלינות חתרו להתגבר על המוגבלות, על מנת לאפשר לפרט להתמודד בסביבה הנורמטיבית – אליה עליו להתאים עצמו, על מנת שיוכל לתפקד בה. תפיסה זו כלפי הפרט המוגבל נובעת משתי הנחות יסוד: אחת - הסביבה הקיימת, בכל תחומי החיים, הינה טבעית וניטראלית, ואין אחרת מלבדה; ההנחה הדיכוטומית השנייה - קיימים אנשים נורמאליים, וקיימים אלו שאינם עומדים בנורמה בשל לקות גופנית או נפשית, והם אנשים עם מוגבלות.

מנהיגי התנועה החברתית לזכויות אנשים עם מוגבלויות, שהם עצמם היו אנשים עם מוגבלות, טענו כי מוטעית מיסודה הנחת היסוד שהסביבה הקיימת הינה ניטראלית וטבעית. סביבה זו נוצרה, תוכננה, עוצבה ומתפקדת עפ"י ראיית העולם, החוויות והצרכים של אנשים שאין להם

מוגבלויות. קבוצת רוב זו היא בעלת הכוח, ובשל מעמדה ההגמוני היא יכולה להשפיע על האופן בו מעוצבת הסביבה. לאמור: המוגבלות התפקודית קיימת רק בנוגע לסביבה אשר לא הביאה בחשבון שחיים עמנו אנשים שיש להם צרכים השונים מאלה של הרוב, אולם קולם אינו נשמע במהלך עיצוב המציאות - הנראית לכל האחרים כמובנת מאליה וטבעית (זיו, 2004).

בקורת דומה הועלתה על ידי מנהיגי אותה תנועה כלפי תפיסת המוגבלות באופן דיכוטומי, המבחין בין מי שאינם מוגבלים לבין אנשים עם מוגבלות שכלית: נטען, כי מוגבלות אינה קטגוריה ברורה בעלת גבולות קבועים וידועים, כי אם קטגוריה שכוננה על ידי קבוצות כוח ואינטרסים שונות, ולא מתוך מרכיבים מהותיים ופנימיים (Liachowitz, 1988). מוגבלות הינה הבנייה חברתית, ולא תכונה מהותית, הנקבעת בהבנת היחס שבין האדם לבין סביבתו, ולא במנותק ממנו. המשמעות המוענקת ל'מוגבלות' בקרב חברה או קהילה מסוימת משתנה בהתאם למקום, לזמן ולתרבות.

אחת הדוגמאות שמביאה זיו (2004) במאמרה, מתארת את הקהילה שהתגוררה במאה ה-18 בעיר Martha's Vineyard במדינת מסצ'וסטס שבארצות הברית, בה חיו חרשים רבים. כדי לקיים תקשורת שוטפת בין כלל התושבים – למדו גם הילדים השומעים, בנוסף לאנגלית, את שפת הסימנים. הוראת שפת הסימנים לכל הילדים הסירה את תווית החריגות מהשימוש של החרשים בה, והפכה את השימוש בשפת הסימנים לנורמה. לאמור: בסביבה ההיא, באותה תקופה, מדד הנורמאליות והחריגות היה שונה, לחלוטין. מה שנחשב לסטייה מן הנורמה במקום ובזמן מסוימים, נראה רגיל לחלוטין במקום ובזמן אחרים. הווה אומר: הגדרת ה'מוגבלות' הינה, במידה רבה, תולדה של התייחסות גורמים חיצוניים, והיא אינה אינטרניזית ומוחלטת.

תפיסה זו עמדה בבסיס שאיפתה של התנועה לשינוי כולל בהסדר החברתי ובבסיס הערכי המנחה את המדיניות החברתית. המאבק לא התרכז עוד בהרחבת מערך השירותים, אלא חתר להתכוונות-מחדש כוללת בהגדרת מוגבלות, וראייה מחודשת של מקומם של אנשים עם המוגבלויות בחברה (Bickenbach, 2001). המעבר של התנועה לזכויות אנשים עם מוגבלות ל'שיח זכויות' ביטא, למעשה, מעבר מפסיביות לאקטיביות באמצעות פעילות משפטית ואימוץ האמונה הליברלית בכוחו של המשפט להביא לשינוי חברתי. המאבק המשפטי הונהג, אותה תקופה, ברובו על ידי משפטנים שלא היו אנשים עם מוגבלות, אשר שאבו השראה מהתנועה לזכויות האזרח והתנועה הפמיניסטית להשיג הכרה בזכויותיהן, תוך שימוש בכלים משפטיים. מושג ה'זכות' זכה לשכלול שנועד לשקף ביתר חדות את חווית ההדרה של אנשים עם מוגבלות, וכך קיבל מושג ה'שוויון' את המשמעות הבאות:

1. 'שוויון' במשמעות של: שילוב, הכלה (integration; inclusion) והשתתפות, קרי, הזדמנות להשתתפות מלאה בחברה בכל תחומי החיים.
2. 'שוויון' כחובת ביצוע התאמות הנדרשות לשם השגת שילוב והכללה: 'הפליה' כוללת מעתה גם אי נכונות לבצע, בתנאים מסוימים, התאמות נדרשות, על מנת שבשילוב יהיה בר קיימא.
3. 'שוויון' באמצעות 'מענה הולם' לצורכיהם של אנשים עם מוגבלות: הרעיון הגלום ב'מענה הולם' מבטא הכרה בכך שמוגבלות אינה הומוגנית ויש להביא בחשבון אופים ורמתם הייחודית של צרכיהם של אנשים עם מוגבלות, כדי לאפשר להם לחיות בקהילה ובמסגרות

נורמטיביות - עד כמה שניתן, ומיועד להעניק להם סיוע, על מנת שיוכלו ליישם זאת הלכה למעשה.

מנגד, חוללה הדינאמיקה החברתית-פוליטית שתוארה לעיל גם שינוי בעמדות הממסד השלטוני: עד שנות ה-90 למאה הקודמת, טוענים רימרמן, אברמי וברגמן (2007), היו מקובלים בעולם המערבי שני מודלים עיקריים: המודל הליברלי ומודל מדינת הרווחה.

המודל הליברלי דוגל במעורבות מינימאלית של המדינה בפתרון בעיות חברתיות, לרבות זכויות של אנשים עם נכויות המדינה מעניקה לפרט קצבה או שירות שיקומי- רק אם אין ביכולתו להשתכר או לקיים את עצמו.

מודל 'מדינת הרווחה' מרחיב ומתייחס למגוון רחב יותר של צרכים ומפגין גמישות רבה יותר במבחני הזכאות.

ניכר, אפוא, כי אף ששני המודלים הללו שונים זה מזה בעומק מעורבותה של המדינה כלפי אזרחיה, הם שניהם מבוססים על הגישה הסוציאלית, החותרת לספק לפרט אנשים עם מוגבלות את תנאי החיים ההולמים, תוך 'שיקום' יכולותיו והתאמתן לנורמות הנהוגות בחברה. גישה זו מתבססת על מבחני זכאות רפואיים לקביעת שיעור המוגבלות, אך גם על עומק הנזקקות הכלכלית והקצאת משאבים על פי צרכיו הייחודיים. עם זאת, ניכרת נטייה ממסדית לאמץ את 'גישת הזכויות', לפיה המדינה אינה רואה במוגבלות בעיה של הפרט, גרידא. המדינה מחויבת להימנע מפגיעה לא מוצדקת בזכויותיו של הפרט אנשים עם מוגבלות, בצד חובתה לנקוט בצעדים שונים על מנת להגן על זכויות האזרח ולהסיר בלמים ברמות ההשתתפות החברתית שלו.

6.6.I. טיפולוגיה של התייחסות המדינה כלפי מוגבלים

דרייק (Drake, 1999) הציע חמישה שלבים, המתארים את התייחסות המדינה כלפי אנשים עם מוגבלויות:

1. גישה השוללת את זכויות האדם והאזרח של אנשים עם מוגבלות שכלית (לדוגמא: שלטון הנאצים בגרמניה).
2. התערבות המדינה אך ורק לנזקקים ביותר (truly needy), שאינם יכולים להבטיח לעצמם קיום בסיסי.
3. המדינה מכירה באחריותה להגיב על צרכים קיומיים שאינם ממומשים של אנשים עם נכויות, אך היא מתמקדת ב'כיבוי שרפות', ועל פי רוב יוצרת מדיניות כתגובה ללחצים שמפעילות עליה 'קבוצות אינטרס' שונות.
4. מעורבות מרבית שבה המדינה רואה עצמה אחראית לרווחת אזרחיה, ומספקת לפרט 'סל רחב' של הטבות ושירותים.
5. המדינה נוקטת בגישת זכויות האדם והאזרח, הרואה במוגבלות משום בעיה חברתית, ולפיכך רואה המדינה את תפקידה לספק את מירב השירותים, כדי להעניק לאנשים עם מוגבלויות הזדמנות שווה להשתתפות במעגלי החיים השונים.

ארבעת השלבים הראשונים מהווים, למעשה, רצף שבו מוקד המדיניות הוא הפרט, והמדינה מתייחסת לצרכיו באופן סלקטיבי, על פי 'עקרון הצורך'. בשלב החמישי, אין המדינה מתייחסת עוד למוגבלות כאל בעיה פרטנית, כי אם מעניקה לה משמעות כלל-חברתית. טיפולוגיה זו, מייצגת, במידה רבה, את התיאור של הסוציולוג הצרפתי פייר בורדייה (Bourdieu, 1999) את הממשלה - כגוף בעל שתי ידיים: יד ימין היא היד הטכנוקראטית, האחראית לענייני הפיננסים, הסחר וההשקעות, ויד שמאל היא היד הסוציאלית, האחראית לחינוך, לבריאות ולרווחה.

רימרמן וברגמן (2005), מסיקים ממובאות המאוזכרות במאמרם, כי ממשלות מוציאות לפועל מדיניות המשקפת ת תפיסת העולם המקובלת באותה חברה. גישה התופסת את המוגבלות כטרגדיה אישית של הפרט, תפעל ליצירת הסדרים ומנגנונים חוקיים המכוונים לתמוך בסובלים ממצוקה – לעתים, באמצעות הדרת המצוקה מבני המשפחה (Drake, 2002). אימוץ גישה הדוגלת בקידום זכויות, דורשת שינוי מהותי בהגדרה ובתפיסה של המוגבלות (Bickenbach, 2001). המצדדים באותו שינוי, דוחים, למעשה, את 'המודל הביו-רפואי', המתמקד בעיקר בליקוי הגופני ובצמצום מגבלותיו של הפרט, ונוטים לאמץ את 'המודל החברתי', לפיו 'מוגבלות' הינה תוצר יחסי-הגומלין בין האדם לסביבתו, הקשורים להקשר החברתי והפוליטי של כל חברה (Barry, 1995). חברה השואפת להיטיב עם חברה אנשים עם המוגבלויות, תיטול אחריות ויוזמה פעילה להסרת המכשולים. לעומת זאת, חברה המצמצמת את מעורבותה, תמעיט בפעולות יזומות מעין אלה.

7.I. אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – השוואת היבטים

משפטיים

1.7.I. או"ם

על רקע אותה טיפולוגיה, ניתן, עתה, לבחון בראייה השוואתית את החקיקה ותוצריה, הנקוטות במספר מדינות:

או"ם – בשנות הששים למאה הקודמת היה האו"ם הארגון הבינלאומי הראשון שהכיר בזכויות האדם של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלויות, והצהיר על זכותם להשתתפות שוויונית ופעילה בכל תחומי החיים. הצהרת כוונות זו קבלה ביטוי רשמי בשנת 1971, כאשר אימצה האסיפה הכללית של הארגון את 'הצהרת זכויות עבור אנשים עם מוגבלות שכלית' (Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons). הצהרה זו הורחבה בשנת 1975 לסוגי מוגבלות נוספים. בהצהרות אלה הוכרו לראשונה זכויותיהם האזרחיות והפוליטיות של אנשים עם מוגבלויות ונוצרו אמות מידה לשוויון הזדמנויות במטרה לקדם אינטגרציה חברתית. בשנת 1982 אימץ האו"ם תוכנית פעולה עולמית לאנשים עם מוגבלויות (World Program of Action Concerning Disabled Persons). מסמך זה כלל, בנוסף להצהרת הכוונות, גם כיווני פעולה כלליים לקידום השיקום ושוויון הזכויות, אך לא נמצאו בו קריטריונים מעשיים ליישום. משום כך, קבע האו"ם בשנת 1994 קריטריונים מפורשים לכינון מדיניות וחוקים, במטרה לקדם שותפות שוויונית ופעילה

עבור בעי מוגבלויות במדינות החברות בארגון. בסעיף 15 של הצהרה זו נאמר, שעל כל מדינה מתוקנת להציב את הבסיס החוקי כדי להשיג את המטרה של השתתפות שוויונית ופעילה בחברה. בסוף שנת 2006 פרסם הארגון 'אמנה בדבר זכויות אנשים עם מוגבלויות (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), או בראשי תיבות: CRPD. גם 'האיחוד האירופי' ניסח אמנה דומה, המפרטת הנחיות כלליות – לפיהן רצוי לפתח, במדינות החברות באיחוד, מדיניות לגבי מוגבלות (Johnsone, 2001).

2.7.I. ארה"ב

חוקים ותמריצים עבור יישום חוקתי של העזרה לאנשים עם המוגבלויות שכליות, נפשיות, ופיסיוולוגיות התפתחו באופן מובהק לאורך השנים, תוך יישום מגוון חוקים שמטרתם היא עזרה ומניעת אפליה עבור אוכלוסיית המוגבלים בהעסקתם בשוק העבודה.

(א) **חוק השיקום (Rehabilitation act)**: התקבל בשנת 1973, ומאפשר יישומן של תוכניות להכשרה מקצועית במקום העבודה, לחיים עצמאים, הענקת עזרה ומענקים כספיים עבור אוכלוסיית אנשים עם המוגבלויות כולל נכויות שכליות, פיסיוולוגיות ונפשיות. נוסח החוק מחולק לשבעה חלקים: (1) שירותי הכשרה מקצועית; (2) מחקר ואימון תעסוקתי; (3) פרויקטים מיוחדים והתפתחות מקצועית; (4) המועצה הלאומית של מוגבלויות; (5) זכויות והגנות אשר להם זכאים אוכלוסיית אנשים עם המוגבלויות; (6) הענקת הזדמנויות תעסוקה; (7) הקניית האפשרות לחיים עצמאיים כולל מגורים. סעיפי זכויות האדם בחוק הני"ל שוללים אפליה בשל המוגבלות במקום העבודה בשלושה תחומים עיקריים, כמפורט להלן: סעיף 501 אוסר על רשויות פדראליות המעסיקות עובדים להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות וקובע כי על הרשויות לנקוט מדיניות של הפליה מתקנת בהעסקת אנשים עם מוגבלות ובקידומם. סעיף 503 מחייב קבלנים שהתקשרו בחוזה עם הממשלה הפדראלית בהיקף של 10,000 דולר או יותר, וכן קבלני משנה שלהם, העומדים באותם קריטריונים, לנקוט מדיניות של 'אפליה מתקנת' כלפי אנשים עם מוגבלות. סעיף 504 אוסר על גופים המקבלים סיוע פדראלי להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות בתעסוקה על כל היבטיהם. סעיף זה היה, למעשה, פריט החקיקה הראשון בארה"ב למען שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלויות, וההכרה הרשמית הראשונה באנשים עם מוגבלויות כבמיעוט שיש להגן על זכויותיו. (ב) בשנת 1975 עוגנה זכותם של אנשים עם מוגבלות **לשוויון בחינוך ולחינוך**, בכלל, במסגרת החוק שנקרא: **The Education of All Handicapped Children Act (The Individuals With Disabilities Education Act)**.

(ג) חוק **American with Disabilities Act** משנת 1990, הידוע בקיצורו ADA, היה, למעשה, מנגנון חוקי ראשון לאכיפה של שוויון זכויות והזדמנויות. יש בחוק הכרה מפורשת בקיומה של אפליה של אנשים עם מוגבלויות הנובעת מדפוסים היסטוריים של בידוד והדרה, ובכך שלא נעשו כל ניסיונות לקדם את השתלבותם בזרם המרכזי בחברה. בבסיסו של החוק, אשר חל על מעסיקים פרטיים המעסיקים למעלה מ-15 עובדים ועל כל גופי הממשל המדינתי, עומד מנגנון האוסר אפליה של אנשים עם מוגבלויות בתחומי התעסוקה, השירותים החברתיים, המגורים והתחבורה. החוק

מכיל חמישה פרקים המתייחסים לאיסור אפליה ולחובת המדינה לדאוג להתאמת תנאי סביבה לצורכיהם של אנשים עם מוגבלויות בשירותים הניתנים מטעם המדינה ובידי גופים פרטיים.

ניתן להעריך, לדעתנו, כי החוק אכן העצים את האוריינטאציה התעסוקתית במסגרת המאמצים לנרמול מציאות החיים של אנשים עם מוגבלות : עד לחקיקתו, הושמו אנשים עם מוגבלות קשות במסגרות תעסוקה נבדלות (כגון : מפעלים מוגנים). בינואר 2001 פרסם משרד החינוך האמריקאי תקנה אשר מגדירה מחדש את התעסוקה המוגנת עפ"י 'מבחן התוצאה'. עפ"י תקנה זו, תהליך השקום התעסוקתי מכוון "לתעסוקה בהיקף מלא או חלקי בשוק העבודה חופשי" Federal (Register, January 22, 2001). על פי אמות מידה אלה, תעסוקה מוגנת שאינה מכוונת לתעסוקה מלאה או חלקית בשוק העבודה התחרותי, אינה עומדת ב-'מבחן התוצאה' Taylor, (2003). יחד עם זאת, התקנה מכירה במפעלים מוגנים בתור מסגרות הכשרה או מעבר לתעסוקה נתמכת, או לתעסוקה בשוק החופשי. למעשה, הסיר הממשל הפדראלי את תמיכתו הכספית מתכנון ומהפעלה של תעסוקה ארוכת טווח. הסרת התמיכה הממשלתית נועדה להסיט את המשאבים הציבוריים, מהכרה בתעסוקה מוגנת כתעסוקה ארוכת טווח לטובת עידוד תעסוקה נתמכת והכשרה מקצועית ארוכת טווח (Kregel & Dean, 2002).

מדיניות הנרמול בה מצדד הממשל האמריקאי עולה בקנה אחד עם התפיסה הטיפולית שהחלה לפעול בשנות ה-60 למאה הקודמת בנורמליזציה והמתבססת על העיקרון שיש לאפשר לאנשים עם מוגבלות שכלית לזכות בקיום הקרוב לנורמאלי, כל האפשר. זאת, במסגרת תכניות ותנאים של חיי יום-יום הקרובים ככל האפשר לנורמות ולתוכניות המרכזיות בחברה. עקרון זה יש ליישם גם לגבי התהליך עצמו- שימוש באמצעים נורמטיביים ככל האפשר, על מנת ליצור, או לשמר התנהגויות או מאפיינים אישיים, שהם נורמטיביים מבחינה תרבותית, ככל האפשר. יש לעשות גם התאמות של מאפיינים נוספים, מלבד התנהגות, המהווים מחסום בעיני אחרים. אורח החיים של בגירים צריך לכלול סדר-יום נורמטיבי של יציאה לעבודה נושאת רווחים בשוק הפתוח, ופעולות נורמטיביות אחרות (Bunk-Mikkelsen and Nirje, as cited in Wolfensberger, 1972). המכשול הגדול לנורמליזציה הוא בבידולם של האנשים המתקשים בתפקוד, והנאלצים להעביר את חייהם בקבוצות גדולות. תופעה זו, טען וולפנסברגר (Wolfensberger, 1972), צופנת בחובה את הסכנה שביצירת תת-תרבות, אשר מחריפה את השונות. שכן, אדם השוהה בסביבתם של הדומים לו, לא ינסה לחפש מסגרות חברתיות אחרות ויטה לסגל לעצמו דפוסי התנהגות לא נורמטיביים. לעומת זאת, אדם הנמצא בתוך הקהילה, ינסה לחפש קשרים ואינטראקציות חברתיות עם אנשים בקהילה הסובבת אותו. התשובה לבידול, אשר ניתן לו ביטוי בהקשר התעסוקתי בהוראות החוק, היא השילוב החברתי שנועד לאפשר התערות והיכללות ממשית בצבור, בדרך של אינטראקציה פעילה.

למרות המשמעויות החיוביות הגלומות בחוק, הוא לא חף מביקורת כלפיו. אחת מהן טוענת שהוא לא קרא לתפנית משמעותית בתפישת מקומם של אנשים עם מוגבלויות בחברה, או ללקיחת אחריות של החברה על עוולות העבר, אלא נתפש או שווק, למעשה, כרפורמת רווחה מסוג חדש, כאשר הציפייה המשתמעת מן החוק היתה שיגרום לאנשים עם מוגבלויות לעבור מרווחה לעבודה, כלומר מקצבאות ומתלות לעצמאות.

(ד) **Workforce Investment act of 1998**: החוק מיוחס למנגנון התעסוקה בהקשר של: התאמת הצרכים הדרושים עבור מחפשי העבודה אנשים עם המוגבלויות כדי להתאימם לדרישות שוק העבודה, ולהתקדמות מבחינת קריירה ותעסוקה עבורם. תוכניות הכשרה מקצועית אף הן מאפשרות להשתלב בשוק העבודה עבור אנשים עם המוגבלויות במגוון אפשרויות תעסוקה למיניהם.

(ה) **חוק לשיפור תמריצים בשוק העבודה**: (Work and Work Incentives Improvement act of 1999): החוק מתייחס לקבלת שירותי תעסוקה והענקת תמריצים במסגרות עבודה למיניהן, ללא ויתור על ביטוח בריאות והטבות נוספות עבור העובד המוגבל: (1) זיכוי ממס לעסקים קטנים – זיכוי בשיעור מסוים מהוצאה כספית עבור התאמת מקום העבודה לעובדים אנשים עם מוגבלות שכלית, המופחת מהמס שעל המעסיק לשלם; (2) ניכוי ממס בגין הנגשת מבנים ותחבורה – סכום ההוצאה הכספית מופחת מסכום ההכנסה הכוללת של העסק; (3) זיכוי ממס בגין מתן הזדמנות לעבוד – זיכוי ממס למעסיק אשר העובדים אצלו משתייכים לתשע קבוצות מוגדרות בעלות הכנסות נמוכות, בהן - אנשים עם מוגבלות.

בחלוף השנים הושמעה עמדה, כי קידום זכויות אנשים עם מוגבלות בארה"ב הוא תוצר של חקיקה שיקומית חשובה שהתרחשה בשנות ה-70 וה-80 למאה הקודמת (Antonak & Liveh, 1988). אולם, יש המחזיקים בתפיסה שחקיקת החוק לשוויון זכויות – ADA (להלן: "החוק") - מקורה בפעילי זכויות האדם, שפעלו לעיגון הזכויות בחוק. כך או כך, המעיין בהיסטוריה של אנשים עם מוגבלות בארה"ב מגלה, שרבים ממשכים להיות חשופים גם כיום לדעות קדומות, למיתוסים ולסטריאוטיפים, לגבי יכולותיהם וצרכיהם של אנשים אלה. בהקשר זה, טוען מילר – המצוטט אצל (Blanck, 1998), כי למרות שבשנת 1990 חתם הנשיא בוש (האב) על חוק ה-ADA, שנהנה מתמיכה מרשימה של שתי המפלגות, הרי כשמונה שנים לאחר-מכן ניתן לראות סימנים של נסיגה בתמיכה הציבורית בחוק ובזכויות המתחייבות ממנו. המלומד לי (Lee, 2003), טוען כי ביהמ"ש העליון בארה"ב מפרש אותו כחוק הצהרתי, גרידא, הנגוע בבעיות רבות של יישום, בעיקר בתחום התעסוקה.

בהינתן שחוק זה מהווה נקודת מפנה, בה התפיסה של שוויון זכויות הביאה להכללת כל האנשים עם מוגבלות בהטבות שניתנו מכוחו, יש מקום לעמוד על הטענה, כי למגע עם אנשים עם מוגבלות שכלית הייתה זיקה להליך חקיקתו: שפירו (Shapiro, 1994) ציטט את דברי אחד המחוקקים – הסנטור טוני קוהלו, שטען כי כוחה של החקיקה למען אנשים עם מוגבלות בארה"ב נובע מקיומו של 'צבא סמוי' (The hidden army), המגויסים אליו אנשים בעלי הבנה אינסטינקטיבית לסטיגמה המודבקת על אנשים עם מוגבלות, או משום שהם נכים בעצמם, או משום שמישהו ממשפחתם הוא אדם עם מוגבלות. קיימות מספר דוגמאות לכך: לאחר פרישתו של סנטור קוהלו הני"ל מבית הנבחרים האמריקאי, המשיך להניע את הליך החקיקה הסנטור סטנלי הויאר, שאשתו לקתה במחלת הנפילה (אפילפסיה). בעת העברת החוק בשלב החקיקה הראשון ('קריאה ראשונה'), נשא הסנטור הארקין חלק מנאומו בשפת הסימנים, על מנת שאחיו החירש יוכל להבינו. כך גם רואה המלומד שפירו את השינוי שחל בעמדותיו של ג'. בוש (האב), אשר במהלך כהונתו כסגנו של הנשיא רייגן תמך בביטול חוקים קיימים על זכויות אנשים עם מוגבלות, אולם פעילותו של 'הצבא

הסמוי גרמה לו להיות אחד התומכים הנלהבים בחקיקה, בעודו אב לבן הסובל מליקוי למידה חמור. קביעה מסכמת אודות החברה האמריקאית קיימת אצל בלאנק ועמיתיו (Blanc et al., 2004), המציינים כי התקבלותם של אנשים עם מוגבלות בחברה מושפעת מכוחות פוליטיים, כלכליים וחברתיים - הבאים לידי ביטוי בעמדות כלפיהם, לא פחות מן החוקים והמדיניות לכשעצמם. החקיקה למען אנשים עם מוגבלות נובעת, איפוא, מתמהיל של שני מקורות השראה: 'התפיסה השיקומית' מחד גיסא, ותפיסת הזכויות - מאידך גיסא. החקיקה מבטאת תפיסה לפיה, המדובר בקבוצת אוכלוסיה הראויה לשוויון זכויות מלא, ולא להטבות נקודתיות הנעוצות רק במוגבלות עצמה. החקיקה בארה"ב מתמקדת בעיקר בהגדרה נרחבת למדי של אוכלוסיית היעד: האנשים עם המוגבלות - לא רק בעל מוגבלות בפועל, אלא גם מי שהוא בעל רשומה (record) של מוגבלות. לדוגמא: מי שלא אובחן בעבר, אך סובל מהשפעות לטווח ארוך של ליקוי למידה, ומי שנתפס בעיני אחרים כאדם עם מוגבלות, או שאחרים מתייחסים אליו כך, ומוגדר בחוק כ- regarded as... (ניתפס כבעל מוגבלות); מניעת אפליה בתעסוקה (Title 1) - עובד בעל כישורים יזכה לכל ההטבות שזכאים להן עמיתיו, ובכלל זה נגישות לקפטריה של העובדים, לשרותי האינטרנט לפעילות החברתית שלהם וכיו"ב (Blanc et al., 2004); נגישות לשירותים ציבוריים; התאמות במקומות ציבוריים. גם היקף תחולת החוק זכה לביקורת, וניטען כי תכולתו הנרחבת מחייבת לא רק מתן שוויון, אלא 'העדפה מתקנת' לאנשים עם מוגבלות. בחודש יולי 2010 חתם הנשיא המכהן על צו נשיאותי שהכריז שהממשל הפדראלי, כמעסיק הגדול ביותר בארה"ב, צריך להיות מופת להעסקה של אנשים עם מוגבלות (U. S. Government Accountability Office, 2011).

3.7.I. בריטניה

גישת ההטבות הובילה את החקיקה בבריטניה למען אנשים עם מוגבלות במשך כ-350 שנה, החל מחקיקת 'חוקי העונן' בשנת 1601, ועד לאחר מלחמת העולם השנייה (Bailey & Shinkwin, 1998). ביילי ושינקוויין טוענים כי, העדר העניין הציבורי בבריטניה הביא לכך שנושא ה'מוגבלות' הועלה לראשונה במצע מפלגתי רק בשנת 1980. יחד עם זאת, הם מזכירים כי כבר בשנת 1965 הוקמה 'קבוצת אינטרס' ראשונה, שעסקה בקידום זכויותיהם של מוגבלים, ובשנת 1970 אושר, בהתערבותו האישית של רה"מ דאז, הרולד וילסון, 'החוק למוגבלים וחולים כרוניים' הנחשב לימגילת הזכויות של אנשים עם המוגבלות בבריטניה. למרות זאת, מצאה ועדה מיוחדת שמונתה לבדיקת הנושא בשנת 1982 (Committee of Restriction against Disable People) שעדיין קיימת אפליה ושהדרך היחידה למנוע אותה היא בחקיקה מפורשת. הצעות החוק הפרטיות שהוגשו נפלו בשל התנגדות הממשלה, הן מנימוקי תקציב והן בטענה שאין אפליית אנשים עם מוגבלות בבריטניה. בשנת 1994 חוקק הפרלמנט הבריטי את ה- Disability Discrimination Act. חוק זה, הדומה לחוק האמריקאי, דורש נגישות לתחבורה ולמבני ציבור ואוסר על אפליה בתחום התעסוקה (Doyle, 1996). עיקר ההבדל בין החקיקה הבריטית לחקיקה האמריקאית הוא במינוי 'מועצה לאומית למוגבלות' (National Disability Council), שתפקידה ליעץ, בשלב ראשון, לממשלה - בכל הנוגע לאמצעים ולדרכים למניעת אפליה. בשלב מאוחר יותר הורחב

תפקיד זה והוקמה 'נציבות זכויות מוגבלים' (Disability Rights Commission), שתפקידה לפעול ברמה פרטנית ומערכתית. תפקידה כוללים: מניעת אפליה, ייעוץ לממשלה בכל הנוגע לתיקוני חקיקה, ולארגונים ולמעסיקים - בכל הנוגע ליישום החוק.

בד בבד עם האמור, הוקם בי'משרד הממשלתי לעבודה ולפנסיה גם 'מרכז תעסוקה' (Job Center Plus), הנותן שירות לאנשים עם מוגבלות ולמעסיקים המבקשים להעסיקם. מרכז זה מפעיל מספר תוכניות תמרוץ, כגון: שירות יועצים להעסקת אנשים עם מוגבלות – המסייע בגיבוש מדיניות העסקה רצויה ומתן מידע על תוכניות אחרות שמפעיל המרכז; תקופת תיאום ציפיות המעניקה החזר כספי במשך פרק זמן למעסיק שמשלם שכרו הרגיל של העובד, כדי להעניק לשני הצדדים תקופת הסתגלות והערכה הדדית; 'צעד לעבודה' – שמשמעותו תמיכה ייעוצית פרטנית למעסיק ולעובד בסביבת עבודה מורכבת; 'גישה לעבודה' – המעניקה למעסיקים מענק לכיסוי ההוצאות הנגרמות בשל מוגבלות העובד, למעט סיוע שנידרש המעסיק להעניק לעובד על-פי חוק; זכות שימוש ב'סמל המוגבלות' המוענקת למעסיק המתחייב לעמוד בחמש התחייבויות בעניין העסקת אנשים עם מוגבלות.

בחודש נובמבר 1994 הנהיגה הממשלה 'הסדרי חוזים מיוחדים' שנועדו לסייע למעסיקים אנשים עם מוגבלות להתמודד על חוזים עם גופים ומשרדים ממשלתיים. הספקים, שהינן חברות שלא למטרות רווח, הנרשמים לתוכנית נהנים מיתרון יחסי בכך, שגופים ממשלתיים מתבקשים להעניק להם התייחסות מיוחדת, והספקים שכשלו במכרז הראשוני בשל המחיר שהציעו, רשאים להגיש הצעה מתוקנת.

החוקר הר (Herr, 2002) מציין, כי פעילים בקשו ליצור חוק, שלא רק יבטל את החסמים הטכניים העומדים בפני אנשים עם מוגבלויות, אלא, בעיקר, יעצים קבוצת מיעוט מוחלשת. לדבריו, מטרת החקיקה היתה ליצור מעין 'מגילת זכויות' שבאמצעותה יועבר הכוח לידי האנשים עם המוגבלות. לפיכך, ליבת החקיקה היתה, יצירת נגישות פיזית וחושית, וגם יצירת אפשרות לאנשים עם המוגבלויות לתרום לעיצוב עתידם. עיקר החוק, לדעתו, ביצירת מערכות תמיכה קהילתיות לאנשים עם מוגבלויות החיים בביתם ובקהילתם; הזדמנות שווה בתעסוקה ונגישות שווה לחינוך, לשרותי בריאות, לדור, לפנאי, לסביבה ולמידע.

החוקר דרייק (Drake, 1999) טען כי תגובות יומיומיות למושגים כ'מוגבלות' מעוצבות על פי ערכים ואמונות המקובלים על החלקים המרכזיים ובעלי העוצמה בחברה הבריטית. לדבריו, מהווים אנשים עם מוגבלות מהווים מיעוט בכל חברה, בעוד שהערכים והנורמות משקפים את האינטרסים של הרוב בחברה. אולם, לטענתו, בשנים האחרונות ניתן לראות בבריטניה חקיקה למען אנשים עם מוגבלות, הנובעת מן הצורך להגן על זכויות האזרח שלהם. המהלך החקיקתי המעודכן שנקרא 'חוק השוויון' (Equality act) נכנס לתוקף בהדרגה מאוקטובר 2010, והוא מטיל על המגזר הציבורי ועל הגופים הממלאים תפקידים ציבוריים את החובה לפעול למניעת אפליה של קבוצות המכונות 'קבוצות בעלות תכונות מוגנות' (protected characteristics) ולקידום השוויון של קבוצות אלו. החוק האמור מונה גם 'מוגבלות' בין 'התכונות המוגנות' וכן הוא מציין את הצורך לתת מענה לצרכים המיוחדים של אנשים עם מוגבלות (אלמגור-לוטן וצדוק, 2011).

ניתן, איפוא, לראות בחקיקה בארה"ב ובבריטניה הדים לשתי גישות: מתן הטבות – מחד גיסא, ומניעת אפליה – מאידך גיסא. גישות אלה מייצגות, לדברי רימרמן וכץ (2004), את המתח בין המודל של מדיניות סוציאלית (Social Welfare Model) לבין 'מדיניות הזכויות' (Civil Rights Model).

4.7.I. גרמניה

'נייר עמדה' שנכתב במרכז המחקר והמידע בכנסת ישראל (2010), מביא נתונים אודות הסדרים הנקוטים לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בגרמניה. מסמך זה מונה מספר הסדרי חקיקה שנועדו לקדם את ההכשרה המקצועית של אנשים עם מוגבלות ולהגביר יכולתם להשתלב בשוק העבודה:

1. בשנת 1994 תוקנה חוקת גרמניה, וכיום היא אוסרת אפליה על רקע מוגבלות.
2. 'ספר החוקים הסוציאלי 9', שנכנס לתוקפו בשנת 2001, משקף מעבר מגישת הסעד הנקטת כלפי אנשים עם מוגבלות, אל גישה המקדמת את ההשתתפות השווה שלהם בכל תחומי החיים. החוק מבטיח זכויות סוציאליות שונות לאנשים עם מוגבלויות, ובין היתר קובע הטבות שנועדו למנוע אפליה לסייע להם לקיים אורח חיים עצמאי (Kock, 2004).
3. חוק השוויון שנכנס לתוקף בשנת 2006 ומגן על אנשים עם מוגבלות מפני אפליה על רקע מוגבלותם, גם בשוק העבודה.
4. חוק קידום ההכשרה המקצועית של אנשים עם מוגבלות חמורה והשתלבותם בשוק העבודה.
5. החוק הפדראלי לשוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, שנכנס לתוקף בשנת 2002 ומבטיח נגישות של מקומות ציבוריים, ואף ששפת הסימנים הינה שפה רשמית במדינה.
6. גרמניה חתמה על אמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות (Convention on the Rights of Persons with Disability) משנת 2006 הקובעת, בין היתר, כי על המדינות החתומות עליה לקדם את מימוש הזכויות התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות שכלית.

5.7.I. ישראל

מדינת ישראל פיתחה לאורך השנים מערכת חוקים רחבה ומקיפה המתייחסת לצרכיהם של אנשים עם נכויות. יחד עם זאת, מערכת זו הינה דיפרנציאלית, שכן קיימים בה פערים גדולים בין החוקים הנוגעים לקבוצות הנכים השונות, יתכן, שהסיבה העיקרית למצב זה הוא תהליך חקיקה שיורי, שהושפע במהלך השנים מגישות ערכיות שונות, ובעיקר מזמינות המשאבים שעמדו לרשות המדינה באותה עת. החוקים מתבססים על עקרונות הקצאה שונים (פיצוי, ביטוח, צורך) הקובעים את הזכאות ואת היקף הגמלאות והשירותים על פי גורם הפגיעה, ומשקפים את העמדות והערכים השונים השוררים בחברה כלפי קבוצות נכים שונות (רימרמן וארטן-ברגמן, 2005).

אבן-דרך משמעותית בתפיסה הרעיונית אשר ביסוד החקיקה, מהווה 'חוק יסוד – כבוד האדם וחירותו', אשר התקבל בבית המחוקקים הישראלי ('כנסת ישראל') בשנת 1992: החוק מכריז על

זכויות האדם בישראל כזכויות אשר מושתתות על הכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן-חורין. ביטוי אמפירי לתפיסה זו ניתן למצוא במקרה שנדון בבית המשפט הגבוה לצדק (בג"צ 7081/93 – פ"ד נ(1)19, 26), של תלמיד תיכון המרותק לכסא גלגלים, שעתר להתקין בבית סיפרו אמצעים לשיפור ניידותו. נכתב בפסק הדין: "בעבר שררה ההשקפה כי הנכה הוא שונה, ועל-כן יש לטפל בו תוך הפרדה מהחברה (separate but equal). כיום שוררת ההשקפה כי יש לשלב את הנכה בתוך החברה ולהבטיח לו שוויון של הזדמנויות (integrated and equal). אכן, הגישה המודרנית הינה כי הפרדה מעמיקה את חוסר השוויון ומנציחה אפליה. הנכה הוא אדם שווה-זכויות. אין הוא מצוי מחוץ לחברה או בשוליה. הוא חבר רגיל בחברה שבה הוא חי. מטרת ההסדרים אינה להיטיב עמו בבדידותו, אלא לשלבו – בתוך שימוש, לעתים, בהעדפה מתקנת – במרקם הרגיל של חיי החברה".

הצהרה מפורשת בדבר הכרת המדינה בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות התרחשה רק בשנת 1996, כאשר החלו הליכי חקיקה של 'חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות', אשר הסתיימו בשנת 1998. החוק שנתקבל התבסס על 'הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ו-1996 (ה"ח התשנ"ו, עמ' 628), וכן על המלצותיה של "הוועדה הציבורית לבדיקת חקיקה מקיפה בנושא: זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות".

החוק שנתקבל, מעגן אך חלק מההסדרים שב 'הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות', התשנ"ו-1996, ושבו"ח הוועדה הציבורית שנכתב בעקבותיה. החוק כולל עקרונות יסוד ועקרונות כלליים, שוויון בתעסוקה, נגישות לשירותי התחבורה הציבורית והקמת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

הכנסת ה-14 התפזרה. בכנסת ה-15 הוגשה הצעת חוק שכללה את שאר פרקי הצעת החוק המקורית, במתכונת של תיקון לחוק: נגישות, בריאות, דיור בקהילה וסיוע אישי, תרבות פנאי וספורט, חינוך והשכלה, המערכת המשפטית, וצרכים מיוחדים.

במהלך הכנסת ה-15 וה-16 המשיכה העבודה על פרק הנגישות, אשר הושלמה בהצלחה עם חקיקת 'חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות' (תיקון מס' 2), התשס"ה-005.

חקיקתו של 'חוק השוויון ונגזרותיו, מבטאת, למעשה, את מחויבות מדינת ישראל לפעול למען קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (Rimmerman & Herr, 2004).

החוק נועד להביא לשינוי פרדיגמטי ביחסו של המשפט הישראלי כלפי אנשים עם מוגבלויות. נקודת המוצא של מנסחי החוק היתה דחייה של היחס הלא-שוויוני והפטרנליסטי כלפי אנשים עם מוגבלויות, אשר היה דומיננטי במשפט הישראלי עד אז, וקידום גישות שוויוניות כלפיהם, תוך הכרה בזכויותיהם, כבני-אדם וכאזרחים. המעבר לדגש על 'שיח זכויות', כך קיוו המנסחים, יעזור לפרוץ את 'מעגל הקסמים' בו נמצאו עד אז אנשים עם המוגבלויות, לפיו גורמות דעות קדומות לאפלייתם של אנשים עם המוגבלויות ומניעת השתתפותם המלאה בחברה, בעוד הרחקה זו גורמת, בתורה, לחיזוק הדעות הקדומות נגדם. המטרות אשר הציבו מנסחי החוק לעצמם, זהות לאג'נדה אשר הנחתה את 'תנועת המוגבלות', עוד בשנותיה הראשונות. החוק נועד לבטל את ההנחות המסוגלותיות

(ableism) אשר בבסיס היחס המסוגלותי כלפי אנשים עם המוגבלויות. המונח 'מסוגלותיות' מקביל למונחים המתארים פרקטיקות חברתיות והסדרים מפלים כלפי קבוצות אחרות המוגדרות 'שונות', כגון: גזענות, סקסיזם וכו'. המונח כולל את הסטריאוטיפים וההנחות השגויות,

המייחסים לאנשים עם מוגבלויות נחיתות אינהרנטית בשל ליקויים פיסיים או מנטאליים ואת ההסדרים המשפטיים והחברתיים המשקפים נחיתות זו (Young, 1990). מנסחי החוק היו מעוניינים בחוק כללי באופיו, עם סעיפים הצהרתיים, לצד סעיפים ביצועיים, אשר יעגן, בראש ובראשונה, את הזכויות החוקתיות של אנשים עם מוגבלות וישאיר את מרבית ההסדרים הספציפיים, המחילים את עקרון השוויון בתחומי החיים השונים, לחקיקת משנה. בהתאם לתפיסה זו, נועדו שלשת הפרקים הראשונים של החוק, הדנים בעקרונות-יסוד, בפרשנות ובעקרונות כלליים, להוות את לבו של החוק, ולייצג את הגישה החדשה שביקשו לנסח המחוקקים. פרקים אלו נועדו, לכן, לשמש הן ככלי לפרשנותה של חקיקת המוגבלות הקיימת והן כמצע לחקיקה שוויונית חדשה. בדרך זו קיוו מנסחי החוק 'לנטרל' את הפטרנליזם והאפליה הטבועים בהסדרים ובפרקטיקות הקיימים, ולמנוע את הנצחתם בחקיקה ובפרקטיקות העתידיות. לכן החוק התקבל בגרסה חלקית, בלבד, וכלל רק את שלושת הפרקים הראשונים, המתנייחים לתעסוקה, תחבורה ציבורית ונציבות לשוויון - המקבילים לפרקים בחוק האמריקאי (אדמון, 2002).

בדומה לחוק 'ADR' בארה"ב, אשר נסקר לעיל, הוכר לראשונה גם במדינת ישראל (בפתיח לחוק), כי: "אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות היא קבוצת מיעוט שסבלה ועדיין סובלת מאפליה, קיפוח, הפרדה ונחיתות חברתית וכלכלית", וש"באיחור רב עוברת החברה המודרנית, מיחס של נידוי והפרדה כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית, ליחס של שיתוף ושילוב בתחומי החיים השונים". קביעה זו מסמנת מפנה אידיאולוגי, ממדיניות שיוויון כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית אל מגמה קוהרנטית ורציפה – כפי שיפורט להלן. סעיף מס. 1 בעקרונות היסוד לחוק, מציין כי: "זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שניברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות". החוק שם לו למטרה " להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים". השראת מנסחי החוק האמריקאי – A.D.R אף באימוץ הגדרה לא-סקטוריאלית ל'מוגבלות' ובנקיטתה של לשון בלתי-מתייגת ביחס לאנשים עם מוגבלות, בהכרה בזכויות-היסוד שלהם ובאיסור על אפלייתם המכוונת בתחום התעסוקה ובגישה למקומות ציבוריים ולשירותים המיועדים לציבור. אימוץ הגדרה רחבה ולא-סקטוריאלית למוגבלות, המתרחקת מהמהותנות אשר אפיינה את ההגדרות אשר היו עד אז בחקיקה הישראלית. זאת, מתוך הכרה כי כל אנשים עם המוגבלויות, ללא קשר לסוג הליקוי או המגבלה שלהם, ניצבים בפני אותם חסמים חברתיים המונעים השתלבותם המלאה בחברה. לפיכך, ההגדרה ל'אדם עם מוגבלות' שאומצה בסעיף 5 לחוק, אינה נשענת עוד על השתייכותו של אדם לקבוצת אנשים עם מוגבלות שכלית מסוימת, אלא מתייחסת למוגבלותו התפקודית. ברם, ההגדרה המצויה בחוק האמריקאי רחבה יותר, ומכירה במפורש בכך שקטגורית המוגבלות מובנית גם חברתית ותרבותית, בשל השפעתן של הטיות חברתיות, ואינה תולדה של לקויים ונכויות המצויים באדם עצמו. בהתאם להכרה זו, כוללת ההגדרה האמריקאית, בנוסף לאנשים עם מוגבלות, גם מי "שנחשב כבעל מוגבלות" (being regarded as having such an impairment). הגדרה דומה ל'אדם עם מוגבלות' קיימת בחוק הישראלי רק בפרקים הדנים באיסור האפליה הקלסי בתעסוקה, ובהצעה לתיקון החוק שהוגשה מספר שנים לאחר חקיקתו. מעצבי 'חוק השוויון' הישראלי הכירו בעובדה, שחקיקת החוק אמנם הניחה את התשתית הרעיונית להטמעת עקרון הזכויות, אך הוא מהווה,

למעשה, רק מסגרת כללית שיש לצקת לתוכה תוכן באמצעות תקנות, כללים והנחיות, ושקיים צורך דחוף במעקב ובהמשך פעולה לכינונם, ליישומם ולאכיפתם של חוקים אלה. לשם כך, הורו על הקמת 'נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות שכלית' - בדומה לחוק הבריטי. הנציבות אכן הוקמה בשנת 2000 – כגוף מרכזי הפועל מטעם משרד המשפטים לצד הרשות המבצעת והרשות המחוקקת. הנציבות מופקדת על יישום 'חוק השוויון' ועל חוקים רלוונטיים אחרים למניעת אפליה של אנשים עם מוגבלות שכלית, על ייעוץ לשרים בהתקנת תקנות לפי החוק ועל ייצוג אנשים עם מוגבלות שכלית בתביעות בשל הפרת החוק. בהקשר התעסוקתי, נקבע בחוק הישראלי הסדר החורג מ'נוסחת השוויון האריסטוטלית' ('יחס שונה לאנשים שונים') והמעניק להם 'העדפה מתקנת'.

בשנת 2007 קבעה הרשות המחוקקת בישראל את 'חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים' ('הוראת שעה'), המסדיר את זכויותיהם ואת מעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות, שנקבע להם מעמד 'משתקמים'. על-פי חוק זה, קביעת מעמד 'משתקם' תיעשה באותו אופן שבו נקבעת יכולת העבודה של אדם עם מוגבלות, כפי שהוגדר בתקנות 'שכר המינימום'. החוק קובע גם, כי בין מעסיק ובין עובד שנקבע מעמדו כמשתקם, לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, והעובד זכאי לגמול תעסוקה הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שנקבעה לו, ולזכויות האחרות הקבועות בחוק (אתר האינטרנט של 'המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה' (<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/86CE789D-1B45-4758-8F96-FADF7A13AADC1.htm>)).

מאז חודש יולי 2007 'המטה לשילוב' אף מטפל בבקשות מעסיקים להשתתפות המדינה במימון התאמות של סביבת העבודה לעובדים עם מוגבלות. גם המעסיק נדרש להשתתף במימון ההתאמה, בהתאם לגודל העסק או לסוג ההתאמה. צעד משמעותי נוסף בהכרה בזכות לשוויון של אנשים עם מוגבלות, התרחש בחודש מרץ 2007, כאשר מדינת ישראל חתמה על אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (Convention on the Rights of People with Disabilities- CRPD), המגדירה את זכות האדם לשוויון במכלול תחומי החיים. 'נציבות השוויון' שהוזכרה לעיל, לקחה על עצמה את האחריות לפעול לניטור וליישום האמנה בישראל. בהמשך לכך, אישרה ישראל בשנת 2011 את האמנה, לאחר שתמה בדיקת ההלימה בין החקיקה הנוכחית לבין דרישות האמנה.

6.7.I. השואה בין החקיקה האמריקנית לחקיקה הישראלית.

עמדנו, קודם לכן, על ההשראה ששאבה, כנראה, החקיקה הישראלית מהחקיקה האמריקנית. טבלה 2 מראה את עיקרי ההבדלים בין החקיקה האמריקאית לבין החקיקה הישראלית (ע"פ רימרמן וארטן-ברגמן, 2005).

טבלה 2: הבדלים בין החקיקה האמריקנית ובין החקיקה הישראלית.

בישראל: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח – 1998		בארצות הברית: Americans with Disabilities Act, 1999		שם הפרק
מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	
<p>על מעביד להתאים את מקום העבודה ואת דרישות התפקיד לצרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות .</p>	<p>אסור להפלות אדם במקום עבודה בשל מוגבלותו בקבלה, בתנאי שכרו, בקידום, בפיטורין וכדומה. איסור האפליה כולל תקנות שאושרו בנובמבר 2001 בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, אך טרם נכנסו לתוקפן כי עדיין לא אושר תקציב למימונו. יש לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלויות בכל מקום עבודה שיש בו יותר מ־25 עובדים. החוק מטיל חובה על שר העבודה והרווחה ליזום, להכין ולפתח תוכניות תעסוקה ושיקום, תוך העדפת שילובם של אנשים עם נכויות בשוק החופשי.</p>	<p>חיוב מעסיקים להתאים את סביבת העבודה ודרישות התפקיד למוגבלותו הפיזיות או המנטאליות של העובד, הנגשת מקום העבודה, התאמת ציוד קיים, שינוי בתנאי העבודה ובשעות העבודה וכדומה.</p>	<p>איסור אפליה בהעסקתם של אנשים עם נכויות בשל מוגבלותם. איסור שימוש במבחני קבלה אשר מסננים או מפלים אנשים עם נכויות.</p>	תעסוקה
<p>בסעיף התחבורה הציבורית נקבע, שמפעילי שירותי תחבורה ציבורית חייבים להתאים את התחבורה הציבורית באופן שיאפשר לאנשים עם מוגבלות שימוש בטוח, עצמאי ומכובד בתחבורה הציבורית, ללא צורך בקבלת סיוע מן הזולת כדי להתגבר על קשיים כמו מדרגות, חוסר התמצאות ועוד</p>	<p>בסעיף התחבורה הציבורית נקבעה זכותו של אדם עם מוגבלות לשירותי תחבורה נגישים ומותאמים לצרכיו, ללא צורך בקבלת סיוע מן הזולת כדי להתגבר על קשיים כמו מדרגות, חוסר התמצאות ועוד</p>	<p>לאנשים שאינם יכולים להשתמש בתחבורה הציבורית במתכונתה הנוכחית יש לספק תחבורה חלופית, אלא אם כן התאמה זו כרוכה בנטל רב.</p>	<p>לפי סעיף זה, כל השירותים הניתנים מטעם המדינה וגופים ציבוריים חייבים להיות נגישים לאנשים עם נכויות</p>	נגישות לשירותים ציבוריים, כולל תחבורה ציבורית

בישראל :חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח – 1998		בארצות הברית : Americans with Disabilities Act, 1999		
מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	שם הפרק
בפרק הנגישות נקבע, שיש לבצע התאמות על-מנת לאפשר נגישות לאנשים עם מוגבלות חושית, שכלית, נפשית או פיזית לכל מוסד ציבורי ולכל שירות ציבורי.	במרס 2005 אושר בכנסת פרק הנגישות לחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות) תיקון מס', 2 לפיו אסורה אפליית אדם עם מוגבלות ואסורה פגיעה בזכותו לנגישות למקום ציבורי ולשירות ציבורי. בחוק נקבעו כלים לאכיפתו באמצעות פקחים, שיוסמכו להוציא צווים נגד מקומות שאינם נגישים, ולהגיש תביעות או תובענות ייצוגיות נגד מקומות אלה.	חובה להתאים ולהנגיש מבנים ציבוריים ושירותים חברתיים לאוכלוסייה זו.	בכל השירותים המסחריים, בשירותים לציבור, כולל מוסדות חינוך, בתי-ספר ואוניברסיטאות, מסגרות לבילוי שעות פנאי ושירותים חברתיים (החוק אוסר על שימוש בקריטריון קבלה המפלה אנשים עם נכויות. קיימת חובה להתאים ולהנגיש מבנים צבורים ושירותים חברתיים לאוכלוסייה זו.	שירותים חברתיים שמפעילים גופיים פרטיים
		שירותי תקשורת וטלפונים חייבים לאפשר תקשורת חלופית לאנשים עם ליקויי שמיעה ודיבור, ולהתקין מכשיר כספומט אוטומטי () ATM המותאם למשיכת כספים בבנק לאנשים הסובלים מליקוי ראייה.		שירותי תקשורת

בישראל: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח – 1998		בארצות הברית: Americans with Disabilities Act, 1999		
מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	מתן הטבות והתאמות כדי לקדם שוויון	מניעת אפליה	שם הפרק
	הקמת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שכלית, שישמש גוף מרכזי הפועל מטעם משרד המשפטים לצד הרשות המבצעת והרשות המחוקקת. הנציבות מופקדת על יישום חוק השוויון וחוקים רלוונטיים אחרים למניעת הפליה של אנשים עם מוגבלות שכלית, על ייעוץ לשרים בהתקנת תקנות לפי החוק ועל ייצוג אנשים עם מוגבלות שכלית בתביעות שעניינן הפרת הוראות החוק.			נציבות לשוויון זכויות

סיכום: במדינות האנגלו-סקסיות כארה"ב, בריטניה ואוסטרליה, שבהן קיימת חקיקה נרחבת להבטחת שוויון זכויות ואי-אפליה מכל סוג שהוא, יש מערכת חוקים כוללת אשר מכירה בזכויות שונות של אנשים עם מוגבלות ונועדה למנוע אפליה. חלק אחר של החוק במדינות אלו מוקדש לתעסוקת אנשים עם מוגבלות ולמניעת הפלייתם בתחום זה. עם זאת, עיקרון בסיסי בחוק הוא שמירת זכותו של היחיד בכלל, ושל המעסיק – בפרט, להחליט את מי ברצונו לקבל לעבודה. במדינות אלו, אדם עם מוגבלות צריך ליזום הגשת תביעה נגד אפליה, על בסיס החוקים הכלליים של שמירת זכויות האזרח.

במרבית מדינות מערב אירופה, מניעת אפליה של אנשים עם מוגבלות אינה מתבססת על מיקשה חקיקתית אחת, כי אם על חוקים שונים המתייחסים לזכויות ולצרכים הייחודיים של אנשים עם מוגבלות. חוקים אלה מכוונים למדיניות הייחודית של משרדי הממשל השונים כלפי אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות, ואינם מהווים תשתית חוקית, כוללת וקוהרנטית למדיניות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. החוקים מחייבים להתאים מקום העבודה למגבלותיהם של אנשים עם מוגבלות ולהסדיר באופן סביר את ביצוע ההתאמות הנדרשות.

8.I. שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים

יישומיים

עתה מתבקש לבחון במבט השוואתי, את יישומה הביצועי של החקיקה, במספר מדינות (כהן, 2011):

אוסטרליה

פריצת הדרך התרחשה בשנת 1992, כאשר התקבל 'חוק אפליית אנשים עם מוגבלות' (The Discrimination Act). לפי חוק זה, על המעסיק לערוך התאמות סבירות (reasonable adjustments) למקום העבודה, לשיטות העבודה, לציוד וכדומה, אשר יפחיתו את השפעת המוגבלות מבלי שייגרם לו קושי לא מוצדק (unjustifiable hardship) בנוסף, הוקם בשנת 2009 'מנהל המוגבלות' הלאומי המייצג את כלל הסוכנויות הממשלתיות העוסקות בשירותים המוענקים לאנשים עם מוגבלות.

באוסטרליה זיהו את הצורך בהנגשת המידע הרלוונטי שיסייע לכל הצדדים המעורבים בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה, והקימו מאגר מידע לכך.

המשרד לשירותי משפחה וקהילה (Department of Family and Community Services) פועל לעידוד מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות. בשנת 1997 ייסד המשרד את אסטרטגיית תמרוץ המעסיקים (Employer Incentives Strategy – EIS) כתוכנית-על שייכללו בה כל תוכניות הסיוע לגורמים המעסיקים עובדים עם מוגבלות. תוכניות הסיוע הכלולות בתוכנית-העל הן אלה:

מתאם לאומי להעסקת אנשים עם מוגבלות (National Disability Recruitment Coordinator)

– שתפקידו לסייע במציאת פתרונות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות במתן שירותי השמה מתקדמים אשר מתאימים את העובד לעבודה הספציפית ומכשירים אותו לקראתה. מאז 1 בינואר 2004 מפעילה חברת "Disability-WORKS" את השירות בכל רחבי אוסטרליה, על-פי הסכם עם המשרד.

מערכת התמיכה בשכר (Supported Wage System) – מערכת המאפשרת למעסיק לשלם לעובד עם מוגבלות שכר יחסי, בהתאם לתפוקה המופחתת שהוא מפיק מעבודתו בהשוואה לעובד שאינו מוגבל. התוכנית חלה רק על עובדים עם מוגבלות אשר אינם מסוגלים לקבל עבודה בשכר מלא בגלל מוגבלותם. כאשר מתחילה העסקתו של עובד חדש לפי תוכנית זו, המעסיק (כולל מעסיק שהוא גוף ציבורי) עשוי להיות זכאי לתשלום חד-פעמי שנועד לפצותו על ההוצאות הנגרמות לו מהעסקת עובד עם מוגבלות כאמור.

תוכנית סובסידית השכר (Wage Subsidy Scheme) – תוכנית לתמיכה כספית במעסיק שמתחיל להעסיק עובד עם מוגבלות, שמטרתה הגדלת סיכוייהם של אנשים עם מוגבלות לקבל עבודה בשוק החופשי. לשם קבלת הסיוע צריך שהמעסקה תתבסס על יחסי עובד ומעביד רגילים, בחוזה רגיל, ובכלל זה מתן תנאים סוציאליים נלווים. התנאים לקבלת ההטבה הם העסקה

לתקופה של 13 שבועות לפחות או העסקה שבתחילתה היה סביר להניח שתימשך 13 שבועות לפחות, בהיקף שבועי ממוצע של שמונה שעות לפחות. גובה הסובסידיה נקבע על-פי ההערכה של התמריץ הנדרש כדי להביא להעסקת העובד לאורך זמן, אך אינו עולה על שווי שכר העובד לתקופה של 13 שבועות, ובכל מקרה אינו גדול מהשכר שמשולם לעובד בפועל.

תוכנית ההתאמות במקום העבודה (Workplace Modifications Scheme) – תוכנית שנועדה לסייע למעסיקים לערוך התאמות פיזיות במקום העבודה או לרכוש ציוד או מכשור מיוחד לצורך העסקת עובד חדש עם מוגבלות. בתוכנית ניתן תמריץ למעסיק בדרך של סיוע כספי בביצוע ההתאמות או ברכישת ציוד עד 5,000 דולרים אוסטרליים, ובמקרים מסוימים היא ניתנת להחלה גם על עובדים קיימים (הממשיכים את עבודתם אצל אותו מעסיק) ועל עובדים עצמאיים. גם בתוכנית זו התנאי הוא שיש יסוד סביר להניח כי תקופת ההעסקה תהיה ארוכה מ-13 שבועות. יצוין כי בהתאמות אשר ממומנות בתוכנית זו לא נכללות "התאמות סבירות" שהמעסיק נדרש לבצע לפי דרישות חוק הפליית אנשים עם מוגבלות.

נוסף על האמור, ראש ממשלת אוסטרליה מחלק מדי שנה "פרסי המעסיק המצטיין" למעסיקים עובדים עם מוגבלות. הפרס מוענק לפי כמה קטגוריות (עסקים קטנים, בינוניים וגדולים, מוסדות להשכלה גבוהה, גופים ממשלתיים מדינתיים וארציים וכדומה). בשנת 2003 הוצעה מועמדותם של יותר מ-350 מעסיקים לקבלת הפרס. זכייה בפרס ואפילו הצגת מועמדות שיפרה את הפרופיל העסקי של החברות שהשתתפו בתחרות.

ארה"ב

את האיסור החוקי שנקבע בשנת 1990 לאפליית אנשים עם מוגבלות שכלית בכל היבטי התעסוקה הקדים למעשה, חוק השיקום משנת 1973 אשר כיוון לכך בשלושה מסעיפיו:

חוק השיקום משנת 1973 (The Rehabilitation Act) אוסר אף הוא הפליית אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, וזאת בשלושה תחומים עיקריים, כמפורט להלן:

סעיף 501 אוסר על רשויות פדראליות המעסיקות עובדים להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות וקובע כי על הרשויות לנקוט מדיניות של הפליה מתקנת בהעסקת אנשים עם מוגבלות ובקידומם.

סעיף 503 מחייב קבלנים שהתקשרו בחוזה עם הממשלה הפדראלית בהיקף של 10,000 דולר או יותר, וכן קבלני משנה שלהם, העומדים באותם קריטריונים, לנקוט מדיניות של הפליה מתקנת כלפי אנשים עם מוגבלות.

סעיף 504 אוסר על גופים המקבלים סיוע פדראלי להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ובפעילויות שהם מארגנים.

נוסף על אלה קיימים שלושה תמריצי מס שנועדו לסייע למעסיקים במימון התאמתו של מקום העבודה לצורכי עובדים עם מוגבלות והנגשתו לעובדים ו/או ללקוחות עם מוגבלות, כמפורט להלן:

זיכוי ממס לעסקים קטנים (Small Business Tax Credit) – זיכוי שנתי עד 50% מההוצאות שהוצאו בפועל לצורך התאמת מקום העבודה לעובדים עם מוגבלות. הזיכוי ניתן לעסקים קטנים שהכנסתם קטנה ממיליון דולר בשנה או שמעסיקים לא יותר מ-30 עובדים במשרה מלאה. הזיכוי

ניתן על ההוצאות שמעל 250 דולר ועד 10,250 דולר (כלומר הזיכוי המקסימאלי הוא 5,000 דולר).
סכום הזיכוי מופחת מסכום המס שעל המעסיק לשלם.

ניכוי ממס בגין הנגשת מבנים ותחבורה (Architectural/Transportation Tax Deduction) –
ניכוי ממס עד 15,000 דולר בשנה בגין הוצאות לצורך הנגשת מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות.
סכום ההוצאה מופחת מסכום ההכנסה הכוללת של העסק לצורך הגדרת ההכנסה החייבת במס.
יצוין כי שתי הטבות אלה הן שנתיות, ואין להעביר סכומים שלא נוצלו לשנה העוקבת.

זיכוי ממס בגין מתן הזדמנות לעבוד (Work Opportunity Tax Credit) – זיכוי ממס למעסיקים
עובדים מתשע קבוצות מוגדרות, בעלות הכנסות נמוכות, ובהן אנשים עם מוגבלות אשר סיימו
תהליך שיקום. המעסיק עובדים מקבוצות אלה מקבל זיכוי ממס עד 40% מתוך 6,000 הדולר
הראשוניים ששולמו לעובד כשכר בשנה הראשונה להעסקתו. כדי שהמעסיק יהיה זכאי לזיכוי על
העובד להיות מועסק 400 שעות לפחות בסך הכול, ועל המעסיק לקבל אישור מראש על זכאות
העובד להיכלל בתוכנית.

בריטניה

חוק הפליית אנשים עם מוגבלות משנת 1995 (Disability Discrimination Act) אוסר הפליה
לרעה בהעסקת אנשים עם מוגבלות. עד חודש אוקטובר 2004 חל חוק זה על כל מעסיק שעובדים
אצלו 15 עובדים או יותר, למעט כמה גופים כגון בתי-הכלא, המשטרה והצבא. מחודש אוקטובר
2004 ואילך יחול החוק גם על מי שמעסיק פחות מ-15 עובדים וגם על הגופים שהחוק המקורי לא
חל עליהם, למעט הצבא. החוק אוסר הפלייתם לרעה של אנשים עם מוגבלות בקבלה לעבודה
ובתנאי העבודה, ובכלל זה בתנאי ההעסקה, בסיכויי הקידום, בפיטורים וכדומה. החוק גם מחייב
מעסיקים לבצע התאמות סבירות שיאפשרו לאנשים עם מוגבלות להשתלב בסידורי העבודה
ובמקום הפיזי שבו היא נעשית. על-פי החוק, חובה על רשויות ציבוריות לקדם שוויון הזדמנויות
לאנשים עם מוגבלות במסגרת המדיניות שהן קובעות, אולם אין להניח שהדבר ישפיע על מדיניות
הרכישה של רשויות אלה, שכן הן כפופות גם להנחיות האיחוד האירופי בכל הקשור לתחרות
חופשית, ואילו חוק הפליית אנשים עם מוגבלות אינו גובר על דרישות חקיקה חיצונית לו.

בד בבד עם האמור, הוקם במשרד הממשלתי לעבודה ולפנסיה (Department of Work and Pensions) בבריטניה מרכז Job Centre Plus ("מרכז התעסוקה"), הנותן שירות לאנשים עם
מוגבלות ולמעסיקים המבקשים להעסיקם. להלן התוכניות לתמרוץ מעסיקים שמרכז התעסוקה
מפעיל:

שירות יועצים להעסקת אנשים עם מוגבלות (Disability Employment Advisers – DEA) –
סיוע בגיבוש מדיניות העסקה רצויה שתעזור הן למעסיקים הן לעובדים עם מוגבלות ומתן מידע על
התוכניות שהמרכז מקיים.

תקופת תיאום ציפיות (Job Introduction Scheme – JIS) – תוכנית שמטרתה לאפשר לאנשים
עם מוגבלות לבדוק אם משרה מסוימת תתאים להם בהתחשב במוגבלותם, ולמעסיקים לבדוק את
התאמתם של עובדים למשרות שהם מציעים. במסגרת תוכנית זו המעסיק משלם לעובד את השכר
הרגיל למשרה ומקבל מענק בסך 75 לירות שטרלינג לשבוע במשך ששת שבועות ההעסקה

הראשונים. במקרים חריגים ניתן אישור להארכת התקופה עד 13 השבועות הראשונים. המשרה יכולה להיות מלאה או חלקית, אולם אין ההטבה ניתנת בעבור העסקה שצפוי כי תימשך פחות משישה חודשים או בעבור משרה שנוצרה רק לצורך ניצול התוכנית. מעסיקים שהם גופים ממשלתיים אינם זכאים ליהנות מתוכנית זו.

“צעד לעבודה” (Work Step) – תוכנית שמסייעת לאנשים עם מוגבלות שניצבים בפניהם מחסומים מורכבים יותר בקבלת עבודה או בשמירה על מקום עבודתם. בתוכנית זו על המעסיק לספק לעובד עבודה, ציוד, הדרכה ופיקוח, ולהעסיקו באותם תנאים ובאותו שכר שמקבלים עובדים אחרים שהוא מעסיק. מרכז התעסוקה שהוזכר לעיל מכין חבילת סיוע מותאמת אישית לעובד ולמעסיק, ובה, בין השאר, סיוע לעובד בהתאמה לתפקיד, ייעוץ בנושא הגברת המודעות לענייני מוגבלויות ולעתים גם סיוע כספי.

הכנה לעבודה (Work Preparation) – תוכנית המאפשרת למעסיק לתת לעובד ניסיון תעסוקתי בתחום מסוים.

“גישה לעבודה” (Access to Work – ATW) – תוכנית שמציעה למעסיקים מענק לסיוע בכיסוי ההוצאות הנגרמות על רקע מוגבלות של עובד. בהוצאות אלה נכללים בין השאר סיוע של מתרגם או מקריא בעבודה או במהלך ריאיון העבודה, ציוד מיוחד לסיוע לעובד עם מוגבלות, התאמות פיזיות לחצרים או לציוד במקום העבודה וסיוע במימון הוצאות נסיעה לעבודה כאשר העובד אינו מסוגל להשתמש בתחבורה הציבורית. בעבור עובד המועסק במשך יותר משישה שבועות גובה המענק הוא 80% מההוצאות שאושרו מעל 300 לירות שטרלינג ועד 10,000 לירות שטרלינג, וכן 100% ההוצאות שאושרו מעל 10,000 לירות שטרלינג. בעבור עובד חדש (או עובד שהועסק פחות משישה שבועות) גובה המענק הוא עד 100% מסך ההוצאות שאושרו. הסיוע ניתן לתקופה שאינה ארוכה משלוש שנים, ולאחר תקופה זו הנסיבות נבחנות מחדש. אין להשתמש במענק הגישה לעבודה למתן סיוע שהמעסיק מחויב לתת על-פי חוק.

שימוש ב”סמל המוגבלות” – השימוש בסמל זה מבהיר לאנשים עם מוגבלות כי הגישה כלפיהם במקום העבודה היא חיובית וכי יזכו בו ליחס הוגן. השימוש בסמל עשוי לסייע למעסיק לפתח מצרכים ושירותים ללקוחות עם מוגבלות ולשווקם.

זכות השימוש ב”סמל המוגבלות” ניתנת למעסיקים המתחייבים לעמוד בחמש התחייבויות בעניין העסקת אנשים עם מוגבלות, ואלה הן:

- התחייבות לראיין כל מועמד עם מוגבלות העונה על דרישות תפקיד פנוי אצל המעסיק ולשקול את העסקתו;
- התחייבות לקיים אחת לשנה לפחות שיחה עם עובדים עם מוגבלות, כדי לבחון את אפשרויות ההתפתחות התעסוקתית שלהם;
- התחייבות לעשות כל מאמץ לאפשר לעובדים שעתידיים להפוך אנשים עם מוגבלות שכלית להמשיך בעבודתם;
- התחייבות לפעול לפיתוח מודעות כלפי אנשים עם מוגבלות בקרב כלל העובדים לשם שיפור סביבת העבודה;
- התחייבות לסקור מדי שנה את ההתחייבויות ואת ההצלחות ולתכנן שיפורים לעתיד.

תמריצים להזמנת מוצרים ושירותים: בנובמבר 1994 הנהיגה הממשלה ‘הסדרי חוזים מיוחדים’ (Special Contracts Arrangement) שמטרתם לסייע למעסיקים אנשים עם מוגבלות להתמודד על

חוזים עם גופים ומשרדים ממשלתיים בבריטניה. תוכנית זו מופעלת אף היא בידי מרכז התעסוקה. כדי להירשם כספק במסגרת ההסדרים האמורים על המעסיק להיות חברה שלא מטרת רווח שתעמוד בתנאים האלה:

- על-פי תקנון החברה אסור לה לחלק דיבידנד לחברים או לבעלי מניות ועליה להשקיע את רווחיה בקידום מטרותיה.
- החברה מוקמת בתוך שטחי האיחוד האירופי.
- לפחות 50% מכלל העובדים בחברה הם עם מוגבלות חמורה.
- תפוקת העובדים המוגבלים היא בין 30% ל-80% מהתפוקה שהייתה לעובדים ללא מוגבלות באותם תפקידים.
- בעבודת העובדים המוגבלים יש משום תרומה ממשית לעסקי החברה, ולא רק עבודה טיפולית.
- העובדים המוגבלים מקבלים שכר זהה או דומה לזה שהיה מקבל עובד ללא מוגבלות שביצע משימות דומות.

גרמניה

יישום החקיקה מתנהל באמצעות המנגנונים הבאים: (1) מדרג מוגבלות – דרגת המוגבלות של אדם נמדדת על סולם של 100-20 נקודות. אדם המחזיק בדרגת מוגבלות בת 50 נקודות ומעלה מוגדר כבעל מוגבלות קשה. אדם שמחזיק בדרגת מוגבלות בת 30 נקודות ומתקשה לאתר מקום עבודה או להתמיד בו לאורך זמן, זכאי למעמד מיוחד המקביל לאדם המוגדר כבעל מוגבלות קשה, על הזכויות הכלולות בכך. כלל אנשים עם מוגבלות זכאים למגוון הטבות שנועדו לקדם השתלבותם בשוק העבודה ובהן: ייעוץ בבחירת מקצוע, שירותי השמה והכשרה מקצועית, מענקים להכשרה ולמעסיקים.

(2) אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה זכאים, כאמור, להטבות וזכויות מיוחדות, כגון היכללות במכסות תעסוקה, שמשמעותה היא, שכלל המעסיקים במשק – במגזר הציבורי והפרטי, כאחת-המעסיקים 20 עובדים ומעלה, חייבים בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה ב-5% מהמשרות. מעסיקים שאינם עומדים במכסה, מחויבים בתשלום קנס חודשי בגין כל מישרה שלא אוישה, כאמור. ההכנסות מקנסות אלה משמשות למתן הטבות העסקה לאנשים עם מוגבלות שכלית ולמעסיקים.

סנקציה נוספת חלה על מעסיק שאינו עומד בחובה לקיים את החוק הקובע כי מוגבלות מועמד אינה יכולה לשמש סיבה לאי העסקתו. המעסיק עשוי להיתבע ולהיות מחויב בפיצוי המועמד. החקיקה בגרמניה קובעת כי אנשים עם מוגבלות חמורה יועסקו בתנאים שבמסגרתם יוכלו לעשות שימוש מרבי בכישוריהם. לפיכך מעסיקים מחויבים להתאים את סביבת העבודה להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה. כאשר עלות ההתאמה הינה מעל יכולת המעסיק, היא תמומן מכספי הקנס הנובע מאי עמידה במכסות העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית. עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה אף זכאים לשבוע חופשה נוסף בשנה בתשלום ופטור מעבודת שעות נוספות – כדי לשמור על בריאותם ולהותיר להם זמן להשתלבות בתחומי חיים אחרים.

תמריץ למעסיקים עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה העומדים במכסות העסקה משולם להם בשיעור מסוים מהשכר המוענק לעובדים לאורך תקופה מסוימת.

דו"ח הוועדה הציבורית (2005), גם מתאר את שיטת המכסות (quota), שמשמעותה היא דרישה חוקית המחייבת בעלי עסקים להעסיק מכסה קבועה של עובדים עם מוגבלות.

אוסטריה

עידוד מעסיקים לקלוט אנשים עם מוגבלות שכלית מופעל במסגרת תכנית הגורסת כי שילובם בשוק העבודה הרגיל עדיף על פני הפרדתם לשוק עבודה משני מוגן. נקבעו לכך מספר מנגנונים: מכסות – חובת העסקת עובד מוגבל על כל 25 עובדים או תשלום 'היטל מפצה' בגין חריגה ממכסה זו; סובסידיות למעסיק בשל תפוקה מופחתת של עובד בעל מוגבלות; פרמיה למעסיק שעובד אצלו כחניך אדם עם מוגבלות; תמיכה כספית למעסיק עבור התאמת תשתית וציוד לעובד עם מוגבלות.

פולין

החוקה החדשה של פולין, משנת 1997, קובעת כי על הרשויות לסייע לאזרחים עם מוגבלות להתקיים בכבוד, להסתגל לעבודה וליהנות מקשר חברתי. תמרוץ המעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות נעשה בפולין באמצעות תוכנית שנכללים בה מכסות, היטלים ותמריצים (Quota-Levy-Incentive). התוכנית פותחה בהדרגה ועוגנה בשני חוקים עיקריים, שהמאוחר בהם נועד להוסיף על המוקדם ולא להחליפו. ההוראות העיקריות הכלולות בחוקים ובתקנות שתוקנו על-פיהם הן אלה:

- החוק חל על אנשים עם מוגבלות בני 15–65 שאין להם הכנסה ושמוגבלותם אושרה בידי ועדה המוסמכת לכך.
- החוק חל על כל המעסיק יותר מ-25 עובדים, וקובע מכסה של 6% מכלל העובדים לפחות שהם עובדים אנשים עם מוגבלות, שמעסיק כאמור חייב להעסיק.
- החוק מטיל על המעסיק היטל בסך מחצית השכר השנתי הממוצע בגין כל עובד, במקרה שלא עמד במכסות ההעסקה.
- מעסיק הפועל על-פי החוק מקבל הטבות במס הכנסה ובמיסי שכר.
- על המעסיק להתאים את מקום העבודה לצורכי העובדים עם מוגבלות.
- החוק קובע חובת הקמת משרדים אזוריים לשיקום, להדרכה ולהשמה. המעסיקים אנשים עם מוגבלות שהופנו אליהם ממשרדים אזוריים אלה מקבלים פיצוי מקרן השיקום הלאומית.

החוק מאפשר הענקת מעמד "עסק מוגן" (Labor Protected Business) לחברה המעסיקה במשרה מלאה 25 עובדים לפחות. המעמד ניתן לתקופת שלוש שנים, וכדי לקבלו על העסק לעמוד בתנאים אלה:

- מכלל העובדים לפחות הם אנשים עם מוגבלות (10% מהם לפחות עם מוגבלות ניכרת או בינונית) או 30% מכלל העובדים לפחות הם עם מוגבלות ניכרת או בינונית שהם עיוורים או עם מוגבלות שכלית.
- כל השטח המשמש לייצור עומד בקריטריונים הקבועים בכל הקשור לצורכי אנשים עם מוגבלות.
- העסק מספק טיפול רפואי ראשוני ומשני ושירותי ייעוץ ושיקום.

- עסק מוגן זוכה להטבות המפורטות להלן:
- מימון מכספי קרן השיקום הלאומית;
- הלוואות (שחלקן הופכות למענקים) לצורך השקעה בחידושים;
- סובסידיות ליצירת מקומות עבודה חדשים לעובדים עם מוגבלות, להפעלת סדנאות לריפוי בעיסוק ולאמצעי תחבורה מיוחדים;
- החזר השכר המשולם למובטל עם מוגבלות שהועסק בעסק במשך 18 חודשי ההעסקה הראשונים, ובכלל זה תשלומי המעסיק לביטוח לאומי;
- פטור ממס, לרבות מס ערך מוסף ותשלום לקרן העבודה הלאומית (National Labor Fund). עסק מוגן הזכאי לפטור ממס כאמור ישלם 10% משווי ההטבות הניתנות לו לקרן השיקום הלאומית. 90% הנותרים יופנו לשיקום עובדים עם מוגבלות בעסק.

קנדה

המשרד הממשלתי לפיתוח חברתי בקנדה (Social Development Canada) פועל לתמרוץ מעסיקים להעסיק עובדים עם מוגבלות, בין השאר באמצעות התוכניות האלה:

תוכנית לסבסוד שכר (Targeted Wage Subsidies Program), שמטרתה לעודד מעסיקים להעסיק עובדים שלולא התוכנית לא היו מעסיקים, בשל מוגבלותם. התוכנית מיועדת לזכאים לתשלומי ביטוח אבטלה. לשם קבלת הסבסוד על המעסיק להתקשר בחוזה עם משרד אזורי של המרכז למשאבי אנוש של קנדה (Human Resource Centre of Canada) למשך תקופה שאינה ארוכה מ-78 שבועות.

קרן הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות (Opportunities Fund for Persons With Disabilities), המיועדת לתמיכה בפעולות חדשניות, ובין השאר לעידוד מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות שלא היו מעסיקים בנסיבות אחרות. כל פרויקט יותאם לצורכי העובד הספציפי ויימשך עד 52 שבועות, ובמקרים מסוימים, בהתאם לצורכי העובד, תוארך ההעסקה עד 78 שבועות בסך הכול. תוכנית זו מתאימה בדרך כלל למי שאינם זכאים לתשלומי ביטוח אבטלה. סיכום הממצאים דלעיל, מאפשר לסווג את מנגנוני התמרוץ למספר סוגים:

- הטבות במס למעסיקים המשלבים בעבודה אנשים עם מוגבלות – ארצות הברית ופולין.
- הטבות בהקשר של עריכת התאמות פיזיות במקום העבודה – אוסטרליה, אוסטרליה, ארצות הברית, בריטניה ופולין.
- סובסידיות למעסיקים על שכרם של מועסקים עם מוגבלות – אוסטרליה, אוסטרליה, בריטניה וקנדה.
- מענקים ליצירת מקומות עבודה – אוסטרליה ופולין.
- מכסות להעסקת אנשים עם מוגבלות, לעתים השתת היטל על מעסיקים שאינם עומדים במכסות אלה – אוסטרליה, גרמניה ופולין.
- עידוד גופים המזמינים מוצרים או שירותים מגופים המעסיקים אנשים עם מוגבלות – אוסטרליה ובריטניה.

בולטת בעליל העובדה, כי מבין המדינות המנויות לעיל, רק גרמניה כופה בחוק על ארגוני עבודה בסדר גודל מסוים ומעלה, את העסקת בעלי הלקות השכלית, ולא מותירה זאת לשיקול דעתם, או

לרצונם הטוב ליהנות מפירות התמריצים המוצעים להם. בכך משתקפת, למעשה, חולשת המדיניות הנקוטה בארצות האחרות, שכן התניית שילוב בעלי הלכות בשוק העבודה בהיענות רצונית של ארגוני העבודה השונים לתמריצי המדינה מהווה מתכון בטוח להנצחת הפער הרווח, בדרך כלל, במדיניות ציבורית בין התכנון המוצהר לבין יישומו, הלכה למעשה.

אישוש לעובדה זו נמצא בממצאי מחקר (Olney & Kennedy, 2000), המראה כי ההכרה בחשיבות התעסוקה כחלק משיקום אנשים עם מוגבלות שכלית אינה גבוהה, עדיין. במחקר נעשתה השוואה בין מבוגרים אנשים עם מוגבלות שכלית לבין מבוגרים עם מוגבלויות אחרות גיל העבודה. הסתבר כי מבוגרים אנשים עם מוגבלות שכלית:

1. מקבלים שירותים תעסוקתיים אחרים, למשל: תעסוקה נתמכת.
 2. מועסקים בשוק התחרותי בשיעור יותר נמוך.
 3. בעלי סיכויים יותר גבוהים להיות מועסקים במסגרות תעסוקה נפרדות.
- ממצא נוסף במחקר זה, הוא שאנשים עם מוגבלות שכלית חווים אותן רמות של סיפוק מהעבודה כמו אנשים עם מוגבלויות אחרות.

מחקר אשר ניתח את משמעות המושג 'עבודה' כפי שנתפס בעיני אנשים עם מוגבלות שכלית, מצא כי עבודה נתפסת בעיניהם בעיקר כפעילות אהובה שמביאה ליצירת קשרים עם אנשים ולרווח כלכלי. זאת, בהשוואה לאנשים נטולי מוגבלות, אשר תפסו את המושג 'עבודה' בצורה אמביוולנטית וציינו גם צדדים שליליים של עבודה - למשל, היותה פעילות מעייפת ותובענית (Ferrari, Nota & Salvatore, 2007). מאמר נוסף שהתפרסם שנתיים מאוחרות יותר (Jahoda, 2009), טען כי תעסוקה טומנת בחובה הבטחה גדולה לאנשים עם מוגבלות אינטלקטואלית. היא מציעה את ההזדמנות להכלה חברתית, תחושת שייכות קהילתית ומטרה עבורם. מאמר זה מביא ממצאיהם של חוקרים משנים קודמות, לפיהם אנשים עם מוגבלות שכלית זו הצהירו בעקביות אודות רצונם לעבוד, וכן שהממצאים העידו על השפעת הדימוי העצמי שלהם כ'עובדים', על היבטים מסוימים בתפקודם הפסיכו-חברתי.

ראוי בהקשר זה להתעכב על הרציונאל אשר ביסוד מודל 'תעסוקה נתמכת' - כמנגנון חברתי לשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בפעילות יצרנית.

פיתוח תוכניות ל'תעסוקה נתמכת' נעשה לראשונה רק בשנות השמונים למאה הקודמת בארצות-הברית ואף הוגדר באופן פורמאלי בשנת 1986 בחוק (Rehabilitation Act Amendments, P. L. 99-505).

החוק האמריקאי (U. S Developmental Disabilities Act, 1984) מגדיר 'תעסוקה נתמכת' כתעסוקה בשכר בשוק הפתוח, המיועדת:

1. לאנשים בעלי מוגבלות התפתחותית אשר אינם מסוגלים להשתכר שכר מינימום, או מעל המינימום בשל המוגבלות שלהם.
 2. לאנשים הזקוקים לתמיכה מתמשכת הכוללת ליווי, הכשרה והסעה, על מנת שיוכלו לעבוד בשוק הפתוח.
- עקרונותיה של תוכנית זו הם:

1. אמונה ביכולתו של האדם הלוקה במוגבלות, לעבוד בשוק החופשי.

2. השמה בעבודה מתאימה בקהילה.
3. קבלת גמול כספי תמורת עבודתו.
4. התמקדות במערכות תמיכה הדרושות להבטחת מימוש יעדי השילוב בשוק העבודה.
5. העתקת ההכשרה לתעסוקה ממרכז שיקום למקום עבודה.
6. מוקד ההתייחסות אינו הפרט אלא ההשמה בעבודה יצרנית.

נמצא כי למרות ש'תעסוקה נתמכת' הינה חלופת תעסוקה מקובלת עבור אנשים עם מוגבלות שכלית, המהווים כ-2% מכלל האוכלוסייה, בתוכנית ה'תעסוקה הנתמכת' השתתפו רק אלפים בודדים. Simmons & Flexner (1992), מציינים שבתכנית תעסוקה נתמכת קיימות שתי גישות בנוגע להכשרת אנשים עם מוגבלות שכלית:

1. הכשרה לפני הכניסה לעבודה - תכנית ההכשרה בתעסוקה נתמכת הינה לתקופה קבועה מראש ומטרתה לאפשר לאדם עם מוגבלות שכלית להתנסות בכישורי עבודה ספציפיים וללמוד התנהגויות מקובלות.
 2. הכשרה 'תוך כדי עבודה' - ההכשרה ניתנת עם הכניסה לעבודה ובמקום העבודה. תקופה זו עשויה לנוע בין שבועיים לארבעה שבועות ועד מספר חודשים, בהתאם לרמת כישוריו של העובד ולמורכבות העבודה. בתקופה הראשונית מלווה מדריך את העובד לאורך כל היום, מלמד אותו את העבודה ומגיח שתבוצע כהלכה, וכן משמש כסגורו של העוד בפני מעסיקו. כאשר העובד אנשים עם מוגבלות שכלית מתקדם בעבודה ומשתלב בה, מצטמצמת מעורבותו הפעילה של המדריך בסביבת העבודה והופכת למעקב עמו ועם בני משפחתו, בצד מוכנות לשוב כדי להכשיר מחדש את העובד (Moon et, 1986).
- ישנה עדות לכך שתעסוקה נתמכת מצליחה, כאשר העובד עם מוגבלות שכלית מקבל תמיכה ממקורות שונים בכל תחום מתחומי חייו, בעבודה ומחוץ לה, במסגרת הבית והקהילה (Simmons & Flexner, 1992).

גורם חשוב נוסף בהשגת הצלחה בתעסוקה נתמכת הוא תיאום בין מקורות התמיכה השונים ובין שירותים שונים בקהילה, כבתי-ספר לחינוך מיוחד ומפעילי תעסוקה נתמכת. חשיבות התיאום נועדה להבטיח מעבר החלק ממערכת החינוך לעולם העבודה. אחת התשומות העיקריות של השתתפות בעבודה נתמכת היא ההזדמנות של עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית לעבוד עם עובדים רגילים בסביבת עבודה רגילה, אולם הממצאים לגבי שילוב חברתי המוצגים במחקר זה אינם חד-משמעיים (מנדלר ונאון, 2003). קביעה נוספת היא, שבחינה של אסטרטגיות העשויות לעזור לעובד אנשים עם מוגבלות שכלית להשתלב במקום העבודה, כגון ביצוע שינויים בסביבה הפיזית במקום העבודה, וגיוס תמיכת הרשת החברתית, הופכות להיות נקודות מרכזיות בתכניות התעסוקה.

דו"ח שהופק על-ידי אוניברסיטת לידס, והנושא את הכותרת: Academic Network of European Disability experts (ANED-VT/2007/005) (2009), סוקר את תעסוקת אנשים עם המוגבלויות בארצות אירופה ומציין כי, בארצות מזרח אירופה בדרך-כלל לא משולבים, עדיין, אנשים עם המוגבלויות בשוק העבודה הפתוח. המסמך נוקב בשלשה עשר אלף אנשים עם מוגבלות ברומניה המהווים 2. 93% מכלל אנשים עם המוגבלויות, שמחזיקים במשרה כלשהי. ההסבר נעוץ,

לדעת מחברי הדו"ח, בכך שהחוק 509/2002 אודות תעסוקת נכים, לא התייחס כלל להכשרה מקצועית, חינוך ייחודי, תמיכה פרטנית וכו', שיביאו נכים להשיג עבודה.

ניתן לאפיין את מנגנוני העידוד להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בכך, שקיימים בחלק מן המדינות הסדרים שונים לסבסוד שכרו של עובד עם מוגבלות, שמטרתם להעביר אותו מניהול חיים על בסיס קצבה, אל חיים על בסיס השתכרות מעבודה.

במרבית מדינות מערב אירופה מסובסד שכר העבודה, כך שעובד עם מוגבלות מקבל שכר עבודה זהה לזה של עובד ללא מוגבלות הממלא אותו תפקיד, או שכר מינימום (למשל: צרפת). גובה הסבסוד ומשך קבלתו שונים ממדינה למדינה. בחלק מהמדינות יורד הסבסוד בהדרגה, על בסיס ההנחה כי עם השתלבותו בעבודה של עובד עם מוגבלות יעלה כושר העבודה שלו, ועמו גם שכרו (למשל: פורטוגל, אוסטריה, גרמניה). לעתים הסבסוד ניתן ישירות לעובד, ולעתים הוא ניתן דרך המעסיק.

ישנן מדינות המאפשרות השתכרות לצד המשך קבלת קצבת המוגבלות למשך תקופה מסוימת, משום ההנחה כי החשש לאבד את הקצבה בעקבות היציאה לעבודה, עלול להוות תמריץ שלילי לעבודתם של אנשים עם מוגבלות.

השילוב ההדרגתי בין השתכרות מעבודה ובין קצבת מוגבלות (למשל: בגרמניה) נמצא כיעיל ביותר, בעיקר משום שהוא מעניק תחושת בטחון לאנשים עם מוגבלות, שכן הוא יודע כי יוכל לחזור ולקבל את מלוא הקצבה בכל נקודת זמן, אם לא יצליח להשתלב בשוק העבודה. מדינות מערב אירופה (כהולנד, נורבגיה, שוודיה וגרמניה) אף מאפשרות את הקפאת הקצבה לפרק זמן קצוב – עד להפשרתה מחדש, למקרה שהשתלבותו בעבודה של אנשים עם מוגבלות לא צלחה.

מצטיירת, במכלול, מדיניות תעסוקתית משלבת, המתבססת על העקרונות הבאים:

- הטבות במס למעסיקים המשלבים בעבודה את אנשים עם מוגבלות שכלית.
- סובסידיות למעסיקים על שכרם של מועסקים אנשים עם מוגבלות שכלית.
- הטבות בהקשר של עריכת התאמות פיסיות במקום העבודה.
- מענקים ליצירת מקומות עבודה.
- מכסות להעסקת אנשים עם מוגבלות, והטלת היטל על מעסיקים שאינם עומדים בהן.
- עידוד גופים המזמינים מוצרים או שירותים מגופים מעסיקים אנשים עם מוגבלות שכלית.

בשנת 1986 המליצה הנציבות האירופית (The European Commission, Recommendation) למדינות האיחוד, לשלב את שיטת המכסות (quota) אצלן. היו מדינות שאימצו חובה חוקית זו באופן מלא, ואחרות (לדוגמא: אוסטריה, איטליה, בלגיה) בחרו להתחייב לשיטה זו באופן חלקי. מדינות כיוון וספרד, הגבילו את יישום השיטה למגזר הציבורי, בלבד. סיכום-ביניים מצביע על הדרך המפותלת שעברה החשיבה המערבית – בעיקר אצל מיצגיה המובהקים: ארה"ב ובריטניה - בקרב שכבת 'מקבלי החלטות' במסד השלטוני, כלפי קהילת אנשים עם המוגבלות.

די מפתיע להיווכח, כי רק בשנים המאוחרת של ההיסטוריה האנושית התגבשו הסדרים מתוקנים ההולמים חברה החותרת בהתמדה לקדמה בכל אורחות חייה.

9.I. חסמים בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – היבטים תיאורטיים

1.9.I. עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית

הניסיון לפענח את החסמים העומדים בדרכם של אנשים עם מוגבלות שכלית, בכלל, ומוגבלות שכלית- בפרט, מלהשתלב בשוק העבודה הפתוח, מביא אותנו לאחד ממושגי המפתח בעולם התוכן של הפסיכולוגיה החברתית, והוא המושג 'עמדה', - הנוגע ליחסיו של האדם עם עולמו החברתי והחומרי ועם עצמו, ולנטייתו להעריך אנשים, חפצים או נושאים, לחיוב או לשלילה. הגישה המסורתית לשינוי עמדות, אותה חקרה קבוצת מדענים מאוניברסיטת ייל בראשותו של קרל הובלד (Hovland & Weis, 1951), ענתה לשאלות 'מתי' ו-'איך', בנוגע להשפעה: "מי אומר מה למי, ובאיזו מידה זה משפיע".

אולפורט (Allport 1968), ראה ב'עמדה' את המושג הבולט ביותר בפסיכולוגיה החברתית, והשווה אותו למרכזיות של מושג ה'אטום' בפיזיקה.

בסקירתו המקיפה של מקגווייר (McGuire, 1985) על עמדות, הוא מדווח כי ניתנו למושג זה יותר מ-500 הגדרות. על כן, נסתפק בהצגת שלוש גישות רווחות להגדרת 'עמדה':

1. הגישה התלת-רכיבית, הרואה את העמדה כצירוף של שלושה רכיבים: רכיב קוגניטיבי –

העונה על השאלה: מה האדם חושב, יודע או מאמין לגבי אובייקט העמדה; הרכיב הרגשי – העונה על השאלה: מה מרגיש האדם כלפי האובייקט, או כיצד הוא מעריך אותו לאור הידוע עליו; הרכיב ההתנהגותי – העונה על השאלה: כיצד נוטה האדם לפעול כלפי האובייקט. הגישה התלת-רכיבית טוענת, שהעמדה היא צירוף של המרכיבים הקוגניטיביים, הרגשיים וההתנהגותיים, ושיש קשר ביניהם. בפרט, אם לעמדה יש רכיב התנהגותי, אזי יש לצפות לקשר בינה לבין התנהגות בפועל. יש, כמובן, החולקים על גישה זו, והסבורים כי שלושת מרכיבי העמדה הם שלוש צורות תגובה שונות שיש לבני האדם כלפי אובייקט העמדה, הנרכשות באופן שונה, מאוחסנים בזיכרון נפרד, ולא בהכרח נוצרת זיקה שיטתית ביניהם.

2. הגישה הדו-רכיבית שגורסת כי 'עמדה' מכילה שני רכיבים, בלבד: קוגניטיבי ורגשי. לא הכרחית זיקה בין עמדה להתנהגות (Zajonc & Markus, 1982).

3. הגישה החד-רכיבית שמגדירה את 'עמדה' במימד אחד, בלבד- מימד ההערכה או הרגש, שכן הצד הרגשי מעורב בכל הערכה. 'עמדה' היא עוצמת ההערכה החיובית או השלילית שיש לאדם כלפי אובייקט כלשהו.

העמדה מסייעת לאדם לארגן את עולמו באמצעות ארבעה תפקודי הסתגלות (Katz, 1960):

1. העמדה משמשת כסכימה לארגון ידע.
2. העמדה מביאה תועלת בשירות צרכים אישיים.
3. העמדה מסייעת בהגנת האגו.
4. העמדה משמשת אפיק לבטא ערכים החשובים לאדם.

מאפיין משמעותי לענייננו, הקיים ב'עמדה' הוא, שיש לעמדות גם צד חברתי ואישי שלילי: לעתים מעניקות עמדות לאדם הרגשה טובה במחיר השפלת הזולת או שנאת מיעוטים; מקצתן - מכלילות יתר על המידה; אחרות מהוות דעות קדומות, ויש כאלה המשרתות צורכי אישיות במחיר של סילוף המציאות.

תהליכי התנייה (למידה) שבאמצעותם האדם רוכש עמדות הם: התניה קלאסית – למידת קשר בין אירועים; התניה אופרנטית – למידת קשר בין פעולה לתוצאותיה; למידה תצפיתית – באמצעות התבוננות באנשים מסביב וחיקוי שלהם. האדם חשוף לשלושה תהליכי השפעה אשר מביאים אותו לאמץ עמדות או לשנות אותן: התרצות; הזדהות; והפנמה (Kelman, 1961). בחיי היומיום, שלושת תהליכי ההשפעה אינם קיימים בהכרח בצורתם הטהורה, אלא משולבים זה בזה.

בהינתן, כי ייחוסים ועמדות מוטים מבוססים על פרשנויות שגויות ועל נטיות (Trope & Gaunt, 2003) שמקורן בערוץ החשיבה הפריפריאלי (היוריסטי) בו העמדות והייחוסים המתקבלים מבוססים על פרשנויות שגויות ועל נטיות, אזי קשה, אם לא בלתי-אפשרי לבלום את החשיבה הסטריאוטיפית, אולם ניתן להפחית ולנטרל אותה באמצעות יצירת מודעות לקיומה ואספקת מידע סותר סטריאוטיפי (Quin, Macrea & Bodenhausen, 2003). תהליך נוסף של היווצרות עמדה מתרחש בערוץ חשיבה מרכזי-בקורתי, והוא כולל בחירה בין חלופות, תוך השוואת הידע המתקבל עם ידע קיים. הוא כרוך בגיוס של קשב ומשאבים קוגניטיביים ובקיומה של הנעה לעשות זאת. במסגרתו נוצרים שינויים בעמדות (Visser & Cooper, 2003). 'מודל הפעולה המנומקת' (Reasoned Action) שהגו אייזן ופישבין (Ajzen & Fishbien, 2005), מייצג גישה המניחה כי התנהגות האנשים נובעת בצורה הגיונית מאמונותיהם, עמדותיהם וכוונותיהם. כאשר ההנעה והיכולת מצויות ברמה גבוהה לעבד בצורה זהירה מידע שמתקבל, לא תופעלנה עמדות בצורה אוטומטית אלא מתוך שיקול-דעת.

כדי לעגן את בירור משמעות המושג 'עמדה', בהקשר הספציפי של עמדות מעסיקים כלפי העסקת בעלי לקות שכלית, ראוי לאזכר את חיבורו של Livneh (1988) אודות המקורות לעמדות שליליות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. המקורות הללו מסווגים לששה מימדים:

1. **מימד סוציו-תרבותי ופסיכולוגי**: המקור לעמדות השליליות במימד זה עשוי לנוע על רצף, מעמדות הנובעות מנורמות תרבותיות וחברתיות מסוימות ועד עמדות שליליות הנובעות מהתנסות פסיכו-דינאמית התפתחותית, שייחודית לכל פרט.
2. **מימד רגשי-חשיבתי**: מיקומו של המקור לעמדות שליליות הוא בין עמדות הנובעות מבעיות רגשיות כתחושת אשמה ודאגה, לבין עמדות שליליות המאופיינות ע"י המימד האינטלקטואלי, כחוסר סובלנות, חוסר בהירות או דיסוננס קוגניטיבי.
3. **הכרה-תת הכרה**: הגורמים לעמדות שליליות במימד זה נעים בין מקורות שהצופה אמור להיות מודע להם לבין אלו שהוא אינו מודע להם.
4. **ניסיון קודם-סיטואציה בהווה**: המקור לעמדות שליליות במימד זה עשוי לנוע בין ילדות מוקדמת המכילה חינוך והשפעת הורים לבין מקורות הקשורים בסיטואציות ויחסים בינאישיים עצמאיים.

5. **מקורות פנימיים-מקורות חיצוניים:** במימד זה קשורות העמדות השליליות בין התייחסות היחיד הלא-נכה (בהתאם לרקעו הדמוגרפי ולאישיותו), לבין אפיוני האדם הנכה.

6. **תיאורטי-אמפירי:** המקור לגישות השליליות במימד זה נע בין עמדות המבוססות על גישות תיאורטיות טהורות לבין עמדות הקשורות לממצאים מחקריים אמפיריים. על ציר הזמן במסלול-חיי של האדם, הוא כילד אינו מחזיק בעמדות מוקדמות כלפי אנשים, ולומד להתייחס אליהם בד-בבד עם לימוד שאר הנורמות הרווחות בחברה שהוא חי בה (Erlich, 1980; Sanger, 1953). ילדים מעצבים עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות מגיל ארבע-חמש שנים (Gerber, 1977; Jones & Sike, 1970), והן בדרך-כלל שליליות (Jones, 1984; Home, 1985; Yorker, 1988). במהלך החיים נשכח מקור לימוד העמדה, והפרט מפתח בעצמו הצדקות פנימיות הנשענות על מודלים קודמים. תהליך זה פועל בהתפתחות עמדות כלפי קבוצות שונות, שהאדם עשוי אף לא לפגוש בהן (Katz, 1983). כך הוא תהליך היווצרות דעה קדומה על קבוצה חברתית, שאינה מבוססת על עובדות. כאשר אדם מזהה אדם אחר כשייך לקטגוריה כלשהי, יש לו כבר מושג ראשוני על אותו אדם, והוא אף מצפה ממנו להתנהגות מסוימת. אבל תגובה זו עלולה להביא לעיוות תפיסתי עקב התעלמותו מהבדלים אישיים רבים ומתוך כך לתיוג קבוצה מסוימת (בן-זאב, גלעדי וטילינגר, 1991). תוצר מקביל של החשיבה האנושית הינה הסטיגמה, המהווה סימן או תכונה שלילית המיוחסים לתדמיתם החברתית של יחיד או קבוצה, ויש לה עוצמה חברתית חזקה (כהן, רוט, יורק, 2008). הסטיגמה מגבילה את האפשרויות החברתיות הפתוחות לפני האדם שאליו הודבקה הסטיגמה, ומגדירה את מעמדו החברתי כפחות-ערך, סוטה או חריג (Jones, 1984). פעמים רבות, בחירת האובייקט לסטיגמה מותווית על ידי שוני בולט המעורר פחד או חרדה בלבו של נותן הסטיגמה ולעתים המסומנים הם אנשים חסרי-אונים. כשמדובר באנשים עם מוגבלויות, המוגבלות עצמה נתפסת אצל אחרים כפחות-ערך, והיא המאפיין הקריטי המעורר את הטלת הסטיגמה (גופמן, 1983; Eisenberg, 1982).

10.I. חסמים בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה – ממצאים אמפיריים

1.10.I. עמדות ביקורתיות

למרות השיפור החברתי שחל כלפי אנשים עם מוגבלויות בשנים האחרונות (Henry, Keys, Jopp & Balcazar, 1966; Krajewski & Flaherty, 2000), יש להדגיש כי מרבית האנשים עם המוגבלויות עדיין סובלים מתווית חברתית שלילית (Krajewski & Flaherty, 2000). עד שנות ה-70 למאה הקודמת, נתפסו אנשים עם מוגבלות שכלית קוגניטיבית כמורה ע"י מרבית נותני שרותי תעסוקה, כבלתי כשירים לעבודה. אפשרויותיהם הסתכמו במרכזי-יום למבוגרים, מפעלים מוגנים, שהייה בבית או חיים במוסדות (Siporin, 1999). החוקרת מוסיפה ומציינת כי

במחצית אותן שנות ה-70, החלו אנשי מקצוע בארה"ב לבדוק אפשרויות מתן שרותי תעסוקה לבעלי לקות שכלית, כדי להראות שאנשים אלו מסוגלים לעבוד בשוק עבודה תחרותי. גם חקיקה ושינויים חברתיים הביאו לתמורות חיוביות בעמדות מעסיקים (Greenwood & Johnson, 1987).

ברם, את הממצאים הבאים בתחום זה, יש לקרוא בצל עמדה ביקורתית של חוקרים דוגמת Levy (1991) & Jesop & Rimmerman & Levy, שהסיקו מקריאת הספרות שערכו בנושא 'עמדות מעסיקים', כי מרבית המחקרים מוגבלים בהיקפם וחלקם מתייחסים למעסיק אחד או שניים. דוגמא: Kokasaka & Aaslow (1986) בדקו נושא זה בהתייחס לקהילה מסוימת או אזור. מחקר אחר (Poole, 1987) התעלם מפוטנציאל התעסוקה של אנשים עם מוגבלות קשה. חוקרים אחרים (Nietupski, Harne-Nietupski, Vander Hart, & Fishback, 1996) גרסו כי המחקר בתחום עמדות המעסיקים לוקה בממצאים נטולי עקביות: מספר גורמים המזוהים ע"י מעסיקים כבעלי תרומה חיובית (למשל: נוכחות בעבודה, בטיחות, פרודוקטיביות) צוינו במחקרים אחרים כמעוררי דאגה אצל מעסיקים.

עוד הערה מקדימה המתבקשת כאן, במשמעותה הרחבה, היא שמקור עמדותיהם השליליות של מעסיקים, בדומה לציבור הרחב, כלפי כלל אנשים עם מוגבלות שכלית, נובע מאמונות ודעות קדומות אודות יכולותיהם של אנשים עם מוגבלות. המעסיקים מבטאים דאגה מיכולתם, מרמת תפוקתם, מחוסר גמישותם, מקשיי התמדתם וסובלנותם בעבודה. המעסיקים צופים בעיות רבות בעבודה וביחסי הגומלין בין אנשים עם מוגבלות לבין סביבתם, וחוששים שלא יוכלו ולא ידעו להתמודד איתם. המעסיקים אף דואגים מהסתגלותם האישית של אנשים עם מוגבלות ומהתקדמותם המקצועית וכן סבורים המעסיקים, שהעסקתם תחייב ביצוע התאמות הכרוכות בשינויים פסיים בסביבת העבודה. תהיות והתלבטויות אלה מונעות מהמעסיק הפוטנציאלי הפועל בסביבה מורכבת של נהלים ודרישות, להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית (Greenwood & Olson, Cioffi, Yovanoff, & Mank, 1987). ממצאים שהתקבלו במחקר אחר (Johnson, 2000) מצביעים על שיעור של 79% מקרב המעסיקים, המחזיקים בתפיסה כי נדרשים תרגול ופיקוח רבים יותר על אנשים עם מוגבלות שכלית בהשוואה לעמיתיהם נטולי המוגבלות. אותו מחקר מדווח, במקביל, כי המעסיקים מציינים יתרונות בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, כהעצמת הדימוי הציבורי של הארגון בו מועסקים אנשים עם מוגבלות וקידום הגיוון בסביבת העבודה. כתב העת Journal of Vocational Rehabilitation מביא בגיליונו מחודש נובמבר 2001 את ממצאיו של סקר לאומי שהעלה כי המעסיקים שנכללו בו צברו ניסיון חיובי בהעסקת בעלי לקות שכלית.

יודגש, כי העסקתם של אנשים עם מוגבלות בוצעה במסגרת 'תעסוקה נתמכת' הכוללת יתר זמן פיקוח על המועסקים, שעות עבודה גמישות והנחייה תפקודית. אלו עלויות מזעריות לחברה, שכן מנקודת ראות של ניהול משאבי אנוש אין עלות העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית עולה על זו של עמיתיהם הבריאים, למעט עלות הפיקוח וההכשרה שלהם.

2.10.I. סטיגמות ודעות קדומות כלפי מוגבלות שכלית

Stacher (1992) ציין כי עמדותיהם השליליות של המעסיקים מבוססות על מיתוסים, בהם המוגבלות דוחקת את כישוריו האישיים של הפרט. ואילו Havranek (1991) מצא כי מרכיב חשוב במחקרי עמדות הוא תפיסת הסטיגמה. לדעתו, קיימת סטיגמה כלפי אנשים עם מוגבלות קשה. הוא תומך קביעתו במחקרם של Brown & MacDaniel (1994), שמצא כי 99% מהמעסיקים שענו לסקר, העדיפו אדם נטול מוגבלות, כלל – ללא כל קשר למידת ההגבלה שנובעת מהמוגבלות.

הפרכה של מיתוסים שכאלה אף התקבלה במחקרים (Olson et al, 2000; Blanck, 1998; Shafer et al, 1987), שמצאו כי העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית לא הביאה לגידול בשיעור ביטוח בריאות או בתביעות לפיצויים. Fuqua & Ruthbun & Gade (1984) ערכו מחקר בנושא עמדות מעסיקים כלפי שמונה סוגי מוגבלויות, כולל: מוגבלות שכלית, ומצאו כי עמדות המעסיקים התקשרו לסוג המוגבלות.

ינאי (1996) מביאה עוד מחקרים בסוגיה זו: Miniskoff & Hoffman (1987) ערכו מחקר שבדק עמדות מעסיקים כלפי אנשים הסובלים מלקויי למידה וכלפי אנשים עם מוגבלות. מערך המחקר הקיף 326 מעסיקים משש מדינות. תוצאות המחקר הצביעו על כך שרק מחצית מהנשאלים הצהירו שיהיו מוכנים לשכור עובדים עם לקויי למידה. מחברי המחקר סבורים כי עמדה זו לא נובעת מחוסר ידע אודות לקות הלמידה, כי אם מחמת דעה קדומה כלפי אוכלוסייה זו. Parent & Everson (1986) מביאים ממצאיו של מחקר מאת Hill & Wehamen אודות אנשים עם מוגבלות שכלית שהועסקו בענף המזון. אלה תוארו ע"י מעסיקהם כעובדים עצמאיים שניתן לסמוך עליהם, דייקנים ובעלי עמדות חיוביות כלפי מקום-עבודתם.

עוד מחקר שמביאים צמד הכותבים, הוא מאת Lyons, אשר ערך מחקר שבדק אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות שכלית ופיזית המועסקים בתחומי משרדאות. מסקנות המחקר היו כי המועסקים עובדים קשה ומתפקדים באופן עצמאי. החוקרים Marcouiller & Smith & Bordieri (1987) דיווחו מתוך סקירת ספרות אודות עמדות מעסיקים כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית, כי מרבית המנהלים דרגו את ביצועי עובדיהם אנשים עם מוגבלות כמשיעויות רצון ומעל הממוצע. ממצאי סקר שנערך באוקלהומה (Blank, 1993) תומכים בנתונים אלו: החוקר מציין כי מעסיקים היו מרוצים באופן כללי מיכולותיהם של עובדים בעלי לקות:

96% מהם דיווחו כי הם מרוצים מהמשמעת שגילו אנשים עם מוגבלות בהקשר של נוכחות במקום-העבודה; 78% היו מרוצים מחריצותם; 59% היו מרוצים מעילותם ו-58% מהנשאלים הפגינו שביעות-רצון מהיוזמה שגילו אנשים עם מוגבלות. בנוסף, נמצא בסקר כי 93% מהעובדים אנשים עם מוגבלות לא יצרו כל סיכון בטיחותי במקום העבודה. השפעתו של המגע הקודם עם אנשים עם מוגבלות שכלית על עמדות מעסיקים, עולה ממאמרם של Marcouiller et al. (1987). Repucci ועמיתיו, שטוענים כי מרבית המעסיקים הפוטנציאליים מחזיקים תחילה בעמדות שליליות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. ברם, מעסיקים שהתנסו בפועל בהעסקת עובדים כאלו משנים דעתם בכיוון חיובי. אותו מאמר מביא ציטוט מאת חוקר בשם Grunhagen, הסבור כי

חשיפת אנשים עם מוגבלות שכלית בתקשורת מעלה את הסבירות שיישכרו ע"י מעסיק פוטנציאלי. ממצא זה ניתמך אף במחקריהם של Gibson & Groeneweg, 1986; Gruenhagen, 1982. כן, Gruenhagen דיווח אודות מנהלים במסעדת מזון מהיר אשר התייחסו לניסיונם הראשוני הפרטני עם אנשים עם מוגבלות שכלית מול עמדותיהם להעסיק את אנשים עם מוגבלות ודעותיהם אודות מיצובם של בעלי הלכות בחברה, בכלל. במחקר אחר, דגמו McFarlin ואחרים (1991) חברות מרשימת Fortune 500 ומצאו כי ככל שנחשפו מעסיקים בסביבת עבודתם לאנשים עם מוגבלות שכלית, אזי נהפכה עמדתם לחיובית כלפיהם. שני מחקרים אחרים (Levy, Rimmerman, 1993; Levy et al., 1992) שהתמקדו בעמדות מעסיקים ובהעדפותיהם בהעסקת אנשים עם מוגבלות חמורות דיווחו אודות ממצאים דומים אצל אותם מעסיקים שהיה להם ניסיון מוקדם חיובי עם אנשים או מועסקים אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה, ואשר החזיקו בסביבת העבודה בעמדות יותר אוהדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית חמורה. הממצאים, כאמור, היו דומים על-אף הבדלים במדגמים ששימשו את שני המחקרים הללו: מדגם אחד כלל בעיקר מעסיקים קטנים ממרחב גיאוגרפי מוגבל (Levy et al., 1993), ואלו המחקר השני מבין השניים (Levy et al., 1992) התבסס על מדגם לאומי מרשימת Fortune 500 המכיל 500 חברות, שבכל אחת מהן מועסקים למעלה מ-1000 עובדים.

הקשר בין סוג המקום העבודה לבין גישת מעסיקים כלפי אנשים עם מוגבלות נחקר ע"י Jordan & Cessna (1968), ונמצא כי אנשים עם מוגבלות שכלית שהועסקו בשרותי אנוש זכו לגישה חיובית יותר ממעסיקיהם, מאשר זכו לה עמיתיהם במקומות אחרים. לעומת זאת מצא Hartlage (1974), כי מעסיקים בתעשייה הינם בעלי נכונות גבוהה יותר לקבל אנשים עם מוגבלות שכלית, מאשר מעסיקים במגזרים אחרים בשוק העבודה. ממצא נוסף שלו, שיש קשר חיובי בין גודל מקום העבודה לבין נכונות מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית: ככל שמקום-העבודה הינו יותר גדול וקיימים בו יותר עובדים, אזי קיימת אצל המעסיק נכונות רבה יותר לקליטת אנשים עם מוגבלות שכלית. במחקר שעשה Phelps (1974) נמצא כי בתי-חולים ומלונות מתאימים יותר להעסקת בעלי לקות שכלית מאשר גני ילדים ומכבסות. החוקרים Greenwood & Johnson (1987) בחנו את מאפייניו ופתיחותו של מעסיק לקלוט מועמדים בעלי לקות שכלית, ומצאו כי: (1) מעסיקים בחברות גדולות הביעו יותר עמדה חיובית מאשר עמיתיהם מחברות קטנות; (2) בעלי השגיות אקדמית רבה ביטאו עמדות יותר חיוביות מאשר בעלי השגיות אקדמית נחותה; (3) מעסיקים נטו לבטא עמדה חיובית יותר כלפי העסקת בעלי לקות פיזית או חושית, מאשר כלפי בעלי לקות אינטלקטואלית או נפשית. היבט נוסף הכרוך באפיון האישיותי של מעסיקו של בעל מוגבלות שכלית מופיע במחקרם של Rossler & Boone (1977), שמצא כי מעסיקים בעלי אופק רחב של ערכים יהיו אלה שיראו באנשים עם מוגבלות, אדם לכל דבר המסוגל לממש מטרותיו בחיים. החוקרים טוענים כי מעסיק שכזה יהיה, קרוב לוודאי, לא תוקפני, לא מנוכר, ולא סמכותי.

בישראל, סברו החוקרים Yekutiel & Katz (1974) מהמגמה השיקומית במחלקה לפסיכולוגיה באוניברסיטת 'בר-אילן', כי כדי לבנות תוכנית ייעוץ והכשרה יעילה לאנשים עם מוגבלות שכלית

יש, תחילה, להקדים ולעמוד על עמדות המעסיקים והמשתנים שעליהם הם מבססים את החלטתם. המחקר שלהם התייחס לשאלות הבאות:

1. מהי ההתרשמות הכללית הראשונה של מעסיקים אודות עובדים בעלי לקות שכלית.
2. מדוע מוכנים מעסיקים להעסיק בעלי לקות שכלית.
3. מהן התפיסות הראשוניות של מעסיקים כלפי העסקת בעלי לקות שכלית.
4. כיצד מדרגים מעסיקים את העובדים בעלי הלקות ביחס לעמיתיהם הבריאים.
5. כיצד תופסים המעסיקים לאחר תקופת עבודה ראשונית את בעלי הלקות שהועסקו אצלם.
6. מידת שביעות הרצון של המעסיקים מעובדיהם בעלי הלקות, אחרי תקופת עבודה ראשונית.

המחקר כלל 33 מעסיקים - אצלם הועסקו 46 נדגמים מקרב 210 בוגרי מפעלים מוגנים. 80.3% מהמעסיקים ניהלו מפעלים פרטיים, 13.3% ניהלו מפעלים ציבוריים, 3.3% - מפעלים ממשלתיים, ו-3.3% היו עסקים משפחתיים. המעסיקים רואיניו באופן פרטני ע"י סטודנטים באמצעות שאלונים, אודות מוצאו של המעסיק, סוג הארגון בו הועסק אנשים עם מוגבלות, תהליך ההשמה, רשמיו הראשונים של המעסיק מתפקודו של העובד, הסטאטוס הנוכחי של העובד ורמת הביצוע שלו יחסית לזו של עמיתיו הבריאים.

המעסיקים דיווחו על עמדה ראשונית בלתי מגובשת כלפי עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית. אולם, עמדות המעסיקים הפכו ליותר חיוביות לאחר שעשו העובדים תקופת-עבודה אצלם: אחרי תקופת-עבודה שנעה בין שלושה לשנים-עשר חודש ויותר, היו מרבית המעסיקים מרוצים מעבודתם של המועסקים בעלי הלקות והביעו את נכונותם להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית נוספים.

3.10.I. עמדות מעסיקים כלפי מוגבלים בשכלם

עבודת M. A אשר נכתבה ע"י ינאי גם באוניברסיטת 'בר-אילן' בשנת 1996 בהנחיית פרופ' Rimmerman, במסגרת בית הספר לעבודה סוציאלית, חקרה את עמדות מעסיקים גדולים (עפ"י היקף מחזורם העסקי ומספר עובדיהם במשק הישראלי כלפי העסקת אנשים בעלי לקות שכלית קלה ובינונית. נבחנו במחקר ההשערות הבאות:

1. מעסיקים גדולים יהיו בעלי יותר עמדות חיוביות כלפי אנשים בעלי לקות שכלית, לעומת מעסיקים קטנים: ההשערה אושרה בחלקה.
 2. מעסיקים שהיה להם או שיש להם מגע עם אנשים בעלי לקות שכלית יהיו יותר נכונים להעסיק אותם: ההשערה אושרה בחלקה.
 3. מעסיקים מבוגרים ובעלי ותק בתעשייה או במסחר יהיו בעלי עמדות יותר חיוביות כלפי העסקת בעלי לקות מאשר מנהלים צעירים (פחות מגיל 40): ההשערה אושרה בחלקה.
 4. מעסיקים בתחומי המסחר והשירותים יהיו בעלי עמדות יותר חיוביות כלפי העסקת בעלי לקות שכלית מאשר מעסיקים בתחום התעשייה: ההשערה לא אושרה.
- שאלון המחקר כלל שלושה כלים:

1. שאלון דמוגרפי אודות מנהלי כוח-האדם במפעלים ומאפייני המפעל.

2. שאלון עמדות כלפי העסקת בעלי לקות שכלית, אותו פיתחו בסוף שנות ה-80 למאה

הקודמת בארצות-הברית Schmelkin, Pedhazur, Berkell.

3. שאלון מגע עם אנשים עם מוגבלות שכלית.

נשלחו 180 שאלונים לחברי התאחדות התעשיינים והוחזרו 120 שאלונים, כלומר שיעור ההשתתפות עמד על 66%.

תוצאות המחקר, בהכללה, מצביעות על שלושה משתנים מרכזיים המשפיעים על עמדתו החיובית של המעסיק הישראלי כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית:

1. גודל המפעל.

2. מגע עם אנשים הלוקים בפיגור קל.

3. העסקתם בפועל של עובדים נכים.

עם זאת, המעסיקים נוטים לראות באדם עם לקות שכלית 'קלה' עובד ראוי להעסקה, לעומת עובד עם לקות שכלית 'בינונית'.

ראוי, בהקשר זה, להציג, מנגד, ממצאי מחקרים אודות התפתחות כישוריהם התעסוקתיים של אנשים עם מוגבלות: מושג שהינו בעל זיקת-עניין משמעותית לאנשים עם מוגבלות, הוא 'החלטה עצמית'

(self determination). יכולת החלטה עצמית, פירושה: מה אדם מבקש להשיג בחייו ואם יש לו את היכולת לעשות זאת. יכולת זו דורשת מיומנויות של פתרון בעיות, מודעות עצמית ויכולת ריסון עצמי.

ווימאייר (Wehmeyer, 1996) מתייחס ליכולת זו, כיכולתו של הפרט לפעול כסוכן משפיע ראשוני וכמבצע החלטות ובחירות לגבי החיים האישיים, חופשי מהתערבויות חיצוניות כפויות. לאמור: הפרט שולט בחייו ומכוון את פעולותיו למטרה רצויה מראש, כדי להשיג תוצאה. יכולת החלטה עצמית קשורה להתפתחות הקוגניטיבית, החברתית והשפתית של האדם, אך שלא כבהתפתחות נפשית - רבים מההיבטים השונים ממשיכים להתפתח לאורך מעגל החיים. ויטני-תומס ומולוני (Whitheny-Thomas & Moloney, 2001) מצטטים מחקרים רבים לפיהם אנשים עם מוגבלות שכלית לרוב נכשלים בהשגת המשימה של השלמת התפתחות יכולת החלטה העצמית.

ניראה, אם כן, כי במהלך התפתחות יכולת ההחלטה העצמית של אנשים עם מוגבלות שכלית, נוצרים חסמים פנימיים (ליקויים בהתפתחות היכולת השכלית) וחסמים חיצוניים (תפיסה והתייחסויות של משפחה, צוות ואחרים).

החסם התודעתי העומד בבסיס השתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה הכללי ומהווה כעין 'שומר-סף' ראשוני שעלול לסכל את חדירתם לשוק העבודה הכללי, מחייב באופן בלתי-נמנע לברר, כיצד ניתן לחולל שינוי עמדות.

4.10.I. גישות לשינוי עמדות

בספרות הופיעו שתי עמדות לשינוי עמדות: גישת המגע (contact) וגישת הידע (Favazza & Odom, 1977). על פי גישת המגע, אחד המשתנים ההכרחיים להשפעה על עמדתו של אדם הוא המגע שהוא יוצר עמו (Florian & Kehat, 1987). 'מגע' מוגדר כתהליך של יחסי גומלין, שבו החשיפה למושא העמדה גוררת תהליך למידה, הפרה או ביסוס של איזון פנימי והשפעה על תהליכים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים (קנדל-גרוס, 1987). לאור זאת, ניתן להניח שהבאת אנשים במגע עם מושא עמדתם, תשפיע על עמדתם בכיוון חיובי (Carter, Hughes, Copeland & Breen, 2001), או שלילי (Antonak, Fiedler & Mulick, 1989).

מפגש בין אדם ללא מוגבלות לבין אדם עם מוגבלות מאפשר היכרות עם האדם כמכלול. מפגש זה מעורר באופן טבעי חשיבה, רגשות והתנהגויות שונים. ואכן, בשורה של מחקרים, שנציין את מקצתם, נמצא שבמפגש עם אנשים עם מוגבלויות, המגע הוא מרכיב משמעותי בשינוי עמדות בכיוון חיובי כלפיהם (Erin, Jager & Underwood, 1997; Krajewski & Flaherty, 2000; Sandieson, 2002). ממצאים אחדים מעידים, כי ככל שתדירות המגע היתה תכופה יותר, כך נמצאו העמדות חיוביות יותר (Kishi & Meyer, 1994).

חוקרים שבדקו את גישת הידע מצאו שהקניית ידע בתחום המוגבלויות משפיעה לחיוב על עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות (Donaldson & West, 1994; Fiedler & Simpson, 1987). אולם, מקור הידע צריך להיות מהימן דיו, כדי שהשפעתו תהיה חיובית (Fisher, Pumpian & Sax, 1988).

חוקרים רבים הדגישו שאין די בידע, בלבד, לשינוי עמדות חיובי כלפי אנשים עם מוגבלויות. הם מצאו כי שילובו של הידע עם מגע ישיר עם אנשים עם מוגבלות, הינו מוצלח (Trent, 1993; Horne, 1985). מגע ממושך מאפשר להיחשף ליכולות האובייקטיביות של האדם אנשים עם מוגבלות ולהכיר בהן, בעוד שידע עשוי למתן חרדות, דעות קדומות, שיפוט מוקדם שלילי ואף הגנת-יתר (Rimmerman, Hosmi & Duvdevani, 2000).

עוד נמצא, כי אנשים עם מוגבלויות מזוהים יותר עם חריגותם ופחות עם שאר מאפייניהם האישיים (Yuker, 1988a). תוכניות התערבות המערבות גם אנשים הקרובים לאנשים עם המוגבלויות (לרבות בני משפחה ומטפלים) יכולות להוביל לשינוי עמדות כלפיהם (Sobsey & Mansell, 1990). כל שכן, שחוקרים הסכימו כי עמדות אנשי מקצוע, הורים, מעסיקים, קבוצות שווים שכנים ואנשים עם המוגבלויות עצמם, הן מרכיב בסיסי בחסמים להשתלבות מלאה של אנשים עם מוגבלות בחברה (Antonak & Livneh, 1988).

מושכלות-היסוד אודות חשיבות ערך ה'עבודה' במשמעותו היישומית כ'תעסוקה', לא פסחו אף על אנשים עם מוגבלות שכלית, כאשר הם נבחנו בזיקה לדפוסי ההעסקה הייחודיים להם: 'תעסוקה מוגנת' ו'תעסוקה נתמכת' - שני מרחבי פעילות יצרנית של אנשים עם מוגבלות שכלית, המפוקחת ברציפות על ידי חונכים שמשמשים כחיץ בין העובדים לבין הסביבה החברתית, כדי למנוע פגיעה באנשים עם מוגבלות. בדפוס התעסוקה המוגן, שהינו ברמת בידול מרבית בין המועסק לבין

הסביבה החברתית החיצונית, לא מתקיימים, כלל, כל מגע או חשיפה בין אנשים עם מוגבלות לסביבה החברתית נטולת המוגבלות.

בנסיבות אלו, נבדק אצל אנשים עם מוגבלות שכלית מרכיב הדימוי העצמי, המוגדר כמסגרת התייחסות שדרכה הפרט מתקשר עם העולם. כלומר, ככל שהדימוי יהיה חיובי יותר, ועם זאת – מציאותי, כך הקשר עם העולם יהיה טוב יותר (Fitts, 1972a).

מהשוואה שנערכה בין אנשים בעלי לקות שכלית שנמצאים בשלבי חיפוש עבודה ב'תעסוקה נתמכת' לבין אנשים שכבר מצאו עבודה ב'תעסוקה נתמכת', נמצא כי אלו שעובדים דיווחו על איכות-חיים גבוהה יותר מאלו שאינם עובדים (Eggleton, Robertson, Ryan & Kober, 1999). מחקר אחר שבדק את השפעת סוגי העסקה שונים על איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית, העלה כי אלו העובדים בשוק החופשי ב'תעסוקה נתמכת' מדווחים על איכות חיים גבוהה יותר באופן משמעותי, לעומת אלו העובדים ב'מפעל מוגן' (Kober & Eggleton, 2005). בשל המדיניות התומכת בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי, על פני העסקתם במפעל מוגן, מרבית המחקרים שנערכו בנוגע לתעסוקה של אנשים אלה קשורים להעסקתם ב'תעסוקה נתמכת' בשוק החופשי (Toyerrman, 2011). 'מפעלים מוגנים' נתפשים כ'תחנות מעבר', בלבד, מתקופת-הלמודים בבית-הספר אל תעסוקה בשוק החופשי (Butcher & Wilton, 2008). מחקר שבחן את הדעות של אנשים עם מוגבלות שכלית אודות השפעת ה'תעסוקה הנתמכת' שלהם על השתלבותם החברתית, מצא קשר חיובי בין 'תעסוקה נתמכת' לבין שילוב חברתי. שכן, הנחקרים ציינו כי העבודה מעניקה להם תחושה של השתייכות, עצמאות, עניין והערכה מהסביבה. ממצאים אלו הביאו את החוקרים לטעון כי 'תעסוקה נתמכת', מנקודת-מבטם של אנשים עם מוגבלות, תורמת להתפתחות העצמית שלהם ומשפיעה באופן חיובי על איכות חייהם (Cramm, Finkenflugen, Kuijsten & Van-Exel, 2009).

מרכזיותה של העבודה בהוויה האנושית בעידן המודרני מעצימה את חשיבות השתלבותם של אנשים עם המוגבלויות, לסוגיהן השונות, בחברה הכללית. הכלה מלאה של אנשים עם מוגבלות, על-ידי אנשים ללא מוגבלויות ונטילת חלק משמעותי ובעל-ערך של אנשים עם מוגבלויות לא יתאפשרו, עד שיוסרו חסמים המעכבים תהליך זה (Henry, Keys, Jopp & Balcazar, 1996). מנגנון משמעותי, להשקפתנו, להסרת החסמים שנבקש לחשוף בהמשך כתיבתנו, הינו במיסוד חקיקתי, במקביל, של מהלכים במספר מישורי התייחסות, אשר עשויים לסייע בהאצת ובהעמקת השתלבות זו.

פרשנו, עד עתה, מקצת הידע שנצבר אודות היבטיה השונים של השתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה. הדיון בממצאי מחקר שבצענו בקרב בעלי זיקת-עניין לסוגיה זו, אותו נביא בהמשך, יאפשר לנו להוסיף ולבחון היבטים אחרים, כ-'התאמות בתעסוקה' ו'אחריות חברתית', עמם נחתור להעלות המלצות שעשויות לקדם, לעניות-דעתנו, את התמודדות החברה בחסמים הקיימים בה, עדיין, לשילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה.

II. מתודולוגיה

מבוא

מתודולוגיה היא דרך העיצוב האופרטיבי – התפעולי של המחקר, והיא משקפת את מבנה המחקר ומרכיביו. גובה ולינקולן (Guba & Lincoln, 1998) מציגים את המתודולוגיה כענף של הפילוסופיה העוסק במתודות, בשיטות ובחוקים לעריכת מחקר "מתודולוגיה כוללת בדרך כלל קו מנחה ספציפי המבוסס על עקרונות מוגדרים (שקדי, 2011). פרק זה יציג את מערך שיקולי הדעת שהנחו את הבחירות המתודולוגיות שנעשו כדי לקדם את מטרות המחקר ולענות על שאלות המחקר.

1.II. מטרות המחקר

בהינתן שהתעסוקה הינה מרכיב המפתח בחוויית ההשתלבות של אנשים עם מוגבלות שכלית בסביבתם החברתית אזי על המחקר המיועד להתמקד בתפיסות החברה הישראלית ובאחריות המדינה כארגון שלטוני כלפי תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות . מטרת עבודת המחקר המוצע תהיה, אפוא, לבחון את מקורם ואת מתכונתם הנוכחית של ההסדרים הקיימים להעסקת אנשים עם מוגבלות ובדגש שלנו על אנשים עם פיגור, לעמוד על מידת יעילותם לנוכח יישומם האמפירי ולחילופין לזהות כשלים אפשריים בהם וכפועל יוצא מכך, להמליץ על אפיקי פעולה אפשריים לעיצוב מדיניות העסקה, בדרך של הצעה למודל חברתי-משפטי להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, אשר עשוי לענות ביתר שאת על מטרותיה של המדיניות המוצהרת.

עבודת המחקר נועדה להיטיב מציאות חיים עגומה של קבוצה חברתית שנולדה אחרת, נולדה שלא מתוך רצון אלא מתוך החלטה של איתני הטבע. ככל הנראה מדובר במציאות חיים עגומה. רצוננו ליצור דרך של העשרת זמן פנאי של אותם אנשים שנולדו אנשים עם מוגבלות שכלית, בצד ייזום מיזמים שיסירו את החיץ הבלתי נראה, אך המוחשי מאוד, המתקיים בין אנשים עם מוגבלות שכלית לבין סביבתם החברתית.

בחלוף השנים בהם מתבצעת העשייה ההתנדבותית שלנו, התעצמה ההכרה והתגבשה התובנה אודות מרכזיותו של שוק העבודה, כ 'שחקן מפתח' בהשתלבותו של המוגבל שכלי בחברה. נציין, 'בקליפת אגוז' את טענתו של הרפז (Harpaz, 1990), כי העבודה מגלמת תפקיד מרכזי ובסיסי בחייו של הפרט ומקיפה חלק גדול מחייו הבוגרים. ברוב החברות המודרניות המתועשות, בני אדם מבלי כשליש משעות הערות שלהם במקום עבודתם. זמן רב משגרת חייו של הפרט אף מושקע בהכשרה ובהכנה לקראת בצוע הפעילות במקום העבודה ובתכנון כיצד לשפר את תנאיה. בחברה המערבית המודרנית ניתנת לעבודה משמעות סימבולית מעבר להיותה משאב כלכלי. היא מהווה אמצעי חשוב להשגת עמדה ומעמד חברתי, רשת חברתית והערכה עצמית. כלומר, עבודה הינה מימד הקשור בעצמאות אישית, מחד, ובהשתייכות חברתית-קהילתית, מאידך (גל, 2004; Jenkins, 1994; Moore, Fiest-Price & Alstone, 2002).

קיימים עסקים אשר קיבלו על עצמם את האחריות להעסיק אנשים עם פיגור, אנו רוצים ללמוד מתוך בעלי העסקים האלו ומתוך המערכת התומכת במוגבלים בשכלם המועסקים במקומות העבודה מהן התפיסות הקיימות בהקשר הזה, אילו קשיים עולים מתוך העסקה של אנשים מוגבלים בשכלם, ומה ניתן לעשות בחברה הישראלית כדי לקדם את העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה הישראלית. מה גרם להם להיכנס לשדה תעסוקה זה, כיצד הם מרגישים בשדה זה האם זה גורם לבעיות בעסק עצמו ואו עם הלקוחות. אנו רוצים לדעת האם העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית תגרום לנסיגה של לקוחות או לחילופין תגרום לעידוד הצרכנים בעסק הספציפי.

מטרות המחקר

- לחקור את המקורות והצורות של תפיסות קיימות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לבחון את ההיבטים המשפטיים של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.
- לפתח מודל חברתי משפטי שיאפשר העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות עבודה בחברה הישראלית

שאלות המחקר

מהם ההיבטים החברתיים והמשפטיים המתייחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במדינת ישראל? לשאלה זאת ישנן שתי שאלות משנה:

1. מהו המבנה החברתי חוקתי החל על העסקת אנשים מוגבלים בישראל?
2. אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.1. אילו תפיסות קיימות בקרב מעסיקים, מערכת התומכת במוגבלים ומוגבלים בשכלם ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.2. אילו קשיים עולים מהעסקת מוגבלים בשכלם?

2.II. פרדיגמת המחקר

פרדיגמה – תפיסת עולם. המושג מורכב מהשאלה האונטולוגית, השאלה האפיסטמולוגית והמתודולוגיה.

השאלה האונטולוגית עוסקת בשאלת טיבו של העולם הנחקר ומה יכול להיות ידוע עליו בטיב המציאות, באופי של העולם הנחקר. החוקר חושב מה הוא יכול לדעת על העולם ועל המציאות.

השאלה האפיסטמולוגית עוסקת בהנחות לגבי יכולת החוקר להבין את העולם הנחקר ומכאן בשאלת מעמד הידע של בני האדם. השאלה עוסקת בכל מערכת ההנחות שהחוקר מחזיק בהן הנוגעות למעמד הידע שלו. האפיסטמולוגיה היא ענף בפילוסופיה החוקר את מקורה, טיבה,

שיטותיה ומגבלותיה של הידיעה האנושית. לגבי המחקר השאלה היא מהו מקום החוקר בתוך הסיפור המחקרי?

מתודולוגיה היא כלל העקרונות, שיטות הפעולה, החוקים וההנחות, אשר המחקר מתבסס עליהם.

הפרדיגמה המחקרית כוללת את שלושת המרכיבים. כולם באים לידי ביטוי באופן שונה במחקר הכמותני ובמחקר האיכותני. במחקר הכמותני הפרדיגמה פוזיטיבית. במחקר זה השאלה האונטולוגית רואה את המציאות כאובייקטיבית ואינה קשורה לחוקר. מבחינת השאלה האפיסטמולוגית, כתוצאה מהמציאות האובייקטיבית אפשר לכמת ולהסיק מסקנות אובייקטיביות. מבחינת המתודולוגיה, ניתן להשתמש בכלים שונים מלבד מהחוקר. במחקר האיכותני הפרדיגמה היא קונסטרוקטיביסטית והיא ההבניה שהחוקר עושה לכל התהליך. במחקר זה השאלה האונטולוגית רואה את המציאות ככוללת את הכול. מבחינת השאלה האפיסטמולוגית, לא ניתן להפריד בין החוקר לנחקר מפני שיש ביניהם אינטראקציה. המתודולוגיה היא החוקר עצמו.

פרדיגמת מחקר היא השקפת עולם, פרספקטיבה כללית ורחבה על התופעות. פרדיגמה מסבירה את התופעות בצורה כוללת, תוך מידה מסוימת של פישוט והסתכלות מעל הפרטים הספציפיים (Lincoln & Guba, 1985 ; Guba & Lincoln, 1998).

פרדיגמת המחקר משקפת הנחות רחבות הקשורות זו בזו אודות אופייה של המציאות הנחקרת : "פרדיגמה מספקת את המסגרת הרחבה ביותר שבתוכה מתרחש המחקר. זו היא השקפת עולם שבמסגרתה פועלים החוקרים" (Maykut & Morehouse, 1994). קון (Kuhn, 1962) היה הראשון שנתן ביטוי למושג פרדיגמה בתוך ההיסטוריה והסוציולוגיה של המדע. קון דן בשתי 'תקופות' או שלבים של מחקר במדע : הנורמאלי והמהפכני. פעילויות החקר בתקופה 'נורמאלית' משולות למצב שבו מנסים להרכיב פאזל מתוך אוריינטציה הנשענת בסמוי או בגלוי על דפוס כללי ידוע המותווה על ידי התאוריות העיקריות של תחום המדע הנחקר. הנחות היסוד של פרדיגמה מחקרית נחשבות לאמיתות מובנות מאליהן בתקופות נורמליות של מדע. עם זאת, קון טוען, שככל שמרכיבים זו לזו פיסות פאזל רבות יותר, כך חלקן עלולות לא להתאים זו לזו.

3.II. מחקר איכותני

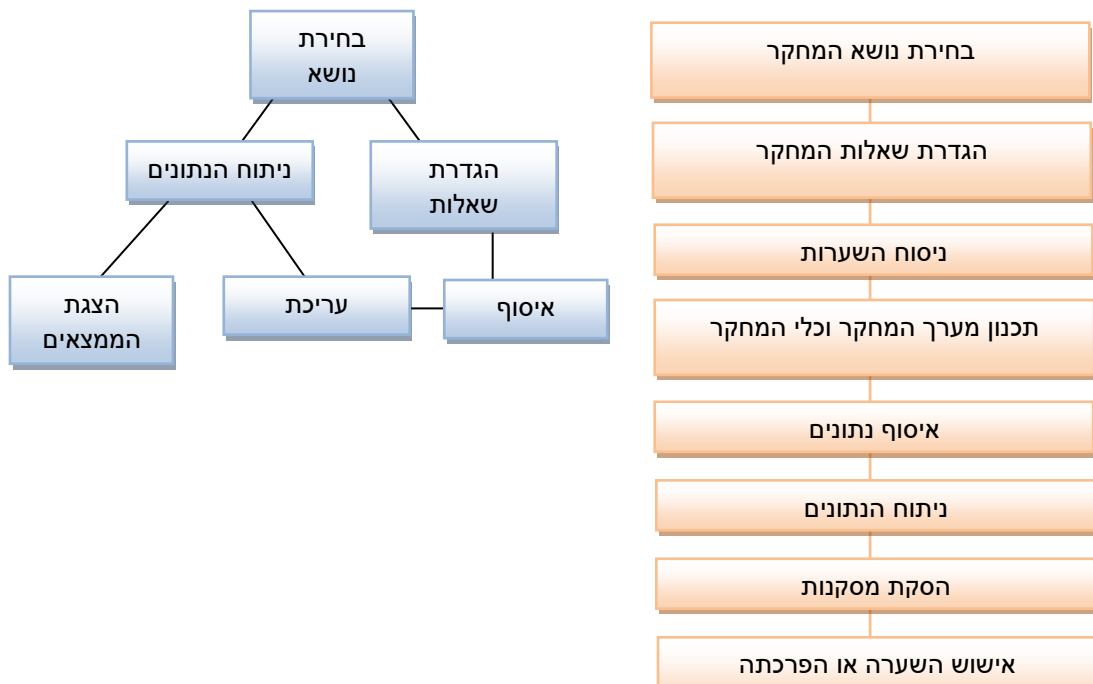
מחקר איכותני מתמקד בסיפורם של נחקרים יחידים. התופעה הנחקרת נלמדת מהתנסותם ומחוויותיהם של יחידים. במחקר איכותני יש מגוון רחב של מונחים. חשוב לדעת איפה ממקמים את המחקר ואת החוקר. להגדרת המחקר יש השלכות תיאורטיות ומעשיות. במחקר האיכותני לכל טיפוס מחקר יש פרקטיות מחקר רלוונטיות. המתודולוגיה המחקרית היא תהליך המחקר מהגדרת הבעיה ועד לכתובת הסיכום. מתודה היא כלי המחקר, השיטה והחוקים לקיום המחקר. עיקר המתודה היא באיסוף הנתונים וניתוחם. ראיון עומק הוא מתודת מחקר המזוהה עם מחקר איכותני והוא מדגיש את הביטוי המילולי של הנחקרים. בנוסף המחקר מתבסס על הכישורים האינטואיטיביים-ההתרשמותיים, מתקרב לתופעות הנחקרות, למעורבות בהן ולאמפתיה כלפי הנחקרים, וכן על כישורי החקר האנליטיים של החוקר, דבר היוצר מרחק ובקרה על התהליך המחקרי.

1.3.II. מאפייני המחקר האיכותני

מטרות המחקר האיכותני הן תיעוד וניסיון להבין את העולם הייחודי והסובייקטיבי של הנחקר. שיטות המחקר נוטות לפרש התנהגויות אנושיות, אמונות וקוגניציות בהקשרן החברתי, בהתמקדות רבה יותר על הבנה לעומק של תהליכים מאשר על תוצאות בזמן מוגדר. זהו מחקר הנועד לתאר ולתעד מצב נתון בלי להתערב בו, מחקר של תופעות שלא ניתן לכמת ולמדוד בקלות (כמו רגשות או אינטראקציות בין אנשים). להקשר החברתי יש משקל רב ופירוש הנתונים האיכותניים חייב להיעשות בהקשר זה על ידי חוקר שמכיר את החברה והתרבות עליהם מתבצע המחקר. כלי המחקר המרכזי הוא החוקר עצמו ולכן המחקר האיכותני הוא מחקר סובייקטיבי. יש לכך השלכות רבות כמו למשל חוסר היכולת להכליל (התוקף החיצוני של המחקר נמוך מפני שלא ניתן להכליל את הממצאים על אוכלוסייה שלמה). שימוש בשאלון סגור למשל אינו מועיל במחקר כזה מפני שהוא לא מאפשר לחוקר לנתח את הנתונים המתקבלים כראות עיניו. החוקר רואה את הנחקר בצורה סובייקטיבית וזה מצריך מחקר מעמיק ושימוש בטריאנגולציה (הצלבה של נתונים מלפחות שלושה מקורות אינפורמציה שונים שאינם תלויים זה בזה כמו תצפית, ראיון וכד').

2.3.II. מחקר איכותני לעומת מחקר כמותני

כל מחקר מדעי הוא כמותני או איכותני. במחקר כמותני ניתן להבחין ברצף קווי שראשיתו בבחירת נושא המחקר וסופו באישושה או בהפרכתה של השערת המחקר. לעומת זאת, במחקר איכותני ניתן להבחין ברצף מעגלי שגם הוא מתחיל בבחירת נושא המחקר אולם לעיתים קרובות המחקר עצמו יוביל להגדרה מחודשת של הנושא וחזרה על שלבים שונים מספר פעמים.



מחקר איכותני זה אכן התנהל בצורה מעגלית, כאשר התקיים דיאלוג פנימי בין נושא המחקר מטרות ושאלות המחקר לבין הסקירה הספרותית והממצאים שעלו מתוך ניתוח הנתונים.

3.3.II שיטות המחקר

העיקרון החשוב ביותר במחקר איכותני הוא שעל מנת שהמחקר יצליח חייב להיות לחוקר עניין אמיתי באנשים ובסיפוריהם. קיימות שיטות שונות לביצוע המחקר.

לאחר שניתחנו את כל ההתלבטויות בחרנו בבצוע מחקר איכותני רב-שלבי מרובה מתודות, שכן סברנו כי בכך יש ליתן ביטוי ראוי לסוגיה הנחקרת, על מקורות התוכן שלה והדרך לברר אותה בצורה יסודית, ככל שניתן.

צבר בן יהושע (2001) מגדירה 'מחקר איכותני' כ"מחקר עם נחקרים ולא על נחקרים" וכגישה מחקרית המתאימה לחקר תפיסות, השקפות ופעולות של בני אדם, ומאפשרת להגיע להבנה מעמיקה של תופעות. להשקפתו של ריצ'ארדסון (Richardson, 1996), גישה מחקרית זו רלוונטית במיוחד במצבים בהם נדרשת חקירת נושאים מורכבים, שבדיקתם במחקרים ניסויים המסכמים ממצאיהם בצורה כמותית-סטטיסטית, אינה ממצה את התופעה הנחקרת, ולכן אינה יכולה להציג תמונה מקיפה של הפרשנויות העומדות מאחוריה. בעוד שבעבר, נבדקו אמונות ותפיסות בעזרת כלים סגורים, כגון: שאלוני רב-ברירה, ניכרת כיום תפנית לכוון המחקר האיכותני. המלומד קרסוול (Creswell, 1998) רואה במחקר איכותני תהליך הכרחי להבנת החברה האנושית. באמצעות גישה מחקרית זו יכול החוקר לבנות תמונה שלמה וברורה של מידע, אשר נאסף בסביבה טבעית, באמצעות ראיונות, דו"חות, תצפיות ועוד (Manen, 1997; Thyer, 2001). החוקרת צבר בן יהושע (1990) אף רואה במחקר האיכותני לאחד אשר נקודת המוצא ומטרתו הסופית היא האדם. במחקר מסוג זה, החוקר נדרש להבנת האדם ופעולותיו ולפירושו.

העיקרון החשוב ביותר במחקר איכותני הוא שכדי שהמחקר יצליח חייב להיות עניין אמיתי של החוקר באנשים ובסיפורים שלהם ולכן משום ששיטת המחקר האיכותני מתמקדת בהבנת מהותן ומשמעותן של תופעות, אזי סברנו כי בבואנו לחקור מציאות חיים מורכבת לה שותפים אנשים בעלי צרכים מיוחדים, לומר, תפיסות קיימות בקרב החברה הישראלית אודות העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה, עלינו לשלב בין השיח הבלתי-אמצעי עם בעלי זיקת העניין לתופעה הנחקרת לבין המידע הדוקומנטרי שכבר נצבר אודותיו.

השוואה בין שתי שיטות המחקר:

מחקר איכותני	מחקר כמותני	
<ol style="list-style-type: none"> 1. פיתוח מודעות והבנת מושגים 2. תיאור פנים שונות של המציאות 3. בניית תיאוריה המעוגנת במציאות באמצעות השוואות והנגדות, על סמך נתונים הנאספים במחקר 	<ol style="list-style-type: none"> 1. בדיקת תיאוריות קיימות 2. מציאת קשר בין משתנים 3. הצגת עובדות 4. אישוש או הפרכת השערות 	מטרות
מערך המחקר גמיש וכללי, מצביע על כיווני התקדמות.	מערך המחקר מובנה ומפורט, מצביע מראש על פרטי ביצוע.	מערך המחקר
משתנים תיאוריים כמו תעודות אישיות, מסמכים, פרוטוקולים, רשימות מהשדה, תצלומים, הקלטות.	משתנים כמותיים הניתנים להפעלה ולמדידה.	נתונים
עיבוד המתבסס על ניתוח כל הנתונים הנאספים.	עיבוד נתונים סטטיסטיים.	עיבוד הנתונים
המדגם קטן ובלתי מייצג, עשוי להיות ייחודי.	המדגם גדול ומוגדר, בעל קבוצת ביקורת, אקראי ומייצג.	מדגם
אין הפרדה למשתנים.	המשתנים מבודדים וניתנים לפיקוח.	המשתנים
שיטת מחקר פתוחה וכוללנית.	טכניקות של ניסוי – כמו תצפית מובנית למעקב אחר השפעת המניפולציות הניסוייות.	שיטות המחקר
ניתוח מסמכים ותיעוד, החוקר עצמו.	ניסויים, מחקרים, סקרים, שאלונים, ראיונות מובנים.	כלי המחקר

המחקר שנבחר הוא מחקר איכותני מרובה מתודות, היות שלצורך איסוף הנתונים נעשה שימוש במחקר דוקומנטרי שניתח מסמכים משפטיים רשמיים באשר להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם, ובראיונות חצי מובנים עם מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה, עם לקוחות, עו"סים, מחנכים הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית ומוגבלים בשכלם.

4.II. מערך המחקר

מערך המחקר- היבטים חברתיים ומשפטיים של העסקת אנשים מגבלים בשכלם

מחקר איכותני רב שלבי

מטרה	מקור ידע	סוג המידע	כלי מחקר	אוכלוסיית מחקר
להבין את ההקשר המשפטי והחברתי של העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית במדינת ישראל	למ"ס- לשכה מרכזית לסטטיסטיקה	מספרים, אחוזי מוגבלים בשכלם, שיעורי העסקה, תחומי העסקה, וכו'	מסמכים- מחקר דוקומנטרי	
	מבנה משפטי חוקתי של הזכות לעבוד – ניתוח החוק המתיחס להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית	חוקים ותקנות	מחקר דוקומנטרי	
לתאר את התפיסות הקיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת מוגבלים בשכלם במקומות עבודה	מעסיקים של מוגבלים בשכלם במקומות עבודה - הורים ומשפחות של מוגבלים בשכלם	תפיסות, דעות, התייחסויות, רגשות	-ראיונות חצי מובנים עם מעסיקים -ראיונות חצי מובנים עם עו"סים, מחנכים בתי ספר לחינוך מיוחד הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית, -	- 10 ראיונות - קבוצת מיקוד של 10 אנשי צוות
מחקר איכותני רב שלבי	מועסקים של מוגבלים בשכלם			
מערכת תומכת באנשים עם מוגבלות שכלית – מחנכים ועו"סים				

5.II. אוכלוסיית המחקר ושיטת הדיגום

אוכלוסיית המחקר האנושית, להבדיל מגוף הידע הדוקומנטרי - לו נייחד מלים בהמשך, צריכה הייתה לעמוד בהגדרה של 'בגירים' על פי החוק הישראלי. כלומר, גברים ונשים מעל גיל 18 שנה. האוכלוסייה אשר נבחרה היא אשר קיימת לה זיקת עניין לאנשים עם מוגבלות שכלית בדרך של המעסיקים, עובדי המעסיקים הרלוונטיים הלקוחות שלהם, עובדים סוציאליים, צוות חינוכי וניהולי של בתי הספר המכניים את האנשים עם מוגבלות שכלית, הורים לאנשים עם פיגור ובסוף אף לאחר שקבלנו את כל האישורים ופעלנו בהתאם להוראות ראינו אנשים עם פיגור אשר מועסקים אצל בעלי העסקים שראינו.

בתחילה המעסיקים נמנעו לאפשר לנו לראיין לאור חשש מההורים ותגובת העובדים האנשים עם מוגבלות שכלית אך לאחר שפנינו להורים, הסברנו את המחקר והתחייבנו שלמור על כבוד ילדיהם ערכנו בהצלחה והכי חשוב בכבוד את הראיונות עם האנשים עם הפיגור.

מעבר לעסקים שפנינו והצלחנו לראיין, פנינו לעסקים נוספים שסירבו לראיונות ולא הסכימו לשתף אותנו בהתנגדות לראיון.

אוכלוסיית מחקר שלנו בת 43 אנשים, אשר משתייכים למגזר הפרטי ו-18 נוספים נמצאים בחברה ממשלתית ו/או ציבורית. רק שניים מארגוני העבודה שבמחקר הונפקו לבורסה ועונים להגדרה של 'חברה ציבורית' החייבת בשקיפות עסקית לציבור. טווח המועסקים במקומות העבודה הינו מגוון, ונע בין עובדים ספורים באתר מקומי אחד לבין אלפי עובדים המוצבים באתרים רבים בפריסה ארצית.

המרוויינים הינם 43 אנשים. 28 גברים ו-15 נשים, 1 מקבל שירות מאנשים עם מוגבלות שכלית, 8 הינם עמיתים-לעבודה, 16 מהמרוויינים מוצבים בדרג ניהולי והם שותפים לקבלת ההחלטה על העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית בארגון.

6 עובדים סוציאליים, 5 מחנכים וצוות מקצועי, 3 הורים ו-4 אנשים עם מוגבלות שכלית. טווח העסקתם של בעלי התפקיד השונים בארגוני העבודה שנכללו במחקר, נע בין שנתיים לבין כ-40 שנות עבודה.

עוד נציין, כי אוכלוסיית מחקר זו באה מתחומי העיסוק הבאים בשוק העבודה הישראלי: הוראה, עובדים סוציאליים, מלצרים, מזון ומשקאות; ענף הרכב, ניקיון, מחסנאות תפעול, בנקאות, חשמל ופיננסים

ההגעה למרוויינים לא הייתה פשוטה, מהסיבה שנפיצות העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית הינה מצומצמת בהיקפה והיא אינה מתועדת ברשומות מסודרות הנגישות למחקר. לפיכך הושתת איתור המרוויינים על קשרים אישיים הנובעים מהפעילות ההתנדבותית שצוינה לעיל והעומדת בבסיס ההנעה לבצוע עשייה מחקרית זו כמו כן עשינו שימוש בפייסבוק, בנינו לנו מאגר של כ-4,000 חברים בפייסבוק וביקשנו פניות ו/או הפניות למעסיקים של אנשים עם פיגור.

מכאן, שהתחייב כי בחירת משתתפי המחקר תהיה בדרך של 'מדגם מכוון' (Porposful Sample) שמהווה 'מדגם נוחות' המתמקד בבחירת המשתתפים המייצגים באופן הטוב ביותר את האוכלוסייה שממנה נבחרו ויש ביכולתם ללמד על התופעה הנחקרת (Mason בתוך: שקדי, 2003). משתתפים

אלו נבחרים כיוון שהם יודעים טוב יותר להתבטא והם בעלי רגישות גבוהה יותר מאחרים (Fetterman בתוך: שקדי, 2003). ה'מדגם המכוון' מתאפיין בסיווגים משניים בו, הניתנים לשימוש באופן משולב, כ- Snowball or Chain, שמשמעותו - זיהוי מקרים לדגימה על בסיס המלצת משתתפים אחרים, או: Stratified Purposeful, שמשמעותו – בחירת תת-קבוצה בעלת מאפיינים מסוימים וקבלת נתונים עד לרוויה תיאורטית; שילוב של משתנים מתוך האוכלוסייה הרחבה, ועוד. מאליו יובן, כי יתרונה של שיטת הדגימה שנבחרה נעוץ בביצוע הקל והפשוט שלה ובגישה הנוחה למספר מתאים של נחקרים המונעת בעיה אפשרית לחוסר הענות לשתף פעולה, בצד העמקת ההבנה בתופעה. בה-בעת, אין להתעלם מחסרונה, שכן אפשר שאינה מייצגת את כלל אוכלוסיית המחקר. אולם, כפי שנאמר ע"י שקדי (2012) אוכלוסיית מחקר במחקר איכותני אינה מייצגת את האוכלוסייה הכללית, אלא זהו מדגם המיצג נאמנה את התופעה הנחקרת, במקרה שלנו- העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.

כל המרואיינים אליהם פניתי נתנו הסכמתם להתראיין וציינו במעמד הקשר הראשוני עמם את קורת-רוחם מכך. יוער, כי אף לא אחד מהמרואיינים הינו בן-משפחה גרעינית לבעל מוגבלות שכלית.

פרופיל אוכלוסיית המחקר: המערכת התומכת

מס מוגבלים מועסקים בעסק	מקצוע	סוג העסק	השכלה	גיל / מגדר	
1	יועץ ביטוח	משרד	תיכונית	51	1
1	מתכנתת ערים	משרד	תואר שני	38 אשה	2
2	מנהלת משמרת	מסעדה	תואר ראשון	20 אשה	3
2	בעלים	מסעדה	מנהל חשבונות	40	4
1	מנהלת משרד ביטוח	משרד	תיכונית	54 אשה	5
2	מלצרית	מסעדה	תלמידת תיכון	16 אשה	6
3	סמנכ"ל כוח אדם	רשת מזון	תואר שני	53	7
1	סוכן ביטוח	משרד	תיכונית	51	8
5	בעלים	מסעדות	תואר ראשון	50	9
לקוח	שמאי מקרקעין	שמאי מקרקעין	תואר ראשון	47	10
בעל מוגבלות שכלית	מלצר	מסעדה	ביס חינוך מיוחד	37	11
5	שף	פיצרייה	תיכון	45	12

2	בעלים	מיגוני רכב	תיכון	45	13
	מס מוגבלים מועסקים בעסק	מקצוע	השכלה	גיל / מגדר	
	בעל מוגבלות שכלית	מפרק ומתקין כסאות	ביס חינוך מיוחד	44	14
	בעל מוגבלות שכלית	תחזוקה וניקיון	ביס חינוך מיוחד	29	15
2	מנהל לוגיסטיקה	חברת השמל	אקדמאית	63	16
	מנהלת השיווק	יקב	תואר שני תקשורת	26 אשה	17
2	מנהל	רשת מזון	טכנאי קירור	48	18
57	סמנכ"ל משאבי אנוש	חברת השמל	כלכלה	66	19
5	מנהל אגף	חברת השמל	מנהל עסקים	42	20
7	מנהל תכנון ופיקוח	חברת השמל	מהנדס שמל	51	21
4	מנהל לוגיסטיקה	חברת השמל	לוגיסטיקה	52	22
	בעל מוגבלות שכלית	משזר פרחים	ביס חינוך מיוחד	48	23
50	סמנכ"ל משאבי אנוש	בנק	תואר שני / תת אלוף בצה"ל קצין כוח אדם	54	24
3	מנהל אגף	בנק	תואר שני כלכלה	53	25
1	מנהלת מכירות	מפעל מתנות	תיכון	33 אשה	26
30	בעלים	מפעל מתנות ומשתלה	תיכון	40	27
2	מנהל כללי	מחסני מזון	תיכון	42	28
25	בעלים	יקב	תואר ראשון כלכלה ומנהל עסקים	35	29
2	בעלים	רשת מזון	תיכון	48	30

כל המרואיינים נתנו את הסכמתם להשתתפות וחתמו על טופס הסכמה מדעת. יש לציין כי איש מהמרואיינים לא בא ממשפחה גרעינית שבה יש בן משפחה מוגבל בשכלו, למעט הורים של ילדים עם מוגבלות שכלית.

6.II. שיטות המחקר וכלי המחקר

המחקר הדוקומנטרי – זה אשר מתבצע בדרך של קריאת נתונים כמותיים שהצטברו בעבר והופיעו בפרסומים רשמיים וכן דברי חקיקה ודו"חות רשמיים הרלוונטיים לסוגייה הנחקרת, אך הנמצאים בעמדה חיצונית למחקר, והבאתם בשם אומרים אל תוך המחקר. זו, למעשה, 'סקירת ספרות' פורמלית, המייצגת, במשהו, את התייחסותו של קינצ'לו (Kincheloe, 2001) אל החוקר האיכותני, כאל בעל מלאכה (bricoleur) המשתמש בכלים שונים ובחומרים מגוונים – תיאוריות שונות וידע מתחומים דיסציפלינאריים שונים – על מנת לבסס את התבוננותו בתופעות ולפרשן. עסקינן, לכאורה, בסקירת מסמכים גלויים, גרידא. אולם, דרך הצגת הנתונים הכמותיים ההיסטוריים, כמו-גם פרשנות החוקר למסמכים – במפורש, ו/או מעצם בחירתו האישית להעדיף הבאת פריטי מידע מסוימים, מוהלת כלי מחקר אובייקטיבי, לכאורה, זה בנוף סובייקטיבי. זה כלי המחקר המהווה את 'קרש הקפיצה' לקראת 'הצלילה למים העמוקים' של המחקר האיכותני, באמצעות ראיונות חצי-מובנים. לצורך מחקר זה נאספו המסמכים אשר יכלו לשפוך אור על התשתית החוקתית הקיימת במדינת ישראל ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם. לפיכך נבדקו המסמכים המפורטים להלן.

1.6.II. ניתוח מסמכים - לפני הראיונות

מסמך הוא כלי בלתי מתערב למדידה של נתונים המבוססת על רשומות ממקורות שונים כמו פרוטוקול ישיבה, יומן, רשומות אדמיניסטרטיביות, דו"חות, הקלטות וידאו, תכניות טלוויזיה, תמונות ופריטים מארכיון. לכלי זה שימוש רב במחקר האיכותני היתרונות העיקריים של ניתוח מסמכים:

1. מסמכים מציגים מידע אמין ואובייקטיבי.
2. מלמדים על התפתחויות עתידיות.
3. מנתח המערכות יכול ללמוד על הארגון, בלי להפריע לעבודתם של אנשי הארגון.

החסרונות:

1. כאשר התיעוד במצב לקוי:
2. המסמכים מתארים את הארגון באופן חלקי
3. הם אינם עדכניים
4. רובם כתובים בסגנון מסורבל.

כפי שהצגנו בתחילה את מטרת עבודת המחקר לבחון את מקורם ואת מתכונתם הנוכחית של ההסדרים הקיימים להעסקת אנשים עם מוגבלות ובדגש שלנו על אנשים עם פיגור, לעמוד על מידת יעילותם לנוכח יישומם האמפירי ולחילופין לזהות כשלים אפשריים בהם וכפועל יוצא מכך –

להמליץ על אפיקי פעולה אפשריים לעיצוב מדיניות העסקה, בדרך של הצעה למודל חברתי-משפטי להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית- אשר עשוי לענות ביתר שאת על מטרותיה של המדיניות המוצהרת.

עבודת המחקר נועדה להיטיב מציאות חיים עגומה של קבוצה חברתית שנולדה אחרת, נולדה שלא מתוך רצון אלא מתוך החלטה של איתני הטבע.

II.2.6. הריאיון

ריאיון הוא שיחה שבה המראיין שואל את המרואיין שאלות במטרה לאסוף נתונים תוך תיעוד התשובות. הריאיון יכול להתבצע פנים אל פנים או באמצעות מדיה. קיימים סוגים שונים של ריאיון, כלומר, ריאיון מובנה, ריאיון חצי מובנה או ריאיון שאינו מובנה. בריאיון מובנה המראיין נאמן לסדר השאלות ולניסוחן ואינו משנה אותם בעקבות גירויים המתקבלים במהלך הריאיון. יתרונותיו של ריאיון כזה הם שהוא מאפשר אחידות באיסוף המידע מהנחקרים, הוא אינו גוזל זמן רב, ניתוח הנתונים פשוט יחסית ונוטה להיות אובייקטיבי, קיימת אפשרות נוחה להשוואה בין תשובות הנחקרים השונים ולרוב אין צורך בכוח אדם מיומן להעברתו (שקדי, 2011). בריאיון לא מובנה המראיין שואל בהתאם לקובץ הנחיות כללי ותגובות המרואיין הן שקובעות כיצד הריאיון ימשיך להתפתח. המראיין קובע את סדר השאלות ואת ניסוחן בהתאם למצב ולשיקול דעתו.

בריאיון חצי מובנה המרואיין נצמד לשאלון (נספח 1) המכיל מספר שאלות מוגדרות, אולם הוא רשאי לשנות את סדר השאלות ולהוסיף עליהן בהתאם להתפתחויות. במחקר זה נעשה שימוש בריאיון חצי מובנה (ראה ניספח V) כדי לאפשר לחוקר להוסיף או לשנות ולגרוע אלות לפי קצב התפתחות הריאיון.

ריאיון עומק הוא שיחה בין שניים. הריאיון הוא בעל מבנה אך אינו בהכרח מובנה. המטרה היא הבנת החוויה של המרואיין והמשמעות שהוא מייחס לה. ריאיון כזה מאופיין בשאלות פתוחות, בפורמט חצי מובנה או בלתי מובנה, בתיעוד רחב, ברישום, בהאזנה של המראיין ובפרשנות, בהירות והבנה לכל אורך הריאיון. חשוב שהמראיין יהיה בטוח כי הוא מבין את החוויה האישית של הנחקר (שקדי, 2011).

קיימים שבעה שלבים בתכנון וביצוע מחקר המבוסס על ריאיון עומק:

1. Thematizing – מה המטרה בשימוש בריאיון במחקר זה? מה מנסים להשיג?
2. Designing – הכנת מדריך הריאיון הכולל דף פרטים, שאלות ורשימות.
3. Interviewing – הצגת החוקר והמחקר למרואיין, שאלות ותשובות בהתאם למדריך הריאיון תוך הקשבה פעילה, סיום הריאיון.
4. Transcribing – יצירת טקסט כתוב של הריאיון, שקלוט ושילוב רישומים נוספים.
5. Analyzing – חיפוש אחר תמות (נושאים, קטגוריות), דמיון ודפוסים, על מנת לתת משמעות למידע.
6. Verifying – בדיקת המהימנות של הניתוח.

7. Reporting – פרסום הממצאים. מחקר זה אימץ את מודל שבעת השלבים של ריאיון עומק כדי לאסוף נתונים עשירים לקידום מטרות המחקר וכדי להשיב על שאלות המחקר בצורה מלאה.

מדריך הראיון הוא כלי עזר למראיין ונבנה על פי צרכיו ועל פי מאפייני המחקר. לכל מדריך שלושה חלקים: בחלק הראשון יצוינו פרטים סוציו-דמוגרפיים רלוונטיים, פרטי הראיון כמו תאריך, מקום ושעה ונסיבות יוצאות דופן שבהן נערך הראיון. החלק השני יכלול את שאלות הראיון ושאלות ההמשך עם מקום לרשימת הערות ומחשבות. בחלק השלישי יירשמו בתום הראיון תחושות, פרשנויות והערות אחרות. **השאלות שנכללו במדריך הריאיון (ראה ניספח V) נגזרו מתוך שאלות המחקר וכוונו ע"י מטרות המחקר והמסגרת המושגית שעיגנה את המחקר.**

II.3.6. ריאיון חצי מובנה

בתחילה נערכו הראיונות החצי מובנים עם מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם, נפגשנו עם אנשים עם מוגבלות שכלית ובהמשך נערכו ראיונות עם המערכת התומכת בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם היינו עובדים סוציאליים, מחנכים וצוות ניהולי של בתי ספר למוגבלים בשכלם לאחר כל הראיונות האלה אף ערכנו ראיונות להורים לילדים עם פיגור, הראיונות נערכו על סמך הממצאים שעלו מתוך הניתוח הדוקומנטרי.

בחרנו בריאיון חצי מובנה, מאחר והוא מאפשר העלאת תובנות, מחשבות והזדמנות לתאר פעולות הנוגעות ישירות לסוגייה הנחקרת. הראיונות התקיימו כמסגרת שיחתית ובהם נכללו שאלות אשר נגעו בנושאים מרכזיים קבועים מראש. נושאים אלו תאמו לשאלות המחקר. יחד עם זאת, הראיונות אפשרו גמישות הנוגעת לסדר הופעתן של השאלות ופתיחות לנושאים נוספים (Creswell, 2002). יוער, כי הראיונות התקיימו הו במקום-עבודתם של הנשאלים, כלומר ב'זירת המחקר' המהווה את 'אתר הבית' שלהם בבתי הספר לאנשים עם מוגבלות שכלית ובבתי המגורים. הכל נעשה למיטב ידיעתנו באופן שתרם לנינוחותם ולשיתוף הפעולה שלהם.

הדיאלוג שהתנהל בין החוקר לבין המרואיין/נת נועד להתנהל בדרך של שמירת מתח בריא בין מעורבות לבין ריחוק מצד המשתתפים בו. , לכן הוא הוקלט במהלך התרחשותו, ותוצריו הועברו לאחר-מכן לתמלול ששמר על דיוק מרבי של הנאמר בו (Seidman, 1991).

II.4.6. תהליך הראיונות

כפי שאמרנו ברגע שקבענו מי אוכלוסיית המחקר שלנו שאותו אנו רוצים לראיין החלטנו באיתורם במסגרת מערכות הקשרים של פעילות התנועה החברתית פנינו לצוותי בתי הספר הורים עובדים סוציאליים, למעסיקים ולעובדים פעלנו באמצעות הפייסבוק והאינטרנט ואכן במהלך של מס' חודשים השגנו את כל נתוני היעד, הגענו לראיונות מצוידים בשאלות וטייפ מנהלים, לאחר שיחות הכרות, הסברנו על מהות המחקר ומטרותיו, לאחר שקבלנו אישורים מההורים ומהמעסיקים ובמרואיינים האחרים החל שלב הראיון.

במהלך הראיון הצגנו את השאלות והמרואיין סיפק את תשובותיו בצורה חופשית. הראיון היה בצורה של שאלה למרואיין והמתנה לתשובותיו, הפגישות נמשכו בין חצי שעה לשעה וחצי, כאשר

הראיונות עם אנשים עם מוגבלות שכלית היו יחסית קצרים ואילו התשובות של המעסיקים היו ארוכות מתוך הרצון לשתף ולהתלהב מהעסקה.

השימוש בראיון מובנה למחצה מבוסס על התיאוריה של הסוציולוגים בארני גלזר (Barney Glaser, 18) ואנסלם שטראוס (Anselm Strauss), הנוגעת לאיסוף וניתוח נתונים. בכך, הראיון המובנה למחצה מספק מידע לא סטנדרטי שמאפשר לחוקרות להשתמש בהבדלים שבין בני אדם, ולא בהכרח בקווים המשותפים להם.

מחקר איכותני מנסה גם להימנע מיחסים של שליטה על אחרים וברצון ליצור תחושה של קשר. רעיון זה נשען על דבריה של החוקרת הילארי גרהאם (Hilary Graham, p. 20) על כך שהמרואיינים שותפים אקטיבים באיסוף הנתונים אודות חייהם. כך גם ההחלטה של רובין גרג (Robin Gregg, p. 20) לאפשר למרואיינות לבחור לעצמן שמות בדויים. שיטות אלו ואחרות נועדו על מנת לצמצם את העליונות של החוקרת על המרואיינות. כל הראיונות נערכו בסביבתם הטבעית של המרואיינים, והתקיימו בשנה אקדמית 2012.

7.II. ניתוח הנתונים

לאחר ניתוח המסמכים ולאחר שכתבנו לנו את השאלות, ערכנו דיאלוג עם המרואיינים, הדיאלוג הוקלט ולאחר מכן נמסר לתמלול, כל זאת לשמירת המקסימום של הנאמר בראיון. לאחר מכן החלה מלאכת איתור הממצאים מתוך השאלות.

השאלה העיקרית התחלקה לשני היבטים חברתיים ומשפטיים.

1.7.II. ניתוח נתונים איכותניים

במחקר איכותני זה כל הנתונים שנאספו נותחו בשיטת ניתוח התוכן. תהליך הניתוח ותוצריו תהליך ניתוח הנתונים במחקר איכותני קונסטרוקטיביסטי הוא שיטתי ומכוון בכל מרכיביו, ויש לו מבנה קבוע של שלבים. מתודת הניתוח מבוססת על 'שקיפות' של תהליך הניתוח על כל שלביו. (Huberman & Miles, 1994) מתודה זו קוראת תיגר על הביקורות המושמעת לעתים, כי ניתוח מחקרי איכותני הוא בעיקרו אינטואיטיבי, ומבוסס על רשמיו של החוקר. ניתוח נתונים מהו? ניתוח נתונים הוא תהליך של סידור והבניית המידע שנאסף לצורך פרשנותו והבנת המשמעויות שלו. בתהליך הזה אנו רוצים לתת מענה לשאלות כמו 'מה, איך, מדוע' (Dey, 1993). החוקר ניצב תמיד בפני המשימה האנליטית של סידור ומציאת משמעות במה שנראה ממבט ראשון בלתי מובנה (Pidgeon, 1996 עמ' 77).

הניתוח כרוך בחלוקת המידע לחלקים ובארגון מחודש של החלקים לסדר אנליטי מחודש. כל 'חלק' כזה מהווה יחידת משמעות. יחידות משמעות מזהות על ידי קריאה קפדנית של פרוטוקולים של ראיונות ותצפיות ושל הערות שדה ומסמכים. במוקד הניתוח האיכותני קונסטרוקטיביסטי נמצאת המשימה לבחור פיסת מידע ולשייך אותה לקטגוריה. (בתוך שקדי 2003).

II.7.2. שיטת ניתוח הנתונים

שיטת ניתוח הנתונים שהתקבלו מהראיונות המובנים למחצה היתה בדרך של 'ניתוח תוכן', שנועד להסיק בדרך אובייקטיבית מייחידות הטקסט קרי מהראיונות המתומללים, את ההקשר החברתי שלהם. לאמור, ניתוח התוכן מציג מחדש את מה שהוא כבר ייצוג כשלעצמו, וקושר את החוקרים לטקסט ולמיזם מחקרי מוגדר (Bauer & Gaskell, 1999). תהליך הניתוח התחיל בשלב הניתוח הראשוני, אשר במהלכו נעשתה השוואה בין ההיגדים השונים של המרואיינים כדי למצוא דמיון ושוני, בדרך שהיא, ביסודה, אינדוקטיבית. אלה הדומים צורפו יחד תחת אותה קטגוריה על פי התאמתם התוכנית (Charmaz, 2005; Gordon-Finlayson, 2010 בתוך: שקדי, 2011). המסגרת התיאורטית שנקבעה בשלבי המחקר הראשוניים מהווה גם את הבסיס להצגה של ממצאי המחקר. תהליך הקטגוריזציה הוא, למעשה, תהליך של המשגה – יצירת מערכת מושגים האמורה לתת משמעות לנתונים. כלומר, שאלות המחקר, מטרות המחקר והמסגרת המושגית הדריכו את ניתוח התוכן.

הבאת ציטוטים ישירים מתוך דברי נחקרים, שכיחה מאוד בפרק המימצאים של עבודות רבות (Holliday, 2002 בתוך: שלסקי & אלפרט, 2007), וכך נעשה גם במחקר זה. דרך זו גם מסייעת לאזן בין התערבות מזערית של החוקר בהיגדיו של המרואיין לבין ההכרעה הפרשנית והבעת העמדה, העולים מתוך בחירת ההיגדים מתוך מכלול רחב והצגתם בקטגוריה מסוימת. מכאן שניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שנאספו באמצעות הראיונות נערך לפי מודל שבעת השלבים של קסן וקרומר-נבו:

1. קריאה הוליסטית של הנתונים
2. ארגון הנתונים וצמצומם – מיפוי ראשון (ראה נספח 2)
3. 'שבירת' הנתונים ליחידות קטנות – כיחידות ניתוח' נקבעו מילים, ביטויים ומשפטים בזיקה את שאלות המחקר, מטרות המחקר והמסגרת המושגית.
4. קידוד - שיום: הבנייה מחדש של הנתונים ו/או המשגה תיאורטית – נתנו שמות לקטגוריות שעלו.
5. קריאה הוליסטית חוזרת והמשגת התמה המרכזית.
6. אימות הממצאים- הממצאים הוצגו בפני קולגה מהתחום לאישור.
7. כתיבה (קסן & קרומר-נבו, 2010).

II.7.3. קריטריונים לאיכות המחקר ואיסוף נתונים- טריאנגולציה, תקפות, מהימנות ויכולת הכללה

מכיוון שמטרת מחקר זה היתה לתאר את התשתית החוקתית ואת התפיסות הקיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בישראל, ומכיוון שלא היו תפיסות ודעות מוקדמות לגבי הנושא הזה, הפרדיגמה האיכותנית נמצאה המתאימה ביותר לעגן את המחקר הזה.

בפרסומים מובילים בתחום המחקר האיכותי מתנהל בשנים האחרונות ויכוח ער שמתמקד בשאלה אם ניתן לבחון את טיבו ואת איכותו של מחקר איכותי, ובאילו תנאים. בהקשר זה מושמעות דעות שונות - (Smith & Deemer, 2000) וקולות שלעתיים סותרים זה את זה ולעתיים משלימים זה את זה. למשל, חלק מהחוקרים מדגישים שעל החוקר האיכותי לאמץ את תבחיני המחקר הכמותי

הפוזיטיביסטי והפוסט-פוזיטיביסטי שהם תוקף, מהימנות והכללה. אחרים סבורים שחשוב שעל החוקר האיכותי לנסח תבחינים ייחודיים המתאימים למחקר האיכותי. קבוצה אחרת של חוקרים קובעת שהחוקר האיכותי יכול להשליך מאחורי גוו את כל התבחינים. לנוכח עמדה קיצונית זאת, מטעמים חוקרים איכותיים נוספים שאם אין תבחינים בכלל, החוקר עלול לאבד את דרכו במרחב מוסרי חסר גבולות ושורשים (Schwandt, 1996).

העדר תשובה גורפת לשאלה נעוץ בעובדה שמחקר איכותי הוא מטרייה רחבה שתחתיה מסתופפות גישות ומסורות מחקריות שונות (צבר-בן יהושע, Creswell, 2003; Denzin & Lincoln, 2001, 2000a, 2002) כמו אתנוגרפיה, התאוריה המעוגנת בשדה, חקר השיח, חקר הנרטיב, חקר מקרים ועוד. את הפוליפוניה הקולית שהצגנו ניתן למקם על רצף שנוע בין הפרדיגמה הפוסט-פוזיטיביסטית המודרנית בקוטב אחד של הרצף, להשקפות עולם פוסט-מודרניות. הקוטב המודרני מתיר שילוב בין מחקר איכותי למחקר כמותי. (Lincoln & Guba, 2000; Creswell, 2003) חלק מהחוקרים המצויים בצד הזה של הרצף מדגישים שהמחקר האיכותי מהווה מחקר גישוש שהוא משלים את המחקר הכמותי או תומך בו אך אינו עומד ברשות עצמו (Creswell, 2003).

בקוטב הפוסט-מודרני של הרצף מצויים, כפי שהדגשנו, זרמים וגישות שונים. אחת ההגדרות של הקוטב הפוסט-מודרני של המחקר האיכותי (Kvale, 2002) מדגישה ברוח קונסטרוקטיביסטית, שניתן לבנות את המשמעות של תופעות ושל תהליכים המעוגנים במקום ובזמן מסוים במהלך תהליכי הפקת משמעות פרשניים המתרחקים מהכללות ומאמיתות אוניברסליות ומדגישים את מעורבותו של החוקר בתהליך המחקר. לפי השקפה זו, יש דרכים רבות להגיע לידע, ויש מקום לפרשנויות מתחרות ולטיעוני ידע חלופיים (Kvale, 2002).

דניזין ולינקולן (Denzin & Lincoln, 2000b), שקולם הסמכותי נשמע לעתים קרובות במרחב המחקרי העכשווי, מנסים לתרום לוויכוח על ידי ניסוח הגדרה כוללת המציעה מכנה משותף לגישות השונות למחקר איכותי. "מחקר איכותי הוא פעילות מצבית, המאפשרת לחוקר למקם את עצמו ביחס לעולם הנחקר. המחקר מכיל פעילויות פרשניות, ההופכות את העולם... לסדרה של מיצגים המורכבים מהערות שדה, ראיונות, שיחות, תמונות, הקלטות ותזכירים... המחקר האיכותי חוקר דברים בהקשר הטבעי שלהם, ומנסה להפיק משמעות או לפרש תופעות במונחים שבני האדם עצמם משתמשים בהם"

החוקר האיכותי המצטייר מתוך קריאת ההגדרה ממוקם בהקשר ספציפי רחוק מאמיתות אוניברסליות מוחלטות, ובהקשר זה הוא מנסה להבין ולפרש את קולם של בני האדם ואת התופעות שהוא חוקר. גם מחקר זה שם למטרה לשמוע ולהשמיע את קולם של אלה אשר מעורבים באופן ישיר בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם.

לינקולן (Lincoln, 2002) מציינת את החוקר האיכותי ברשימת תבחינים שהיא "פתוחה ומתפתחת וכוללת תכונות המאפיינות את מה שאנו חושבים שהמחקר צריך לעשות" (שם, עמ' 3282). הרשימה איננה מחיבת וניתן להוסיף עליה או לגרוע ממנה במהלך התהליך המחקרי ובהתאם

לצורכי החוקר. כמו כן, חלק מהתבחינים המנוסחים ברשימה הם למעשה תכונות שחשוב שהחוקר יהיה ניחן בהן.

נסקור כעת כמה מהתבחינים שלינקולן מציעה. ראשית, על החוקר האיכותי למקם את עצמו ביחס להקשר המקומי, ההיסטורי, התרבותי והחברתי שבו הוא מבצע את המחקר, רחוק מאמיתות מוחלטות והכללות גורפות. התבחין הבא נובע מהתבחין הראשון: חשוב שהמחקר יהיה מכוון לקהילה שהוא משרת וחשוב שניתן יהיה ליישם את ממצאי המחקר למען רווחתה של אותה קהילה. בתבחין אחר שמציגה לינקולן נדרש החוקר להתייחס לקול המשתתפים במחקר. בהקשר זה, מומלץ שהחוקר יתייחס לשאלות האלה: מי מדבר במחקר? למען מי? לאיזו מטרה? מי מדבר עבור אלה שאין להם נגישות למסדרונות של הידע והכוח? במחקר הנוכחי החוקר הוא משפטן אשר בתוקף תפקידו כנשיא עמותת 'גיבורים קטנים' (ראה ניספח X) מכוון לקהילת המוגבלים בשכלם ומחויב לה מבחינת האוריינטציה החברתית.

התבחין הבא שנציג הוא **תכונת הרפלקסיביות** - מונח בעל משמעויות רבות שלינקולן מגדירה כיכולת להיכנס למצב מודעות שונה כדי להבין את האחר היטב. כמו כן, על החוקר להיות ניחן בתחושת קדושה (sacredness) ודאגה עמוקה לכבוד אנושי, לצדק ולכבוד בין אישי. לבסוף, מנסחת לינקולן תבחין המתייחס לחלוקת הרווחים של המחקר עם המשתתפים בו (Lather, 1995). כלומר, החוקר חייב להביא בחשבון שהרווחים והיתרונות (כמו פרסום, החצנת הידע וכדומה) שהוא משיג בעקבות המחקר ותהליך הפקת הידע הם תוצר של עבודה משותפת עם המשתתפים האחרים במחקר. לינקולן מתארת עולם אקדמי עתידי, שבו קידום ומתן קביעות על בסיס התחום המחקרי יתבססו על מידת המעורבות של החוקר עם המשתתפים במחקר ולא על המרחק האובייקטיבי שהוא מציב בינו לבינם, כפי שדורשים התבחינים של המחקר הכמותי

לסיכום, הוויכוח המתמקד בנושא התבחינים במחקר איכותי נמצא בעיצומו. רשימת התבחינים הפתוחה ובת-השינוי שמציעה לינקולן שונה מזו שבה הצטייד החוקר הניטרלי הפוזיטיביסטי ופוסט-פוזיטיביסטי שחתר לשקף (Rorty, 1979) במראה המחקרית אמת אוניברסלית הנמצאת אי שם בעולם באמצעות המשולש הקדוש של תוקף, מהימנות והכללה. (Kvale, 2002) החוקר האיכותי המצטייד ברשימת תבחינים פתוחה ובת-שינוי מציב את עצמו מתוך בחירה בהקשר מקומי לנוכח קהילה של אנשים מסוימים, קשוב לקולות החברים באותה קהילה וחותר לבנות משמעות בשיתוף פעולה עם בני הקהילה ולמענם, מתוך דאגה עמוקה לצדק ולכבוד בין אישי. אכן, החוקר מודע לשיתופיות ולהדדיות שבינו לבין הנחקרים, וכמובן שרווחיו של החוקר מהפצת הממצאים של המחקר הנוכחי הם לטובת המוגבלים בשכלם ולטובת קידום מעמדם בחברה הישראלית.

בתהליך איסוף הנתונים קיים החשש של השפעה של כישורים אינטואיטיביים של החוקרים והדגש "האדם ככלי המחקר" ומשום כך על החוקרים להיות מודעים גם לסכנות האורבות ולכן יש צורך

לדעת ליצור מערכות בלמים לתפיסה האינטואיטיבית. (Asher Shkedi, 2011)

החוקרים האיכותניים חלוקים בדעתם אם להשתמש במונחים "תקפות" ו "מהימנות" המקובלים במחקר הכמותי או להציע מונחים ייחודיים למחקר האיכותני.

לינקולן וגובה, העוסקים בתיאוריה של הערכת מחקרים איכותניים, טבעו את המושג 'ראוי לאימוץ' trustworthy כמדת מידה לאיכות הביצוע של מחקרים איכותניים והערכתם. הדגש העיקרי הוא לשיטתם הקפדה על כך ששלבי המחקר יהיו מודעים לחוקר ושקופים למבקרי (Lincoln & Guba, 1985).

בחקר מקרה תוקף ומהימנות תלויים במידה רבה בכישוריו של החוקר עצמו באיסוף הנתונים. (Miles & Huberman, 1994; Maykut & Morehouse, 1994), המהימנות בחקר מקרה היא היכולת להסתמך על הנתונים הנאספים ע"י החוקר (מ. יוסיפון, 2001, אצל צבר 2001). המהימנות מושגת ע"י חזרות רבות ככל האפשר בשימוש בכלי מחקר כמו תצפיות (Dey, 1993), דבר שיאפשר לחשוף תופעות חוזרות ונשנות.

מחקר איכותני אמין מתאפיין בתוקף פנימי שהוא מידת הקורלציה בין הנתונים, שנאספו, לבין התופעה שאליה מתייחסים. במילים אחרות, באיזו מידה ההסבר לפעולה הנצפית הוכח כנכון בהקשר הנחקר, ובאיזו מידה התבחינים, שנבחרו, מתאימים לייצג את התופעה. התוקף בחקר מקרה הוא כאשר החוקר מזהה דפוסים המתגלים לו מתוך איסוף הנתונים ומייחס להם משמעות מתוך פרשנותו על הנעשה (Yin, 1989). תוקף פנימי מתקבל גם כאשר הממצאים הגיוניים ומקובלים על הנחקרים כלומר הפרוש של החוקר מקובל על הנחקרים (Miles & Huberman, 1994; Maykut & Morehouse, 1994).

דרך נוספת לתיקוף הממצאים במחקר איכותני מתבצע בכמה אופנים: שיטת השילוש (טריאנגולציה) והבדיקה הצולבת- שימוש בנתונים ממקורות רבים ומגוונים, שימוש לפחות בשלושה כלי מחקר, בדיקת מסקנות והסברים חלופיים למערכת נתונים נתונה (Fetterman, 1989).

כאשר קיימת התאמה בין ממצאי המחקר לממצאים מן הספרות התיאורטית או מה שבוצע במחקרים אחרים אזי ניתן לומר שקיים גם תוקף חיצוני (Maxwell, 1992; Nobit & Hare, 1998). אם ניתן להגיע להכללות המצביעות על קשרים תיאורטיים באמצעות איסוף וניתוח הממצאים גם אז מתקבל תוקף חיצוני (theoretical relationship) אצל Yin, 1989).

דומה, כי אי אפשר להפריד בין החוקרים לבין העשייה המחקרית ולנקוט עמדה אובייקטיבית כלפי התופעות הנחקרות: "הצופה הוא חלק ממה שנצפה, ולא נפרד ממנו. מה שהצופה רואה- מעצב את מה שהוא יגדיר, ימדוד וינתח" (Charmaz, 2000, p. 524, בתוך: שקדי, 2011). המלומד שקדי (שקדי, 2011) מוסיף ומביא (עמוד 27) מעמדות עמיתים, המדברים בזכות מעורבות החוקרים האיכותניים בתופעה הנחקרת, וקירבתם אליה ובמגע הבלתי אמצעי של החוקרים עם הנחקרים, שכן הם המאפשרים לחוקרים את הידע הסמוי האגור ואצור בנחקרים, שאינם מסוגלים תמיד להסבירו או לתארו באמצעות מלים בלבד. ההתנסות- היא האופן שבו אנו מעורבים בעולם שסביבנו ובתוכנו, והיא הבסיס שעליו אנו מבנים משמעות (Simons, 1996, בתוך: שקדי, 2001).

מאליו מובן, כי עמדות מחקריות שכאלה אודות טיב ורמת מעורבותו של החוקר בחוויות נחקרו מעוררות תהייה אודות רמת התוקף והמהימנות של העשייה המחקרית המוגמרת.

קיים פלורליזם רעיוני בקרב חוקרים גם בהיבט מחקרי זה, בהתאמה לאסכולת המחקר האיכותני שהם משתייכים אליה.

לכאן גם מתקשר המושג 'טריאנגולציה' (שילוש), בו רואה המלומד שקדי (שקדי, 2011) מושג מפתח בהבנת חשיבות שילוב מתודות שונות במחקר. מלומדים שונים (אלפרט, 2010; Hammersley, 2005 בתוך: שקדי, 2011) ואחרים, מדגישים כי טריאנגולציה של מתודות ומקורות מידע עשויה לחזק את תוקפו של המחקר היות שבתהליך זה התופעה נחקרת על ידי שתי שיטות מחקר. במחקר זה, העסקת אנשים מוגבלים ושכלם נחקר באמצעות ניתוח מסמכים וראיונות חצי מובנים. הטריאנגולציה היא מתודית.

באשר למהימנות חיצונית שתביא חוקרים לשחזר מחקר ולקבל תוצאות הזרות לתוצאות המקוריות, אזי גורסת צבר בן-יהושע (צבר בן-יהושע, 1990), כי השגתה אינה אפשרית במחקר איכותי, משום שהוא במהותו בוחן תופעות בתנאים ייחודיים. וזאת, להבדיל ממהימנות פנימית, המתייחסת למידת ההסכמה לגבי אופן ניתוח הנתונים בין חוקרים העוסקים באותו מחקר. באשר לאפשרות, בתום העשייה המחקרית המדווחת עתה, להכליל את ממצאיה באופן מועיל על סביבות ועל אוכלוסיות דומות (תוקף חיצוני), יש חוקרים הסבורים שלא ניתן, כלל, להכליל ממצאים איכותניים (Firestone, 1993; Merriam, 1993, בתוך: שקדי, 2003). לקורא מוצע לקבוע, בסופו של עיון במחקר, אילו היבטים של המחקר אפשר להכליל לגבי הקשר חדש. בכך, מתעצמת אחריותו וחובתו של כותב המחקר לתמוך בתהליך זה על ידי מתן תיאור עשיר ומפורט בדו"ח עליו.

8.II. עמדת החוקר ומעורבותו

להבדיל ממחקר הכמותי הקלסי "אמונים" על תפיסת עולם מתודולוגית שמרנית, בה עורך המחקר, מבצעו ומעריכו חייבים להיות אובייקטיביים ו"מנותקים" לחלוטין מן הרפרנטים נשואי המחקר. הניתוק מתחייב מן הרצון ליצור מחקר אובייקטיבי ובלתי "מוטה" ולא לאפשר לחוקר לנהל את המחקר בדרך כזו, שתשפיע על תוצאות המחקר כבר במהלכו. מנקודת מבטם, כל מחקר, חייב להיות מעוגן באופן מוחלט (או לפחות באופן חלקי) במדדים סטטיסטיים, המתקבלים כתשובות לשאלונים "כמותיים". גם הטפול בחומרים הנאראטיביים, המתקבלים מן האינפורמנטים חייב להיות מנותח בקריטריונים ברורים ומובהקים, שייצרו "דימוי" של ערכים מדויקים, לכאורה, הניתנים להערכה מדויקת ואמינה, עד כמה שניתן.

ככל שהמדובר בעשייה מחקרית זו, אזי ניתן לעמוד על מידת מעורבותו הגבוהה של החוקר בסוגיה הנחקרת, מתוך העשייה ההתנדבותית שלו הן כמשפטן והן כנשיא תנועה חברתית החותרת לקירוב החברה אל אנשים עם מוגבלות שכלית. בהתאמה, מקרינה עובדה זו על רמת התוקף של המחקר.

לגבי תפקידו של החוקר, הוא עצמו יחליט עד כמה הוא מעוניין להיות שותף להתרחשות. רמת הריחוק הגבוהה ביותר היא רמת "הצופה המושלם" כאשר החוקר אינו מתערב כלל בנעשה אלא משמש כעין "מצלמה". לגבי רמת ההשתתפות, הוא יכול לבחור בין "הצופה כמשתתף" לבין "המשתתף כצופה", בהתאם לרמת ההשתתפות שלו. רמת ההשתתפות הגבוהה ביותר היא ה"משתתף המושלם" כאשר החוקר משתתף בנעשה באופן מלא. תצפית משתתפת היא תצפית שבה החוקר משתתף באופן פעיל בזמן ממושך בחיי היומיום של הנחקרים כתצפיתן גלוי או סמוי.

בתצפית בלתי משתתפת החוקר מנסה לצפות בנחקרים מבלי לבוא איתם במגע ובדרך כלל גם מבלי שהם ידעו כי הוא צופה בהם. אופן התצפית תלוי במטרת התצפית.

9.II. שיקולים אתיים

בהמלצה זו ניתן אף לראות מימד אתי של העשייה המחקרית, בצד היבטים אתיים אחרים – בהתאמה למבנה המחקר, נושא המחקר, מיקומו ואוכלוסיית-היעד שלו. אולם, קיימים מספר עקרונות של 'מוסר מחקרי' המשותפים לכל עשייה מחקרית: אנונימיות הנחקרים, כבוד הנחקרים, ההרשאה למחקר והנאמנות למימצאים. שכן, בפרדיגמת המחקר האיכותני, הנחקר אינו אובייקט למחקר אלא 'זולת' הנמצא בדיאלוג עם החוקר. לכן מתמקדת הספרות אודות סוגיות אתיות במחקר איכותני בשני מאפיינים בולטים: מערכת יחסים בין החוקר לבין הנחקרים והדילמות המתעוררות במהלך ביצוע המחקר ובמהלך כתיבתו.

בהתייחס לעשייה המחקרית הנוכחית, אזי ההחלטה המיקדמית אודות הרכב המדגם המכוון ללא ראיון אנשים עם מוגבלות שכלית הסיטה, לכאורה, את המיקוד האתי מהגורם האנושי אל התכנים העיוניים. לשון אחר: מלומדים (Lincoln&Denzin, 1994) מציינים ארבעה קודים שצריכים להנחות את ההתנהגות הראויה של החוקר האיכותני: יידוע הנחקרים אודות מהות המחקר; קבלת הסכמה-מדעת להשתתף בו; שמירה על חסיון זהות הנחקרים, והקוד האחרון – הוא הרלוונטי לעשייה מחקרית זו: הקפדה על דיוק, איסור להשמיט/לשנות/לשקר נתונים ומידע חשובים. כל הקודים האלה יושמו בהקפדה במחקר זה.

במהלך המחקר נקטנו על כל אמצעי הזהירות נצמדנו לשאלות שאיתם הגענו לראיונות גם שלפעמים רצינו ל"סייע" בתשובה רצינו קצת לסייע אבל היינו מחוייבים לשאלות, בקטעים מסויימים הרחבנו שאלה פתוחה כאשר לא היינו מובנים.

בחנו את עצמנו ואכן היתה קלה הבחינה כי בעצם הראיונות מוקלטים ולאחר מכן קראנו את התמלולים.

פרק III: ממצאים

תפיסות בחברה הישראלית על העסקת אנשים מוגבלים בשכלם – נקודת מבט המערכת התומכת

ממצאי המחקר יוצגו לפי סדר עלייתם משאלות המחקר, ובהתאם לכלי המחקר. לפיכך, הממצאים העולים מניתוח המסמכים, הראיונות המובנים-למחצה שנערכו עם מעסיקים של אנשים עם מוגבלות שכלית ועמיתיהם, המערכת התומכת (עובדים סוציאליים, מחנכים, והורים של אנשים עם מוגבלות שכלית), ועם אנשים עם מוגבלות שכלית. פרק זה כולל ממצאים אינטגרטיביים שלוקטו בעקבות תהליך של קיבוץ, על מנת לשמש כמסגרת למתן הסברים ופרשנות של הממצאים בפרק הדיון.

שאלת המחקר העיקרית היתה מהם ההיבטים החברתיים והמשפטיים המתייחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במדינת ישראל?

לשאלה זאת ישנן שתי שאלות משנה:

1. מהו המבנה החברתי חוקתי החל על העסקת אנשים מוגבלים בישראל?
2. אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.1. אילו תפיסות קיימות בקרב מעסיקים, מערכת התומכת במוגבלים ומוגבלים בשכלם ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
 - 2.2. אילו קשיים עולים מהעסקת מוגבלים בשכלם?

שאלת המחקר הראשונה נענתה בשלב הראשון בעזרת הניתוחים המשפטיים וניתוח המסמכים. בשלב השני אספנו נתונים אמפיריים על ידי תהליך הראיון, כפי שהוצג בפרק הקודם.

שלב א': ממצאי ניתוח המסמכים המשפטיים: היבטים משפטיים בהעסקת מוגבלים בשכלם בישראל

1.III: ממצאים העולים משאלת מחקר 1: מהו מבנה החקיקה החברתי בנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל?

על מנת לענות על שאלת מחקר 1, כלומר להבין את המבנה המשפטי הנוגע להעסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית, נותחו שני חוקים עיקריים - חוק שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלות 1998, -

American with Disabilities Act האמריקני (ADA, 1990).

במישור המשפטי בישראל, ניתן ביטוי לאמור לעיל משנחקק בשנת 1998 "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998" (להלן: "החוק"). בעת חקיקת חוק זה, כבר היה קיים חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988), אשר הכיל איסור הפליה על רקע נתונים מולדים ונרכשים שונים, אולם מוגבלות לא היתה מנויה בו.

למעשה, עד שנת 1998 לא היה קיים כל עיגון חוקי לאיסור הפליה מטעמי מוגבלות. מוגבלות היתה, אמנם, עילה לקבלת שירותים חברתיים, אך לא עילה מוכרת לתביעת שוויון. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היה הכלי המשפטי הראשון שיצר מסגרת דיון מותאמת לתביעות הפליה בתעסוקה של אנשים עם מוגבלויות, ולמעשה-לתביעות הפליה, בכלל. (אופיר&אורנשטיין, 2002).

ניתוח חוק זה על כל מרכיביו ומשמעויותיו, הינו עניין לבמה מחקרית אחרת. נציין בקצרה, כי מעלתו העיקרית של החוק בכך שהוא איפשר להמשיג את חוויותיהם של אנשים עם מוגבלויות כהפליה אסורה ולפעול כנגד הפליה זו במישור המשפטי, גם אם קיימים עדיין חסמים לא מעטים העומדים בפני מימוש זכויות אלו (רבין-מרגליות ש. , 2000).

ההפליה אותה אוסר החוק הינה, בראש ובראשונה, הפליה המבוססת על סטריאוטיפים שגויים, דעות קדומות וסטיגמה אשר מונעים תעסוקה מאנשים עם מוגבלויות. המדובר בחסמים תפיסתיים הפועלים באותם מקרים בהם ניתן להעסיק אדם אף ללא התאמות נדרשות הייחודיות למוגבלותו, אולם הוא לא התקבל לעבודה, לא זכה בה לקידום או פוטר ממנה, בשל דעה קדומה מפורשת או הנחות סמויות ושגויות ביחס ליכולותיו.

החוק "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998" מגדיר אדם עם מוגבלות כ"אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים". ניסוח פתוח זה תואם לגישה המבקשת להתמקד בהבנייה החברתית ולא בלקות ובהגדרתה הרפואית. בנוסף, לשונו הפתוחה של החוק מתיישבת עם הגישה החברתית-ביקורתית למוגבלות, אשר אינה מדגישה את הלקות וחומרתה, אלא את ההבנייה החברתית של הלקות. על פי גישה זו, כל מי שחווה מוגבלות, לא משום לקותו הרפואית, אלא משום דרך התנהלותה של הפעילות התעסוקתית שהוא מבקש להשתלב בה, זכאי להתאמות ולסידורי נגישות הולמים שיאפשרו לו השתלבות תעסוקתית. בכך נעוץ החידוש העיקרי בחוק, הלקוח מניסיון החקיקה האמריקאית (ה-A.D.A), הוא שהפליה כוללת גם "אי בצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו". לשון סעיף זה מעידה עליו שהוא עוסק בעיקר בחסמים הפיזיים והמבניים הנלווים לחסמים התפיסתיים, ואשר, למעשה, כרוכים האחד בשני. יוער, כי לטעמנו יש באמור ביטוי נוסף לאוריינטציית-יתר בחקיקה למוגבלויות פיסיות מאשר לקוגניטיביות, שכן ההתאמות הנדרשות לאנשים עם מוגבלות שכלית מתמקדות, לעניות דעתנו, במישור הבינאישי בסביבת העבודה, מאשר בתשתית הפיסית בה,

מסקנות שעולות מלימוד החוק, לא די כי החוק מדבר על רמת המאקרו, החוק לדידנו אינו יורד

לשורשו של עניין בכדי שיקרו התוצאות בהתאם לחוק יש לפעול כדלקמן:

מה הם, אפוא, הצעדים הבאים לקידום יישומו של החוק השוויון הישראלי?

- ◆ על השרים בממשלה להתקין תקנות ליישומו.
- ◆ על המעסיקים לקיים את חובותיהם על-פי החוק כלפי עובדים או דורשי עבודה עם מוגבלות.
- ◆ על המפעילים של שירותי התחבורה הציבורית להנגיש את התחבורה הציבורית בהתאם לחוק.
- ◆ על נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לפקח על ביצוע החוק ולקדם את עקרונות היסוד שלו.

שלב איתור ההתאמות שקילתן ויישומן, הוא השלב הטרנספורמטיבי המכריע של החוק, שכן בו אדם שנחזה להיות בלתי מתאים לתפקיד, הופך למתאים, והיפוך, תפיסתי, בעיקר, דומה, מתרחש ביחס למקום העבודה, שעה שסביבת עבודה ודרישות תפקיד, שנתפסו כמובנים מאליהם, מוטלים בספק.

מהאמור לעיל, ניתן לעמוד על משקלו הסגולי הניכר של היסוד התודעתי, אפילו בהקשר המשפטי הפורמלי, כמו-גם בחברתי, כמובן, של השתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה. אך גם בסוגיה זו לא נרחיב עתה, זה למעשה נושא המחקר שלך!!

לא זו אף זאת : נקבע בסעיף 9 בחוק הנ"ל, כי מעביד שאין בקרב עובדיו ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלויות, "יפעל לקידום הייצוג ההולם, לרבות בצוע התאמות". הוראה זו ייחודית בחקיקת התעסוקה הישראלית, משום שהיא מטילה גם על המעסיקים מ-25 עובדים ומעלה, ולא רק על גופים ציבוריים, לקדם העדפה מתקנת כלפי אנשים עם מוגבלויות. אין תכנית העדפה מתקנת מקבילה במשפט העבודה הישראלי החלה על מעסיקים פרטיים. הסיבה להכללתה במסגרת חוק זה נעוצה בנתוני התעסוקה הקשים של אנשים עם מוגבלות, ומשום שעמדה זו אודות העדפה מתקנת שזורה לאורך כל הוראות חוק השוויון.

נושא ה'העדפה מתקנת' נבחן במחקר אודות 'עמדות הציבור בעניין מתן העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות' שביצע משרד התמ"ת ושממצאיו התפרסמו לאחרונה (אלפסי, 2011). עיקרי הממצאים הינם, בין השאר, שכ-55% מהאוכלוסייה סבורים כי חשוב מאוד לתת העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות, בהשוואה לכ-31% שסבורים כי חשוב מאוד לתת העדפה מתקנת לנשים, ול-17%. 6% הסבורים כי חשוב מאוד לתת העדפה מתקנת לאוכלוסייה הערבית. בהמשך לכך, כאשר נשאל הציבור, מי היא הקבוצה הזכאית יותר מכולן לקבלת העדפה מתקנת, אזי אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות ניצבת במקום הראשון עם 46% שבחרו בה ולאחריה נשים (14%) וערבים (6%).

לא זה המקום לעמוד על המתח המובנה המתקיים בין הוראות חוק השוויון לבין ערך 'חופש העיסוק' המעוגן במעשה חקיקה אחר. אפשר, כי משום מתח זה בחר המחוקק בניסוח מעורפל של סעיף זה ונמנע מלנקוב במכסות או בהתוויות יעדים ברורים אחרים למעסיקים.

בכך, להשקפתנו, מקור חולשתו של החוק כמו-גם הנצחתה, למרבה הצער, של המציאות התעסוקתית העומדת בבסיס העשייה המחקרית שלנו.

ממצאי הניתוח הדוקומנטרי מראים שקול המוגבלים בשכלם אינו נשמע. אדם נכה בגופו יכול להשמיע את קולו ולכן קולו נשמע ברמה. לא כך קולם של המוגבלים בשכלם אשר אינם יכולים להשמיע קול קוהרנטי וברור, ומכאן שקולם דומם.

עוד ממצא העולה מניתוח המסמכים מצביע על הנראות הברורה של בעלי המוגבלות הגופנית בניגוד לאנשים עם מוגבלות שכלית שאין להם נראות מחמת המוגבלות שלהם.

עוד ממצא שעולה מניתוח המסמכים הוא שהמוגבלים בשכלם מופלים במיוחד מכיוון ואין רצון לבצע פעולות שימזערו את הפערים החברתיים.

היות שמדינת ישראל מסתפקת במתן קצבת מוגבלות לאנשים מוגבלים בשכלם והיות שלמעשה לא נמצא חוק המחייב את העסקתם של המוגבלים בשכלם, הרי שניתן לומר שהמדינה מצד אחד חוקקה חוק להעסקת מוגבלים בשכלם ומצד שני לא תיקנה תקנה אשר מבטאת את יישום החוק מבחינה אופרטיבית. ניתן לסכם שמדינת ישראל תופסת את המוגבלים בשכלם כאדם ברמה נמוכה יותר.

ממצאים: תפיסות בחברה הישראלית על העסקת אנשים מוגבלים בשכלם – נקודת מבט המעסיקים

ממצאים אלה מהווים את הבסיס של הצעתנו לשינויים משפטיים ולנהלים חדשים לגבי העסקתם של אנשים עם מוגבלויות.

שלב 2: היבטים חברתיים של העסקת אנשים עם מוגבלויות נפשיות בישראל

2.III: ממצאים שעלו משאלה 2: אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

ניתוח התוכן העלה מגמה מעורבת שלפיה החברה הישראלית מגלה מודעות ורגישות גבוהה ביחס לזכותם של מוגבלים בשכלם לתעסוקה מצד אחד, ולקשיים שכרוכים בכך, גם לגבי המעסיק וגם לגבי המוגבל בשכלו המועסק, מצד שני. עוד התגלה כי התפיסה בקרב החברה הישראלית את העסקת המוגבל בשכלו מעורבת ברמה גבוהה של רגש, אידיאולוגיה וחינוך, אחריות, ומודעות לצורך של אנשים אלה בהגנה ובהכוונה מצד אחד, ובמודעות גבוהה להתנגדויות ולנטל הכלכלי הכרוך בכך מצד שני. פרק זה מציג את הממצאים כפי שעלו מניתוח התוכן של הראיונות שנעשו עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם. תחילה יוצגו ההיבטים החברתיים ולאחר מכן ההיבטים המשפטיים.

1.2.III: היבטים חברתיים

ניתוח התוכן שנעשה על הראיונות שנערכו עם מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם העלה תמה מרכזית אחת הכוללת 10 קטגוריות שיוצגו להלן.

טבלה 1: תפיסות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם – היבטים חברתיים.

תמה	אמביוולנטיות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם: בין הרגשי לשכלי
קטגוריות	1. תפיסה רגשית: <ul style="list-style-type: none"> • 'בשביל הלב ובשביל הנשמה'
	2. אידיאולוגיה וחינוך: 'בשבילי זה שליחות' <ul style="list-style-type: none"> • 'חינוך מהבית' • 'חינוך מביה"ס'
	3. הערכה וכבוד: <ul style="list-style-type: none"> • 'וואלה, כל הכבוד לברק שהוא מעסיק אותי'
	4. הגנה והכוונה: <ul style="list-style-type: none"> ○ אתה צריך גם להגיד לו, גם להגיד לו שיהיה ילד טוב, וגם שיחייך כל הזמן-
	5. אחריות: <ul style="list-style-type: none"> ○ גם אני אחראי על ה-, בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה,
	6. התנגדות וקשיים: <ul style="list-style-type: none"> • 'היו פה כמה אלמנטים שהתנגדו'
	7. סטריאוטיפים ודעות קדומות: <ul style="list-style-type: none"> • 'ולחכניס את הנשמות האלה אתה יודע, לעסק שלי'
	8. דרישה לתמיכה ממסדית: <ul style="list-style-type: none"> • ליווי ותמיכה לעובד המוגבל שכלי • ליווי ותמיכה למעסיק
	9. נטל מבחינה כלכלית: <ul style="list-style-type: none"> ○ 'מבחינה כלכלית לא כדאי להעסיק את האנשים האלה.'
	10. גישה שיוויונית – המוגבל בשכלו כאדם ככל בני האדם <ul style="list-style-type: none"> ○ חשוב לעבוד כי זה גם, זה גם, זה גם, זה גם מעסיק אותך, קודם כל, העבודה.

קטגוריה 1: תפיסה רגשית: 'בשביל הלב ובשביל הנשמה'

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שעלו משאלת מחקר 1 העלה כי החברה הישראלית תופסת את העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כעניין רגשי הבא מהלב. הוכחה לקטגוריה זאת ניתן למצוא בדברי א' שאמר כי: *ואני לא מתגאה בזה, אני כאילו עושה את זה בשביל הלב, בשביל הנשמה, לא בשביל משהו אחר. התייחסות דומה לעניין הלב עולה מדברי משתתף אחר שאמר כי: לצערי שאם יש אנשים כאלה אבל אנשים כאלה אולי אין להם את הלב הגדול והרחב לקבל אנשים כאלה. . . תשמע, זה בא מהלב. זה או שיש לך את זה או שאין לך את זה. במילים אחרות, 'בא מהלבי' הוא ביטוי רגשי שמצביע על הנטייה להעריך עניין מסוים כרגש טבעי בעל משקל מהותי שאין לערער עליו. בנוסף, 'או שיש לך את זה או שאין לך את זה' יכול להצביע על התפיסה שהעסקת מוגבלים בשכלם הוא עניין נרכש שאינו ניתן לשכנוע באמצעים רציונאליים.*

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כצורך רגשי הקיים אצל אנשים הרוצים לממש אותו מהלב.

קטגוריה 2: אידיאולוגיה וחינוך: 'חינוך מהבית'

תפיסה נוספת העולה מניתוח הנתונים היא שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם הוא עניין של חינוך ואידאולוגיה. עדות לתפיסה זאת ניתן לראות בדברי המשתתפים שסברו ש *'בשבילי זה שליחות'.* כלומר, המעסיקים תופסים את העסקת המוגבלים בשכלם כסוגיה אידאולוגית, והם מוסיפים ואומרים שזה תהליך משולב של *'חינוך מהבית'* או *'חינוך מביה"ס'*. כמו כל תהליך חינוכי אחר, זהו תהליך איטי המחלחל לאט לאט ומניב תוצאות: *לאט לאט עובדים על זה ויש פרי. יש פרי. לדברי המעסיקים, הדחייה של אנשים מוגבלים בשכלם נובעת מחוסר מודעות: 'לא כל המשפחות יודעות לתת על זה דגש, כי זה רחוק מהן'. החינוך צריך להתחיל בגיל הרך: 'זוה פשוט צריך להגיע מבתי הספר, מגני הילדים', אני חושב שאחד הדברים שיכולים גם לעזור זה חינוך. חינוך מגיל צעיר.* המעסיקים מציעים להעלות את המודעות להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם באמצעות פעילויות הסברה נרחבות ופרויקטים מיוחדים: *מודעות והסבר, להכיר אנשים, לראות מה המגבלות שלהם, להבין במה מתבטא הקושי או המוגבלות שלהם. 'לעשות משהו בבתי"ס, משהו ממש מהקרקע להתחיל בזה. להתחיל בזה מכיתה א' מבחינתי, פרויקטים, עם ניסיונות'.*

לסיכום ניתן לומר כי התפיסה הקיימת בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת המוגבלים בשכלם כעניין חינוכי שמושרש במשולב במערכת החינוך המשפחתית והלאומית כיסוד בחברה הישראלית.

קטגוריה 3: הערכה וכבוד: "וואלה, כל הכבוד לברק שהוא מעסיק אותו."

ניתוח התוכן שנעשה על הראיונות שנערכו עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם העלה את התפיסה שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם כרוכה תחושת הערכה וכבוד אשר מגיעה בעיקר מהלקוחות. עדות לתפיסה זאת ניתן לראות בדברי המשתתפים שסברו כי הסביבה מתייחסת בהערכה ובכבוד אל מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם. לדברי המעסיקים: *אבל אממ, אנחנו לא מחכים לטפיחה על השכם בשביל, אממ, תראה, אני לא מרגיש בלקוחות כאלה או אחרים, פה ושם מישהו אומר לי "מי זה ומה זה", אבל אנחנו לא מחפשים טפיחות על השכם. כלומר יחד עם תהיות של לקוחות 'מי זה ומה זה' יש גם הערכה למרות שבהצהרתם הם אינם סבורים שמגיעה להם הערכה על כך: אבל אנחנו*

לא מחפשים טפיחות על השכם'. בנוסף, את המוגבלים בשכלם ' הלקוחות מכירים אותם, הם חלק מאיתנו. זה חלק משגרת היום הרגילה'. כלומר, המוגבלים בשכלם מגדירים את העסק ככזה, וכך מקבלים המעסיקים הכרה והערכה על כך. המעסיקים מבינים כי הלקוחות יעריכו אותם על כך: 'כמעט בכל עסק יאהבו את זה. "כל הכבוד לך". תמיד אני שמעתי "כל הכבוד", או "איזה יופי", או "כמה זה חשוב". כאן מביעים המעסיקים את החשיבות שהם עצמם מיחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם כערך: ' כי אני לא ראיתי לקוחות שחשבו שזה לא בסדר שאנחנו מעסיקים את האדם האחר. כלומר, החשיבות שהמעסיקים מיחסים להעסקת מוגבלים בשכלם קשורה גם לתגובת הלקוחות אשר מעריכים זאת. לדברי המעסיקים: 'מהתגובות שאני שומע הן תגובות חיוביות בסך הכל, שבאמת כל הכבוד שאנחנו מעסיקים אנשים עם מוגבלויות'. יתרה מכך, הלקוחות מביעים הערכה לעובד המוגבל בשכלו עצמו: לקוחות שבאמת קרובים מרגישים שהם קרובים אלינו פה אז זה חופשי יחסית ומעירים, וואלה איזה עובדת יש לכם פה, תותחית.

לסיכום ניתן לומר כי התפיסה בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת מוגבלים בשכלם היא כאלו עניין המעורר כבוד והערכה, והקשור גם לתגובה החיובית של הלקוחות.

קטגוריה 4: הגנה והכוונה: 'אתה צריך גם להגיד לו, גם להגיד לו שיהיה ילד טוב, וגם שיחייך כל הזמן'.

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שעלו מהראיונות עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם העלה שלתפיסת המעסיקים אנשים מוגבלים בשכלם המועסקים בבתי עסק בישראל צריכים הגנה הכוונה והדרכה מתמשכים. עדויות לכך ניתן למצוא בדברי המעסיקים שאמרו כי ' לא היה סיוע מינימלי שלנו לאיזה כיוון הוא היה מגיע. כי באמת הוא צריך סיוע'. כלומר, המוגבל בשכלו צריך סיוע בהשתלבות במקום העבודה. לעיתים המעסיק עצמו לקח את תפקיד המסייע: ' קיבלתי אותו ולקחתי על עצמי את הדרך סיוע, את הדרך סיוע שבו ואני צמוד אליו, מכוון אותו ומסייע לו וכן הלאה'. יתרה מכך, אנשים אלה זקוקים להכשרה מקצועית כמו כל עובד אחר: להכשיר אותם לדברים באמת שיכולים להיות בורג אולי קטן במערכת מאוד גדולה שיכולה באמת לעזור; להתאים לשלב אותם בתפקידים להדריך אותם. יש צורך להתאים את מקום העבודה כדי לשלב אנשים מוגבלים בשכלם, ואז לאחר הכשרה המוגבלים בשכלם יכולים להיות עובדים טובים באמת: ' אם הם מדברים איתך אז אתה כן מרגיש שיש שמה, שיש שם פיגור, אבל בעבודה שלהם הם עובדים באמת, באמת כאילו טוב'. המעסיקים סברו שיש לתת לעובדים המוגבלים בשכלם הדרכה והכוונה ממסדית: ' היתה פה מישהי צמודה אליו, מטפלת מטעם אק"ם, היא היתה בתחילת הדרך, עכשיו מישהי אחרת, שהיא ממש הסבירה לנו'. להדרכה והכוונה נחוצים לא רק למוגבלים בשכלם אלא גם למעסיקים ולעובדים האחרים במקום העבודה: ' היתה באה פעם בשבועיים, וכל שבועיים-שלושה היא היתה מגיעה באופן לא סדיר, היתה מגיעה והיינו שואלים שאלות- מה עושים במקרה כזה, מה עושים במקרה כזה. והיא הדריכה אותנו'. ; זה אני מול העובד ואולי יש עוד איזה חונך שבא פעם בחודשיים שלושה שבא לראות מה עניינים.

המעסיקים מביעים תסכול על כך שההדרכה לא היתה מגיעה באופן סדיר, ואז היו מתגלים קשיים ביחס למוגבלים בשכלם: וההדרכה שלה, כי הניסיון, היא היתה עובדת סוציאלית בכל מקרה, היא נתנה לנו טיפים איך לעשות, מה לעשות. עד היום זה מסייע. ' בהתחלה היה לה איזה חונכת ואחר כך זהו.

אני חושב שזה היה עוזר אם באמת היה קצת יותר קשר ביני לבין עוד מישהו שיכול להיות איתם בקשר ואז בעצם זה עוזר לי לראות מה הצרכים שלי.

ההדרכה הנחוצה היא בעיקר איך להתנהג עם העובד המוגבל בשכלו: 'אני הייתי מציע לתת הכשרה לאנשים ספציפיים מסוימים שעובדים איתו באופן ישיר, לקבל הכשרה כיצד לעבוד איתו, איך כללי ההתנהגות איתו, כי אני אגיד לך, היתה פה מישהי צמודה אליו, מטפלת מטעם אק"ם, היא היתה בתחילת הדרך, עכשיו מישהי אחרת, שהיא ממש הסבירה לנו'. ההדרכה וההכוונה מסייעים לעובדים האחרים לדעת כיצד להתנהל עם המוגבל בשכלו ולהפיק את המיטב מעבודתו: 'היתה בעיה. ואז היא הדריכה אותנו וההדרכה ההתחלתית הבסיסית היתה מעולה. לכן אנחנו יודעים גם להתנהג איתו בהתאם'.

מעניין היה ללמוד על חשיבות הנראות של העסקת עובד מוגבל בשכלו לפי ההתייחסות אל העובד כאל ילד קטן שצריך להגן עליו וכוון אותו איך להתנהג כלפי הלקוחות: 'אתה צריך גם להגיד לו, גם להגיד לו שיהיה ילד טוב, וגם שיחייך כל הזמן'.

לסיכום ניתן לומר כי החברה הישראלית תופסת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כתהליך שצריך להיות מלווה בהדרכה גם למוגבל בשכלו וגם למעסיק וליתר העובדים בעסק.

קטגוריה 5: אחריות: 'גם אני אחראי על ה-, בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה'

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שעלו מהראיונות מעלה שהמעסיקים תופסים את העסקת המוגבלים בשכלם כתהליך המלווה בתחושת אחריות כלפי המוגבל בשכלו. כשם שמוגבלים בשכלם זקוקים להכשרה והכוונה במקום העבודה, כך תחושת האחריות כלפיהם עולה: 'כולנו צריכים להירתם למען האחר כדי שהוא יוכל להרגיש שווה בחברה שלנו'. ניתן להבין שהמעסיקים קוראים קריאה קולקטיבית לפתח אחריות כלפי האדם המוגבל בשכלו כשווה בחברה הישראלית ומכאן גם זכותו לתעסוקה ככל אזרח אחר. בנוסף, המעסיק רואה את עצמו כאחראי לעובד המוגבל בשכלו להגיע בזמן לעבודה בוקר, ולוודא שיעשה את העבודה: 'אני אחראי על ה-, בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה'. כמו כן, העסקה מלווה במתן חסות מגיל צעיר: 'ואני בעצם הסכמתי לגור איתו בחדר, י, י"א, י"ב, ולקיחת אחריות עליו: 'לימדתי אותו להיות עצמאי, לצחצח שיניים, להתרחץ, להסתבן, לזרוק כביסה. אממ, ובעצם גם הבאתי אותו למצב שהוא יוכל לעבוד ולהיות עצמאי'.

לסיכום ניתן לומר כי החברה הישראלית תופסת את העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כמלווה בתחושת אחריות כלפי תפקודם במקום העבודה.

נראה כי חלק מהמעסיקים חושבים שהעסקת אדם עם מוגבלות דורשת מהם יותר אחריות. ניתן לראות זאת כמחסום להעסקת אנשים עם מוגבלויות, ולא רק כתחושה של אחריות חברתית.

קטגוריה 6: התנגדות וקשיים: 'היו פה כמה אלמנטים שהתנגדו'

מניתוח התוכן שנעשה על הראיונות שנערכו עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם עולה שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בקשיים ובהתנגדויות. עדות לכך ניתן למצוא בדברי המרואיינים שסברו כי: 'קשה מאד להתמודד עם עובד בעל צרכים מיוחדים או בעל מוגבלות שכלית, אם הוא לא יקבל איזשהו דחיפה, עזרה, או ברכת הדרך, בעיקר מהשלטונות, וזה לא קיים'. יתרה מכך, חלק מהעובדים המוגבלים בשכלם חוו קשיים עד כדי כך שלא החזיקו מעמד ונפלטו מהעבודה: 'הם פשוט לא הצליחו להחזיק מעמד אצלי; אם זה לא בערכי היסוד של ארגון אז עדיף שזה לא יקרה בכלל. זה לא יצליח'.

לדברי המעסיקים: קשה מאד להתמודד עם עובד בעל צרכים מיוחדים או בעל מוגבלות שכלית, אם הוא לא יקבל איזשהו דחיפה, עזרה, או ברכת הדרך, בעיקר מהשלטונות, וזה לא קיים'. וגם: מה שיכול להרתיע זה אולי היכולת תפקוד. כלומר, מה שיכול להרתיע מלהעסיק אדם בעל מוגבלות שכלית היא מגבלה בתפקוד היום יומי בעסק, אשר יכול לפגוע כלכלית. קושי נוסף הוא אי היכולת לבטח אותם, מה שיכול להוות נטל על העסק: 'קשה להוציא להם ביטוחי מנהלים. חברות הביטוח בזמנו לא רצו לבטח אותם'.

המעסיקים מעידים שלמרות תחושת השליחות שחשו כלפי המועסק המוגבל בשכלו, היו גם עדויות לקשיים ולהתנגדויות: 'שהם היו פה כמה אלמנטים שהתנגדו. כי הם ראו, כי ברגע הראשון שאדם היה נתקל בבעיה הזאת זה די, הוא די נכנס להלם. ברגע, אני אספר מהוויות נפשנו, אנשים הגיעו לכאן וראו את האדם הזה וקיבלו, נתקפו בהלם כי ראו אדם שממש לא פה מבחינת, מבחינת עשייה לא פה'. כלומר, ההתנגדות לוותה ברתיעה ונבעה בעיקר מתחושת ההלם שבמפגש עם המוגבלות.

לסיכום ניתן לומר שהחברה הישראלית תופסת את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם כמלווה בקשיים וברתיעה לנוכח המפגש הקרוב עם המגבלה השכלית.

קטגוריה 7: סטריאוטיפים ודעות קדומות: 'ולחכניס את הנשמות האלה אתה יודע, לעסק שלו'

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שנאספו באמצעות הראיונות העלו ממצאים ביחס לדעות הקדומות ולסטריאוטיפים המיוחסים לאנשים עם מוגבלות שכלית. חלק מהסטריאוטיפים כללו ביטויים מעודנים כמו: 'הנשמות האלה', או 'איך מביאים את הבן אדם כאילו בפניי', או 'שלגבי אנשים מסוגו', 'פה ושם מישוהו אומר לי "מי זה ומה זה"!', 'אנשים הגיעו לכאן וראו את האדם הזה', 'אנשים כאלה', 'אנשים מיוחדים', 'האנשים האלה'. מביטויים אלה ניתן להבין שהמעסיקים משתמשים במילים חלופיות ובלבד שלא להשתמש במילה המפורשת, קרי, מוגבלים בשכלם. כלומר, אפשר לראות כאן ניסיון להימנע משימוש במילה המפורשת 'מוגבל שכלי' כדי לא לחטוא בחוסר תקינות חברתית. בנוסף לכך, הנתונים מראים שימוש במילים 'מכובסות' כדי להימנע משימוש במילה פוגענית. כדי לכנות את המוגבלים בשכלם במילה לא פוגענית, המעסיקים השתמשו במילים כמו: 'בעל צרכים מיוחדים', 'בעל צרכים כאלה או אחרים מיוחדים', 'תשמע, אתה יש לך בעיה, אני לא לוקח אותך', 'המדינה תדאג לאותו בחור', 'בן אדם אולי כזה אני לא אעסיק אותו בעסק שלי', 'זה בן אדם יוצא דופן, זה בן אדם שהוא לא כמוני', 'לא מבדיל בין שני אנשים, לא משנה גם מה הדת שלו, מה המוח שלו, איך הוא חושב. יוצא דופן היה רק אחד מהמעסיקים שהשתמש במילה המפורשת: 'אם הם מדברים איתך אז אתה כן מרגיש שיש שמה, שיש שם פיגור'. ניתן להבין

שההימנעות משימוש במילים המפורשות מצביע על רצון וצורך להימנע מהסטריאוטיפים והדעות הקדומות שמיוחסים לאנשים מוגבלים בשכלם מצד אחד. אך מצד שני, הימנעות זאת מצביעה גם על קיומם של סטריאוטיפים אלה בחברה הישראלית.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בדעות קדומות המאפיינות אנשים מוגבלים בשכלם.

קטגוריה 8: דרישה לתמיכה ממסדית: 'המדינה צריכה לדאוג לכל אזרחיה'.

הנתונים שנאספו באמצעות הראיונות עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם מעלים דרישה לתמיכה ממסדית מטעם הממשלה או העירייה גם במעסיק וגם במועסק המוגבל. לדברי המעסיקים: 'אני חושבת שהמדינה צריכה לקדם את זה'. כלומר, המעסיקים רואים בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם עניין לאומי הראוי למיסוד ע"י המדינה. מעניין היה לגלות גם דעות נוגדות לדעה הזאת, כאשר חלק מהמראיינים סברו שהיות שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם הוא עניין שבלב, כלומר עניין ערכי ורגיש מאד, 'לא כדאי שהמדינה תתערב בו: ברגע ש-, בכל דבר, כופים עליך משהו, אתה לא עושה אותו מהלב לדעתי, היא יכולה לכפות. אם זה יצליח? אני לא בטוח, משום שאם לא יהיה רצון מטעם המעסיק לקבל לעבודה מישהו וללוות אותו ולהיות איתו, ושהוא ירגיש בבית אז הוא יסבול. לכן, אי אפשר בכוח'. כלומר, התערבות המדינה בהעסקת מוגבלים בשכלם נתפסת כהפעלת כוח אשר הוא לא רלוונטי למקרה זה בגלל שהעסקת מוגבלים בשכלם הוא 'עניין שבלב'. כלומר, העסקת מוגבלים בשכלם צריכה להגיע ממניע רגשי עמוק ולא ככורח מלמעלה, אחרת זה לא יצליח. יחד עם זה, צריך את עידוד השלטונות, אבל לא כפייה: 'צריך שיהיה מטעם השלטונות, מטעם הממסד ומטעם הציבורי, טעם המדינה, העירייה, מי שלא יהיה, כחברה, את הגמישות, את הרצון, לקבל אותם לעבודה'; עידוד של השלטונות. היא יכולה להתערב כן אבל לא לכפות'.

לסיכום ניתן לומר כי החברה הישראלית תופסת את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם כתהליך הדורש תמיכה ממסדית ועידוד, אך ללא כפייה.

קטגוריה 9: נטל מבחינה כלכלית: 'מבחינה כלכלית לא כדאי להעסיק את האנשים האלה'.

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שנאספו מהמעסיקים העלו שהעסקת מוגבלים בשכלם אינה כדאית מבחינה כלכלית. שוב ושוב אמרו המעסיקים כי העסקת המוגבלים בשכלם היא בעיקר עניין כלכלי: 'בעיקר עניין של מיסוי, עניין של, עניין כלכלי'. 'העסק הוא מאד מאד צריך להיות ברור. מבחינה כלכלית לא משתלם להעסיק את האנשים האלה'. כלומר, מה שצריך לעמוד לנגד עיניהם של המעסיקים הוא בעיקר ההיבט הכלכלי, ואם יתברר כי העסק יפגע, הרי שההעסקה תיפגע גם היא: 'אבל בגדול, לעסק קטן זה לא כדאי. הוא לא מסוגל כלכלית להחזיק עובד שהוא נטל גדול, שהוא לא מביא תמורה מספיק למשכורת'. ההיבט הכלכלי עולה גם בהקשר של עידוד ההעסקה: 'אולי לתת איזשהו תמריץ כלשהו, כלכלי, כדי שהם יועסקו. לא יודע', גם כאן הנושא הכספי נתפס כחשוב בהקשר זה. זה עניין של עלות מול תועלת: 'אם אנשי עסקים או בעלי עסקים קרים אז העניין של ההוצאה או עלות הם מול התועלת. תועלת רבה יותר'. תוקף נוסף לתפיסה זאת נמצא בדברי המעסיקים אשר אמרו כי: 'אם בעלי עסקים יבינו שאולי אפילו יגדלו העסקים בגלל שמעסיקים את האחרים אז אולי זה באמת יצליח יותר'.

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כנטל כלכלי על בעלי העסקים.

קטגוריה 10: גישה שיוויונית – המוגבל בשכלו כאדם ככל בני האדם: 'חשוב לעבוד כי זה גם, זה גם, זה גם מעסיק אותך, קודם כל, העבודה'.

מעניינים במיוחד היו הנתונים שעלו ביחס אל המוגבל בשכלו כאדם. מהנתונים עולה כי המעסיקים מכירים בזכותו של המוגבל בשכלו לעבוד ובערך העבודה בחיי האדם המוגבל בשכלו. עדות לכך ניתן למצוא בדברי המעסיקים שסברו כי 'חשוב לעבוד כי זה גם, זה גם, זה גם מעסיק אותך, קודם כל, העבודה. וגם, וגם אתה לומד עוד דברים בעבודה. עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב'; זה טוב, כי לפעמים, בן אדם שיושב בבית ולא עושה כלום זה, זה לא, זה לא רעיון ולא כלום. אלא לעבוד, זה טוב. כי הבן אדם רואה יום חדש בחוץ, והכל, אתה פוגש גם אנשים, . . . ממקומות אחרים, אתה פוגש דברים אחרים'. ניתן לראות כאן את התפיסה של זכותו של האדם המוגבל בשכלו לעבוד ככל אדם אחר בחברה, וגם את תפיסת העבודה כערך בחייו של אדם באשר הוא אדם.

תפיסה שיוויונית זאת מועצמת ע"י דברי המעסיקים שסברו כי 'לא להרגיש פחד מהם, אף פעם. כי אף פעם לא עשיתי אי שוויון ביני לבין בן אדם אחר, לא משנה אם הוא עם פיגור או לא. לא מבדיל בין שני אנשים, לא משנה גם מה הדת שלו, מה המוח שלו, איך הוא חושב; ובאמת אם יהיה לי את היכולת אני אפתח, אחזיק עובדים בעלי צרכים מיוחדים'. כלומר, המוגבל בשכלו נתפס כמקשה אחת עם כלל האנשים עם צרכים מיוחדים. יתרה מכך, העסקת עובדים מוגבלים בשכלם נתפסת כערך בחברה, 'בתהליך עצמו לקדם אנשים בעלי צרכים מיוחדים זה חשוב, ומושווית ליחס אל אנשים בעלי צרכים מיוחדים באופן כללי: 'כי משפחות שיש להם ילדים, או בחורים עם מוגבלות נפשית, שכלית, מאד רוצים שהבן שלהם או הבת יקלטו באיזה מסגרת אחרי הצהריים'. המעסיקים תופסים את המוגבלים בשכלם שעובדים כתורמים לחברה הישראלית: 'אני חושבת שזה, שזה חשוב וזה תורם לחברה ובאמת אם יהיה לי את היכולת אני אפתח, אחזיק עובדים בעלי צרכים מיוחדים'.

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כערך וכזכותו של המוגבל בשכלו לעבוד ככל אזרח אחר בחברה.

2.2.III היבטים משפטיים

הנתונים שנאספו באמצעות הראיונות העלו מגמה מעורבת באשר להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם. מצד אחד ניכר שקיימת הבנה באשר לצורך לעגן או לפחות להסדיר את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם בחוק: 'לדעתי כן צריך לעגן את זה במערכת המשפט'. אך ומצד שני קיימת ההכרה שלא ניתן לכפות העסקת מוגבלים בשכלם: 'אי אפשר בכפייה', מהטעם הפשוט שזה עלול להביא תופעות שליליות של ניצול והשפלה.

ניתוח התוכן שנעשה על הראיונות שנערכו עם מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם העלה תמה מרכזית אחת הכוללת 4 קטגוריות שיוצגו להלן.

טבלה 2: תפיסות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם – היבטים משפטיים

עיון במערכת המשפט: 'לדעתי כן צריך לעגן את זה במערכת המשפט'		תמה
1. חוקים בכפייה מטעם המדיה לא יעזרו	'ממש לא משהו שיש בו כפייה'	קטגוריות
2. התייחסות מכבדת	'תעסוקה מלאה ושוויונית',	
3. דאגה בראייה לעתיד	○ דאגה לאדם המוגבל שכלי המועסק: 'אני גם חושבת שהתנאים שלהם צריכים להיות מכובדים ביותר בשביל שלא יצא מצב של איזשהו ניצול, ○ דאגה למעסיק את המוגבל שכלי: 'איזשהו גוף ממשלתי שמעודד את הדברים האלה ומלווה אנשים ובעלי עסקים'	
4. עידוד בעזרת הקלות ותמריצים	○ 'שיהיו הקלות ותמריצים כאלה שיהיה כדאי להעסיק אותם.'	

קטגוריה 1: חוקים בכפייה מטעם המדיה לא יעזרו: 'ממש לא משהו שיש בו כפייה'

ניתוח התוכן העלה את התפיסה כי למרות שרצוי שיהיה חוק כזה ' תראה, המדינה מתערבת היום בכל תחום בחיים שלנו. היא מעורבת. לכן היא לא יכולה להשאיר את הנושא של אנשים בעלי צרכים מיוחדים באוויר, לא כדאי לחוקק חוקים שיכפו על מעסיקים להעסיק עובדים מוגבלים בשכלם כי חוקים אלה לא יועילו: ' הבנתי, הבנתי, חוקים הם, אין כאן רעיון של, אין איזה דרך שמתווה של חוקים, כי החוקים לפעמים גם מקשים, כמו שאתה ציינת בזה, שלמשל חוקים על העסקת מוגבלים בשכלם זה לא לעניין; ' המדינה, אם היא רוצה היא יכולה לעשות הכל. זה לא מסובך כל כך. זה פשוט עבודה. זה פשוט מחלקה שצריכה לטפל בזה, לרצות לעשות את זה, אבל אני לא בטוח שיש את הרצון לעשות את זה'. כלומר, ניתן לחוקק חוק, אבל לא כדאי לעשות זאת כי כנראה אי אפשר לכפות העסקת עובדים מוגבלים בשכלם מכמה טעמים. מעניין לגלות את האמביוולנטיות לגבי קיום חוק בדברי המעסיק שאמר דבר והיפוכו בנשימה אחת: ' כי גם אם המדינה תחוקק חוקים, ויש חוקים כאלה, מעסיקים מספיק מתוחכמים וכאלה שלא מעוניינים ימצאו את הדרך לא לעשות את זה'. כלומר, קיים חשש שחוק כזה יצור מערכת שלמה של התחמקויות ויעורר תופעות שליליות, ומיד אחר כך, התבטא המעסיק ואמר. ' לפעמים צריך לייצר איזשהו אילוץ שיהפוך אחר כך לשגרה או לנורמה. אז אני בעד אני בעד שזה היה בהוראה או בחוק. מישהו מהכנסת יקום ויעשה איזשהו חוק.

ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כעניין שהוא מעל החוק או מעבר לחוק כדי למנוע תופעות שליליות שחוק כזה עלול ליצור בחברה.

קטגוריה 2: התייחסות מכבדת: 'תעסוקה מלאה ושוויונית'.

ניתוח התוכן העלה כי המעסיקים תופסים את העסקת מוגבלים בשכלם כמעוגנת בחוק בצורה שוויונית. עדות לכך ניתן למצוא בדברי המעסיקים שסברו כי 'אני גם חושבת שהתנאים שלהם צריכים להיות מכובדים ביותר בשביל שלא יצא מצב של איזשהו ניצול, זאת אומרת, שאנשים

שרוצים להעסיק כן יבואו ממקום טהור של להעסיק את זה ולא כי זה כוח עבודה זול. לדעתי כן צריך לעגן את זה במערכת המשפט. עוד עדויות לתפיסה זאת ניתן לראות בדברי המעסיקים אשר סברו כי ' ומה שקורה, בפרצה הזאת הרבה מעסיקים מנצלים אותם. לא משלמים שכר, מתעללים בהם, וכו' וכו', מנצלים אותם סך הכל לכל מיני עבודות כאלה. הם נותנים שירותים סך הכל למדינה שלנו'. במילים אחרות, התפיסה היא שאם כבר מעסיקים אנשים מוגבלים בשכלם, יש לעגן בחוק את תנאי ההעסקה שלהם כדי למנוע ניצול ולוודא יחס של כבוד. כלומר, חוק זה אמור לעצב את התנהגותה של סביבת העבודה מתוך רצון וצורך להגן על זכויותיהם הבסיסיות של המוגבלים בשכלם ליחס של כבוד כבני אדם. **לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כמעוגנת בחוק המבטיח את כבודם של המועסקים.**

קטגוריה 3: דאגה בראייה לעתיד: ' אני גם חושבת שהתנאים שלהם צריכים להיות מכובדים ביותר בשביל שלא יצא מצב של איזשהו ניצול'

הנתונים שנאספו מהראיונות שנערכו עם המעסיקים מצביעים על הצורך בעיגון משפטי מתוך דאגה לעתיד האדם המוגבל בשכלו, וגם דאגה למעסיק אדם עם מוגבלות שכלית. עדויות לתפיסה זאת ניתן לראות בדברי המעסיקים שסברו כי 'אחת הדאגות הכי גדולות, כי בסופו של דבר המדינה, המדינה עושה טעות, כי אם המדינה תדאג לאותו בחור מגיל 16, 18, 20, 22, הרי בכל מקרה כשההורים נפטרים המדינה קולטת אותם. באיזשהו שלב כשהם מגיעים, אותם אנשים בעלי צרכים מיוחדים הם בגילאי 60-70 והם לבד, המדינה חייבת לקלוט אותם. היא קולטת אותם בכל מיני מוסדות כאלה או אחרים. אם המדינה תלווה אותם מגיל צעיר, יהיה לה יותר קל לטפל בהם גם בגיל מאוחר יותר'. כלומר, הבטחת תעסוקה בגיל צעיר באמצעות עיגון על פי חוק תבטיח שיקום בגיל מבוגר יותר ותמנע צורך בתמיכה בהם כשיזדקנו. זוהי תפיסה הרואה בעבודת מוגבלים בשכלם מנוף למניעת תלות במדינה בעתיד, ושיקום האדם המוגבל בשכלו לאורך החיים. מעניין היה לגלות תפיסה הרואה את המדינה בתפקיד של הורה או אפוטרופוס כלפי אנשים מוגבלים בשכלם לאחר שהוריהם הולכים לעולמם: ' ואני יש לי כמה כאלה שעובדים אצלי שהדאגה של ההורים, מה יקרה להם כשהם ילכו לעולמם? ואין להם נגיד אחים או אחיות, או אין מי שידאג להם? ואז המדינה צריכה לדאוג להם. אם המדינה היתה בקשר איתם, בצורה כזאת או אחרת, אז הקליטה או ה-, ה-, ההמשכיות היתה קלה יותר'. ניתן לראות כאן את התפיסה שאנשים מוגבלים בשכלם הם הילדים של המדינה ובתנאי חוק המדינה צריכה לדאוג להם לאורך החיים. תפקיד המדינה הוא ' בעצם לקשור את הגשר, עד גיל מאוחר שהם נשארים לבד, בלי אפוטרופוס, בלי...'. הדאגה היא גם למעסיק אדם מוגבל בשכלו: ' איזשהו גוף ממשלתי שמעודד את הדברים האלה ומלווה אנשים ובעלי עסקים'

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מהיבט משפטי נתפסת כהבטחת הדאגה לאנשים אלה לאורך החיים.

קטגוריה 4: עידוד בעזרת הקלות ותמריצים: 'שיהיו הקלות ותמריצים כאלה שיהיה כדאי להעסיק אותם.'

ניתוח התוכן העלה מספר תפיסות מעניינות באשר לעיגון המשפטי של העסקת מוגבלים בשכלם. ביחד עם ההכרה כי אי אפשר לעגן העסקת מוגבלים בשכלם בכפייה, עלו מספר רעיונות באשר לאפשרות התהליך הזה בעיקר באמצעות עידוד בתמריצים ובמיסוי אשר יהפכו את העסקת המוגבלים בשכלם לכדאית מבחינה כלכלית. המעסיקים סברו כי 'הייתי עושה אולי חוק ש-, שאם בעל עסק, בא אליו בן אדם ורוצה לעבוד, בן אדם כזה עם פיגור, אז הוא נותן לו את האפשרות, לפחות איזה

תקופה מסוימת. אין לדחות אדם בעל מוגבלות שכלית שבא לבקש עבודה'. כלומר, דחית בקשת עבודה מצד אדם מוגבל בשכלו תהיה מנוגדת לחוק. המעסיק מביא עדות לכך באומרו כי 'ואם הוא באמת מוכיח את עצמו, ואני מאמין שבן אדם כמו אלכס, אתה ראית מה אמרתי לך, אני סומך עליו, הוא עושה דברים ו-, כאילו, הבעל הבית אומר לי מזמן היה צריך לתת לאלכס לעשות. אז אני אומר לו פשוט אף אחד לא נתן לו את האפשרות לבטא את עצמו; אבל אם, שיהיה חוק כזה שאם בן אדם עם פיגור בא ומציע את עצמו בתור עובד בעבודה, אז כאילו, הבעל הבית שלא יהיה לו זכות כזאת להגיד - "תשמע, אתה יש לך בעיה, אני לא לוקח אותך". כלומר, חובת ההוכחה ליכולת לבצע את העבודה היא על המוגבל בשכלו עצמו. עוד רעיון מעניין ניתן לראות בדברי המעסיק אשר אמר כי 'כל חברה עסקית שמשלמת מסים גבוהים או נמוכים, זה בכלל לא משנה הרווחים שלהם, חייבים שזה יהיה מוכר להם באיזושהי צורה במס. כלומר, לתת הקלות במס, או עידוד באמצעות נקודות זכות ' תעודד. תיתן נקודות זכות למעסיקים שהם מעסיקים עובדים כאלה, תיתן להם הנחות במס הכנסה או במס חברות או בכל דבר אחר'. רעיון נוסף היה לעגן העסקת אחוז מסוים מהעובדים וליעד אותם לאנשים מוגבלים בשכלם, כפי שנעשה באירופה: 'אני יודע במדינות אחרות באירופה אחד מכל X עובדים בעסק, מחויב להיות בעל צרכים כאלה או אחרים מיוחדים. ובמיוחד בחברה הציבורית, בעסקים הציבוריים, הממשלתיים. אז קודם כל שזה גם יתחיל שם, שיהיה דוגמה אישית'. מצד שני, אין לבטל את קצבת המוגבלות בעיקבות העסקה כדרך לעודד את המוגבלים בשכלם לצאת לעבודה: 'בזמנו ניסיתי להילחם על ה-, על זה שלקחו להם את הקצבת מוגבלות בגלל שהם מרוויח-, הרוויחו משכורת מעל 1800 שקל, אז ביטלו להם קצבת מוגבלות'. המעסיקים סברו כי היות שמבחינה כלכלית לא כדאי להעסיק מוגבלים בשכלם, יש לעגן בחוק הקלות במס: 'זאת אומרת, אני יכול גם להיפגע בזה כלכלית, אז לפחות שהמדינה תכיר לי בעניין של מיסוי, בעניין של ביטוח לאומי, שתכיר באנשים האלה, שתקל עליי, אבל שהעובד ילך הביתה עם כסף'. כלומר, אם העסקת מוגבלים בשכלם תוכר לצורך מס, זה יקל על המעסיקים אשר יוכלו לשלם לאנשים אלה משכורת ראויה: 'בסיכומי של דבר, אני משלם לאלכס משכורת מאד מאד טובה, ובתקווה שהוא יוכל גם להרים את המשפחה שלו, שזה בדרך כלל משפחה שעברה קשיים מאד קשים כלכלית'; 'יהיו הקלות ותמריצים כאלה שיהיה להם גם כדאי להעסיק אותם, וזה יהיה פתח לאחר כך לתעסוקה מלאה ושוויונית אני חושב, אצל כולם.

לסיכום ניתן לומר כי מההיבט המשפטי, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כמעוגנת בחוק המיסוי אשר יביא הקלות שיאפשרו העסקה כדאית של אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה בחברה הישראלית.

3.III. ממצאים שעלו משאלת משנה מס 2: אילו קשיים עולים מהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

לאחר הראיונות שנערכו עם מעסיקי ואנשים מוגבלים בשכלם, נערכו ראיונות עם המערכת התומכת בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם, היינו שישה עובדים סוציאליים, חמישה מחנכים, בבתי ספר לחינוך מיוחד ששם מתחנכים המוגבלים בשכלם, ושלושה זוגות הורים למוגבלים בשכלם. מטרת הראיונות בסבב זה הייתה לברר את השאלות: איזו משמעות יש להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית? אילו רווחים עולים מהעסקתם? מהם הקשיים שכרוכים בהעסקה למוגבלים

עצמם ולמעסיקהם? באילו סוגי עבודה מעסיקים אנשים מוגבלים בשכלם? אילו קשיים עולים מאי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

ניתוח התוכן העלה שגם בקרב המערכת התומכת באנשים מוגבלים בשכלם קיימת מגמה מעורבת, אבל כאן האמביוולנטיות מתייחסת להיבטים שונים מאלה שהביעו המעסיקים. מצד אחד, העו"סים המחנכים וההורים מכירים במשמעות הרבה שיש להעסקת המוגבלים בשכלם, ומצד שני הם גם מכירים בקשיים הרבים המתייחסים לבעיות לבית ולמשפחה, קשיים בסביבת העבודה, ובקבלת המוגבלים בשכלם כבני אדם שווים בחברה.

באופן כללי ניתן לומר כי התמה המובילה שעלתה מניתוח התוכן היא **פיכחון** והכרה שהעסקת מוגבלים בשכלם משמעותה תהליך נורמליזציה של המוגבלים בשכלם, הפיכתם מנטל על החברה לאנשים מועילים ותורמים לחברה, למרות הקשיים והבעיות שכרוכות בהעסקת המוגבלים בשכלם.

הטבלה הבאה מציגה את התוצאות של ניתוח-התוכן של ראיונות עם אנשי מקצוע המועסקים במערכת התומכת.

כפי שראינו בראיונות עם מעסיקים והקולגות של המועסקים, העובדים הסוציאליים ואנשי החינוך שראיינו גם מתייחסים באופן אמביוולנטי לנושא התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכליות.

ממצאים שעלו מניתוח התוכן עם המערכת התומכת: עו"סים ומחנכים

תמה	אמביוולנטיות: הבנת משמעות העסקת מוגבלים בשכלם מול הכרה בקשיים
קטגוריות	1. להיות נורמאלי: אם הילד שלי עובד... זה אומר שהוא נורמאלי 5. סטיגמות: זה ה-, נתחיל במראה לפעמים שהוא, זה הסטיגמה שאמרת תלוי ברמה שלו
	2. לתרום לחברה: כל הסביבה הקרובה לאותו מעסיק לומדת לקבל את השונה, 6. קשיים בבית: מאבקים עם ההורים, עם המשפחה, עם הסביבה.
	3. העסקה כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל: הוא חי פה, זה המדינה שלו... 7. קריאה נואשת לשינוי בחברה
	4. קשיים בסביבת העבודה: איזושהו קושי של הרבה סבלנות משאבים שהוא (המעסיק) צריך להשקיע, 7: דילמה ביחס לחקיקת חוק:

קטגוריה 1: להיות נורמאלי: 'אם הילד שלי עובד... זה אומר שהוא נורמאלי'.

הממצאים שעלו מניתוח התוכן שנעשה על הראיונות עם העו"סים מעלים את התפיסה שמשמעות העסקה של אדם מוגבל בשכלו היא להיות נורמאלי. עדויות רבות לקטגוריה זאת ניתן למצוא בדברי העו"סים שאמרו כי 'אם הילד שלי עובד בשוק החופשי אז באיזושהו מקום זה אומר שהוא נורמאלי'. לתפיסת העו"סים, הורים למוגבלים בשכלם רואים בהעסקת ילדיהם מהפך מהמוגבל שכלי לנורמאלי: 'ואני לא ילדתי ילד מוגבל שכלי, ילד עם מוגבלות שכלית, ילד עם מוגבלות שכלית,

סליחה'. מעניין היה לגלות שהשיח הופך לגוף ראשון, 'אני לא ילדתי ילד מוגבל שכלי', כביכול העו"סים משמיעים את קולם של ההורים, ומזדהים איתם. מתוך תחושת אחריות ושליחות למקצוע מוסיפים העו"סים ומשמיעים גם את קולם של הילדים המוגבלים בשכלם: *הילדים שלהם מרוצים מאד מסוג התעסוקה שמתאימה להם, מהחברה, מהפנאי, מכל מה שמסביבי'. כלומר, להיות נורמאלי פירושו לזכות גם ביתרונות של התעסוקה, ליהנות מחברה, ליהנות מזמן פנוי מעבודה. הרי אם אין לך עבודה, אין לך גם זמן פנוי, זהו סתם זמן שאין לו תכלית. בעוד שכשיש לאדם עבודה, הרי הוא יכול ליהנות מזמן פנוי מעבודה. עוד אומרים העו"סים ש'להשתייך לקבוצת שווים, צריך לזכור שיש משמעות מאד מאד גדולה להשתייך לקבוצת השווים'. כלומר, אדם מוגבל בשכלו שיש לו תעסוקה נחשב לשווה בין שווים, ובכך הוא מתקבל לקבוצת השווים בחברה.*

ממצא זה מקבל תמיכה גם מנקודת המבט של המחנכים. גם הם רואים בהעסקת מוגבלים בשכלם דרך להפוך אותם לנורמאליים. *'קודם כל אני מאד חושבת שאם אדם עם פיגור יעבוד אז הוא ירגיש כמו כל האחרים, כמו אבא שלו, כמו סבא שלו, כמו אחים שלו. וכמה שהם מרגישים יותר נורמטיביים ככה הם נותנים יותר ומרגישים רצויים וחשובים יותר בחברה'. התעסוקה הופכת את המוגבלים בשכלם לשווים בחברה ובכך מעניקה להם תחושת כבוד כבני אדם, ומקבלת משמעות נוספת כאן, כלומר, השתייכות לקבוצה הטבעית שלו – המשפחה. לפי המחנכים, חשוב שהמוגבלים בשכלם ירגישו תחושת שיוויון, שהם כמו האחרים בחברה, וכמו בני המשפחה שלהם. התעסוקה הופכת אותם לנורמטיביים, ומביאה להם כבוד: *ובאמת שיצאו מפה וידעו שיש להם עבודה מסודרת בכבוד'. נקודת מבט זאת מעניינת במיוחד היות שהיא מתייחסת לחוק יסוד כבוד האדם, וחופש העיסוק ולערך עליון בחברה הישראלית שאומר כי: **אין עבודה שאינה מכבדת את בעליה. כלומר, אדם ללא עבודה הוא אדם ללא כבוד.****

נקודת מבטם של ההורים תומכת בממצא זה. מעניין לראות את החיבור שעשו העו"סים כשאמרו *אם הילד שלי עובד, ואני לא ילדתי ילד מוגבל שכלי'. לדברי ההורים עצמם: 'שכמה שיותר תשתלב בנורמה'. בזאת מבטאים ההורים את משאת נפשם שהילד המוגבל שכלית שהם הביאו לעולם יכול, למרות מוגבלותו השכלית, להיות מועסק ובכך להשתלב בחברה ה'נורמאלית'. גם כאן ניתן לראות תמיכה ברעיון שלהיות מועסק פירושו להיות נורמאלי. ההורים גם מבינים שהכל תלוי ברצונה של החברה לראות במוגבלים בשכלם ברי תעסוקה, ולכן הם אומרים: 'אני, תחושה ככה באוויר, במדינה שלנו, שזה מתחיל להיבנות בתודעה של להכניס את האוכלוסייה המיוחדת למערך חברתי הרגיל'. **לסיכום ניתן לומר שהתעסוקה נתפסת ע"י המערכת התומכת כדרך לנרמל את המוגבלים בשכלם ולהפוך אותם לאנשים שווים הראויים לתעסוקה 'כמו כל האחרים בחברה'.***

קטגוריה 2: לתרום לחברה: 'כל הסביבה הקרובה לאותו מעסיק לומדת לקבל את השונה'

בהמשך לתפיסת העסקת המוגבלים בשכלם כדרך להיות נורמאליים, הרי שהנתונים שנאספו מראים שאדם נורמאלי הוא כזה שתורם לחברה. כמו המעסיקים שרואיינו, גם העו"סים ציינו ש'זה חלק מהחובות שלו. כמו שהוא מקבל הוא גם צריך לתת'. כלומר, אדם מוגבל בשכלו צריך לעבוד כדי לתרום לחברה. מעניין היה לגלות כי צריך להעסיק את המוגבלים בשכלם כדרך לתקן את החברה הישראלית: *'ואני חושבת שזה גם חלק מהתיקון שלנו בחברה נורמטיבית לקבל אנשים שהם שונים מאיתנו. זה עושה אותנו חברה יותר טובה'. כלומר קבלת השונה כשווה בחברה נתפס כערך חברתי חשוב, וזה נעשה באמצעות העסקת המוגבלים בשכלם במקומות העבודה. לדברי העו"סים, אדם*

מוגבל בשכלו הוא קודם כל אדם, ולכן חובה עליו לתרום לחברה: 'אני חושב שגם בן אדם עם צרכים מיוחדים, כמו שאתה, אדם מוגבל שכלי, עם צרכים מיוחדים, יכול להועיל בחברה ברמה מסוימת. אין בן אדם שלא יכול להועיל'.

המוגבל בשכלו המועסק בעבודה יצרנית יכול להועיל גם לעצמו: להועיל, וגם להועיל לעצמו, להרגיש אני מועיל בחברה'. הדרך לעשות זאת מובילה לנרמול האדם המוגבל בשכלו: אנחנו מנסים ליצור מצב של נורמליזציה לאנשים עם מוגבלות שכלית ולהתאים את מה שאנחנו עושים לרמה ויכולת שלהם, ואדם עם מוגבלות שכלית בהחלט יכול לעבוד, להתערות בחברה, להיות יצרני, ליהנות מפירות של שכל. כמו שאמרתי, ליצור... נורמטיבי המותאם ליכולת והרצון והצורך שלהם'. העסקת המוגבלים בשכלם נתפסת ע"י העו"סים כדרך להועיל לחברה וגם למוגבל שכלי עצמו כחלק שווה בחברה הישראלית.

תמיכה לתפיסה זאת ניתן לראות גם בדברי המחנכים בביה"ס לחינוך מיוחד ששם מתחנכים המוגבלים בשכלם. המחנכים אומרים בברור כי 'אחד הצרכים של אדם, של כל אדם בעצם, אחד הצרכים שלנו הוא לתת, לתרום, לעבוד, להיות עסוקים בחלק מהיום, ולא רק לקבל, ואני מאמינה שהתלמידים שלנו גם כן יכולים להשתלב'. כלומר, להיות מועסק הוא צורך שקיים אצל כל אדם, כולל המוגבלים בשכלם, וזאת דרכם לתרום לחברה ולקהילה כדי להרגיש חלק ממנה: 'חלק מהם הם בעצם אומרים שהם רוצים לתרום לקהילה'. בנוסף, התרומה לקהילה באמצעות העבודה מעניקה למוגבלים בשכלם תחושת חשיבות: 'הוא לא חשוב מספיק אם אין לו עבודה'. התרומה לחברה באמצעות עבודה נתפסת כמעניקה תחושת חשיבות למוגבלים בשכלם.

ההורים למוגבלים בשכלם גם הם רואים בעבודה ובתעסוקה דרך לתרום לחברה. מדגישים ההורים: 'ילד שמסוגל באמת להתערב בקהילה הרגילה זה יתרון'. התרומה היא הדדית ודואלית- גם לחברה וגם לעצמו: 'יש לו הזדמנות גם להעשיר את עצמו יותר, גם ללמוד, גם לפגוש אנשים רגילים, ואפילו ליצור קשרים'. ההורים מבינים שבאמצעות התעסוקה המוגבל בשכלו יכול לקבל העשרה וללמוד דרך הקשרים עם החברה הרגילה. כלומר, העבודה היא הזדמנות למוגבלים בשכלם להשתלב בחברה הרגילה, שהם כל כך שואפים להיות חלק ממנה.

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כדרך לתרום לחברה ולהיות חלק מהחברה הרגילה.

קטגוריה 3: העסקה כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל: הוא חי פה, זה המדינה שלו.

לדברי המערכת התומכת במוגבל בשכלו, התעסוקה למוגבל שכלי היא קריטית להתפתחות שלו כאדם בחברה. מכיוון שלפי דברי העו"סים 'אין בן אדם שלא יכול להועיל', הרי שאם המוגבלים בשכלם נחשבים לבני אדם שווים בחברה, הרי שזכותם לעבוד כמו כל אדם אחר. ומכאן גם באה התובנה ש'הוא חייב להיות, חייב לעבוד'. העו"סים אינם מתעלמים מהעובדה שהמוגבל בשכלו הוא אדם בעל צרכים מיוחדים: 'אז הילד שלי עם צרכים מיוחדים', אבל גם הוא צריך לקבל מהחברה את הזכות לעבוד כמו כל אדם אחר: 'אז כן, אז הוא גם צריך לקבל מענה'. יתרה מכך, העו"סים מדגישים שאנשים מוגבלים בשכלם הם שווים לאחרים בחברה ויש להם אפילו יתרונות, למרות המגבלות: 'מבינים שמדובר עם אנשים עם המון המון יתרונות, אנשים שהם בדיוק כמו כולנו, עם מגבלה שאפשר להסתדר איתה'. נימוק נוסף להעסקת המוגבלים בשכלם הוא זכותם להתפתח

ולמצות את היכולות האינטלקטואליות, החברתיות וההסתגלותיות שלהם: 'הם יושבים בבית שנים על גבי שנים ללא תעסוקה. הילדים במקום להתפתח הם נסוגים מכל הבחינות: מבחינה חברתית, מבחינה תעסוקתית ומבחינה הסתגלותית כללית, ומגיעים לגיל מאד מבוגר והם זועקים הצילו'. העו"סים מדגישים שיש מגבלת גיל שמעבר לה לא ניתן יותר לטפח ולפתח את המוגבלים בשכלם: 'אנחנו כבר לא יכולים לטפל, אבל הבחור כבר לא בן 21, הוא כבר בן 50 או בן 60'. כלומר, טווח הזמן לפיתוח אדם מוגבל בשכלו הוא חשוב כדי להבטיח את עתידו.

ממצאי המחקרים תומכים בממצאי העו"סים. במערכת החינוך המיוחד במדינת ישראל, המחקרים הם האחראים להשמת המוגבלים בשכלם למקומות העבודה כחלק מתפיסת החינוך ומדיניות החינוך המיוחד. המחקרים הם אלה המודעים ליכולות ולמוגבלויות של החניכים, ולדעתם 'אם טוב להם במקום העבודה כמו שטוב להם בבית הספר הם משוועים לצאת והם פשוט רואים בזה מקום של הנאה'. כלומר, העבודה נתפסת כמקור להנאה בדיוק כמו בביה"ס. יתרה מכך, חניך שלא עובד הוא נטל חברה: 'ואני חושבת שאדם שלא עובד זה צרה צרורה'. התעסוקה היא מקור להנאה מפירות עבודתו: 'אם הוא מביא איזושהי משכורת, ולא משנה איזו, בסיסית, 1, 2, 000 שקל, אז הוא יכול בכספו לעשות דברים, לצאת לטיול, לקנות לאבא מתנה, לאח שלו מתנה'. העבודה מקנה למוגבל בשכלו הרגשה כי הוא בוגר, כלומר אדם העומד בזכות עצמו שאינו תלוי באחרים: 'מרגיש את עצמו בוגר'. זאת זכותם הבסיסית כחברים בקהילה: וחלקם אומרים שהם מאמינים שגם לתלמידים עם קשיים מגיעה הזדמנות להשתלב בקהילה'.

ההורים רואים גם הם בעבודת ילדיהם המוגבלים בשכלם הזדמנות לקידום והתפתחות כאדם: 'שהיא תתקדם ותתפתח כמה שאפשר. זאת יעשה ע"י הכשרה לעבודה ולהעשרה: 'אז להכשיר אותם, להכשיר אותם מקצועית לעוד דברים ולא רק עבודות מונוטוניות. גם קצת כן להשכלה בסיסית מאד, קריאה וכתובה, חוגי העשרה, להעשיר אותם במקצועות כמו גינון, קצת מחשוב'. כלומר, כמו זכותו של אדם להתקדם ולהתפתח בהתאם ליכולתו ולרצונותיו.

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת ע"י המערכת התומכת כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל.

קטגוריה 4: קשיים בסביבת העבודה: 'איזושהו קושי של הרבה סבלנות, משאבים שהוא (המעסיק) צריך להשקיע'

כדי ליצור תמונה עשירה של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם, מעניין היה לגלות באמצעות הראיונות החצי מובנים שנערכו עם המערכת התומכת מהם הקשיים הכרוכים בהעסקתם. לדברי העו"סים, הקשיים בסביבת העבודה למראה החיצוני של המוגבלים בשכלם. המעסיקים עלולים להינזק 'קודם כל... חיצוניות. קודם כל. אנחנו נמשכים למה שנראה לנו יפה וטוב ובריא. אז שיש אדם עם דיפרמציה חיצונית אני חושבת שזה דוחה'. כלומר, יש כאן חיזוק לסטיגמה המיוחסת למראה החיצוני של המוגבלים בשכלם, כיון שהנראות של בית העסק עלולה להיפגע עקב הנוכחות של המוגבלים בשכלם. העו"סים ציינו שהנושא הכלכלי הוא גורם מכריע בקשיים שנתקלים בהם המעסיקים. 'כל הנושא הכלכלי, החוסר סבלנות. עם כל הכבוד, מדובר במדינה לא פשוטה, עם הרבה קשיים, עם אני צריך לקום בבוקר ולדאוג למשכנתא ולביטחון שלי... ובמשפחה שלי, ויש לי מוסך ואני רוצה שלפחות הדברים יתנהלו ו-, איזושהו קושי של הרבה סבלנות'. כלומר, הנטל הכלכלי והחובה לנהל עסק מצליח כלכלית לא תמיד מאפשרים להקדיש תשומת לב בסבלנות הראויה

למוגבלים בשכלם. העסקת המוגבלים בשכלם כרוכה במשאבים מיוחדים שצריך לגייס לצורך זה 'משאבים שהוא צריך להשקיע, בעיקר ה... שעובד כזה הוא בדרך כלל צריך להעניק לו יותר משאבים, אם זה בהדרכה, אם זה בליווי צמוד יותר, לרוב בהתחלה, בשלבים ראשוניים'. כלומר, ממצא זה תומך בממצאים שעלו מהראיונות שנערכו עם המעסיקים. גם הם הביעו את אותה העמדה כלפי המוגבלים בשכלם הדורשים משאבים מיוחדים מצד אחד, ומצד שני הצורך לנהל עסק כלכלי שניב רווחים. לדברי העו"סים, בסופו של יום הגורם הכלכלי הוא שמכריע: 'אבל מה ש-, מעסיק מצוי יוצא, אני בודק תכלס, תוצאות, תפוקה'. עוד מדגישים העו"סים ש' ובשוק העבודה המעסיק רוצה להשתכר, רוצה לפרנס, גם את עצמו, גם את החברה, ולא תמיד יש סבלנות וסובלנות גם כלפי האיטיות או החוסר הבנה של אדם עם מוגבלות שכלית'.

מדברי העו"סים מסתבר ש'הקשיים העיקריים נובעים מהצורך בתיווך בינו לבין המעסיק, תיווך בינו לבין החברה, תיווך בינו לבין הסובבים אותו. כי אין איש שקר החברה לא מבינה את המגבלה של אדם עם מוגבלות שכלית, אז קשה לה מאד להתייחס'. כמו המעסיקים, גם העו"סים סוברים שאיש קשר המתווך בין המוגבל בשכלו לבין בית העסק יכול לסייע בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם וכך להתגבר על הצורך לנהל עסק כלכלי.

גם המחנכים האמונים על השמת המוגבלים בשכלם לעבודה ועל התאמת סוג העבודה לרמת מוגבלות שכלית דיברו על קשיים בסביבת העבודה הכרוכים בהעסקת מוגבלים בשכלם. למרות הרצון הטוב של המעסיקים שמוכנים לקבל לבית העסק שלהם אדם מוגבל בשכלו 'יש כאלה שמתוך אמונה, יש כאלה לניקוי המצפון, ויש כאלה שסתם אנשים טובים באמצע הדרך', עדיין הכדאיות הכלכלית כמוטיב חוזר היא הקובעת: 'כדאיות. קודם כל כדאיות מבחינה כלכלית'. לדברי המחנכים, משתלם למעסיקים לקחת עובדים מוגבלים בשכלם כי התמורה היא נמוכה: 'הם אומרים שזה משתלם להם מאד לקחת 4 עובדים במחיר של 1, זה דבר אחד, כלכלי גרידא'. למרות מוגבלותם, המעסיקים מציבים סטנדרטים גבוהים של מחויבות לעבודה אשר יכולים להביא להם את הכדאיות הכלכלית שבניהול רציף ותקין של העסק: 'ודבר שני, הנושא של הרצינות. בעצם יודעים שאין להם פנצ'רים עם עובדים שלוקחים חופשה בימים כאלה ואחרים ותוקעים אותם עם, בסחורה'. לצד הקשיים יש גם רווחים, כי סביבת העבודה שבה מועסקים המוגבלים בשכלם יכולה ללמוד מזה על החיים שלהם עצמם, ולקבל פרופורציות אחרות על החיים האישיים שלהם: 'אני חושבת שברגע שמעסיק מעסיק תלמידים כמו שלנו, כל הסביבה הקרובה לאותו מעסיק לומדת לקבל את השונה, ואולי גם ללמוד לחיים האישיים שלו שיש תמיד מצבים קצת פחות גרועים ממה שאני נמצא'.

מעניין היה לגלות מנקודת מבטם של ההורים את הקשיים שהם מעלים למוגבלים עצמם. הקשיים מיוחסים בעיקר להסתגלות במעבר מהבית למקום העבודה: 'כי יש לה קשיים במקום עבודה, יש לה קושי במעברים מהבוקר שהיא באה ולקבל את האוכלוסייה היותר מבוגרת שם, כשבאים מבית הספר והגילאים שונים. לוקח לה זמן להתאקלם'. ההתאקלמות לסביבת העבודה קשה למוגבלים בשכלם. קושי נוסף שמעלים ההורים הוא השכר הנמוך עד כדי ניצול מצוקתם של המוגבלים והצורך הנואש שלהם לעבוד גם בתנאי שכר נמוכים מאד: 'והניצול, אבל לפי מה שנאמר, משהו בסביבות אולי 200 שקל, 100 שקל... אבל עדיין לא קיבלנו שכר מספטמבר, והיום אנחנו כבר בנובמבר. 100 שח אמור להיות לחודש'.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת מוגבלים בשכלם כרוכה בקשיים בסביבת העבודה למעסיקים, ולמוגבלים עצמם.

קטגוריה 5: סטיגמות: זה ה-, נתחיל במראה לפעמים שהוא, זה הסטיגמה שאמרת, תלוי ברמה שלו

כמו המעסיקים, גם העו"סים ציינו שהקשיים בסביבת העבודה של המוגבלים בשכלם קשורים גם לסטיגמות קיימות על אנשים אלה. הסטיגמה נעוצה בעצם השימוש במילה 'מוגבל שכלי': 'גם אני לא אוהבת לשמוע את המילה 'מוגבל שכלי''. כלומר. העו"סים משקפים פחד ורתיעה מובנית בחברה מהמוגבלים בשכלם עד כדי רצון להרחיק את השימוש במונח הזה מהתודעה הקולקטיבית. המראה החיצוני של המוגבלים בשכלם גם הוא מרתיע ומעורר סטיגמות שעלולות להרתיע מעסיקים מלקבל מוגבלים בשכלם לעבודה: 'להרתיע? זה ה-, נתחיל במראה לפעמים שהוא, זה יכול להיות מראה, זה יכול להיות, זה הסטיגמה שאמרת'. עוד מוסיפים העו"סים ואומרים שהמראה של המוגבלים בשכלם משתנה בהתאם לרמת הפיגור. 'תלוי ברמה שלו. אם הוא ברמה גבוהה יותר. אבל זה תלוי ברמת הפיגור, עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט'. כלומר, הסטיגמה הקשורה המראה החיצוני עומדת ביחס הפוך לרמת הפיגור. כך שככל שרמת הפיגור נמוכה יותר, כך המודעות העצמית עולה, ובהתאמה המראה משתפר. אבל, ככל שרמת הפיגור גבוהה יותר, כך רמת המודעות העצמית יורדת. סטיגמות אלה המיוחסות לאנשים עם מוגבלות שכלית מרתיעות חברות מלהעסיק מוגבלים בשכלם. כך מעידים העו"סים שיש מקומות כמו 'בחנויות למיניהן, וגם בחברות, חברות הייטק', שבהן הנראות היא חלק מהכישורים שמביא איתו העובד, ליהיה מקום להעסקת אדם מוגבל בשכלו. יחד עם זה, העו"סים מעודדים את המעסיקים וקוראים להם 'לא להתבייש, זה לא דבר שצריך להתבייש ממנו'. כלומר, לתפיסתם, העסקת מוגבלים בשכלם היא מקור לגאווה. לדברי העו"סים, הסטיגמות שבהן שבויה החברה הישראלית מאפיינות אפילו את ההורים של המוגבלים בשכלם: 'והם (ההורים) לא מאמינים שהילדים שלהם האישיים יצליחו להשתלב, ואנחנו פה מוכיחים להם בעצם את ההפך'. כאן מגלים העו"סים אופטימיות ורצון עז להוכיח להורים שניתן לשנות את הסטיגמות האלה. יחד עם האופטימיות, העו"סים גם מפוכחים ומביעים את צערם על כך שהחברה הישראלית מלאה חרדות וסטיגמות ביחס למוגבלים בשכלם: 'זה מהחרדה, מהחרדה, שמא מה יאמרו עליי, מסטיגמה, ממקום שהוא באמת יכול להרוס את המערכת. ממקומות באמת שהם לא נכונים לטעמי. לצערי. לדברי העו"סים, למוגבלים בשכלם יש קשיים הסתגלותיים חברתיים ותקשורתיים: 'קשיים חברתיים, הסתגלותיים המון, וזה הכנה. בעיקר דווקא קשיים תקשורתיים'. לכן 'פיגור עמוק, פיגור קשה לא יכול לעבוד'.

כמו העו"סים, גם המחנכים מתייחסים בראיונות לסטיגמות רבות הכרוכות בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם. בניגוד לעו"סים, המחנכים מגלים אופטימיות ביחס להעסקה ומדגישים תכונות חיוביות שיש למוגבלים בשכלם שיכולות להיות אטרקטיביות למעסיקים. כך סוברים המחנכים כי מוגבלים בשכלם 'קודם כל הם מאד רציניים. הם לא מאחרים למקום עבודה, הם עושים את מה שאומרים להם, הם לא מחסירים'. כלומר, תכונות כמו רצינות, דייקנות בהגעה לעבודה, נאמנות, אמינות וציינתנות הן תכונות חיוביות שיכולות להוות מנוף למקום עבודה ששואף להיות רווחי. המחנכים מפריכים את הסטיגמות: 'להפך, אני חושבת שהם הרבה יותר מדייקים, הרבה יותר רציניים. הם לא מנסים לבלף את הבוס, הם עובדים מאד רציניים במקומות כאלה. אדם עם פיגור הוא אדם שנותן את כל כולו לעבודה, והם מאד נאמנים'.

כמו העו"סים, גם המחנכים מציינים שהורים למוגבלים בשכלם גם הם לא נקיים מסטיגמות: 'הם (ההורים) לא מאמינים שיסכימו, והם לא מאמינים שהילדים שלהם האישיים יצליחו להשתלב, ואנחנו פה מוכיחים להם בעצם את ההפך'.

לסיכום ניתן לומר כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית מלווה בסטיגמות רבות ביחס ליכולת העבודה של המוגבלים בשכלם.

קטגוריה 6: קשיים בבית: 'מאבקים עם ההורים, עם המשפחה, עם הסביבה'.

אי ההשתלבות בעולם העבודה מלווה בקשיים רבים למוגבל בשכלו, ולמשפחה. בראיונות העידו העו"סים על השיעמום הרב שעמו מתמודדים המוגבלים בשכלם היושבים בבית בחוסר מעש: 'זה אבטלה סמויה, זה גלויה, אין, שעמום, המון, יש המון אינטריגות כאלה ומאבקי כוחות שמטבע הדברים בן אדם משועמם'. 'אינטריגות כאלה ומאבקי כוחות. מאבקים עם ההורים, עם המשפחה, עם הסביבה'.

באופן טבעי, אדם מוגבל בשכלו הוא נתפס כנכה ולכן אין עליו מטלות. חוסר המעש מעלה רגשות של תסכול וטינה ומאבקים עם הסביבה המשפחתית: 'לא עושה כלום בבית, אז עולים דברים, וזה בדרך כלל הולך לכיוונים כאלה של עם הסביבה'. עוד מעידים העו"סים כי חוסר המעש מוביל לרגשות של חוסר תכלית ומשמעות לחיים: 'לא מוצא את עצמו. בן אדם שלא מוצא את עצמו, זה בעיקר זה'. בדבריהם מבטאים העו"סים חוסר נחת מההורים בניסיון לשכנע אותם שהילד המוגבל שכלי יכול להגיע להישגים אם יועסק: 'אני הרבה פעמים עוברת איתם (עם ההורים) תהליכים טיפוליים ארוכים, ולהגיע בגיל 21 להכרה שכן, הילד, אם זה הילד, הילדה, עם מוגבלות שכלית התפתחותית, והמסגרת המוגנת הוא הטוב ביותר'.

העו"סים מביעים ביקורת גם כלפי החברה אשר לא דואגת לספק תעסוקה למוגבל בשכלו ולמעשה נוקטת בגישה של 'שגר ושכחי': 'לא מתקדם ומתפתח, אלא הוא נסוג אחורה. הוא נסוג אחורה, הוא בעצם מפסיק להתקדם ולהתפתח. רמת ההתפתחות מגיעה עד גיל 21 לבית ספר, והוא נסוג אחורה'. גישה זאת משמעותה שכאשר המוגבלים בשכלם מסיימים שת לימודיהם במסגרת החינוכית הם נכנסים לתהליך של נסיגה אינטלקטואלית משמעותית: 'יש תהליך מאד רציני ומשמעותי אחרי בית הספר, והוא לא עובר את התהליך הזה של ההתערות החברתית, התעסוקתית, יש שעות פנאי, והוא פשוט מתחיל לסגת אחורה ואנחנו רואים את זה עם השנים'. במילים אחרות, חוסר התעסוקה מוביל לחוסר מעש ושיבה בבית אשר דנה את המוגבלים בשכלם לחיים ללא חברה אנושית וחוסר התפתחות.

המחנכים תומכים בתפיסות העו"סים ואומרים גם הם שמוגבל בשכלו שאינו מועסק מהווה נטל על המשפחה: 'הילד הוא נטל על המשפחות. אין לו עיסוק והמשפחה צריכה לעמוד ממול ולקחת חלק כל יום בתפקודו, מה שלמעשה הוא לא עושה שום דבר'. המשפחה מתקשה להכיל את המוגבל בשכלו היושב בבית בחוסר מעש ומהווה עדות חיה לקושי שבגידול ילד נכה שכלית: קודם כל הוא תקוע להם בבית. אין לו מה לעשות'. הביטוי 'תקוע להם בבית' מבטא בבהירות את הקושי של ההורים להתמודד עם הכאב שבחוסר המעש וחוסר התוחלת של הילד המוגבל שכלית: 'הנטל על ההורים, במידה והתלמיד אצל ההורים, הוא נטל כבד מדי. ההורים קשה להם להתמודד בכמות השעות שהתלמיד נמצא, התלמיד, החונק, הבוגר, נמצא בבית'.

הורי המוגבלים בשכלם גם הם תומכים בדברי העו"סים והמחנכים כי יש קשיים רבים הכרוכים באי העסקת ילדיהם המוגבלים בשכלם. הקושי העיקרי הוא ההתמודדות עם השיעמום וחוסר המעש: 'אין לה מה לעשות בבית במשך כל היום כשכל בני הבית עסוקים'. משאת נפשם של ההורים היא 'שתהיה עסוקה, שתהיה במשך היום בסביבה של חברה עם אנשים'. כשהילד חסר תעסוקה, משמעות הדבר היא שההורים צריכים להשגיח עליו: 'אהה, פשוט ההורים צריכים להיות איתה. צריכה השגחה הצמדה'. מכאן שלדברי ההורים חוסר העסקה של ילד מוגבל בשכלו משמעותו שיבוש החיים התקינים שלהם: משמעות העבודה של ילד מוגבל בשכלו היא אפשרות לחיים תקינים: 'וזה משבש להורים את החיים, שגם ככה לא קלים להם'.

מצד אחד ההורים מביעים קושי ביחס לאי העסקת ילדיהם המוגבלים בשכלם. אבל מצד שני קיימים קשיים גם כאשר הילדים מועסקים. ההורים לילדים מוגבלים בשכלם חווים קשיים ולבטים רבים מתוך פחד וחרדה הכרוכים בהשתלבות ילדיהם בשוק החופשי. הם מביעים ספקות ביחס ליכולת של ילדיהם לקבל את ההחלטות הנכונות בזמן העבודה כאשר הם נמצאים ללא השגחה הוריהם: הפחדים והלבטים זה לשלב אותה בשוק החופשי, שמבחינת היכולת קבלת החלטות נכונות לבד. לדברי ההורים, נדרשים משאבים נפשיים וכספיים כדי להתמודד עם הקשיים הכרוכים בהעסקת ילדיהם המוגבלים בשכלם: 'ההורים צריכים הרבה כוח, הרבה משאבים, הרבה כסף לגייס תרומות, ולא תמיד יש להם את הכוחות האלה. הם מתמודדים ביום-יום עם קושי אדיר, בשוטף. אבל כן, צריך הורים מאד חזקים עם הרבה קשרים, ותרומות אז זה החשש להיות בקהילה החופשית'.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כאזור עתיר קשיים, תיסכולים ולבטים.

קטגוריה 7: קריאה נואשת לשינוי בחברה: משהו כזה מאד חזק ככה שיהדהד ויעשה איזשהו שינוי

הקשיים וההתסכולים בהקשר של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווים בקריאה נואשת לשינוי בחברה הישראלית ובקריאה לעידוד המעסיקים לקבל למקומות העבודה שלהם את המוגבלים בשכלם. לדברי העו"סים, עידוד המעסיקים יכול להיעשות ע"י תגמול וכספים מהמדינה: תגמול מהמדינה, בהרבה. עוד סוברים העו"סים כי 'המעסיקים, הם בעצם אומרים שהם רוצים לתרום לקהילה, וחלקם אומרים שהם מאמינים שגם לתלמידים עם קשיים מגיעה הזדמנות להשתלב בקהילה'. כלומר יש נכונות מצד המעסיקים לקבל מוגבלים בשכלם לעבודה, אבל יש לעודד אותם לעשות כן באמצעות 'הפחתת מסים אולי, ליווי צמוד בהתחלה, חוק שוויון תעסוקתי גם לתלמידים ש-, גם למבוגרים שהם בעלי פיגור'. כלומר מה שיעשה את השינוי בקרב המעסיקים הוא תגמול כלכלי שישתלם להם ובנוסף לכך, תמיכה ועזרה באמצעות ליווי צמוד ומעין חניכה בתקופה הראשונה עד להשתלבות בעבודה. והכל מלווה בחוק. העו"סים מקווים שיווצר אפקט דומינו כאשר העסקים השכנים יראו שניתן לשלב מוגבלים בשכלם בעבודה וירצו גם הם להצטרף ולהעסיק: 'שהם רואים שהשכנים שלהם מעסיקים תלמידים. היו לי הרבה מקרים שמעסיקים ככה, שכנים קראו לי גם ואמרו לי שהם גם מוכנים להעסיק. וגם אם יש להם הטבה כלשהי'. כלומר, ההטבה הכלכלית שתלווה את ההעסקה תסייע מאד.

העו"סים מכירים בכך שכדי שיווצר שינוי עמדות בחברה הישראלית ביחס להעסקת מוגבלים בשכלם יש ליצור מודעות באמצעות תעמולה חזקה והידהוד של הנושא הזה באמצעי התקשורת:

עידוד, פרסום, לדבר על זה בתקשורת'. החוק ואכיפתו גם הם יכולים לעזור, אבל שינוי המודעות נראה להם אפקטיבי יותר: 'זה גם נושא אכיפה, אבל אני חושבת שזה יותר להדהד מודעות של...'. העו"סים תומכים בממצאים שעלו מהריאיונות עם המעסיקים וגם הם מודעים לכך שרבים מהמעסיקים עושים זאת מתוך חסד: 'אותם אנשים שנשענים על המצווה של פעם אני עושה מצווה, אז אני עושה את זה בשבילי, אני עושה מצווה כלפי איזשהו גורם שהוא מאמין בו, וזה יזכה אותי ב...'. וגם מתוך תחושת אחריות ומודעות לחשיבות להעסקת המוגבלים בשכלם: 'או שבאמת מפתחות ומוכנות ואנשים עם סובלנות יתר כלפי אנשים חלשים יותר בחברה'.

אבל העו"סים גם מפוכחים ומביאים היבט נוסף שמניע מעסיקים של מוגבלים בשכלם וזהו הניצול: 'הניצול הכלכלי. אני יכול להעסיק אדם שלמשל, שהוא עושה תפוקה טובה, עובד יפה. אני יכולה לתת דוגמאות כמו מנקים. אדם עם מוגבלות שכלית יכול לנקות בדיוק כמו שאדם רגיל יכול לנקות, רק לאדם רגיל היום אני צריכה לשלם 50 שקל לשעה, ולאדם עם מוגבלות שכלית אני יכולה, יכולה לשלם הרבה פחות. אז ניצול כלכלי'. בכך מבטאים העו"סים השלמה עם חוסר הצדק והניצול של המוגבלים בשכלם, ובלבד שהם יהיו מועסקים ויוכלו להשתלב בחברה הנורמלית, כי לעבוד פירושו להיות נורמלי.

ביחד עם ההשלמה עם הניצול, העו"סים משוועים למהפך בחברה הישראלית שיביא שינוי תפיסתי אשר יאפשר ליותר מוגבלים בשכלם להתקבל למקומות העבודה בישראל: 'שינוי תפיסתי חזק מאד. שינוי תפיסתי, זה עבודה מהשורש אבל... אין את המודעות הזו. זה עבודה ממש שורשית'. השינוי התפיסתי הזה צריך לבוא מהשורש: 'אני חושבת שצריכה להיות איזושהי, שינוי מאד מאד ככה קיצוני בחברה שלנו, איזושהי, או עמותה שתקום וככה כמו אור ירוק, שככה מאד, בתאונות דרכים ככה מאד עשתה איזשהו שינוי לאחרונה'. העו"סים מזכירים בדבריהם את השינוי שנעשה בחברה הישראלית ביחס למניעת תאונות דרכים ולכן הם נוקבים בשמה של העמותה האזרחית שנקראת 'אור ירוק'. לדבריהם, 'השינוי צריך לבוא בגישה הפוכה', כלומר לא המדינה צריכה ליזום את השינוי הזה אלא האזרחים עצמם. הדרך לעשות זאת היא באמצעות תעמולה שתהדהד חזק בתודעה של האזרחים: 'לעשות איזשהו הדהוד בתרבות שלנו, לשנות מהיסוד, מהשורש זה צריך לבוא מאיזושהי עמותה חיצונית שתקום, זה כמו שהייתה עכשיו בהפגנה צדק חברתי, זה נתן את ההד שלו. זה על אותו משקל. אני חושבת שרק ככה זה יעבוד'. עוד ממליצים העו"סים שעם השינוי בתפיסה צריכה לבוא גם תמיכה במעסיק באמצעות תיווך והדרכה: 'יש מדריכה שמכירה את האדם על פני זמן, מאתרת מקומות עבודה, עושה את השילוב, שזה התיווך, התיווך הוא מאד מאד חשוב, התיווך בינו לבין המעסיק. בהתחלה מגיעה יום-יום, עד שהוא לומד את העבודה, ואחרי זה מתחילה להוריד הילוך לפעם בשבוע, ופעם בשבועיים, ועד שמגיעים לאיזשהו רצף של פעם בחודש. מאד מאד חשוב שלמעסיק יהיה כתובת טיפולית'.

המחנכים תומכים בתפיסות העו"סים ביחס לקריאה לשינוי בתפיסה בחברה הישראלית. גם הם מאמינים שאפקט הדומינו יכול להשפיע על מעסיקים שרואים שהשכנים שלהם משלבים מוגבלים בשכלם בעסק שלהם ומוכנים לעשות כמוהם: 'שהם רואים שהשכנים שלהם מעסיקים תלמידים. היו לי הרבה מקרים שמעסיקים ככה, שכנים קראו לי גם ואמרו לי שהם גם מוכנים להעסיקי'. התעמולה באמצעות המדיה יכולה לסייע בעידוד המעסיקים: 'אם היה לזה במדיה, היו חושפים

אותם קצת יותר, אז היה יכול להיות. ' עידוד, פרסום, לדבר על זה בתקשורת, לא להתבייש, זה לא דבר שצריך להתבייש ממנו. גם פרסומות בתחום.

גם תמיכה למעסיק ותיווך של מדריכים, עו"סים ומחנכים יכולה להקל על הקשיים של המעסיק ובכך לעודד העסקה: 'עובדת סוציאלית, יועצת בית ספר, ומנהלים. אני רואה ברווחה, בתור האמא והאבא של אותם בוגרים, שאיתם לדעתי המעסיק צריך להיות בקשר תמידי שיכול מאד לעזור להם'. כלומר, כאן נדרשת התערבות מטעם משרד הרווחה הממשלתי.

סיוע זה חייב לבוא ביחד עם הטבה כלכלית באמצעות הקלה במיסים: הפחתת מסים אולי, ליווי צמוד בהתחלה, בתקופה הראשונה. וגם אם יש להם הטבה כלשהי. על ידי עידוד, כמו שאמרתי קודם, עידוד או הפחתת מסים, הקלות מסוימות, כן, בהחלט כן'. מדברי המחנכים עולה כי על הקושי שבהעסקת מוגבלים בשכלם ניתן להתגבר ע"י עידוד, הטבות כלכליות, סיוע בתיווך, ותעמולה שתגרום לשינוי בתפיסה ופתיחות ומודעות לחשיבות הנושא בחברה הישראלית.

ממצאי הריאיונות שנערכו עם ההורים, כחלק מהמערכת התומכת במוגבלים בשכלם, מגלים תמיכה גורפת בדברי העו"סים והמחנכים. ההורים אשר מתמודדים על בסיס יום יומי עם ילדיהם המוגבלים בשכלם מודעים לחשיבות העבודה בחיי ילדיהם מצד אחד, אך מודעים גם לקשיים שכרוכים בכך, ולכן קוראים גם הם לשינוי בתפיסה ולהגברת המודעות. לתפיסתם, 'מסר, הרבה מודעות, כל הזמן, כמו תשדירים ופרסומות והרצאות, וממש לחזור על זה ולהסביר את הנושא, את החשיבות'. לדעת ההורים הרשויות הן אחראיות על הגברת המודעות והעידוד: 'העירייה, הרווחה, אממ, כל אנשי החינוך, כן'; אולי שהם לא מקבלים הוראות כמו שצריך'. אבל, ההורים מבינים שהעידוד צריך להיות מלווה גם בסיוע באמצעות תגמול כספי: 'צריך להגביר יותר את המודעות במדינה, ואולי איזשהו תגמול ממשלתי כלשהו להעביר הרבה'; להגביר את התנאים, את המודעות'. הגברת המודעות תבוא עם תגמול מצד הממשלה.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בקשיים שקשורים בהגברת המודעות לחשיבות ההעסקה ובקריאה נואשת לשינוי תפיסתי ביחס להעסקת מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.

קטגוריה 8: דילמה ביחס לחקיקת חוק: ' מבחינה מוסרית אני לא רוצה להגיד את זה, שאם לאנשים יהיו הנחות במסים אז יעסיקו אותם'

עם הקריאה הנואשת לשינוי תפיסה בחברה הישראלית, מעניין היה לגלות כי המערכת התומכת, כלומר העו"סים, המחנכים וההורים, מביעים דילמות לגבי חקיקת חוק שיכפה העסקת אנשים מוגבלים בשכלם.

'כי אני חושבת שזה צריך, שאסור לכפות בכלל על מעסיק להעסיק בן אדם כזה או אחר. גם אם זה אפליה באיזשהו מקום, זה נורא לומר את זה, כי יש עדיין למעסיק את הזכות באמת הבחירה שלו לבחור את מי ל-, ובכל זאת זה העסק שלו. אז אני חושבת שאי אפשר לכפות. זה לא נכון לעבוד ככה'. כלומר, ניתן להבין מדברי העו"סים שכפייה האמצעות חוק העסקה במקרה זה עלול להביא לעוולות כלפי המוגבלים בשכלם בגלל הסטיגמות ומעמדם בחברה.

העו"סים אומרים כי 'אבל אני לא בטוחה שחוק זה המענה כאן'. הדילמה נעוצה בעובדה שמעוררת צחוק מר בקרב העו"סים: 'חוק, (צוחקת) לא יודעת, לא יודעת לענות לך על זה. כי במדינת ישראל לצערי גם כשיש חוקים לא תמיד אוכפים אותם ולא תמיד הם (האזרחים) מצייתים לחוק'. מוסיפים העו"סים ואומרים כי 'צריכה להיות מעורבות של המדינה זה בטוח, כי אחרת זה לא היה, זה לא עובד'. כלומר, ישנה הכרה שהמדינה צריכה להתערב כאן אבל המענה צריך לבוא מהאזרחים ורק אחר כך תצטרף המדינה: 'אני חושבת שזה צריך לבוא קודם כל מאיזשהו גוף חיצוני שהוא יהדהד קצת, ייתן את ההד הראשוני, את ההלם הראשוני, ואז המדינה תצטרף יכול להיות בעתיד באיזשהו חוק כלשהו'.

מדברי העו"סית עולה דילמה מוסרית שמתייחסת לאפשרות שאם יהיה חוק שיחייב מעסיקים לשלחב מוגבלים בשכלם בעבודה, הרי שזה עלול לגרור התנהגויות לא מוסריות ביחס אל המוגבלים בשכלם: 'באינטואיציה ראשונה אני רוצה להגיד חוק כלכלי, אבל מבחינה מוסרית אני לא רוצה להגיד את זה, שאם לאנשים יהיו הנחות במסים אז יעסיקו אותם, אבל אני עובדת סוציאלית, אני באה ממקום אחר, אני בעצמי מרוויחה מעט מאד למה שאני עושה ביום-יום'. העובדת הסוציאלית עושה הקבלה מעניינת בין מצבה לבין מצבו של אדם מוגבל בשכלו. שכרם של עו"סים במדינת ישראל לא עומד ביחס ישיר לעבודה שהם משקיעים כפרופסיה טיפולית. פעמים רבות מוצאים עצמם העו"סים במדינת ישראל במצב של קונפליקט בין הצורך לתת מענה נרחב למצוקות של אנשים נזקקים לבין התמורה הזעומה שהם מקבלים תמורת עבודתם. מכאן הדילמה העולה מתוך רצון להגן על המוגבלים בשכלם מפני ניצול, במקרה שמעסיקים יהיו חייבים לפי חוק להעסיקם. ההקבלה הזאת מתבקשת לנוכח תחושות הניצול שהם עצמם חווים. 'אני לא יודעת, אני צריכה לחשוב רגע על איזשהו חוק חברתי שמחייב. אתה יודע מה? יש לי רעיון. כן, צריך להיות חוק, ויכול להיות שכבר יש והוא לא ממומש, שבמסגרות, בוא נגיד במשרד בחינוך, במשרד הבריאות, בבתי ספר, בתי חולים, גני ילדים, שיהיה אחוז מסוים שחייבים להעסיק, שיהיה אחוז מסוים של אנשים משולבים קודם כל במסגרות ממשלתיות'. כלומר, בהנחה שמסגרות חינוכיות וממשלתיות לא יתפתחו תופעות של ניצול והתעמרות במוגבלים בשכלם כאוכלוסייה מוחלשת, העו"סית מצאה פיתרון שיכול לשלב גם חקיקת חוק מצד אחד וגם הגנה על המוגבלים בשכלם מצד שני: 'וגם שיהיה חוק שקודם כל במסגרות הממשלתיות, בבתי ספר, גנים, קודם כל בתי ספר יותר, גני ילדים, בתי חולים, מסגרות של המדינה שיהיה אחוז מסוים שהם חייבים להעסיק 'המדינה כרגע יכולה קודם כל לכפות על הגופים הממשלתיים להעסיק אחוז מסוים. אחרי שהיא תכפה על עצמה וגופים הממשלתיים, יכולים להיות שכן. יכול להיות שכן. שקודם כל שהמדינה תהווה איזשהו גורם מחנך לחברה, שהיא תהיה הראשונה, ואחרי זה ללכת למעסיק הפרטי. בכל זאת, אומרים העו"סים, זאת' שאלה לא פשוטה'.

לבסוף מציעים העו"סים שישי לעודד באמצעות הקלות במיסים אשר יעניקו את הרווחים הכלכליים למעסיקים אשר ישלבו מוגבלים בשכלם במקומות העבודה. לכן אומרים העו"סים: 'לכפות לא הייתי רוצה, אבל לעודד אני מאמינה שאפשר. 'עידוד או הפחתת מסים, הקלות מסוימות, כן, בהחלט כן. תקציבית, כן. מבחינה תקציבית, אני חושבת שאם היא תעודד, מעבר לתגמול הכספי ככה שיש וקיים היום, ועדיין התגמול הכספי הזה עדיין לא מעודד כל כך חברות וארגונים, מקטנים יותר לגדולים. אז אני חושבת שצריך להיות קצת משהו מעבר לתגמול הכספי'.

ההדהוד והעידוד יכולים להצליח להתגבר על הקושי: 'איזשהו, זה ה-, אבל זה מההד החיצוני'.

גם המחנכים מתלבטים האם חוק העסקת מוגבלים בשכלם יכול להגביר את העסקתם. מצד אחד אומרים המחנכים: 'לכפות לא הייתי רוצה, אבל לעודד אני מאמינה שאפשר'. ומצד שני, 'משהו שהוא חוק זה, לא מתווכחים. חוק זה חוק'. 'עם חוקים? בהחלט. אבל רק בחוקים.

בהחלט. חוק שוויון תעסוקתי גם לתלמידים ש-, גם למבוגרים שהם בעלי פיגור'. 'אז כולם יעשו את זה כי לא תהיה להם ברירה'. כמו העו"סים גם המחנכים מבינים שצריך לעודד העסקה: לעודד כמה שיותר מפעלים, עסקים קטנים, לתת עידוד כספי לאותם גופים, ושהעידוד צריך להיות כספי: 'נושא כספי, כן. ולתת תמריצים לאותם עסקים ש. תמריצים זה זיכויים נאמר'.

'מעודדת אנשים שונים להעסיק, עד כדי כך שהייתי נותנת הטבה כלשהי לאנשים שמעסיקים בעלי צרכים מיוחדים'. כלומר, המחנכים מבינים שמטבע הדברים, עסק צריך להתקיים כלכלית, ולכן כדי לעודד העסקה יש להעניק זכויות כלכליות: 'באמת זכויות. זכויות של כסף בדרך כלל, שזה מס הכנסה, שביטוח לאומי'. המחנכים מדברים במונחים כלכליים ואומרים במפורש שאולי אפילו ישתלם לבעלי העסקים: 'אני חושבת שמשתלם להם יותר היום.

אני מחזיק 4 פועלים, במקום 1, מתחכם, לא מגיע בזמן, לא עושה מה שאני אומר. 4 חברה נחמדים, אומרים בוקר טוב, מודים לי, רוצים לנשק אותי כל היום, לחבק אותי כל היום. מה יכול להיות טוב יותר? אני חושבת שמבחינה רגשית זה נותן להם המון'. כלומר, במקום להעסיק עובד רגיל שמתחכם ולא מדייק בזמנים הוא יכול לקבל 4 עובדים מוגבלים בשכלם שיהיו אסירי תודה ויזכו אותו בחיבה ובאהבה. כמובן שהתגמול הכלכלי יגיע באמצעות הקלות במיסוי: 'הייתי נותנת להם הקלות במס הכנסה, שזה מאד מאד קורץ למעבידים'. כדי להניע מעסיקים לשלב עובדים מוגבלים בשכלם מציעים המחנכים לתת תמיכה גם לעובדים האחרים ובלבד שיסכימו לשלב אותם במקום העבודה: 'הייתי גם עוזרת להם בתמיכה, כלומר לא רק לאנשים עם הפיגור יהיה נקודות זכות, אלא לכל העובדים שלו. ואז תהיה לו מוטיבציה גדולה יותר, גבוהה יותר'.

לבסוף מציעים המחנכים חוק העסקה שיהיה מבוסס על אחוז מסוים מהעובדים שיהיו מוגבלים בשכלם: 'אם ייצא חוק שכל מעביד צריך אחוז מסוים מסך עובדיו להעסיק אנשים עם פיגור, אז דינו'. 'בלחוק חוקים, שאם יש לך 100 פועלים 10% מהם חייבים להיות אנשים עם פיגור.

אני הייתי מייחלת שהמדינה תוציא חוק ברור מסודר, שכל מעסיק חייב לקחת את האנשים האלה! זה יהיה חובה כחלק מהאנשים שעובדים אצלו, וכמובן להתאים את העבודות לאנשים! האלטרנטיבה לחוק זה יהיה הטבה במס: 'או נקודות זכות במס הכנסה'. נראה שהדילמה עדיין קיימת.

גם ההורים מבטאים את אותן הדילמות עצמן. מדברי ההורים עולה שמצד אחד כהורים לילדים מוגבלים בשכלם הם מבינים שלא רצוי שהעסקת ילדיהם תהיה בתוקף חוק כדי להגן עליהם: 'לא הייתי רוצה שזה יהיה בכפייה, כי לעבוד עם אוכלוסייה כזאת צריך להיות משהו מהלב. כשזה בכפייה אני לא יודעת כמה שזה טוב לאוכלוסייה הזו'. כשההורים אומרים 'משהו מהלב' הם כנראה מתכוונים לכך שאנשים מוגבלים בשכלם חשופים לעוולות ולניצול בגלל יכולת מוגבלת להפעיל שיקול דעת נכון, ולכן הגישה אליהם צריכה להיות מיוחדת. אבל, מצד שני מבטאים ההורים את הצורך בחוק שיסדיר את העסקת המוגבלים בשכלם: 'אבל תראה, זה משהו משולב של מצד אחד כן שכל עסק שני אולי יעסיק, אבל לא כפייה. משהו של רצון טוב; חוק שמחייב אותם. מחייב'.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מעוררת זילמות בדבר הצורך בחוקים שיסדירו העסקה מצד אחד ובהבנת המורכבות שביישום חוק כזה. ניתן לראות כי גם בראיונות אלו עולה הסוגיה הכספית- תמיכה סיוע הכרה וכו' הווה אומר שניתן להציג פתרונות יצירתיים בדרך של חוק חיובי קרי עידוד ולא חוק כפייתי.

4.III. ממצאים ביחס לסוגי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם

ניתוח התוכן שנערך על הנתונים שנאספו באמצעות הריאיונות החצי מובנים עם חברי המערכת התומכת באנשים מוגבלים בשכלם, כלומר, הורים, עו"סים ומחנכים העלה ארבע קטגוריות עיקריות המתייחסות לסוגי העסקה:

1. סקאלה של יכולות קוגניטיביות: 'זה מגוון, אנחנו מדברים על פיגור קל עד בינוני'.
2. ההעסקה מותאמת לרמת הפיגור: 'זה (ההעסקה) תלוי ברמת הפיגור'.
3. מוגבלות שכלית מובילה למוגבלות תעסוקתית: 'אני לא יכולה לשים אותם היום בחברת סלקום לשבת על יד איש תוכנה'.
4. העסקה תלויה בתכונות קוגניטיביות ואישיותיות: 'עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט'.

קטגוריה 1: סקאלה של יכולות קוגניטיביות: 'זה מגוון, אנחנו מדברים על פיגור קל עד בינוני'.

ניתוח התוכן שנעשה על הנתונים שנאספו ע"י הריאיונות החצי מובנים עם המערכת התומכת מראה ש מוגבלות שכלית נתפש כסקאלה של יכולות קוגניטיביות. עדות לכך ניתן למצוא בדברי העו"סים והמחנכים אשר אמרו ש' אנשים עם פיגור קל, גבוליים ופיגור קל יכולים לעשות את זה בקלות רבה. 'אנחנו מדברים על פיגור קל עד בינוני. 'פיגור עמוק, פיגור קשה לא יכול לעבוד'. 'אנשים עם פיגור קל עד בינוני, ' זה תלוי ברמה. ' זה מקום שמעסיק ילדים עם פיגור קל-בינוני'. כלומר, הנחקרים מבינים שאדם מוגבל בשכלו אינו מקשה אחת, אלא הוא מורכב מרמות שונות של יכולות הקוגניטיביות של המוגבלים בשכלם. לכן אומרים הנחקרים שהמעסיקים מחפשים יכולת הבנה בסיסית אצל המוגבלים בשכלם כדי להעסיק אותם: ' אבל זה תלוי ברמת הפיגור, עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט. עולה מדברי ם אלה שדרושה יכולת הבנה בסיסית ויכולת שיפוט הקשורים ביכולות קוגניטיביות. חיזוק לממצא זה ניתן לראות בדבריה של המחנכת שאמרה כי ' הרבה אנשים מהאוכלוסייה הזאתי שברמת הקוגניציה שלהם הם מסוגלים להרבה יותר ממה שמוצע להם'. המחנכת מאמינה שניתן אפילו למתוח את רמת הקוגניציה ל המוגבלים בשכלם ולפתח עוד יותר כדי להכשירם לעבודה. לסיכום ניתן לומר כי מוגבלות שכלית אינו מקשה אחת, אלא נתפש כסקאלה של יכולות קוגניטיביות.

קטגוריה 2: ההעסקה מותאמת לרמת הפיגור: 'זה (ההעסקה) תלוי ברמת הפיגור'

בהמשך לתפיסה כי מוגבלות שכלית היא סקאלה של יכולות, אומרים הנחקרים מהמערכת התומכת כי ניכר מאמץ להתאים את רמת הפיגור לסוג ההעסקה. למשל, אומר המחנך ' אבל זה (ההעסקה) תלוי ברמת הפיגור', 'זה תלוי מקרה'. ' זה תלוי ברמה, הם יכולים לעשות סוגים שונים של עבודות'. 'תלוי ביכולת של התלמיד (המוגבל שכלי)'. כלומר, המחנכים והעובדים הסוציאליים העוסקים בהשמת המוגבלים בשכלם למקומות העבודה עושים קודם הערכה של יכולות הקוגניטיביות של

המוגבלים בשכלם ולפי תוצאות הערכה זאת הם משבצים את המוגבלים בשכלם לעבודה. שיקול נוסף בהשמת מוגבלים בשכלם העבודה הוא יכולת התקשורת וההתקשרות שלהם עם סביבת העבודה. כך, אומרת העו"סית 'הקשיים הם בעיקר דווקא קשיים תקשורתיים. אני לא יכולה לשים אותם היום בחברת סלקום לשבת על יד איש תוכנה'. לסיכום ניתן לומר שההשמה לעבודה של אנשים מוגבלים בשכלם נעשית ע"פ שיקולי התאמת היכולות הקוגניטיביות של האדם לדרישות העבודה עצמה. כך ההעסקה תואמת את רמת מוגבלות שכלית.

קטגוריה 3: מוגבלות שכלית מובילה למוגבלות תעסוקתית: 'אני לא יכולה לשים אותם היום בחברת סלקום לשבת על יד איש תוכנה'

עם התאמת רמת הפיגור לסוג ההעסקה באה גם הידיעה שמוגבלות שכלית מובילה למוגבלות תעסוקתית. המחנכים והעו"סים שמסייעים בהשמת המוגבלים בשכלם לעבודה מביעים בכך את ההכרה כי מוגבלות שכלית מובילה למוגבלות בהעסקה: "אני לא יכולה לשים אותם היום בחברת סלקום לשבת על יד איש תוכנה", או 'בעבודות פשוטות, כמו שקוראים לזה עבודות, חלקם, עבודות מע"ש למיניהן, וחלקם יכולים להיות פועלים בכל מיני מקומות'. עבודות מע"ש הן עבודות פשוטות ומונוטוניות 'עבודות מע"ש זה עבודות של מיון, הרכבה, סידור, הכנסה, הוצאה'. כלומר בגלל מוגבלות שכלית המוגבלים בשכלם מיועדים רק לעבודות שדורשות חזרה מונוטונית על פעולות פשוטות.

בנוסף, הנחקרים מהמערכת התומכת מכירים במחיר שגורל זה גובה מהפגרים ש'משלמים' בחוסר התפתחות, ובמונוטוניות של מהות העבודה. אומרים הנחקרים שסוג העבודה המתאים למוגבלים בשכלם הוא '... כל עבודה מונוטונית כזו של הוראה אחת קצרה וברורה שחוזרת על עצמה'. המחנך מביה"ס לחינוך מיוחד ציין שהמוגבלים בשכלם יכולים למלא סקאלה של עבודות בהתאם לרמת הפיגור שלהם: 'מעבודות מאד פשוטות עד לעבודות מורכבות, לפי רמת הפיגור'. כלומר, המוגבלים בשכלם יכולים לעבוד ב'מעבודה של אריזה, מיון והרכבה, עד לשבת בתוך קבוצה, על פס ייצור, ולייצר מוצרים'. מגוון העבודות האלה מתרחב לעבודות נוספות, כמו 'זה אריזה, זה מיון, זה תיוק, כמו גינון, קצת מחשוב'. המכנה המשותף לכל מגוון העבודות האלה הוא המונוטוניות והחזרתיות. העו"סית הוסיפה ממד מעניין וציינה את גבול ההעסקה, 'כי צריך תפוקה, הרי מן הסתם כנראה שהם מחויבים לכל החברות שנותנות להם ומספקות להם את החומר לעבודה היותר זולה בשוק'. כלומר, כל עוד המוגבל שכלי בשכלו מסוגל להביא תפוקה, כלומר, תועלת כלכלית, הוא יועסק. לסיכום, מוגבלות שכלית דנה את המוגבלים בשכלם למוגבלות תעסוקתית.

קטגוריה 4: העסקה תלויה בתכונות אישיותיות: 'עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט'.

בתוך המוגבלות התעסוקתית העולה מתוך הנתונים, העבודה המוצעת למוגבלים בשכלם דורשת תכונות מיוחדות כתנאי מוקדם לקבלה לעבודה. לדברי חברי המערכת התומכת במוגבלים בשכלם, אשר משבצים אותם לעבודה ומלווים אותם בצעדיהם הראשונים בסביבות העבודה המוגבלים בשכלם צריכים תכונות כמו 'אני חושבת שהם הרבה יותר מדייקים, הרבה יותר רציניים. הם לא מנסים לבלף את הבוס, הם עובדים מאד רציניים'. כלומר, תכונות כמו דייקנות ורצינות בעבודה, יושר ומחויבות מביאים לשביעות רצון המעסיקים ומבטיחים העסקה ממושכת. תכונות נוספות הנדרשות מהמוגבלים בשכלם הן מסירות ונאמנות: 'אדם עם פיגור הוא אדם שנותן את כל כולו לעבודה, והם מאד נאמנים'.

בנוסף לתכונות אישיותיות אלה, מבטיחים המחנכים והעובדים הסוציאליים שעם תכונות קוגניטיביות כמו 'הבנה למציאות, שיפוט', השכלה בסיסית מאד, קריאה וכתובה, וחוגי העשרה, ניתן לשבץ את המוגבלים בשכלם לעבודה ביתר קלות. כמו כן יש להעשיר אותם 'להעשיר אותם במקצועות כמו גינון, קצת מחשוב' כדרך לעשותם יותר אטרקטיביים למעסיקים.

לסיכום ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם דורשת תכונות קוגניטיביות ואישיותיות כדרך להבטיח את העסקתם במקומות העבודה בישראל.

5.III. ממצאים שעולים משאלת מחקר 2.2: מהם נתפסים כקשיים הקשורים להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית?

תפיסות בחברה הישראלית על העסקת אנשים מוגבלים בשכלם –

נקודת מבט של המוגבלים בשכלם

ניתוח תוכן- ראיונות עם 4 אנשים מוגבלים בשכלם אשר מועסקים בעבודה

אילו קשיים עולים מהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

לאחר הראיונות שנערכו עם המערכת התומכת באנשים מוגבלים בשכלם, נערכו ארבעה ראיונות עם מוגבלים בשכלם. מטרת הראיונות בסבב זה הייתה להעשיר את המידע שנאסף מנקודת הראות של המוגבלים בשכלם עצמם, ולברר את השאלות: איזו משמעות יש לעבודה בחיי האנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית? אילו רווחים עולים מהעסקתם? מהם הקשיים שכרוכים בהעסקה למוגבלים עצמם? באילו סוגי עבודה מעסיקים אנשים מוגבלים בשכלם? אילו קשיים עולים מאי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

נערכו ראיונות עם ארבעה אנשים מוגבלים בשכלם, אשר מועסקים במקומות עבודה שונים. מתוך המוגבלים בשכלם שראיינו, שניים מועסקים כמנקים במוסד למיגון רכב, אחד מועסק במסעדה כמלצר, ואחד מועסק במפעל למתנות כמשזר פרחים. מטבע הדברים, ריאיון עם אדם מוגבל בשכלו אינו מלאכה קלה, בגלל המוגבלות באוצר המילים וביכולת הביטוי (מקור). בתוך המגבלות האלה, החוקר שהוא עורך דין פלילי אשר מלאכתו היום יומית היא איסוף מידע ע"י דיבוב, מתוך ניסיונו של החוקר כראש עמותת 'גיבורים קטנים' אשר מזמנת לו מגע יום יומי ודיבור ישיר עם אוכלוסייה זאת נאספה כמות נתונים אשר יכולה לשפוך אור על הסוגיות שעומדות במרכזו של מחקר זה.

ניתוח התוכן העלה מגמה ליחס משמעות עליונה לעבודה כערך בחייהם של המוגבלים בשכלם.

שש קטגוריות עלו מניתוח התוכן בהקשר המשמעות המיוחסת לעבודה:

תמה: ייחוס משמעות עליונה לעבודה כערך לחיים שלמים	
1. העבודה כהרגל בחיים	'לא יודע, התרגלתי פה'.
2. העבודה כמקור פרנסה	'כי אני מנסה לפרנס את עצמי'.
3. העבודה כדרך להפגת	'משעמם בבית'.

השיעמום	
4. העבודה כהזדמנות ללמידה	'עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב.'
5. העבודה כהזדמנות ליצירת חברויות	'אז אתה מכיר אותם, אז לאט לאט גם הם הופכים ל-, לזה, לחברים שלך.'
6. צייתנות מוחלטת למעביד	'אני עושה הכל מה שאומרים לי'

1. העבודה כהרגל בחיים: 'לא יודע, התרגלתי פה'.

הממצאים שעלו מניתוח התוכן שנעשה על הריאיונות עם המוגבלים בשכלם מעלים את התפיסה שהעבודה היא חלק בלתי נפרד מחייהם, והיא הפכה להרגל: 'נו, פה התרגלתי, אני מרגיש טוב'; 'לא יודע, התרגלתי פה'. מתברר כי המוגבלים בשכלם מבינים שעבודתם היא הטובה ביותר שיכלו למצוא, ולכן הויתור על מקום העבודה הנוכחי הוא אינו אופציה: 'אני תמיד אשאר כי זה העבודה הכי טובה שמצאתי'; עוד מבינים המוגבלים בשכלם שלהחליף עבודה יהיה להם קשה: 'אם באים במקום חדש יהיה קשה'.

המוגבלים בשכלם מגלים רווחים בעבודתם, כמו המפגש עם בנות: 'גם הבנות, אני אוהב בנות. עדיף'. העבודה מביחנתם היא גם אתגר ומנוף לשאיפה להתקדם: 'כן. אני רוצה שיהיה לי אוטו גדול'. כלומר, כמו אדם רגיל בחברה, גם המוגבלים בשכלם רואים בעבודה אמצעי להתקדם בחיים, למשל, לרכוש מכונית גדולה יותר.

לסיכום ניתן לומר כי העבודה נתפסת כחלק אינטגרלי מהחיים וכהרגל.

2. העבודה כמקור פרנסה: 'כי אני מנסה לפרנס את עצמי'.

בנוסף לתפיסת העבודה כהרגל לחיים, המוגבלים בשכלם רואים בעבודתם דרך להתפרנס. הם עובדים כי "גם כן, גם כסף צריך, יש בזה יותר כסף". כלומר, משמעות העבודה היא מקור להכנסה כספית. אומר המוגבל בשכלו העובד כמלצר במסעדה: 'אני מלצר, אני מתפרנס'. כלומר, הוא מזהה את עבודתו כמקצוע לחיים, לא רק כפרנסה. הוא יודע גם לנהל את כספו: 'אה, את המשכורת אני מקבל ישירות לבנק. לא ביד, כי אני מנסה לפרנס את עצמי'. כלומר, כמו אדם רגיל בחברה, המוגבל בשכלו מבין שעבודתו מספקת לו כסף ולכן הוא צריך לדעת לנהל את כספו כדי שיוכל להתפרנס ממנה. ממצא זה תומך בממצאים שעלו מהראיונות עם המחנכים, העו"סים וההורים של המוגבלים בשכלם.

לסיכום ניתן לומר כי התעסוקה נתפסת ע"י המוגבלים בשכלם כמקור לפרנסה.

3. העבודה כדרך להפגת השעמום: 'משעמם בבית'.

מהראיונות עם המוגבלים בשכלם עולה כי הם תופסים את העבודה כמספקת תעסוקה: 'טוב שיש עבודה, אם יש מה לעשות'; 'כי זה גם, זה גם, זה גם מעסיק אותך, קודם כל, העבודה'. חוסר תעסוקה מוביל לשעמום: 'משעמם בבית'. גם ממצא זה תומך בממצאים שעלו מהמערכת התומכת.

לסיכום ניתן לומר שהעבודה נתפסת ע"י המוגבלים בשכלם כמפיגת שעמום.

4. העבודה כהזדמנות ללמידה: 'עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב'

המוגבלים בשכלם ביטאו את שמחתם מעובדת היותם מועסקים, והם אסירי תודה למעסיקיהם אשר לתפיסתם נתנו להם הזדמנות לעבוד. לדברי המוגבלים בשכלם 'בסדר גמור. אני אפילו שמח ש- , שיש אנשים כאלה, מעסיקים שנותנים הזדמנות לאנשים'. העבודה מעניקה למוגבלים בשכלם הזדמנות ללמידה: 'וגם, וגם אתה לומד עוד דברים בעבודה. עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב'. כלומר, העבודה נתפסת כהזדמנות ללמידה, והלמידה נחשבת לבעלת ערך. מנקודת ראותם, הלמידה היא גם תהליך מתמשך: 'אתה לומד דברים שלא למדת בהתחלה'. המוגבלים מוקירים תודה על למידת הדברים החדשים: 'אה, הוא לימד אותי לעשות בצק, קודם כל. וגם, וגם... עוד דברים, וגם, וגם לימדו אותי גם לעבוד על התנור בפנים בהתחלה, לאט לאט. ועבדתי והכל, ואתה לומד'. כלומר, תהליך הלמידה, גם אם הוא איטי, הוא בעל ערך בעיני המוגבלים בשכלם. ממצא זה תומך בממצאים שעלו מהמערכת התומכת.

לסיכום ניתן לומר שהעבודה נתפסת כהזדמנות ללמידה ולהתקדמות.

5. העבודה כהזדמנות ליצירת חברויות: 'אז אתה מכיר אותם, אז לאט לאט גם הם הופכים ל- , לזה, לחברים שלך'.

יחד עם ההזדמנות ללמוד דברים חדשים ולהתפתח, העבודה נתפסת כהזדמנות ליצור חברויות חדשות. המוגבלים בשכלם ביטאו חוויות חיוביות מסביבת עבודתם בגלל החברויות: 'כיף לי מאד, מה זה, כי, יש לי (חברים). בטח יש לי'. המוגבלים בשכלם מבינים שחברות נקנית, ולכן הם מכוונים להשקעה ותפקוד מיטבי בעבודתם: 'אני נותן את הנשמה ללקוחות'. ההשקעה הזאת משתלמת להם, כי באמצעותה הם מזמנים מפגשים משמעותיים עם הלקוחות שמובילים לחברות: 'שאתה פוגש עוד לקוחות חדשים שבאים לך גם מבחוץ. אז אתה מכיר אותם, אז לאט לאט גם הם הופכים ל-, לזה, לחברים שלך'. כלומר, העבודה עונה למוגבלים בשכלם על הצורך בחברה. השוואה מעניינת ערך אחד מהמראיינים המוגבלים בשכלם בין הריק שבישיבה בבית לבין ההתחדשות שבהליכה לעבודה: 'זה טוב, כי לפעמים, בן אדם שיושב בבית ולא עושה כלום זה, זה לא, זה לא רעיון ולא כלום. אלא לעבוד, זה טוב. כי הבן אדם רואה יום חדש בחוץ, והכל, אתה פוגש גם אנשים... ממקומות אחרים, אתה פוגש דברים אחרים'. ממצא זה תומך בממצאים שעלו מהמערכת התומכת הרואה בעבודה הזדמנות להעשיר את עולמם החברתי של המוגבלים בשכלם.

לסיכום ניתן לומר שהעבודה נתפסת כהזדמנות להעשיר את חיי החברה של האנשים המוגבלים בשכלם.

6. צייתנות מוחלטת למעביד: 'אני עושה הכל מה שאומרים לי'

בראיונות שנערכו עם המערכת התומכת ביחס לסוגי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם עלו ממצאים המתאייחים לתכונות הנדרשות מהמוגבלים בשכלם בזמן עבודתם. מהראיונות שעלו עם המוגבלים בשכלם התברר כי לתפיסתם, התכונה המבוקשת ביותר היא צייתנות למעביד. כל הניסיונות לקבל ביקורת על המעביד לא צלחו, 'הוא (המעביד) בסדר'.

כנראה שהמוגבלים בשכלם מבינים כי היציבות התעסוקתית תלויה בצייתנות שלהם, וביחס הלקוחות אליהם. עדות לכך ניתן למצוא בדברי המוגבלים בשכלם שאמרו כי 'אני מקבל תמיד מה

שאומרים. אני לא מתווכח; אני עושה הכל מה שאומרים לי. בנוסף לצייתנות למעביד ולהתחברות אל הלקוחות, מעידים על עצמם המוגבלים בשכלם שהם מקפידים על דייקנות בהגעה לעבודה: 'פה, פה, פה אני, גם אני אחראי על ה-', גם אני אחראי על ה-, בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה, לעשות את הכל פה. זה הכי חשוב'. המוגבלים בשכלם מקפידים לשמור גם על יחסים טובים עם הלקוחות שמגיעים לבית העסק, כי הם מבינים ששביעות הרצון של הלקוחות תלויה גם בהם. לכן הם מעידים ש'מאד, מצוין, הלקוחות אוהבים אותי מאד'; הם חברים, כן'. לתפיסתם, אדם עם צרכים מיוחדים צריך להיות צייתן ולחייך כדי לשמור על מקום העבודה שלו: 'אני, אני אגיד לך משהו חשוב. אם אתה פוגש בן אדם עם צרכים, עם צרכים אחרים, וצרכים, אתה צריך גם להגיד לו, גם להגיד לו שיהיה ילד טוב, וגם שיחייך כל הזמן. אני כל הזמן מחייך.

לסיכום ניתן לומר שהיציבות התעסוקתית של המוגבלים בשכלם נשענת על התחבבות על הלקוחות וצייתנות למעביד.

פרק זה התווה את הממצאים שעלו מכלי המחקר השונים ובהתאם לשאלות המחקר. הפרק הבא מציג דיון בממצאים אלה.

III.6. סיכום פרק הממצאים:

ממצאים שעלו משאלה מס 1: מהו המבנה החוקתי ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במדינת ישראל?

1. בגלל מוגבלותם השכלית המוגבלים בשכלם אינם יכולים להשמיע קול ברור ביחס להעסקתם ולכן קולם אינו נשמע.
2. למוגבלים בשכלם אין נראות בחוק הישראלי.
3. מצד אחד המדינה חוקקה חוק להעסקת מוגבלים בשכלם, ומצד שני לא תיקנה תקנה אשר מבטאת את יישום החוק מבחינה אופרטיבית.
4. אין במדינת ישראל חוק המחייב העסקת מוגבלים בשכלם במקומות העבודה.
5. מבחינה חוקית, מדינת ישראל תופסת את המוגבלים בשכלם כאנשים ברמה נמוכה יותר מכל האחרים.

ממצאים שעלו משאלה 2: אילו תפיסות קיימות בחברה הישראלית לגבי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

א'. תפיסות בחברה הישראלית על העסקת אנשים מוגבלים בשכלם – נקודת מבט המעסיקים

קטגוריה 1: תפיסה רגשית: 'בשביל הלב ובשביל הנשמה'

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כצורך רגשי הקיים אצל אנשים הרוצים לממש אותו מהלב.

קטגוריה 2: אידיאולוגיה וחינוך: 'חינוך מהבית'

התפיסה הקיימת בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת המוגבלים בשכלם כעניין חינוכי שמושרש במשולב במערכת החינוך המשפחתית והלאומית כיסוד בחברה הישראלית.

קטגוריה 3: הערכה וכבוד: 'וואלה, כל הכבוד לברק שהוא מעסיק אותנו.'

התפיסה בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת מוגבלים בשכלם היא כאל עניין המעורר כבוד והערכה, והקשור גם לתגובה החיובית של הלקוחות.

קטגוריה 4: הגנה והכוונה: 'אתה צריך גם להגיד לו, גם להגיד לו שיהיה ילד טוב, וגם שיחייך כל הזמן.'

החברה הישראלית תופסת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כתהליך שצריך להיות מלווה בהדרכה גם למוגבל בשכלו וגם למעסיק וליתר העובדים בעסק.

קטגוריה 5: אחריות: 'גם אני אחראי על ה-, בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה'

החברה הישראלית תופסת את העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כמלווה בתחושת אחריות כלפי תפקודם במקום העבודה.

קטגוריה 6: התנגדות וקשיים: 'היו פה כמה אלמנטים שהתנגדו'

החברה הישראלית תופסת את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם כמלווה בקשיים וברתיעה לנוכח המפגש הקרוב עם המגבלה השכלית.

קטגוריה 7: סטריאוטיפים ודעות קדומות: 'ולהכניס את הנשמות האלה אתה יודע, לעסק שלו'

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בדעות קדומות המאפיינות אנשים מוגבלים בשכלם.

קטגוריה 8: דרישה לתמיכה ממסדית: 'המדינה צריכה לדאוג לכל אזרחיה'.

החברה הישראלית תופסת את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם כתהליך הדורש תמיכה ממסדית ועידוד, אך ללא כפייה.

קטגוריה 9: נטל מבחינה כלכלית: 'מבחינה כלכלית לא כדאי להעסיק את האנשים האלה'.

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כנטל כלכלי על בעלי העסקים.

קטגוריה 10: גישה שיוויונית – המוגבל בשכלו כאדם ככל בני האדם: 'חשוב לעבוד כי זה גם, זה גם, זה גם מעסיק אותך, קודם כל, העבודה'.

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כערך וכזכותו של המוגבל בשכלו לעבוד ככל אזרח אחר בחברה.

2. היבטים משפטיים

קטגוריה 1: חוקים בכפייה מטעם המדיה לא יעזרו: 'ממש לא משהו שיש בו כפייה'
העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כעניין שהוא מעל החוק או מעבר לחוק כדי למנוע תופעות שליליות שחוק כזה עלול ליצור בחברה.

קטגוריה 2: התייחסות מכבדת: 'תעסוקה מלאה ושוויונית'.
העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כמעוגנת בחוק המבטיח את כבודם של המועסקים.

קטגוריה 3: דאגה בראייה לעתיד: 'אני גם חושבת שהתנאים שלהם צריכים להיות מכובדים ביותר בשביל שלא יצא מצב של איזשהו ניצול'

כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מהיבט משפטי נתפסת כהבטחת הדאגה לאנשים אלה לאורך החיים.

קטגוריה 4: עידוד בעזרת הקלות ותמריצים: 'שיהיו הקלות ותמריצים כאלה שיהיה כדאי להעסיק אותם'.

מההיבט המשפטי, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כמעוגנת בחוק המיסוי אשר יביא הקלות שיאפשרו העסקה כדאית של אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה בחברה הישראלית.

ב'. ממצאים שעלו מהריאיונות עם המערכת התומכת

קטגוריה 1: להיות נורמאלי: 'אם הילד שלי עובד... זה אומר שהוא נורמאלי'.
התעסוקה נתפסת ע"י המערכת התומכת כדרך לנרמל את המוגבלים בשכלם ולהפוך אותם לאנשים שווים הראויים לתעסוקה 'כמו כל האחרים בחברה'.

קטגוריה 2: לתרום לחברה: 'כל הסביבה הקרובה לאותו מעסיק לומדת לקבל את השונה'
העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כדרך לתרום לחברה ולהיות חלק מהחברה הרגילה.

קטגוריה 3: העסקה כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל: הוא חי פה, זה המדינה שלו.
העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת ע"י המערכת התומכת כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל.

קטגוריה 4: קשיים בסביבת העבודה: איזשהו קושי של הרבה סבלנות, משאבים שהוא (המעסיק) צריך להשקיע,

העסקת מוגבלים בשכלם כרוכה בקשיים בסביבת העבודה למעסיקים, ולמוגבלים עצמם.

קטגוריה 5: סטיגמות: זה ה-, נתחיל במראה לפעמים שהוא, , זה הסטיגמה שאמרת, תלוי ברמה שלו

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית מלווה בסטיגמות רבות ביחס ליכולת העבודה של המוגבלים בשכלם.

קטגוריה 6: קשיים בבית: 'מאבקים עם ההורים, עם המשפחה, עם הסביבה'.

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כאזור עתיר קשיים, תיסכולים ולבטים.

קטגוריה 7: קריאה נואשת לשינוי בחברה: משהו כזה מאד חזק ככה שיהדהד ויעשה איזשהו שינוי

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בקשיים שקשורים בהגברת המודעות לחשיבות ההעסקה ובקריאה נואשת לשינוי תפיסתי ביחס להעסקת מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית.

קטגוריה 8: דילמה ביחס לחקיקת חוק: 'מבחינה מוסרית אני לא רוצה להגיד את זה, שאם

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מעוררת דילמות בדבר הצורך בחוקים שיסדירו העסקה מצד אחד ובהבנת המורכבות שביישום חוק כזה.

ניתן לראות כי גם בראיונות אלו עולה הסוגיה הכספית- תמיכה סיוע הכרה וכו' הווה אומר שניתן להציג פתרונות יצירתיים בדרך של חוק חיובי קרי עידוד ולא חוק כפייתי.

ג'. ממצאים ביחס לסוגי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם

1. סקאלה של יכולות קוגניטיביות: 'זה מגוון, אנחנו מדברים על פיגור קל עד בינוני'.

מוגבלות שכלית אינו מקשה אחת, אלא נתפש כסקאלה של יכולות קוגניטיביות

2. ההעסקה מותאמת לרמת הפיגור: 'זה (ההעסקה) תלוי ברמת הפיגור'

ההשמה לעבודה של אנשים מוגבלים בשכלם נעשית ע"פ שיקולי התאמת היכולות הקוגניטיביות של האדם לדרישות העבודה עצמה. כך ההעסקה תואמת את רמת מוגבלות שכלית.

3. מוגבלות שכלית מובילה למוגבלות תעסוקתית: 'אני לא יכולה לשים אותם היום

בחברת סלקום לשבת על יד איש תוכנה' מוגבלות שכלית דנה את המוגבלים בשכלם למוגבלות תעסוקתית.

4. העסקה תלויה בתכונות אישיותיות: 'עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט'.

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם דורשת תכונות קוגניטיביות ואישיותיות כדרך להבטיח את העסקתם במקומות העבודה בישראל.

תפיסות בחברה הישראלית על העסקת אנשים מוגבלים בשכלם

נקודת מבט של המוגבלים בשכלם

ד'. ניתוח תוכן- ראיונות עם 4 אנשים מוגבלים בשכלם אשר מועסקים בעבודה

ממצאים שעלו משאלת משנה מס 1: אילו קשיים עולים מהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?

1. העבודה כהרגל בחיים: 'לא יודע, התרגלתי פה'. העבודה נתפסת כחלק אינטגראלי מהחיים וכהרגל.
2. העבודה כמקור פרנסה: 'כי אני מנסה לפרנס את עצמי'. התעסוקה נתפסת ע"י המוגבלים בשכלם כמקור לפרנסה.
3. העבודה כדרך להפגת השעמום: 'משעמם בבית' העבודה נתפסת ע"י המוגבלים בשכלם כמפיגת שעמום.
4. העבודה כהזדמנות ללמידה: 'עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב' העבודה נתפסת כהזדמנות ללמידה ולהתקדמות.
5. העבודה כהזדמנות ליצירת חברויות: 'אז אתה מכיר אותם, אז לאט לאט גם הם הופכים ל-, לזה, לחברים שלך'. העבודה נתפסת כהזדמנות להעשיר את חיי החברה של האנשים המוגבלים בשכלם.
6. צייתנות מוחלטת למעביד: 'אני עושה הכל מה שאומרים לי' - היציבות התעסוקתית של המוגבלים בשכלם נשענת על התחבבות על הלקוחות וצייתנות למעביד.

פרק IV: דיון בממצאים

כפי שהוזכר קודם, הקוטב הפוסט-מודרני של הרצף כולל מגמות ומסורות שונות. במסורת הקונסטרוקטיביסטית, אחת ההגדרות הפוזיטיביסטיות של מחקר איכותני, (Kvale, 2002) טוענת כי המשמעות של תופעות ותהליכים המעוגנים בזמן ומקום ניתנת להיבנות בתהליך של פרשנות, מנותק מהכללות ומאמיתות אוניברסליות ומדגיש את מעורבותו של החוקר בתהליך המחקר. לפי השקפה זו, ישנן מספר דרכים להגיע לידע, ויש מקום לפרשנויות שונות ולטיעונים חלופיים (Kvale, 2002). לפיכך, הפרשנויות של הממצאים שעלו מכלי המחקר השונים קושרו עם ספרות הקיימת הנוגעת להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה.

מחקרים אמפיריים מראים שלעבודה יש שלושה תפקידים עיקריים בחייו של הפרט, מלבד היותה אמצעי פרנסה (MOW, 1987). ראשית, עבודה היא מקור משמעותי של הגשמה עצמית; על ידי מתן משמעות לחיינו מבחינה אינטלקטואלית, אישית, רגשית, וחברתית (O'Boyle, 1994). שנית, העבודה מספקת לאנשים מסגרת חברתית של שייכות, ומכאן חשיבותה בחייו החברתיים של הפרט (Castel, 1996), על ידי פיתוח תחושת האזרחות שלנו בתרומה לחברה (Marshall, 1965). עבודה היא גם משמעותית ליצירת פעילויות לזמן הפנוי (Ciulla, 2000). התפקיד השלישי שהעבודה ממלאת בחייהם של אנשים הוא שהעבודה מספקת לנו מעמד חברתי (O'Brian, 1992).

מחקר חדש שפורסם בכנס מעסיקים בתל-אביב שנערך ביום 21.3.2013 הציג נתונים לסוף שנת 2011, על פיהם, מתוך אלה המעסיקים אנשים עם מוגבלות, רק מיעוטם (5.4%) מעסיקים אנשים עם מוגבלות שכלית. נמצא גם כי מעסיקים של אנשים עם מוגבלות שכלית נוטים להתנגד לגישות השליליות בנוגע להכללתן של אוכלוסיות אלה, יותר מאשר מעסיקים שאינם קולטים עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית. ניתן לומר כי לאור שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית, יש צורך לבצע מחקר ולפתח מודלים להעלאת שיעור תעסוקה זה

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/1A3143A9-8E0A-4FD9-93AE-1D723F50959.htm>

(1.3.2013).

לאור חשיבותה של העבודה בחיי הפרט והשיעור הנמוך של העסקת אנשים עם מוגבלויות בישראל ובמדינות אחרות, ולאור הירידה המוכחת בשימוש בכוח אדם מתאים לעבודה ואשר יכול לתרום לחברה והכלכלה בישראל ובעולם, מחקר זה עשוי לשפוך אור על הדרכים להגדלת שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה הישראלי.

פרק זה עוסק בדיון בממצאים כפי שעלו מניתוח התוכן של הריאיונות שנעשו עם מעסיקי אנשים מוגבלים בשכלם. תחילה יוצג הדיון בהיבטים החברתיים ולאחר מכן יוצג הדיון בהיבטים המשפטיים. כמו כן, יוצג הדיון בממצאים שעלו מהריאיונות עם המעסיקים, לאחר מכן, עם המערכת התומכת, ולבסוף עם המוגבלים בשכלם.

1.IV היבטים חברתיים

1.1.IV תפיסה רגשית

קטגוריה זו עוסקת בתפיסה רגשית ממצאי המחקר מראים כי החברה הישראלית תופסת את העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כעניין רגשי הבא מהלב. הפרשנות לכך נובעת מתשובת מעסיק שאמר "אני לא מתגאה בזה, אני כאילו עושה את זה בשביל הלב, בשביל הנשמה, לא בשביל משהו אחר" ואילו מעסיק אחר אמר "לצערי שאם יש אנשים כאלה אבל אנשים כאלה אולי אין להם את הלב הגדול והרחב לקבל אנשים כאלה. . . תשמע, זה בא מהלב. זה או שיש לך את זה או שאין לך את זה" הפרשנות ל 'בא מהלב' היא כי קיים ביטוי רגשי שמצביע על הנטייה להעריך עניין מסוים כרגש טבעי בעל משקל מהותי שאין לערער עליו.

הספרות מתייחסת לנושא הרגשי בניתוח עמדות, קיימות שתי עמדות לשינוי עמדות: 'גישת המגע' (contact) ו'גישת הידע' (Favazza & Odom, 1977). על פי 'גישת המגע', אחד המשתנים ההכרחיים להשפעה על עמדתו של אדם הוא המגע שהוא יוצר עמו (Florian & Kehat, 1987). 'מגע' מוגדר כתהליך של יחסי גומלין, שבו החשיפה למושא העמדה גוררת תהליך למידה, הפרה או ביסוס של איזון פנימי והשפעה על תהליכים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים (קנדל-גרוס, 1987). לאור זאת, ניתן להניח שהבאת אנשים במגע עם מושא עמדתם, תשפיע על עמדתם בכיוון חיובי (Carter, Hughes, Copeland & Breen, 2001), או שלילי (Antonak, Fiedler & Mulick, 1989).

כלומר ככל שהמגע יהיה רב יותר עם אנשים מוגבלים בשכלם במקום עבודתם, כך ישתנו עמדות הסביבה ויותר מעסיקים ירצו להעסיק במקום עבודתם אנשים מוגבלים בשכלם. **מסקנה היא כי ניתן לומר שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כצורך רגשי הקיים אצל אנשים הרוצים לממש אותו מהלב, וככל שיגבר המגע הקרוב אתם, כך ישונו העמדות לטובת העסקתם.**

2.1.IV אידיאולוגיה וחינוך

ממצא זה עוסק בחינוך ואידיאולוגיה, התפיסה הקיימת בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת המוגבלים בשכלם כעניין חינוכי שמושרש במשולב במערכת החינוך המשפחתית והלאומית כיסוד בחברה הישראלית. כלומר, הממצאים מראים כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם היא תוצר של חינוך ואידיאולוגיה. ניתן להסביר זאת כי התהליך הוא שילוב של חינוך מהבית וחינוך מבית הספר, החינוך הוא תוצר של תהליכים שמתחילים בגני הילדים, המעסיקים אף מציעים לעלות את המודעות באמצעות פעילויות הסברה נרחבות ופרויקטים מיוחדים לקרוב המוגבלים בשכלם כפי שמקבלים את האחר לחברה.

הספרות מתייחסת לנושא 'הדרה חברתית' שהינה תולדה של אי-שוויון חברתי (Room, 1995), כמו-גם כישלון של מערכות כגון חברתיות, פוליטיות, תרבותיות וכו' להכיל קבוצות שונות בחברה. 'הדרה חברתית' מתייחסת לבידוד חברתי, חוסר שילוב, צמצום השיתוף ולהעדר השפעה וכוח של קבוצות חברתיות שונות, לקיפוח רב-ממדי מתמשך הגורם לאבדן תחושות ההשתייכות של המודרים

עם החברה המדירה ועם מוסדותיה , בדומה (Berghman, 1985) טוען כי ההדרה החברתית, נובעת משורה של סיבות הפועלות ומחזקות אחת את האחרת ומהסיבות המובילות הן חינוך והשכלה בלתי מספיקים.

בנושא החינוך, זיו (זיו, 2004) במאמרה, מתארת קהילה בה חיו חרשים רבים וכדי לקיים תקשורת שוטפת בין כלל התושבים – למדו גם הילדים השומעים, בנוסף לאנגלית, את שפת הסימנים.

כלומר במידה וכבר התהליך החינוכי יתחיל בהיותנו צעירים כבר מגיל הצעיר – גיל הגן הסיכוי של צמצום ההדרה ילך ויקטן וילמדו לקבל את המוגבל שכלי כחלק מהחברה, אך ברי הדבר שנושא זה יקרום עור וגידים בתנאי שיקומו קבוצות אידיאולוגיות אשר תאמין בדרך הזאת

המסקנה העולה היא שבעסקת מוגבלים בשכלם קיים עניין חינוכי שמושרש במשולב במערכת החינוך המשפחתית והלאומית.

בנוסף, ניתן להסיק שלחינוך יש תרומה משמעותית להקטנת פערי היכולת האינטלקטואלים. על ידי הקניית של כישורי למידה לאנשים עם מוגבלויות נוכל לחזק את האמונה הביטחון העצמי שלהם, ובכך לגרום להם ללמוד.

3.1.IV. הערכה וכבוד

ממצא זה עוסק בנושא הערכה והכבוד מעצם התעסוקה, כלומר, **התפיסה בקרב החברה הישראלית לגבי העסקת מוגבלים בשכלם היא כאל עניין המעורר כבוד והערכה, והקשור גם לתגובה החיובית של הלקוחות.**

הנושא עלה מתוך תחושת הכבוד שמקבלים המעסיקים ועובדיהם הרגילים הן מהמוגבלים בשכלם והן מהלקוחות, אכן קיימים קונפליקטים רבים בנושא העסקה כפי שעלו במהלך המחקר, הרי עסקינן בנושא העסקה של מוגבלים בשכלם, אך ברי הדבר כי ניתן לראות שלאחר שהמעסיקים עברו את המשוכה והם מעסיקים מוגבלים בשכלם הם מתארים את המוגבלים בשכלם כחלק מהעסק אף בעייני הלקוחות.

לקוחות מעריכים ורוחשים כבוד למעסיקים ולמוגבלים בשכלם אומנם מעסיקים אמרו שהם לא מחכים ל"טפיחה על השכם" אבל בנשימה אחת אומרים שזוכים ל: **כל הכבוד, איזה יופי, כמה זה חשוב.**

עוד ציינו מעסיקים כי ישנם גם לקוחות שמשתפים את אשר על ליבם כגון לפרגן למוגבל שכלית ולהגיד "יש לכם פה תותחית". כלומר, הסביבה רואה במעסיקים של מוגבלים בשכלם כאידאולוגים בעלי ערכים נעלים כי אימצו את החריגים אל ליבם ואספו אותם אל העסק שלהם.

בספרות אשר עמדה לרשותנו לא ניתנה משמעות להערכה והכבוד אשר זכו המעסיקים לקבל מעצם ההעסקה.

אדם באשר הוא אדם מוכן לתת אבל רוצה לקבל, שאלת המיליון דולר "הביצה והתרנגולת" מה יגרום לתעסוקה ואו מה גורם להמשך התעסוקה, עצם העסקה והפרגון החברתי ימשיך להניע את

המהלך היות וגם מעסיקים נוספים ילמדו על ההזדמנות שכבר קיימת אצל מי שכבר מעסיק אדם מוגבל שכלי.

המסקנה העולה מקטגוריית כי בקרב החברה הישראלית העסקת מוגבלים בשכלם נחשבת כעניין המעורר כבוד והערכה, כערך חשוב, והקשור גם לתגובה החיובית של הלקוחות למרות הדעות הקדומות. היות שהספרות אינה מתייחסת לסוגיית הכבוד והערכה למעסיק, ממצא זה מוצג כחידוש של המחקר הנוכחי.

4.1.IV. הגנה והכוונה

החברה הישראלית תופסת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כתהליך שצריך להיות מלווה בהדרכה גם למוגבל בשכלו וגם למעסיק וליתר העובדים בעסק.

ממצא זה מעלה את נושא ההגנה וההכוונה, מדובר בהכוונה הן של מעסיק והן של המוגבל שכלי, בממצאים עלו הנקודות הבאות: צורך בהכוונה והדרכה של המעסיקים והמוגבלים בשכלם כיצד יש צורך להתארגן בקבלת המוגבל שכלי כיצד להפעיל אותו ובכלל כיצד מתנהגים איתו, המעסיק טוען שלקח את המוגבל שכלי ללא כל הדרכה ויידע והוא בעצם לומד "על בשרו" כיצד יש לתפקד.

ניתן להסביר מצב זה בקשיים הרבים הכרוכים בהעסקת מוגבלים בשכלם. מתברר שחסר במערכת הישראלית גוף המסייע בנושא התעסוקה קרי מסייע ללמוד והכוונת המעסיק מרגע החלטתו להעסיק עובד מוגבל שכלי עובר להכנת המוגבל שכלי לעבודה ולאחר מכן לכל תהליך קליטה והתעסוקה. מעסיקים טענו גם בנוסף כי בתחילה היה איש קשר אשר ליווה את המוגבל שכלי אך בשלב מוקדם נעלם ובפועל השאיר את המעסיק ללא כל הכוונה מקצועית.

בספרות שלפנינו מצאנו התייחסויות רבות לחקיקת חוקים להסדרת תעסוקה באמצעות חוקים לדוגמה בישראל הוקמה בשנת 2000 נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות בדומה לחוק הבריטי (מדינת ישראל משרד המשפטים נייר עמדה - נגישות השירות, תקנה 37 לתקנות נגישות השירות- אתרי אינטרנט)

כלומר העסקה גורמת בתחילת לחוסר וודאות ופחדים סמויים הפתרון לכך הוא מעצם גופים מלמדים, מכשירים ומלווים את תהליך ההכנה וקליטת העובד המוגבל שכלי במקום התעסוקה.

המסקנה היא כי במערכת המשפט הישראלית יש לקונה בנושא הספציפי של העסקת מוגבלים בשכלם. העסקת אנשים מוגבלים בשכלם צריך להיות מלווה בהדרכה גם למוגבל בשכלו וגם למעסיק וליתר העובדים בעסק, אומנם קיימת היום בתפיסה הפוליטית רוח חדשה בנושא התעסוקה הזכויות החובות וכו אך ברי הדבר שהמעסיקים לא נחשפו עדיין למעשים בנושא ההגנה וההכוונה.

IV.1.5. אחריות ואחריותיות

החברה הישראלית תופסת את העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כמלווה בתחושת אחריות כלפי תפקודם במקום העבודה. ממצא זה מעלה את נושא העסקת המוגבלים בשכלם כתהליך המלווה בתחושת אחריות כלפי המוגבל בשכלו. כשם שהמוגבלים בשכלם זקוקים להכשרה והכוונה במקום העבודה, כך תחושת האחריות כלפיהם עולה, ניתן להבין שהמעסיקים קוראים קריאה קולקטיבית לפתח אחריות כלפי האדם המוגבל בשכלו כשווה בחברה הישראלית ומכאן גם זכותו לתעסוקה ככל אזרח אחר. בנוסף, המעסיק רואה את עצמו כאחראי לעובד המוגבל בשכלו להגיע בזמן לעבודה בוקר, ולוודא שיעשה את העבודה: המעסיקים מרגישים כנותני חסות על המוגבל שכלי ולוקחים אחריות עליו. ניתן להסביר כי המעסיק מבין את גובה האחריות שרובצת עליו אפשר לראות את דאגתו למוגבל שכלי אך רוצה שהאחריות תרבוץ על המדינה ולא עליו.

הספרות מתייחסת לקונפליקט של המעסיק בכך שהאחריות תשכון תחת כנפי החקיקה לדוגמה, החוקה הפינית (ואן-גלדר, 2001) מונה את הזכות לעבוד, לרבות הטלת האחריות על הרשויות הציבוריות להגנת העובדים. כך גם בחוקת צרפת משנת 1946 נקבע בהקשר זה (ואן-גלדר, 2001), כי כל עובד זכאי לתנאים בסיסיים שייקבעו בחוק. עקרון זה מחייב אף לפי החוקה הצרפתית המחודשת משנת 1958.

נושא האחריות נקשר באופן עקיף לעניין ההדרה החברתית והדעות הקדומות. (Silver, 1994) אומר כי בתפיסה האנגלו-אמריקאנית על הפרט, כחבר בקהילה, רובצת האחריות לניהול החליפין של זכויות וחובות.

החששות יכול ומהווים קיר חוסם בין המעסיק למוגבל שכלי, החשש הוא רב מסיבות שונות לא ידועות. לכן הקמת משרדים ואו גופים אשר ידאגו לנטל האחריות על כל הגורמים יפוגגו חששות הן של המעסיקים והן של המוגבלים בשכלם.

המסקנה העולה מהדיון היא כי היות שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם כמלווה בתחושת אחריות כלפי תפקודם במקום העבודה, הרי שהמדינה צריכה לקחת אחריות ולפתח אחריותיות על העסקת מוגבלים בשכלם ובכך לעגן את האחריות באמצעות חקיקה.

IV.1.6. התנגדות וקשיים

החברה הישראלית תופסת את העסקת האנשים המוגבלים בשכלם כמלווה בקשיים וברתיעה לנוכח המפגש הקרוב עם המגבלה השכלית. ממצא זה עולה שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בקשיים ובהתנגדויות. הממצאים מראים כי קשה מאד להתמודד עם עובד בעל צרכים מיוחדים או בעל מוגבלות שכלית, אם הוא לא יקבל איזשהו דחיפה, עזרה, או ברכת הדרך, בעיקר מהשלטונות, יתרה מכך, חלק מהעובדים המוגבלים בשכלם חוו קשיים עד כדי כך שלא החזיקו מעמד ונפלטו מהעבודה.

לדברי המעסיקים קשה מאד להתמודד ללא דחיפה, עזרה, או ברכת הדרך, בעיקר מהשלטונות, משכך עולה כי בקטגוריה זאת עולים ההתנגדויות והקשיים הן של המעסיק והן של העובד ניתן להסביר את ההתנגדויות והקשיים במספר מישורים כלכלי וחברתי, ההתנגדויות נובעות לדוגמה

מתפוקה נמוכה, הוצאות כלכליות ספציפיות הנדרשות להעסיק אדם מוגבל שכלי, התנגדות חברות ביטוח לבטח עובד מוגבל שכלי מצב שבעתיד גורם למעסיק להוצאות מיותרות וכן חשוף לתביעות, במישור החברתי מעסיקים מעידים שהיו מצבים בהם הגיעו אנשים לעסק נתקפו בהלם כאשר ראו אדם מוגבל שכלי והלכו. נראה שממצא זה מתקשר לדעות הקדומות והסטיגמות המיוחסות למוגבלים בשכלם, ולפחד לנוכח המגבלה השכלית, והגורמים להדרת המוגבל בשכלו ממקומות העבודה.

הספרות מתייחסת בהרחבה להתנגדות וקשיים, למשל – לציין מי ולהביא מובא מפרק התיאוריות. הספרות גם נותנת דוגמאות לפתרון ההתנגדויות והקשיים, למשל- ולהביא מובאות מהספרות. בהמשך נדון באותם נקודות. בשיח האקדמי אודות 'הדרה חברתית', הוענקה לו משמעות סוציולוגית הקשורה לתפיסת הסולידריות החברתית. לפי תפיסה זו, ההדרה נובעת מהתערעות קשרי הסולידריות בין האדם ובין קשרי החיים של הקהילה והחברה. כלומר, המושג מתייחס לאנשים שאינם מחוברים לקשת הרשתות הסולידריות הפועלות בחברה. התפיסה הזו נפוצה בעיקר בין חוקרים צרפתיים, ומקורה בגישה הסוציולוגית של דורקהיים (Durkheim) הרואה בסולידריות מרכיב משמעותי בסדר החברתי הנורמטיבי, ולא רק כדבר הנובע מאינטרס אישי, קבוצתי או מעמדי

המסקנה העולה מהדיון היא בהעסקת מוגבלים בשכלם מלווה בקשיים ובהתנגדויות וגורמת להדרת המוגבלים בשכלם ממקומות העבודה.

IV.7.1. סטריאוטיפים ודעות קדומות

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בדעות קדומות המאפיינות אנשים מוגבלים בשכלם.

ממצא זה מעלה את הסטריאוטיפים והדעות הקודמות אותם העלו המעסיקים, למרות שלפעמים המרואיינים ניסו להסוות את הסטריאוטיפים במילים תקינות, וביטויים מעודנים, כמו: 'הנשמות האלה', או 'שלגבי אנשים מסוגו', 'מי זה ומה זה', גם השימוש במילים חלופיות כמו: 'בעל צרכים מיוחדים', 'בעל צרכים כאלה או אחרים מיוחדים', מצביעים על סטיגמות ודעות קדומות.

הספרות מרחיבה את נושא סטיגמות והדעות, Stacher (1992) ציין, כי עמדותיהם השליליות של המעסיקים מבוססות על **מיתוסים**, בהם המוגבלות דוחקת הצידה כישוריו האישיים של הפרט. ואילו (1991) Havranek מצא כי מרכיב חשוב במחקרי עמדות הוא תפיסת **הסטיגמה**. Brown & MacDaniel (1994), שמצא כי 99% מהמעסיקים שענו לסקר, העדיפו אדם נטול מוגבלות, כלל – ללא כל קשר למידת ההגבלה שנובעת מהמוגבלות. עוד מתייחסת הספרות לנושא ההדרה החברתית, פרק ההדרה מתאר הסדרים משפטיים מפלים אשר הביאו להרחקתם של אנשים עם מוגבלויות ממרבית תחומי החיים, חיזקו והנציחו את הסטיגמה והסטריאוטיפים. רבים ממשיכים להיות חשופים (1998) Blanck, גם כיום לדעות קדומות, למיתוסים ולסטריאוטיפים, לגבי יכולותיהם וצורכיהם של אנשים אלה.

ניתן לראות כי השימוש בסטריאוטיפים ובדעות הקדומות מהווה חסם ראשוני והדרת המוגבלים בשכלם הגם שהמעסיקים כבר נמצאים בשדה העבודה עם מוגבלים בשכלם עדיין מנקרת בהם ויכול וגורמת לחששות

המסקנה העולה מהדיון היא כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם מלווה בדעות קדומות וסטיגמות, למרות הניסיונות להסוות דעות קדומות אלה במילים תקינות פוליטית. דעות קדומות אלה מהוות חסם להעסקה.

8.1.IV. דרישה לתמיכה ממסדית

מעסיקים של אנשים מוגבלים בשכלם מעלים דרישה לתמיכה ממסדית מטעם הממשלה או העירייה גם במעסיק וגם במועסק המוגבל. ישנם מעסיקים אשר רואים בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם עניין לאומי הראוי למיסוד ע"י המדינה.

קיים קונפליקט בין מעסיקים בעניין המיסוד, ישנם הטוענים כי העסקה היא עניין שבלב ערכי ורגיש מאד, ולא כדאי שהמדינה תתערב בו, התערבות של המדינה רק תיצור תגובות שליליות של מעסיקים. ישנם מעסיקים שחושבים כי צריכה להיות התערבות.

הספרות מתייחסת בהרחבה רבה לפרק התמיכה הממסדית לדוגמה באוסטרליה תוכנית סובסידית השכר (Wage Subsidy Scheme) – תוכנית לתמיכה כספית במעסיק שמתחיל להעסיק עובד עם מוגבלות, באר"הב זיכוי ממס לעסקים קטנים (Small Business Tax Credit) בבריטניה חוק הפליית אנשים עם מוגבלות משנת 1995 (Disability Discrimination Act)

כלומר ניתן לראות כי המעסיקים זקוקים לתמיכה הקונפליקט הוא האם התמיכה צריכה להיות באמצעות עידוד או באמצעות כפייה וקיים הבדל בגישה בין מעסיק פרטי לבין מעסיק בחברה ציבורית. בחברה הציבורית כנראה הכפייה תתקבל כחלק מכל הוראת חוק ואילו במגזר הפרטי כפייה יכול ותגרום לפתוח אנטיגוניזם.

המסקנה העולה מהדיון כי העסקת מוגבלים בשכלם מעוררת קונפליקט בין הצורך בכפייה באמצעות חוק או רק בעידוד מחמת השלכות השליליות שעלולות להיווצר מהחוק.

9.1.IV. נטל מבחינה כלכלית

מעסיקים של מוגבלים בשכלם העלו שהעסקת מוגבלים בשכלם אינה כדאית מבחינה כלכלית. מבחינה כלכלית לא משתלם להעסיק. כלומר, מה שצריך לעמוד לנגד עיניהם של המעסיקים הוא בעיקר ההיבט הכלכלי, ואם יתברר כי העסק יפגע, הרי שההעסקה תיפגע גם היא: ' אבל בגדול, לעסק קטן זה לא כדאי. הוא לא מסוגל כלכלית להחזיק עובד שהוא נטל גדול, שהוא לא מביא תמורה מספיק למשכורת'.

ניתן להסביר כי בעצם הפגיעה הכלכלית שהיא מהווה התנגדות להעסקה ניתן להתמודד וזאת באמצעות מכשיר של עידוד ההעסקה כגון תמריץ כלשהו, כלכלי, מול המעסיק עומדת עלות מול תועלת.

בקונפליקט של התנגדות לאור הנטל הכלכלי עלתה תפיסה ממעסיקים אשר אמרו כי 'אם בעלי עסקים יבינו שאולי אפילו יגדלו העסקים בגלל שמעסיקים את האחרים אז אולי זה באמת יצליח יותר'. כלומר יכול ולאור העסקה של מוגבלים בשכלם אף יהיה רווח למעסיקים.

המלומדים רדאי וגולן (רדאי & גולן, 2006) טוענים כי בישראל לא צברו הזכויות הכלכליות חברתיות תאוצה בשיח זכויות אדם ולכן מפנים לנורמות של המשפט הבינלאומי.

המסקנה העולה כי ככל שתעלה כדאיות העסקת המוגבלים בשכלם כך יגדל הרצון להעסיקם במקומות העבודה למרות הקשיים והדעות הקדומות.

10.1.IV. גישה שוויונית

העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כערך וכזכותו של המוגבל בשכלו לעבוד ככל אשר אחר בחברה. ממצא זה מעניין בפני עצמו. ראינו כי עד כה מערכת התנגדויות ישירה ועקיפה, למרות זאת המעסיקים כן מכירים בזכותו של המוגבל בשכלו לעבוד ובערך העבודה בחיי האדם המוגבל בשכלו. המעסיקים סוברים כי חשוב לעבוד וניתן לראות כאן את התפיסה של זכותו של האדם המוגבל בשכלו לעבוד ככל אדם אחר בחברה, וגם את תפיסת העבודה כערך בחייו של אדם באשר הוא אדם. תפיסה שוויונית זאת מועצמת ע"י דברי המעסיקים שסברו כי לא להרגיש פחד לא ליצור אי שוויון אדרבא עסקת עובדים מוגבלים בשכלם נתפסת כערך בחברה, יש לקדם אנשים בעלי צרכים מיוחדים זה חשוב, מעסיקים תופסים את המוגבלים בשכלם שעובדים כתורמים לחברה הישראלית.

הספרות מתייחסת לכך שבשנת 2007, מדינת ישראל חתמה על אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (Convention on the Rights of People with Disabilities- CRPD), המגדירה את זכות האדם לשוויון במכלול תחומי החיים ובשנת 2011 אישרה את אמנה האו"ם,

בדת היהודית קיימת אמונה "רשע ורע לו וצדיק טוב לו", בבחינה בפשיטא "מידה כנגד מידה" הגישה השוויונית היא לתת לכל אדם אשר הוא אדם הזדמנות, הזדמנות ניתנת רק ע"י שוויון.

המסקנה העולה מדיון זה היא שלנוכח הדעות הקדומות והסטיגמות יש רצון בחברה הישראלית לראות במוגבל בשכלו אדם שווה זכויות למרות המגבלה. מסקנה זאת מחזקת את ההבנה כי התפיסות בחבר הישראלית על העסקת מוגבלים בשכלם הן אמביוולנטיות- מורכבות.

2.IV. היבטים משפטיים

1.2.IV. חוקים בכפייה מטעם המדינה לא יעזרו

קטגוריה זאת עוסקת בהיבט החוקים, השאלה היא האם בכדי להעסיק אדם מוגבל שכלי חובה שיהיה חוק כפייתי או לחילופין חוק עידוד קרי חוק חיובי.

הספרות מתייחסת בנושא המשפטי באמצעות חוקים ואמנות קיים מתווה בין לאומי של האו"ם 'ההכרזה האוניברסאלית בדבר זכויות האדם' משנת 1948 (U.N, 1948). ההכרזה, הגם שלא היוותה מסמך משפטי מחייב, ייצגה תמימות דעים רחבה של 48 מדינות, ללא מתנגדות, וכללה את הרשימה המקיפה הראשונה של זכויות אדם, המהווה עד היום את ליבת דיני זכויות האדם המודרניים. כל מדינה מאמצת בדרכה ובהשקפת עולמה את דרך התמודדותה החוקית של העסקה.

המלומד מונדלק (Mundlak, 1999) טוען בחיבורו 'זכויות חברתיות-כלכליות בשיח החוקתי החדש: מזכויות חברתיות לממד החברתי של זכויות האדם', כי העצמת הפרט ועיצובה של חברה, בה לכל פרט יכולות היסוד, המאפשרות לו לכתוב את 'ספר חייו', מחייבת הכרה בזכויות היסוד אשר חורגות מהרשימה המקובלת של זכויות ליברליות. אם כך, האם החוסר בחקיקה ישירה על העסקת מוגבלים בשכלם היא עדות לכך שהמוגבלים בשכלם אינם נחשבים לאזרחים שווים במדינתם?

המסקנה העולה מהדיון הזה היא שבאין חוק המסדיר זאת, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם עדיין נתפסת כעניין שהוא מעל החוק או מעבר לחוק, ונשאר שרוי באי הסכמה.

2.2.IV. התייחסות מכבדת

קטגוריה זאת עוסקת בעת שהמוגבל בשכלו נמצא כבר מועסק, לכל אדם באשר הוא אדם קיימות חובות וזכויות במקום עבודתו, לדוגמה נושא שכר היסוד ו/או תנאי תעסוקה. בעיני המעסיקים עובדים אלה הם עובדים רגילים לאחר שהתקבלו לעבודה ולכן יש לכבד אותם. העובד המוגבל שכלי צריך כמו כל עובד לדעת שיש לו חובות כגון הגעה ועזיבת העבודה, כללי התנהגות ברורים במקום העבודה מה תפקידו מה מותר ומה אסור כלומר מסגרת שתהיה ברורה גם לעובד במסגרת החובות שלו אבל ברור שגם מסגרת שתשמש את המעסיק במה מותר ומה אסור לו מאיין מגילת חובות וזכויות אדם ואזרח כלומר משהו שלא נקבע על סמך חוק אלא על סמך פסיקה משפטית.

הספרות מתייחסת לנושא המשפטי במס דרכים באנגליה, 'החוק למוגבלים וחולים כרוניים' הנחשב ל'מגילת הזכויות' של אנשים עם המוגבלויות בבריטניה.

בארה"ב חוק השיקום (Rehabilitation act) המאפשר יישומן של תוכניות להכשרה מקצועית במקום העבודה, ממשלת טורקיה בשנת 2008 אימצה 'חבילת תעסוקה' המתמקדת ביצירת אפשרויות תעסוקה בעבור נשים, צעירים ואנשים עם מוגבלות (אלמגור-לוטן & צדוק, 2011).

בישראל בנושא הנגישות, חוקק 'חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס' 2), התשס"ה-2005.

כלומר אפשר לראות כי המגמה בעולם לאמץ את הכרזת זכויות האדם באו"מ וכל מדינה בדרכה שלה מאמצת את החובה לדאוג למוגבל בדרכה, כבר בשים לב כי כתיבת החוקים היא לא ספציפית לסוג של סוג המוגבלות אבל יש בה תחילה דרך של הטמעת רעיון. ברי הדבר כי השיח החברתי בעניין זכויות, שוויון זכויות ואי הפליה הוא המוביל.

בדומה טוענים Rimmerman & Herr (2004) כי חקיקתו של 'חוק השוויון' ונגזרותיו, מבטאת, למעשה, את מחויבות מדינת ישראל לפעול למען קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. אבל, כפי שנאמר לעיל, בישראל עדיין אין חוק המסדיר העסקת מוגבלים בשכלם, אלא מתייחס למוגבלים באופן כללי.

המסקנה העולה מהדיון מעלה על נס את הצורך בהסדרת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם כמעוגנת בחוק המבטיח את כבודם של המועסקים.

3.2.IV. דאגה בראייה לעתיד

קטגוריה זאת עוסקת בכבוד הכלכלי של המוגבל שכלי היום ובעתיד, מעסיקים סבורים כי על המדינה להיות "האפטרופסי" של המוגבל שכלי המדינה צריכה להיות ההורים שלו כמובן הדאגה הישירה היא למוגבל שכלי אבל בעצם למדינה צריך להיות אינטרס למוגבל שכלי ביום מהימים כאשר הוא יישאר לבד ללא הורים. המדינה היא זאת שצריכה לדאוג לו, בעצם יש כאן מסר כלכלי שמירת איכות החיים של המוגבל שכלי ככל שתהייה לו הסדרה כלכלית כבר מהיום כך רווחת חייו בעתיד תהיה טובה ביותר.

במדינת ישראל כל אדם זכאי לקבלת כספים בזמן שהוא מגיע לגיל גמלאות, כספים אלו הם בסכומים נמוכים ביותר ואילו אדם שיוצא לעבודתו במהלך כל השנים צובר לעצמו סוג של חסכון. הדאגה שעלתה בקטגוריה זאת היא כי המדינה מעצם הדאגה לעבודה תדאג גם לזכויות החיסכון של המוגבל שכלי באותו מקום עבודה.

הספרות מתייחסת לנושא הדאגה לדוגמה חברות 'מועצת אירופה' תיקנו בשנת 1996 את 'האמנה החברתית האירופית המתוקנת' (The Revised European Social Charter), שנועדה להבטיח את קיומן של זכויות חברתיות וכלכליות, וקובעת כי על כל המדינות החותמות להבטיח את שמירתן.

בארה"ב אך לאחרונה מתוך דאגה חתם הנשיא אובמה בחודש יולי 2010 חתם על צו נשיאותי שהכריז שהממשל הפדרלי, כמעסיק הגדול ביותר בארה"ב, צריך להיות מופת להעסקה של אנשים עם מוגבלות (U. S. Government Accountability Office, 2011). באנגליה הוקם במשרד הממשלתי לעבודה ולפנסיה (Department of Work and Pensions) וכן ניתן שירות יועצים להעסקת אנשים עם מוגבלות (Disability Employment Advisers – DEA). כלומר ניתן לראות כי הפתרון לדאגה ולראיית עתידם של אנשים עם מוגבלות מתחיל כבר כעת, כאן ועכשיו, באמצעות חוק בעצם הפחד מניצול זכויות העובד מהיום חייב יהיה להיות מגובה אך מאינטרס גם של המדינה.

ניתן להגיד כי שלא רק בישראל אלא גם במדינות אחרות ניתן לראות כי הדאגה היא ספציפית לאנשים עם מוגבלות אך לא למוגבלים בשכלם בלבד.

המסקנה העולה מהדיון היא שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מהיבט משפטי נתפסת כהבטחת הדאגה לאנשים אלה לאורך החיים, והיא באחריות המדינה.

4.2.IV. עידוד בעזרת הקלות ותמריצים

קטגוריה זאת עוסקת בהיבט הכלכלי אשר בעצם אמור להיות מגובה במהלך משפטי ובמה הדברים אמורים. יכולות להיות שתי אפשרויות אחת לעידוד להעסיק אך אפשרות שנייה שיכול שתהייה בכפייה. חיקוק חוק אשר יכפה קטגורית העסקת אדם מוגבל שכלי תוך כפייה יכול ויעשה נזק רב למוגבל שכלי דרך הכפייה יכול ותיצור אנטי בעינו של המעסיק או של העובדים האחרים, ברי הדבר שלהעסיק אדם שלא רצוי ולא דווקא אדם מוגבל שכלי, אבל אדרבא אדם מוגבל שכלי שלא בהכרח

יכול לתקשר ואו מפחד יכול לגרום להתעללות פיסיות ואו נפשיות באדם המוגבל שכלי בנוסף יכולים מעסיקים גם לנצל כלכלית את המוגבל שכלי.

המעסיקים בעצם מבקשים לקבל סיוע להעסקה, סיוע עסקי, הוא מבקש הקלות במיסים. ניתן לראות כי הגורם האנושי יכול לקבל איזון באמצעות גורם חוקי - יצירת מערכת חוקית אשר תעניק סיוע כלכלי להעסקה. בעצם המעסיקים אומרים כי עכשיו לאחר הפתרון הכלכלי חובת ההוכחה היא על המוגבל שכלי עצמו כלומר אני המעסיק היום מוכן להעסיק אנשים עם פיגור אבל הם הצטרפו להוכיח את יכולתם בעבודה.

ההקלות והתמריצים בסופו של יום הם יקדמו את האינטרסים של כולם הן של המדינה הן של המעסיק וכמובן של המוגבל שכלי עצמו ישנם מעסיקים המדברים על הקלות ותמריצים וישנם רק כאלה שמציגים רק דרישה לתמריצים של המדינה אשר יגרמו להם להעסיק.

בספרות זה בא לידי ביטוי לדוגמה באנגליה הוקם משרד שתפקידו ציפיות (Job Introduction Scheme – JIS) וכן זכות שימוש ב"סמל המוגבלות" באר"הב ניתן זיכוי ממס לעסקים קטנים (Small Business Tax Credit). כלומר, ניתן לראות כי השילוב בין עידוד המעסיקים באמצעות הקלות מיסים ותמריצים למעסיק כמו אפשרות לקבלת סמלים ואו אותות הצטיינות וכן סיוע במציאת מקורות הכנסה יביאו למצב שמשלב זה ואילך מבחן התוצאה האם המוגבל שכלי יעבוד או לאו תהיה שלו וחסמים כלכליים לא יילקחו בחשבון ואו לחילופין במדרג נמוך יותר.

המסקנה היא כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם נתפסת כמעוגנת בחוקי מיסוי אשר יביאו הקלות כן הענקת אות ואו מגן ואו חשיפת העסקה יש בה גם מוטיב שיקדם את הרצון להעסקה מוגבלים בשכלם במקומות עבודה בחברה הישראלית.

המגמה העולה מהדיון היא מעורבות, כי העסקת אנשים מוגבלים בשכלם היא עניין מורכב והיחס הוא רב משמעי. למרות נכונות להעסיק והערכה למעסיקים, והכרה במוגבל בשכלו כאדם שווה זכויות שראוי לעבודה ככל אדם, קיימים חסמים להעסקה בדמות דעות קדומות ומחסור בחקיקה מוסדרת. גם החקיקה עצמה היא לא חד משמעית בגלל ההשלכות השליליות העלולות להילוות לכפייה להעסיק.

3.IV. ממצאים שעלו מהריאיונות עם המערכת התומכת

הממצאים הבאים הם תוצר של ראיונות עם המערכת התומכת בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם, היינו 6 עובדים סוציאליים, 5 מחנכים, בבתי ספר לחינוך מיוחד ששם מתחנכים המוגבלים בשכלם, ו- 3 הורים למוגבלים בשכלם. הראיונות היו ראיונות אישיים.

באופן כללי ניתן לומר כי התמה המובילה שעלתה מניתוח התוכן היא **פיכחון** והכרה שהעסקת מוגבלים בשכלם משמעותה תהליך נורמליזציה של המוגבלים בשכלם, הפיכתם מנטל על החברה לאנשים מועילים ותורמים לחברה, למרות הקשיים והבעיות שכרוכות בהעסקת המוגבלים בשכלם.

IV.3.1. להיות נורמאלי

קטגוריה זאת מציגה מצב רצוי קרי אדם עובד הוא אדם נורמאלי, מעצם העבודה נמדדת מעולמם של התומכים הגישה. לעבודה היא גישה לחובה ולזכות מעצם זה שאתה עובד יש לך גם זכות לזמן פנוי זאת אומרת שיש לך זמן פנוי יש לך זמן איכות עולה תפיסה מאד מעניינית כי העבודה מעניקה גם למוגבל שכלי עניין בחיים. עוד נושא חשוב שעולה הוא השוויון קרי תחושת השוויון למוגבל שכלי בתעסוקה יוצרת בהם את התחושה שהם נורמטיביים וזה מביא להם כבוד עצמי.

הורי המוגבלים בשכלם גם הם תומכים מעצם התעסוקה, במדינת ישראל שהיא מדינה הדואגת לנושא הסוציאלי והרווחה משפחות של מוגבלים בשכלם מקבלים גמלאות כספיות הגם שהילד יושב בבית ולא עובד, אך למרות זאת רואים ההורים את התעסוקה כדבר נורמאלי אך זה תלוי בחברה שתקבל את המוגבל שכלי כחלק ממנה : 'אני, תחושה ככה באוויר, במדינה שלנו, שזה מתחיל להיבנות בתודעה של להכניס את האוכלוסייה המיוחדת למערך חברתי הרגיל'.

הספרות מתייחסת רבות בנושא העבודה עצמה הן מבחינה חוקתית והן מבחינה חברתית

במאמר שנכתב ע"י Jahoda A, (2009) נטען כי תעסוקה טומנת בחובה הבטחה גדולה לאנשים עם מוגבלות אינטלקטואלית. היא מציעה את ההזדמנות להכלה חברתית, תחושת שייכות קהילתית ומטרה עבורם.

כלומר נקודת המבט היא מאד מעניינת היות והיא מתייחסת לחוק יסוד כבוד האדם וחופש העיסוק ולערך העליון בחברה הישראלית שאומר כי "אין עבודה שאינה מכבדת את בעליה, כלומר אדם ללא עבודה הוא אדם ללא כבוד."

המסקנה שעולה היא כי התעסוקה היא הדרך לנרמל אנשים מוגבלים בשכלם ולהפוך אותם לאזרחים שווים.

IV.3.2. לתרום לחברה

קטגוריה זאת מראה כי גם המוגבל שכלי צריך לתרום לחברה גם להם חובות לחברה, כלומר הוא לא רק צריך לקבל אלא גם צריך לתת, 'אני חושב שגם בן אדם עם צרכים מיוחדים, כמו שאתה, אדם מוגבל שכלי, עם צרכים מיוחדים, יכול להועיל בחברה ברמה מסוימת. אין בן אדם שלא יכול להועיל'. כל המערכת תומכת ברעיון זה.

בספרות מתייחס Silver (1994) "על הפרט, כחבר בקהילה, רובצת האחריות לניהול החליפין של זכויות וחובות". י היכול לשרת את האינטרס של אלו הנכללים בזרם המרכזי של תהליכים אלו.

ואילו המלומדת מרתה נוסבאום (Nussbaum, 2005) אשר ניתחה את התאוריה הליברלית-פוליטית של הפילוסוף ג'ון רולס ומצאה בה הטיה שלילית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. כך, הוא תיאר את השותפים לאמנה חברתית, כמי שהם "rational long termplanners" הנדרשים להיות "free, equal, and independent". כלומר "שווים באופן כללי בכוחותיהם הפיזיים והמנטאליים" ובלתי תלויים באחרים.

גישה מעניינת עלתה כי לכולם יש גם חובות, חובות של כל אזרח ושכל אחד יכול וצריך לעמוד בחובות לחברה, מעצם יציאה של המוגבל שכלי לעבודה הוא יכול להתפרנס בכבוד ולהיות פחות נטל על החברה, מעבר לכך ניתן וצריך לשלב אותו בעבודה כמובן שהכל בהתאם ליכולתו ובהתאם לקישוריו אך ניתן להתאים מקורות עבודה בהתאם לאפשרויות. מעצם היציאה לעבודה רואים כי כך גם למוגבל שכלי קיימת אפשרות תרומה לחברה. זאת ראייה חינוכית המעודדת כל אדם לתרום לחברה כדי להיות חלק שווה ממנה.

המסקנה העולה היא כי מבחינה חינוכית, העסקת אנשים מוגבלים בשכלם היא דרך לתרום לחברה ולהיות אזרח שווה במדינה.

IV.3.3. העסקה כזכות בסיסית להתפתח ולהועיל

קטגוריה זאת מציגה ומתארת בצורה מאד דרמטית וקריטית את דרך ההתקדמות או הנסיגה בחייו של המוגבל שכלי העובד או המובטל, קיים לטענתם קשר ישיר בין תעסוקה לבין איכות החיים, תעסוקה מיטיביה עם החיים אך אבטלה וישיבה ללא תעסוקה פוגעת בחיי המוגבל שכלי.

העסקה היא זכות למוגבל שכלי וחובה לחברה. עוד אומרת המערכת כי המוגבלים בשכלם משוועים לעבודה והם רואים בעבודה הנאה בגרות ותחושה שחיי בזכות עצמו.

הספרות מתייחסת כפי שכבר ציינו עד כה כי התעסוקה היא זכות אבל הרעיון החדשני הוא ניתוח התעסוקה או אי התעסוקה, כאן אנו רואים כי לטענת המערכת התומכת מוגבלים בשכלם שלא עובדים מצבם הולך ומחמיר כלומר קיימת הלימה בין אבטלה לאיכות חיים כלומר ניתן להבין כי העבודה היא מעיין מכשיר התפתחותי.

כפי שכבר ציינו במדינת ישראל הלכו צעד אחד קדימה בנושא הסכות הבסיסית לעבודה וזאת מעצם חתימה על אמנת האו"מ בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (Convention on the Rights of People with Disabilities- CRPD). (www.justice.gov.il)

המסקנה הנתפסת ע"י המערכת התומכת כי התעסוקה היא זכות בסיסית להתפתח והיא מועילה לרווחת חייו המוגבל שכלי. כלומר, באמצעות התעסוקה ניתן להפוך את היחסים עם המוגבלים בשכלם מיחסים של תלות ליחסים של הדדיות ותרומה.

IV.4.3. קשיים בסביבת העבודה

לטענת המערכת התומכת ראשית ישנו קושי בעבודה מהמראה של המוגבל שכלי, מבלי להבין ללמוד מי העובד מייד מתפתח סוג מסויים של פחד, כלומר יש חיזוק לסטיגמה, לאחר מכן עולה הקושי הכלכלי, 'מצב קשה במשק נטל כלכלי מצב בירוקרטיה' מדינה לא פשוטה", 'כל זה גורם למעסיק להיות בחוסר סבלנות הוא רוצה להרוויח כאן ועכשיו " אין מחר", המעסיק מסתכל בתפוקה בוחן את התוצאות למעסיק אין סובלנות לתוצאות המוגבל שכלי, אך מצד שני אומרת המערכת כי במידה ועוברים את הבעייה הפוליטית אזי למעסיק כדאי להעסיק מוגבל שכלי כי בשכר של עובד רגיל ניתן להעסיק 4 עובדים מוגבלים בשכלם, ניתן לראות כאן מצוקה של ניצול אבל מצד שני ניתן לראות כאן גם סוג של הערכה לעבודת המוגבל שכלי הוא מסוגל להביא תוצאות.

הורי ילדים מציינים כי המעבר לעבודה הוא קשה היציאה מהבית לעבודה היא לא קלה ולכן מתחזקת הדיעה כי חובה שיהיו גופים אשר יהיו בנקודת זמן חדשה זאת עבור המוגבל שכלי יציאה מהבית לעבודה.

בספרות העלינו מהמקום המשפטי את התקבל 'חוק הפליית אנשים עם מוגבלות' (The Discrimination Act) מנדלר & נאון, (2003) מעלים פתרון לקשיים בדרך בחינת של אסטרטגיות העשויות לעזור לעובד אנשים עם מוגבלות שכלית להשתלב במקום העבודה.

קיימות גישה של התמודדות בקשיים בסביבה 'גישת המגע', Florian & Kehat (1987) **אומרים כי** אחד המשתנים ההכרחיים להשפעה על עמדתו של אדם הוא המגע שהוא יוצר עמו 'מגע'.

כמו כן אפשרות נוספת להתמודדות על פי Fisher, Pumpian & Sax (1988) היא כי **שאינ די בידע, בלבד, לשינוי עמדות חיובי כלפי אנשים עם מוגבלויות.** הם מצאו כי **שילובו של הידע עם מגע ישיר עם אנשים עם מוגבלות**

כלומר נראה כי השקעה מרובה במעסיק ניתובו להעסקתו של המוגבל שכלי, פחות בירוקרטיה ואימוץ הגישה שמגע וידע יכול לגרום למציאת מעסיקים נוספים שלא יפחדו להתמודד.

המסקנה העולה היא כי קיימים בסביבת העבודה למעסיקים, ולמוגבלים עצמם קשיים.

5.3.IV. סטיגמות

חסם משמעותי להשתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה נעוץ בתופעה הנקראת 'סטיגמה'. המונח 'סטיגמה' הוגדר לראשונה בשנות ה-60 על ידי הסוציולוג ארווין גופמן (שנת פרסום) כתכונה גופנית (Physical deformity) או אישיותית (Character defect) אצל הפרט, הנתפסת כבלתי רצויה על ידי החברה, ולכן מפחיתה את ערכו בעיניה. כיום, קיימת הסכמה כי למושג סטיגמה שלושה מרכיבים: סטריאוטיפים (Stereotypes), דעות קדומות (Prejudice) ואפליה (Discrimination). סטריאוטיפים הם אמונות קולקטיביות המיוחסות לפרטים המשתייכים לקבוצה חברתית מסוימת. כאשר החברה מקבלת את האמונות האלה ומסכימה איתן, אזי הן הופכות לדעות קדומות (Prejudice). בעוד שסטריאוטיפים הם אמונות כלליות, דעות קדומות הן עמדות שיפוטיות הכוללות לרוב הערכה שלילית. אפליה היא תגובה התנהגותית המבוססת על הדעות הקדומות כלפי קבוצה חברתית מסוימת.

ממצאי המחקר עולה, כי גם החשיבה הישראלית מייצרת דימויים בעלי ערכיות שלילית כלפי אנשים עם המוגבלויות, תוך מודעות, לעתים, לכך שאין הם מעוגנים, כלל, במציאות אמפירית: "... זה הסטיגמה שאמרת. ", או שהינם תוצר של שפיטה חזותית, גרידא, אשר מוענקת לה משמעות השאובה מהרפרטואר האסוציאטיבי של הדובר: "... נתחיל במראה לפעמים, שהוא. . . ."

ממצאים אלו נמצאים בהלימה למסקנתם של חוקרים שונים (גופמן, 1983; Eisenberg, 1982) לפיה, כשמדובר באנשים עם מוגבלויות, אזי המוגבלות עצמה נתפסת אצל אחרים כפחות-ערך והיא המאפיין הקריטי המעורר את הטלת הסטיגמה.

תוצאות מחקר רחב-היקף אודות עמדות מעסיקים כלפי אנשים הסובלים מלקויי למידה וכלפי אנשים עם מוגבלות שבוצע בקרב 326 מעסיקים מ-6 מדינות, העלה כי רק מחצית מהנשאלים הצהירו שיהיו מוכנים לשכור עובדים מקרב בעלי לקויי למידה. מחברי המחקר סבורים כי עמדה זו לא נובעת מחוסר ידע אודות לקות למידה, כי אם מחמת דעה קדומה – ממרכיבי הסטיגמה – כלפי אוכלוסייה זו (Miniskoff&Hoffman, 1987).

תוכנו של אמירות אלו, בהן מחזיקים באופן אירוני, גם המזוהים כמשתייכים ל'רשת התמיכה' של אנשים עם מוגבלות, ממחיש את גבהה של 'החומה הסינית', אותה על אנשים עם מוגבלות להבקיע ולחדור דרכה אל שוק העבודה, מחד גיסא, ואת 'החריש העמוק', שיש לבצע, מאידך גיסא, כדי לחולל שינוי תודעתי של ממש לקעקוע התופעה המכונה בספרות: 'הסטיגמה הציבורית', והמוגדרת כצורה שבה אנשים בחברה מתייחסים לקבוצה חברתית על פי הסטריאוטיפים והדעות הקדומות הקיימות כלפי אותה קבוצה (Corrigan and Watson, 2002).

IV.6.3. קשיים בבית

הממצא שיצר קטגוריה זו הינו משפט טעון שהשמיע אחד המרואיינים למחקר, המבטא את המצוקה, המתח, השחיקה ותעצומות הנפש הכרוכים בהתמודדות היום-יומית של גורמי הסיוע המעורבים בשילובו של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה: "מאבקים עם ההורים, עם המשפחה, עם הסביבה...". לאמור: מרחב הפעילות להשמת והעסקת מוגבלים בשכלם מתאפיין כאזור עתיר קשיים, תסכולים ולבטים.

באופן פרדוקסלי, חסרים, לעתים, גורמי הסיוע המעורבים בעשייה חשובה זו, דווקא את התמיכה מבעלי האינטרס הראשוניים-במעלה להשמתו התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות, כלומר ממשפחתו הגרעינית, וניתן להניח כי לעובדה זו יש משמעות הנעתית (מוטיבציונית) בלתי-מבוטלת וארוכת-טווח, עד כדי היווצרותו של דיסוננס הכרתי אצלם, אותו ניתן לנסח בשאלה: "למי אני עמל !?"

ואכן, הספרות הדנה בהיבטיה השונים של העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, מציינת כי תוכניות התערבות המערבות גם אנשים הקרובים לאנשים עם המוגבלויות (לרבות בני משפחה ומטפלים) יכולות להוביל לשינוי עמדות כלפיהם (Sobsey & Mansell, 1990). כל שכן, שחוקרים הסכימו כי עמדות אנשי מקצוע, הורים, מעסיקים, קבוצות שווים שכנים ואנשים עם המוגבלויות עצמם, הן מרכיב בסיסי בחסמים להשתלבות מלאה של אנשים עם מוגבלות בחברה (Antonak & Livneh, 1988).

ניתן, איפוא, להעריך כי נדרשים ליווי ותמיכה מקצועית רציפים בגורמי הסיוע השונים, משום מאפייני השחיקה המובהקים הגלומים ומובנים בעשייה זו, בדומה ל'קבוצות תמיכה' ו'פיקוח-על')

super-vision) בבעלי מקצוע טיפוליים כעובדים סוציאליים, המסייעים ללקוחותיהם להתמודד עם מצבי משבר הפוקדים אותם, כאשר חשיפתם המתמדת של גורמי הסיוע לכך, מותירה את השפעתה גם עליהם.

מנגד, ניכרת החשיבות בחיזוק החוסן הנפשי של משפחת המוצא של אנשים עם מוגבלות, עם יציאתו לשוק העבודה, שכן החרדות, הספקות והחשש מפני הלא-נודע שלהם, עלולים לערער את רשת התמיכה הרגשית המשמעותית ביותר עבורו, בחוויה התעסוקתית שהוא נחשף אליה.

עולה, איפוא, כי השילוב המתבקש הינו ביצירת ערוצי תקשורת שוטפת בין בני משפחתו הגרעינית של אנשים עם מוגבלות לבין גורמי הסיוע המעורבים בהשמתו התעסוקתית, וזו שותפות המהווה 'מכפיל כוח' למשאבים המושקעים בפעילות השיקומית.

הספרות מדגישה את הגורמים שהובילו לשיתוף פעולה מוצלח בין צוותי השיקום וההורים: קבלת החלטות משותפת, הגדרת מטרה משותפת, ארגון משותף, ותהליכים מבוססי-צוות. מעורבות הורים היא נושא בעל משמעות גבוהה עם כל הגורמים הללו, ולכן התמיכה של ההורים עשויה לקדם את ההעסקה של אנשים עם מוגבלות שכלית.

הסעיף הבא מציג את המסקנות מהדיון ומתאר את הגורמים הפועלים בחברה הישראלית העשויים לקדם או למנוע את ההעסקה של אנשים עם מוגבלויות נפשיות, מנקודת מבט חברתית למשפטית.

בנושא מעורבות הורים, נמצאו מספר רכיבים בולטים המנבאים הצלחה בשיתופי פעולה של צוותי שיקום עם הורים, והם: קבלת החלטות משותפת; קביעת מטרות משותפת; ארגון משותף ותהליכים של עבודת צוות. למעורבות הורים יש תפקיד מרכזי ודומיננטי ביחס לכל אחד מהרכיבים האלה, ולכן התמיכה יכולה לקדם העסקת מוגבלים בשכלם.

הפרק הבא יציג את המסקנות שעלו מהדיון ויציירו את הכוחות הפועלים בחברה הישראלית היכולים לקדם או לחסום העסקת מוגבלים בשכלם מההיבט החברתי להיבט המשפטי.

4.IV. קריאה נואשת לשינוי בחברה

הקריאה לצדק חברתי השוטפת חברות שונות בשנים האחרונות, שזורה גם בין מילותיו של העדות הבאה מפיו של מנהלת ביה"ס לחינוך מיוחד בנתניה ד"ר ברקוביץ: "... משהו כזה, מאוד חזק; ככה, שיהדהד ויעשה איזה שהוא שינוי...".

לאמור: המצוקה המתמשכת הנעוצה בקשיי היומיום של אנשים עם מוגבלות ושל סביבתו החברתית מייצרת מסה קריטית של נטל רגשי ונפשי הרוצה להתפרץ ולהשתחרר מהחסמים המקיפים אותו. הקריאה הנואשת לשינוי בחברה הישראלית הינה הביטוי המילולי לכך, המגלמת, בו-זמנית, תסכול גובר והולך מחמת הפער הניכר שבין הרובד ההצהרתי העולה מהפעילות הרגולטיבית הנקוטה בארצות שונות לעיצוב מציאות תעסוקתית אוהדת כלפי אנשים עם המוגבלויות, לבין השיעור המצומצם במספרים מוחלטים של אנשים עם המוגבלויות בכוח-העבודה הפעיל. מנגד, הממצא מכיל אף תקווה לתפנית חיובית, מכוחו של שינוי תודעתי רחב-היקף אשר יביא בעקבותיו נקיטת צעדים ביצועיים שיתנו מענה הולם לקשיים הנוכחיים בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

דוגמא אמפירית מהעולם סביבנו לטענה זו, ניתן למצוא בדו"ח הסוקר את תעסוקת אנשים עם המוגבלויות בארצות אירופה שהופק על-ידי אוניברסיטת לידס, והנושא את הכותרת: Academic Network of European Disability experts, ANED-VT/2007/005 (2009) ומציין כי, בארצות מזרח אירופה, בדרך-כלל, לא משולבים, עדיין, אנשים עם המוגבלויות בשוק העבודה הפתוח. המסמך נוקב בשלשה עשר אלף אנשים עם מוגבלות, בלבד, ברומניה המהווים 93% מכלל אנשים עם המוגבלויות, שמחזיקים במשרה כלשהי.

המסקנה המתבקשת מהמצא, לכשעצמו, ומהקשר בו הוא נתון, מובילה לתהייה אודות אפקטיביות המהלכים שנועדו לכוון ולהסדיר מציאות תעסוקתית אוהדת ומיטיבה כלפי אנשים עם המוגבלויות. כלומר, אפשר שאין די בהתערבות הממסדית הנוכחית, או שהמנגנונים השונים לעידוד שילובם של אנשים עם המוגבלויות בשוק העבודה אינם מותאמים כהלכה למציאות הכלכלית והחברתית, כמו-גם למאפייניהן הייחודיים של המוגבלויות לסוגיהן, ויש 'להזיז את הגבינה', בדרך של שינוי פרדיגמאטי בתפיסת-העולם של מקבלי ההחלטות בתחום זה, אשר יכול לקדם העסקה של מוגבלים בשכלם.

8.IV. זילמה ביחס לחקיקת חוק

את קטגוריה זו, מייצג ההיגד הבא: "מבחינה מוסרית, אני לא רוצה להגיד את זה, שהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם מעוררת זילמות... בדבר הצורך בחוקים שיסדירו העסקה... ובהבנת המורכבות שביישום חוק כזה".

הידע המשפטי הנרחב שלי מראה לי כי החברה הישראלית חיה במסגרת מדינתית נטולת חוקה וברמת מעורבות ממשלתית עמוקה במרבית תחומי החיים – מורשת סוציאליסטית מראשית הקמתה של המדינה לפני 65 שנה, אשר בשנים האחרונות מסתמנת נטייה להתנער בהדרגה ממנה. אקלים פוליטי וציבורי נוכחי זה, מצמיח, מטבע הדברים, שתי גישות נוגדות: התערבות שלטונית מסיבית וכופה, כדי לחולל שינויים מבניים יסודיים בשוק העבודה, על-מנת שיכיל את אנשים עם המוגבלויות, למול גישה שלטונית מרוסנת ומאופקת אשר תמריץ בדרך של הטבות כלכליות ותעודד את כוחות השוק לראות באנשים עם מוגבלות כוח-עבודה אטרקטיבי, אשר העסקתו הינה בבחינת win-win לשני הצדדים. כל זאת, בעידן בו חלחל לתודעה החברתית העיקרון שמבטא חוק 'כבוד האדם וחירותו', אשר התקבל בבית המחוקקים הישראלי ('כנסת ישראל' <http://www.knesset.gov.il/laws/special/heb/yesod3.pdf> /1.3.2013) בשנת 1992 והכריז על זכויות האדם בישראל כזכויות אשר מושתתות על הכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן-חורין. משמעותו היישומית בכל מישורי החיים הינה, שהפרט הוא הריבון על קניינו הפיסי ועל ההון האנושי שלו – עיסוקו, למשל, ואין המדינה – המסגרת הטריטוריאלית הפוליטית שהפרט חבר בה – יכולה לצוות עליו, אילו שימושים שאינם פוגעים בזולת, הוא רשאי לעשות בנכסיו.

ניסיון ליישב בין האינטרס הפרטני לבין האינטרס הקולקטיבי משתקף בחקיקת 'חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס' 2), התשס"ה-2005, המבטא, למעשה, את מחויבות מדינת ישראל לפעול למען קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (Rimmerman&Herr, 2004).

החוק נועד להביא לשינוי פרדיגמאטי ביחסו של המשפט הישראלי כלפי אנשים עם מוגבלויות. נקודת המוצא של מנסחי החוק היתה דחייה של היחס הלא-שוויוני והפטרנליסטי כלפי אנשים עם מוגבלויות, אשר היה דומיננטי במשפט הישראלי עד אז, וקידום גישות שוויוניות כלפיהם, תוך הכרה בזכויותיהם, כבני-אדם וכאזרחים. אולם, החוק 'נעדר שיניים', במובן זה שהוא מותיר למשק ולשוק העבודה, על מרכיביו הסקטוריאליים - מגזר פרטי ומגזר ציבורי, כאחת - את חופש הבחירה בעובדים שיועסקו בו, ומסתפק בהגדרת נורמות ההעסקה ותנאי השירות הראויים.

תפיסה אזרחית זו, היא העומדת בבסיס הדילמה שהובאה בפתיח, ובמשתמע היא אף מייצגת חתירה לעצוב פתרונות יצירתיים שיתנו מענה ראוי ומאוזן לשתי המגמות הרגולטיביות הסותרות הללו.

המסקנה העולה מהדיון הזה היא שהעסקת מוגבלים בשכלם מעוררת דילמות מוסריות באשר ליעילות חוק שיסדיר העסקתו של מגזר זה.

9.IV. סקאלה של יכולות קוגניטיביות

מקבץ הממצאים שיובא להלן, מייצג את מכלול השיקולים המלווים את השמתו התעסוקתית של אדם עם מוגבלות שכלית כדי ליצור מתאם סביר בינו לבין סביבת העבודה שהוא מיועד אליה.

ברי, שמאחורי כל ממצא שכזה ניצבת תפיסת דמותו הסטריאוטיפית של אנשים עם מוגבלות, שכן מעסיקו העתידי טרם עמד על איכויותיו הפרטניות, בצד תפיסת-עולמו ועמדותיו של אותו מעסיק.

הממצאים במחקרנו אינם שונים במהותם מהממצאים שמצאנו במחקרים מחברות אנושיות אחרות (MacMillan, Gresham & Siperstain, 1993): "זה מגוון, אנחנו מדברים על פיגור קל עד בינוני". לאמור: מוגבלות שכלית אינו מקשה אחת, אלא נתפש כמנעד (סקאלה) של יכולות קוגניטיביות. נמצא, כי אנשים עם מוגבלויות מזוהים יותר עם חריגותם ופחות עם שאר מאפייניהם האישיים (Yuker, 1988a); "זה (ההעסקה) תלוי ברמת הפיגור". לאמור: השמת אנשים עם מוגבלות מתבצעת על-פי התאמת יכולותיו הקוגניטיביות של האדם לדרישת העבודה הייעודית שעליו לבצע, ובכך תואמת העסקתו לרמת מוגבלותו השכלית; "אני לא יכולה לשים אותם בחברת 'סלקום', לשבת על-יד איש תוכנה". לאמור: מוגבלות שכלית דנה את המוגבלים גם לבידול והדרה פנים-ארגוניים. המעסיקים אף דואגים מהסתגלותם האישית של אנשים עם מוגבלות ומהתקדמותם המקצועית וכן סבורים המעסיקים, שהעסקתם תחייב ביצוע התאמות הכרוכות בשינויים פסיים בסביבת העבודה. תהיות והתלבטויות אלה מונעות מהמעסיק הפוטנציאלי הפועל בסביבה מורכבת של נהלים ודרישות, להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית (Greenwood & Johnson, 1987); "עד כמה יש לו הבנה, הבנה למציאות, שיפוט". לאמור: מוגבלים בשכלם נדרשים להיות בעלי תכונות קוגניטיביות ואישיותיות ברמה מסוימת, כתנאי-סף להעסקתם.

הממצאים הללו מובילים, באופן בלתי-נמנע, למסקנה אודות קיומו של החיץ הבלתי-נראה אך הכל-כך נוכח, כפי שStacher (1992) ציין, כי העסקת מוגבלים בשכלם מאופיינת בעמדותיהם השליליות של המעסיקים. עמדות אלה מבוססות על מיתוסים, בהם המוגבלות דוחקת הצידה את כישוריו האישיים של הפרט.

10.IV. העסקת מוגבלים בשכלם בישראל – מנקודת-מבטם של המוגבלים בשכלם.

ראוי לחתום את פרק הדיון במובאות המייצגות את עמדותיהם של 'בעלי העניין' הנמצאים במוקד המחקר, קרי אנשים עם מוגבלות שכלית.

הנמצאים שהתקבלו מהראיונות עמם, מביאים להפיק את התובנות הבאות:

- העבודה נתפסת כחלק אינטגרלי משגרת-החיים: "לא יודע, התרגלתי פה".
 - העבודה נתפסת כמקור פרנסה: "כי אני מנסה לפרנס את עצמי".
 - העבודה נתפסת כמפיגת שעמום: "משעמם בבית".
 - העבודה נתפסת כהזדמנות ללמידה ולהתקדמות: "עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב".
 - העבודה נתפסת כהזדמנות להעשרת חיי החברה: "אז אתה מכיר אותם, אז לאט, לאט גם הם הופכים ל... לזה, לחברים שלך".
 - היציבות התעסוקתית נשענת על קבלת מרות מוחלטת: "אני עושה כל מה שאומרים לי".
- למסגרת התעסוקתית, אם כן, ערך מוסף משמעותי החורג מהקניית מיומנות תפקודית, גרידא. שכן, היא מהווה זירה חברתית לאינטראקציה עם עמיתים, גם אם היא מוגבלת לסביבת-העבודה, בלבד, ותרומתה החיובית לאיכות-החיים שלהם ולהפגת בדידותם היחסית היא ברורה מאליה.**

במחקר הערכה לפרויקט ההשמה 'נסה בדרך אחרת', בו משולבים אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי, נמצא כי כמעט ואין קשר בין מסגרת התעסוקה להיווצרותם של קשרים חברתיים עם אנשים רגילים, מעבר לשעות העבודה (ברזון, גורדון וזלצמן, 1990; רייטר ואחרים, 1980). עם זאת, ניתן להניח כי שהייתם של אנשים עם מוגבלות שכלית בסביבת-העבודה, מייצרת אצלם מיומנויות ההתנהגותיות, שכן אין כמעט עבודה, ובפרט בשוק החופשי, שהצורך בקשרים אישיים אינו רלוונטי; העובד נדרש לגלות התמדה, גמישות ויכולת הסתגלות בינאישית. ההערכה היא, כי היכולת לעבוד באופן מסודר, כלומר להחזיק בהרגלי עבודה תקינים, ללא קשר למהות התפקיד או מורכבות המטלה, מנבאה השתלבות מוצלחת בפעילות חברתית בשעות הפנאי, כי השתלבות מוצלחת בפעילות-פנאי דורשת כישורים ומיומנויות הדומים לאלו שנדרשים בעבודה (חן, 2003).

הנתון המייצג מרות מוחלטת ('אני עושה כל מה שאומרים לי') מתקשר למושג 'תפיסת השליטה' (mastering) שמבטא חוויה או תחושה מתמשכת של הפרט כי ביכולתו להשפיע על הסביבה, בצורה התואמת את צרכיו (לוי קדמן, 2000). רוב המחקרים מוכיחים כי לאנשים עם מוגבלות שכלית נחישות עצמית נמוכה יותר בהשוואה לכלל האוכלוסייה (Wehmeyer&Melzer, 1995).

עם זאת, נמצא במחקר שבדק את הקשר בין תפיסת השליטה של בוגרים אנשים עם מוגבלות שכלית לבין סוג מסגרת התעסוקה בה הם עובדים, כי נבדקים שלא הועסקו בשוק החופשי תפסו עצמם כבעלי שליטה פחותה לעומת נבדקים שהועסקו במסגרת השוק החופשי (Wehmeyer, 1994).

ניתן, איפוא, לצפות כי עובדים אנשים עם מוגבלות שכלית שיועסקו בשוק החופשי לאורך-זמן, ירכשו יכולת לתמרון, חופש פעולה ויכולת גבוהה יותר לשליטה במצבים פחות ברורים וחד-משמעיים.

המסקנה הנועלת קטגוריה זו, היא כי העסקת מוגבלים בשכלם נתפסת כערך חיובי בשוק החופשי בחברה הישראלית.

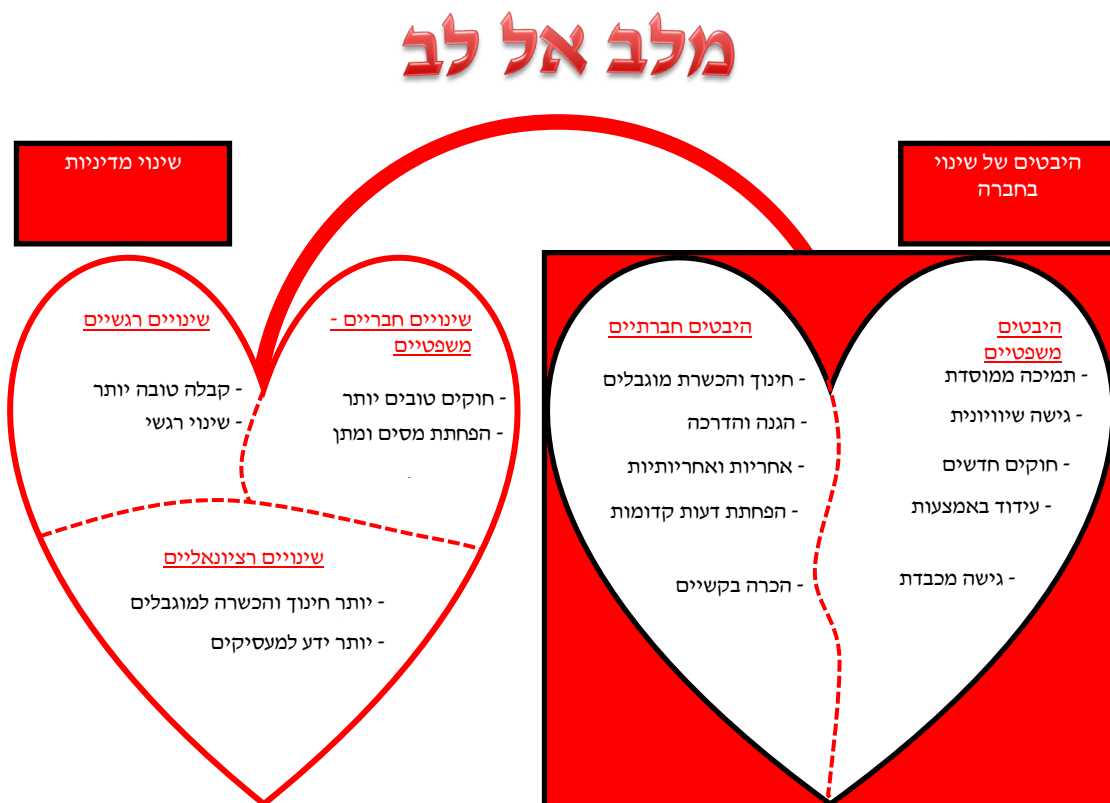
פרק V: מסקנות והמלצות

1.V. מסקנות עובדתיות

מחקר זה בא להשמיע את קולם של אלה אשר קולם לא נשמע. כלומר, מטרת המחקר הייתה למלא את הפער בידע שהתגלה ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה במדינת ישראל. המסקנות שעלו ממחקר זה על סמך הדיון בממצאים הראו כי בחברה הישראלית מאופיינת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בדואליות תפיסתית, בעלת מנעד מעמדות רגשיות ואידיאולוגיות המהוות חסם בדמות סטיגמות ודעות קדומות, מצד אחד, ועד לצורך רגשי לתרום לחברה, מצד שני, שהינו גורם מקדם, לכל הדעות. גם הגורמים הכלכליים מייצגים דואליות תפיסתית. כלומר, חסמים ומקדמים. האינטראקציה בין ההיבטים החברתיים והמשפטיים, כמו-גם ההחלשה של החסמים לעומת ההעצמה של הגורמים המקדמים, יכולים לצייר את התמונה הרצויה של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה במדינת ישראל.

איור 2 מציג את מודל העסקת המוגבלים בשכלם כפי שעלה ממחקר זה :

איור 2: מודל העסקת אנשים מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית: מלב אל לב



איור 2 מראה כי ההיבטים החברתיים מושתתים על שלוש תפיסות עיקריות: חינוך ואידיאולוגיה לשינוי הסטיגמות והדעות הקדומות; תמיכה ממסדית, שתזלוג דרך השינוי התודעתי לסביבה הציבורית ותביא ליתר מעורבות של המוגבלים בשכלם בחברה הרגילה ובמקומות העבודה;

ההיבטים הכלכליים, אשר יפטרו את המעסיקים מהנטל העסקי הכרוך בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית ויסייעו להם להתמקד בהענקת תשומת לב ותמיכה פרטנית, אישית ומקצועית, למוגבל בשכלו, המשתלב במקום העבודה.

ההיבטים המשפטיים שעלו מחקר זה, נשענים על שתי תפיסות עיקריות: הקלות במס ומענקים למעסיקים את המוגבלים בשכלם; חניכה וליווי ממוסדים מטעם מערך גורמי הטיפול הממסדיים (בעיקר- עובדים סוציאליים), אשר יתמוך בתהליך השתלבותו של המוגבל בשכלו בסביבת העבודה.

לאור הדילמות המוסריות שהתגלו ביחס לאכיפת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם באמצעים משפטיים, אזי המסקנה העולה ממחקר זה הינה עיצובו וניסוחו של 'חוק עידוד העסקת המוגבלים בשכלם, שנועד לשלב את ההיבטים החברתיים שעלו ממחקר זה עם ההיבטים המשפטיים והכלכליים, ולהסדיר את העסקתם של המוגבלים בשכלם במקומות העבודה. חוק זה יאופיין ע"י היבטים סובלימטיביים (מעדנים) ורגולטיביים (מסדירים), אשר, מצד אחד, ימתנו את ההיבטים השליליים של ניצול השתקת קולו של המוגבל בשכלו, וינרמלו, מצד שני, את השתלבותו בשוק העבודה של המוגבל בשכלו, באמצעות הגדרה מפורטת של זכויותיו וחובותיו בארגון המעסיק אותו.

1.1.V. מסקנות מושגיות: מתפיסות שגויות לשינוי תודעת

מבחינה מושגית, המסקנות העולות ממחקר זה מצביעות על הצורך בקידום שינוי תודעתי ביחס להעסקת מוגבלים בשכלם בחברה, בכלל, ובמקומות העבודה - בפרט. כך יבוא לידי ביטוי 'חוק יסוד כבוד האדם וחירותו' שמתבטא במימוש הזכות לעבוד ובשוויון בפני החוק לגבי מימוש היכולות העצמיות של הפרט, באשר הוא.

השינוי הפרדיגמטי בתפיסה של מוגבלות שכליות שמוצע בתוצאות של מחקר זה מוסיף לשינוי בתחום מוגבלות שכלית שהוצג על ידי Lukasson et al. (1992), ו-Schalock (1994). כלומר, השינוי מתרחש מתפיסת של מוגבלות שכלית כתכונה המאפיינת את הפרט, לביטוי של יחסי הגומלין בין פרטים עם יכולות אינטלקטואליות מוגבלות ומוגבלות ביכולת הסתגלות לסביבה, מהתמקדות בליקויים של הפרט להדגשת צרכי היחיד. כפי שעולה ממחקר זה, מוגבלות שכלית צריכה להיתפס לא כגירעון, אלא כיכולת מתפתחת הניתנת לטיפול. כך, באמצעות חינוך, הכשרה מקצועית, טיפול ותמיכה, אנשים עם מוגבלות שכליות שעובדים יכולים להפוך מנטל על הסביבה לתורמים לחברה ולחברים שווים בה.

2.1.IV. חוק עידוד העסקת מוגבלים בשכלם בחברה הישראלית

בעולם המערבי, נחקקו חוקים כדי להבטיח שוויון זכויות ולמניעת אפליה מכל סוג שהוא כלפי אנשים עם מוגבלויות, וישנה מערכת של חוקים המכירים בזכויות השונות של אנשים עם מוגבלות (Rimmerman and Arten-Bergman, 2005; Cohen, 2011). בישראל, אנשים עם מוגבלות שכלית נכללים בהגדרה של כל המוגבלויות האחרות. ככל הנראה, אין חוק קיים בישראל העוסק בהעסקת של אנשים עם מוגבלות שכלית. לכן, כפי שעולה מממצאי המחקר שלנו, ישנו צורך דחוף לחוקק חוק המעגן את ההעסקה של אנשים עם מוגבלות שכלית.

בהתאם לנוסח החוק המוצע, ובהסתמך על הממצאים שעלו ממחקר זה, יוכלו בעלי העסקים לשלב מוגבלים בשכלם בסביבת העבודה הרגילה שאינה מוגנת, כלומר, העסקית והציבורית. כך יוכל המוגבל בשכלו להשתלב בשוק העבודה הכללי ולהיתמך לא רק ע"י גופים ממסדיים ובעלי עניין, למשל עמותות הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית, אלא ע"י הסביבה העסקית הרגילה שתקלוט את המוגבל בשכלו לפי יכולותיו וכישוריו. בהיבט משקי ולאומי, תצא המדינה נשכרת מתוספת לכוח העבודה התורמת לתוצר המשק הלאומי, כאשר במהלך שנות העבודה האלו צובר העובד אנשים עם מוגבלות שכלית גם זכויות פנסיוניות שתסייענה למחייתו בערוב ימיו, ובכך תיחסך למדינה תמיכה ממלכתית קיומית בו, ממקורותיה העצמיים. כך הופכת קהילת המוגבלים בשכלם שהינם בעלי כושר-עבודה, מאוכלוסייה טפילה לאוכלוסייה יצרנית. כך, גם, יתפוגג הדימוי הטפילי שמוטבע בה. שינוי תדמיתי זה יכול לסייע בהעצמת השתלבותה של קהילה זו באוכלוסייה הרגילה, ככל שרווחת ההדרה החברתית שלה, ולהפיג סטיגמות ודעות קדומות. כך יוכלו המוגבלים בשכלם לתרום לחברה הכללית לפי כישוריהם, ולקבל הכרה בהיותם אנשים שווים זכויות בחברה.

2.IV הצעת חוק

לאור הדילמות המוסריות שהתגלו ביחס לאכיפת העסקת אנשים מוגבלים בשכלם באמצעים משפטיים, **המסקנה העולה ממחקר זה היא:** חוק עידוד העסקה אשר ימזג את ההיבטים החברתיים שעלו ממחקר זה עם המשפטיים והכלכליים ויסדיר את העסקתם של המוגבלים בשכלם במקומות העבודה. חוק זה יאופיין ע"י היבטים סובלטיביים (מעדנים) ורגולטיביים (מסדירים) אשר:

1. מצד אחד ימתנו את ההיבטים השליליים של ניצול השתקת קולו של המוגבל בשכלו.
2. מצד שני ינרמלו את שילובו של המוגבל בשוק העבודה משיעוגנו בחוק, זכויותיו וחובותיו בארגון המעסיק אותו.

שם החוק המוצע: חוק לעידוד השתלבותם וקידומם של אנשים עם מוגבלות שכלית בתעסוקה בשוק העבודה והתאמתם של מקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות שכלית, 2013

מטרת החוק המוצע והצורך בו:

השתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה הינה ערך הנגזר מעקרון כבוד האדם. אף כי בעבר שררה ההשקפה כי אדם עם מוגבלות שכלית הוא שונה, ועל-כן יש לטפל בו תוך הפרדה מהחברה ("separate but equal"), הרי שכיום העיקרון המנחה הוא שיש לקדם את השתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית בתוך החברה ולהבטיח להם שוויון הזדמנות ("integrated and equal"). בהתאם לתפיסה זו, שילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית בתעסוקה בשוק הפתוח, לא זאת בלבד שיש בה כדי לשפר את מצבם הכלכלי והחברתי, אלא אף מהווה נדבך מרכזי בשילובם בחיי הקהילה בכלל. עיקרון זה קיבל ביטוי בין היתר בחקיקת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שכלית, התשנ"ח – 1998; בחתימת מדינת ישראל על אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית בשנת 2007 וכן בהחלטות ממשלה, כגון החלטה על הקמת הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה ועדה של מנכ"לי משרדים לעידוד מעסיקים לקליטת עובדים עם מוגבלות שכלית בעבודה ועוד.

עוד בהתאם לתפיסה זו, חוקקה הכנסת חוקים ותקנות כגון תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות שכלית בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002; תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שכלית (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו-2006; חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות שכלית המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז – 2007 במטרה להביא לקידום שילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית בתעסוקה נתמכת או בתעסוקה חופשית. חקיקה זו מעניקה למעסיקים כלים שמטרתם לעודד את קליטתם של עובדים במקומות עבודה בשוק הפתוח, להקל על הקליטה ואף לצמצם את העלויות הכרוכות בהעסקתם של עובדים עם מוגבלות שכלית. עם זאת, נראה כי כלים לבדם אלה אינם מספיקים, שכן שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי נותרים נמוכים, גם אם אכן חל שיפור באפשרויות של השמתם בתעסוקה.

מטרתה של הצעת החוק היא להגביר את המודעות הציבורית ולקדם שינוי בתרבות התעסוקתית בחברה הישראלית כלפי המוגבלים בשכלם, באמצעות מתן תמריצים למעסיקים להגביר את היקף העסקתם ולשפר את תנאי העסקתם במקומות העבודה של עובדים עם מוגבלות שכלית.

החוק חותר לעודד עיצובן ויישומן של תוכניות ארגוניות ארוכות טווח ואת רתימתם של בתי עסק ומעסיקים- לקידום המטרות שלעיל.

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שכלית אינה עשויה מיקשה אחת והיא רבת-פנים באיכויותיה התפקודיות.

מחקרים מצביעים על פערים בשיעורי התעסוקה בין רמות התפקוד השונות.

הסברים שונים להיקף ההשתתפות הזעום הנוכחי בשוק העבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית ולמאפייניה: הגבלת יכולת ההשתכרות של עובד עם מוגבלות שכלית כך שלא תפגע הקצבה לה הוא זכאי; חשש ודעות קדומות של מעסיקים ביחס לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שכלית; השקעה מוגבלת בהכשרה כללית להשתלבות בשוק התעסוקה ובהכשרה מקצועית הולמת ומותאמת, ועוד.

הצעת החוק המוגשת בזאת, מבקשת להתמקד במתן מענה מיטיב להתמודדותם של המעסיקים עם קליטתם והעסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית בארגוניהם.

1.2.v. עיקרי החוק המוצע

1. הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים, מדי שנה על-ידי שר התמ"ת, למעסיקים אשר יוכיחו כי פעלו למעשה לקליטתם של עובדים עם מוגבלות שכלית בתעסוקה, להתאמת מקום העבודה ועמדת העבודה למאפייני העובד וצרכיו וכן כי הם מקיימים תוכנית ארגונית שמטרתה להגדיל את מספר העובדים עם מוגבלות שכלית בבית העסק שלהם.

2. עידודם של מעסיקים מהמגזר הפרטי לפעול למעשה לקליטה מיטבית ונורמטיבית של עובדים עם מוגבלות שכלית בעבודה, לאחר בחינה של פעילותם בנושא ועל-פי קריטריונים מוגדרים, באמצעות מתן מענקים כספיים ואותות הכרה.

3. עידוד גופים ציבוריים למלא את חובתם ואף מעבר לכך בכל הנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, על-ידי מתן הכרה פומבית לפעילותם למעשה בתחום באמצעות מתן של אותות הכרה.

4. הקמתה של "המועצה הציבורית לשילוב וקידום של אנשים עם מוגבלות שכלית בתעסוקה בשוק העבודה".

2.2.V. השלכות מעשיות והמלצות

מבחינה מעשית, ממליץ מחקר זה לקדם העסקת מוגבלים בשכלם גם בנקיטת פרסום רחב-היקף בחברה הישראלית למהלך זה, לרבות הענקת פרסום במדיה לפעילותם של ארגונים חוץ-ממשלתיים (NGO) כדוגמת תנועת 'גיבורים קטנים'. תנועה זאת שמה לה למטרה לקרב את המוגבל בשכלו לחברה הרגילה באמצעות פעילויות כטיולי גייפים הממומנים ע"י מתנדבים; עלייה לתורה בכותל בירושלים 'לבני מצווה', על-אף שהמסורת היהודית שוללת זאת משום שהמוגבלים בשכלם נחשבים לחסרי תודעה ולכן אינם רשאים למלא מצווה זו; וכן גיוס התנדבותי לצבא. הגיוס לצבא נתפס בחברה הישראלית כ'כור היתוך' המשלב בתוכו את כל שכבות החברה הישראלית. לכן, עשוי גיוס לכור היתוך זה, בו ישרתו יחדיו, זה לצד זה, מוגבלים בשכלם עם חיילים רגילים, לסייע לפוגג את הדימוי הדמוני משהו, האופף את המוגבל בשכלו. כל שכן, שבתום שירותם הצבאי, החיילים 'הרגילים' יוצאים לחברה האזרחית כאשר כבר התעצבה תודעתם ופחתה במידה ניכרת רתיעתם מפני המוגבלים בשכלם, ועמדותיהם כלפיהם בסוגיות אזרחיות, כמו תעסוקה, תהיינה חיוביות מאשר לפני שירותם הצבאי ולפני המפגש הבלתי-אמצעי עמם. החיילים 'הרגילים' המסיימים שירותם הצבאי לצד מוגבלים בשכלם, והיוצאים לשוק העבודה הכללי הינם 'שגרירים של רצון טוב' להגשמת ויישום עקרון שילוב החריג בחברה הרגילה. גיוס המוגבלים בשכלם לצבא יסמל את החיבור שמוכנה החברה הישראלית לעשות עם עולם המוגבלים בשכלם, ובכך לשדר מסר חשוב של שיוויון חברתי מלא. כך יהפכו 'הגיבורים הקטנים' את אנשיה של החברה הישראלית ל'גיבורים גדולים' שהתגברו על דעות קדומות וחסמים וקיבלו את המוגבלים בשכלם לחיקה הבטוח של החברה. לכך נחוצים משאבים כדי לאפשר את המשך קיומן של תנועות חברתיות כתנועת 'גיבורים קטנים', למען קידום הצדק החברתי במדינת ישראל.

3.V. מחקר עתידי

מחקר זה ממליץ על פעילות מחקרית עתידית בשני ערוצים: האחד- שיעקוב וינתח את יישום החוק המוצע לעידוד העסקת מוגבלים בשכלם; השני- שיעמיק לברר את עמדות הסביבה החברתית והעסקית כלפי מעסיקים שאצלם עובדים מוגבלים בשכלם. התובנות שתופקנה עשויות להביא לעצוב מנגנוני העסקה נוספים שיתאימו לשילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה הכללי.

4.V. מגבלות המחקר

הפקת מחקר זה כרוכה במספר מיגבלות, שתפורטנה להלן:

המגבלה הראשונה מתייחסת למהות המחקר האיכותני, שהוא סובייקטיבי ופרשני, ולכן מוטל ספק במהימנות הממצאים. ברם, המחקר האיכותני מאופיין בתקפות גבוהה, ואינו מתיימר לטעון למהימנות (שקדי 2005). בנוסף, הפרשנות שנעשתה ע"י החוקר היא אכן סובייקטיבית, מתוקף היותו של החוקר גם משפטן החוקר את תחום הידע שלו. אולם, היכרות מעמיקה זו העניקה לחוקר כלים וידע אשר איפשרו את הפרשנות מתוך הבנת ההקשר הרחב שבו פעל המחקר, ולכן הגבירו את החוזק של הממצאים שעלו מהמחקר. בנוסף, הנתונים שנאספו נותחו לפי פרמטרים שיטתיים לפי מודל שבעת השלבים של קסאן וקרומר-נבו (2010), ולכן ניתן לסמוך על תקפות ניתוח התוכן, ועל הממצאים שעלו ממנו.

מגבלה נוספת הינה השימוש בראיונות חצי מובנים כדי לאסוף נתונים. כלי זה יוצר 'רצייה חברתית' לפיה הנבדק מושפע מהחוקר ועלולה להיווצר הטוה בנתונים. אולם, החוקר השתמש באמצעים המומלצים ע"י רובסון (1993) (Robson, C., 1993, Real world research, Oxford, U. K.), כדי לצמצם את השפעתו על המרואיינים באי הגבה שיפוטית כלפי תשובות המרואיינים, ובכך הוא תרם לצמצום ההטוה והרצייה החברתית.

מגבלה נוספת נעוצה בשימוש בנתונים שנאספו מאנשים מוגבלים בשכלם. אלא שהחוקר פעל לפי כל כללי האתיקה המחייבים קבלת 'הסכמה מדעית' מהמוגבלים בשכלם ומאפוטרופסיהם וזכות לסגת מהמחקר בכל עת. כפי שניתן לראות בפרופיל אוכלוסיית המחקר, כל המרואיינים המוגבלים בשכלם הם בגירים, השאלות נשאלו באווירה לא מאיימת ובסביבה מוכרת כך שניתן לטעון שלא הייתה כפייה במתן הנתונים.

מגבלה אחרונה היא יכולת ההכללה. אכן מחקר איכותני אינו יכול לטעון ליכולה הכללה לאוכלוסייה אחרת, אך השימוש ב'חקר מקרה' במחקר זה, מאפשר טענה להכללה תיאורטית מהקשר אחד להקשר דומה, ונתון בידי הקורא להחליט על כך.

5.V. התרומה לידע

המחקר סגר את הפער בידע, בתחום בדיקת התפיסות החברתיות וההיבטים המשפטיים בסוגיית העסקת מוגבלים בשכלם במקומות העבודה, בחברה הישראלית.

מבחינת תיאורטית, הוצע שינוי פרדיגמתי משמעותי כמודל להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה. מודל זה יכול להוות תשתית תיאורטית המשלבת היבטים חברתיים ומשפטיים כתוספת ליגוף הידעי הקיים. זאת, בנוסף להפרכת הדעה הרווחת שהעסקת מוגבלים בשכלם עלולה לשבש את הפעילות העסקית ולהרתיע לקוחות מלהיכנס אל בית העסק ולהשתמש בשירותיו.

מחקר זה הראה כי לעיתים ההיפך הוא הנכון, והעסקת מוגבלים בשכלם זוכה להערכתה החיובית של הסביבה החברתית המחמיאה למעסיק, בשל כך.

מודל המדיניות החברתי-משפטי "לב אל לב", העולה ממחקר זה, תואם את מודל הרווח-רווח מתורת המשחקים: המעסיקים מרוויחים כי הם יכולים להפיק תועלת כלכלית בשל החוקים שיעודדו העסקה של אנשים עם מוגבלויות. אנשים עם מוגבלות שכלית מחזקים את הדימוי העצמי שלהם, לומדים מיומנויות ויכולות, ומפתחים זהות חדשה כאנשים שמועילים לסביבה שלהם. ההורים יפיקו תועלת, כי ילדיהם יכולים להתקדם לכיוון אוטונומיה ואחריות עצמית. החברה מרוויחה גם היא, על ידי הכנסת אנשים עם מוגבלויות למעגל החברה וצמצום הצורך לתמוך כלכלית באנשים עם מוגבלות שכלית.

החדשנות שניתן לייחס למחקר נובעת מפיתוח מודל חדש להעסקת מוגבלים בשכלם, המערער על הפרדיגמה הקיימת. וכן, ניסוח חוק חדש היכול למלא את הלקונה במערך המשפטי הישראלי ביחס להעסקת מוגבלים בשכלם.

והמקוריות נעוצה בעובדה שזהו מחקר מקורי, לא נמצאו מחקרים דומים בתחום זה.

מההיבט המשפטי, אפשר שחוק עידוד העסקת מוגבלים בשכלם המוצע במחקר זה בא לחסות בצילו של 'חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו', ולצידו של 'חוק השוויון' התעסוקתי.

בכך, תרומתו של מחקר זה, אשר מרחיב במפורש את תחולת 'חוק השוויון' גם על אנשים מוגבלים בשכלם. שכן, עולה מהספרות אותה סקרנו שקהילת המוגבלים בשכלם אף מודרת, במידה זו או אחרת, מכלל אנשים עם מוגבלות. מנוסח ההסדרה בחקיקה לסוגיה עולה אוריינטציה לאנשים עם מוגבלות מסוימות, שהמוגבלים בשכלם אינם משתייכים אליהם.

מבחינה מעשית, 'חוק עידוד העסקת מוגבלים בשכלם' יכול להסדיר את קליטת המוגבלים במקומות העבודה, את מתן הסיוע הנדרש מטעם הגופים הממוסדים, ואת התשתית הכלכלית שתאפשר ניהול עסקי מאוזן של העסקים במדינת ישראל.

שינוי במדיניות העסקת המוגבלים בשכלם מתבטא בהקצאת משאבים לעידוד גופים וולונטריים כדוגמת תנועת 'גיבורים קטנים' אשר פועלים לקרוב האוכלוסייה הרגילה לעולמם של המוגבלים בשכלם.

מקורות

- אדמון, צ. (2002), *זכויות אנשים עם מוגבלות במשפט הישראלי: הבטים ביקורתיים*, תל-אביב, הפקולטה למשפטים.
- אלמגור-לוטן, א. וצדוק, ד. (2011), *עידוד תעסוקה של עובדים מקבוצות המאפיינות בתת-ייצוג*, ירושלים: הכנסת-מרכז המחקר והמידע.
- אריסטו, *אתיקה*, מהדורת ניקומאכוס, (מתרגם: י. ליבס) הוצאת שוקן, ירושלים, תשל"ג.
- בורדייה פייר, (2005), *גזענות האינטליגנציה*, בתוך: *שאלות בסוציולוגיה*, אבנר להב וניצה בן-ארי, תל אביב: רסלינג, עמ' 39-242.
- בן-זאב, א., גלעדי, מ., טילינגר, ר. (1991), *דעות קדומות*, תל-אביב, סדרת אורנים, הוצאת הקבוץ המאוחד.
- בר-יוסף, ר. (2011), *משפחה, קליטה, עבודה*. ירושלים, האוניברסיטה העברית- מאגנס.
- גולד סטיבן ג'יי (1992), *אין מידה לאדם*, תל אביב: הוצאת דביר, פרק 3 מדידת ראשים: פול ברוקה ותור הזהב של הקרניולוגיה",
- גופמן, א. (1983), *סטיגמה*, תל-אביב: רשפים.
- גביון ר., (2002) עיגון חוקתי למדיניות חברתית-כלכלית? לזכויות חברתיות וכלכליות? נייר רקע לכינוס התשיעי של המועצה הציבורית למכון לדמוקרטיה, המכון לדמוקרטיה, ירושלים.
- דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, (2005); ירושלים.
- דוידוב, ג. (2005), הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה, בתוך: רבין, י. ושני, י. – עורכים; (2004) *זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל*; אוניברסיטת ת"א; רמות.
- דורון, א. (2006), *בין הדרה חברתית למדיניות חברתית*, ירושלים, האוניברסיטה העברית-בית הספר לעבודה סוציאלית
- האמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות, *כתבי אמנה*, כרך 31 בעמ' 269; משרד המשפטים, ישראל.
- האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, *כתבי אמנה*, כרך 1, עמ' 205. משרד המשפטים, ישראל.
- האמנה הבינלאומית לזכויות אנשים עם מוגבלות (2006)
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcfinalrepe.htm>
- הכנסת – מרכז מחקר ומידע, (2001), *הצעת חוק יסוד: זכויות חברתיות*, ירושלים.
- ואן-לדר, א. (2001), *הצעת חוק יסוד: זכויות חברתיות – מסמך רקע*; ירושלים; הכנסת-מרכז מחקר ומידע.
- וינריב, א. (1980), *בעיות בפילוסופיה של המוסר*, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, תל-אביב.
- זיו נ. (2004), אנשים עם מוגבלויות – בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים, אצל: רבין, י. ושני, (עורכים), *זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל*, רמות – אוניברסיטת ת"א
- כהן, א. (2011), *קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות; השותפות הבין-מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות*, ירושלים, מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

- כהן, ר. , רוט, ד. , יורק, א. (2008), מנהיגות נוער לשינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות: שינוי עמדות ודימוי עצמי, ירושלים, *בטחון סוציאלי* (78), 101-126.
- מור, ש. (2009), בין המשגה פוליטית להכרה משפטית, בתוך: *נגישות לצדק חברתי בישראל*, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, ירושלים, תמוז תשס"ט, יולי 2009 .
- מונדלק, ג. , זכויות כלכליות בשיח החוקתי החדש: מזכויות חברתיות למימד החברתי של זכויות האדם, *שנתון משפט העבודה* (ז'); תשכ"ט.
- מזרחי, מ. (2011), מעבר לגן ולגיונגל: על גבולותיו החברתיים של שיח זכויות-אדם בישראל, *מעשי משפט* (ד'), תל-אביב, אוניברסיטת תל-אביב
- מנדלר דליה, נאון דניז (2003). הערכת תוכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. מכון ברוקדייל.
- סטריאר, ר. (2001), *מהדרה למעורבות חברתית, חברה ורווחה* (כ"א, 2), ירושלים, משרד הרווחה.
- פישמן-אפורי, א. (2007), זכויות תרבותיות וזכויות אדם, *משפטים* ל"ז, ירושלים, האוניברסיטה העברית.
- צפורי, ע. (2012), אינטליגנציה; *מפתח – כתב-עת לקסיקלי למחשבה פוליטית*, אוניברסיטת תל-אביב.
- רדאי, פ. וגולן, ע. (2006), חוקתיזציה של זכויות חברתיות, *המשפט - כתב עת לענייני משפט*, בית הספר למשפטים, ראשון-לציון-, ישראל.
- רימרמן א. וארטן-ברגמן ט. , (2005), חקיקת זכויות נכים ויישומה בישראל – מגמות וכיוונים עתידיים, *בטחון סוציאלי*, 69, ירושלים - המוסד לביטוח לאומי .
- רימרמן, א. , אברמי ש. , ארטן-ברגמן, ט. (2007), מדיניות כלפי אנשים עם נכויות : מחקיקה סוציאלית לחקיקת זכויות, אצל: אבירם א., גל, ג. , קטן, י. , *עיצוב מדיניות חברתית בישראל-מגמות וסוגיות*, ירושלים, מרכז טאוב-לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- רימרמן, א. וכץ, ש. (2005), מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון, *בטחון סוציאלי*, 65, ירושלים, המוסד לביטוח לאומי, עמ' 111-135.
- רוני, ח. (2005), *פיגור שכלי : עיון דרכי עבודה והוראה*. הוצאת אח, קריית ביאליק.
- ריקלין, ס. וקשמון, ר. (2004), *פיגור שכלי: הגדרה, סיווג מערכות תמיכה*. הוצאת אדם, חיפה.

מקורות באנגלית

AAIDD <http://www.aaid.org/21/3/2013>

AAMR <http://www.aaid.org/search/index.cfm/21/3/2013>

Adler, D. (2010). *Why Are Models So Popular*, <http://www.hayadan.org.il>.

Allport, G.W., (1968). The Historical Background of Modern Social Psychology, In: G. Lindezy & E. Aronson (Eds.). *Handbook of Social Psychology* (2nd. ed.): Vol. 1. Reading, MA: Addison Wesley

American Psychiatric Association DSM-IV (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. 4th. Ed. Washington DC: American Psychiatric. Association.

Ann Weaver Hart, (1988). Attribution as effect: An outsider principal's succession. *Journal of Educational Administration*, Vol. 26 Iss: 3, pp.331 – 352.

Antonak, R., Fiedler, C., & Mulick, J. (1989). Misconceptions relating to mental retardation. *Mental Retardation*, 27, 91-97.

Antonak, R. & Livneh, H., (1988). *The Measurements of Attitude toward People with Disabilities*. Springfield, U.S. Charles C. Thomas.

Aron, R. *Landmarks in Sociological Philosophy: Classical Sociological Theories – A collection of Essays*. Ra'anana: Open University (In Hebrew)

Arvey, R. D., Harpaz, I., and Liao H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138, 404-420.

Atkinson, A. B. (1998). Social exclusion, poverty and unemployment. In: A. B. Atkinson and John Hills (Eds.). *Exclusion, Employment and opportunity, Case Paper 4*.

Bailey, M. & Shinkwin, K., (1998). Disability Rights, in: Cowly, P. (Ed), *Conscience and Parliament*. London: Frank Cass.

Baker, D. (1979). Severely handicapped: Toward an inclusive definition. *AAESPH REVIEW*, 4(1), 52-65.

Barry, M., (1995). Rules for equalization of opportunities for persons with disabilities, ICIDH and Environmental Factors, *International Network*, 7, p. 10-13.

Berghman, J., (1995), Social Exclusion in Europe. In: Root G., (Ed.), (1995). *Beyond the Threshold: the Measurement and Analysis of Social Exclusion* .Bristol: The Policy Press.

Bergham, J. (1997). The resurgence of poverty and the struggle against social exclusion: A new challenge for social security in Europe. *International Social Security Review*, 50(1), 3-21.

Berzon, M. Gordon, D. and Holtzman, M. (1990). *Try Another Way – Rehabilitation of Handicapped Persons in the Free Market*. Jerusalem: National Insurance Institute Research and Planning Administration (In Hebrew).

Bickenbach, J.E.; (2001) Disability, human rights, law and policy in creation, in: Albrecht, G.L., Seelman, K.D. & Bury, M (E.ds). *Handbook of Disability Studies*. California: Thousand Oaks.

Blanck, P.D., (1998). *The Americans with Disabilities Act and the Emerging Workforce: Employment of People with Mental Retardation*, Washington, D.C; American Association of Mental Health.

- Blanck, P.D. (1993). *The Americans with Disabilities Act: Putting the Employment Provisions to Work, the Annenberg Washington Program. White Paper.*, Washington D.C.
- Blanck, P., Hill, E., Siegel, C.D. & Waterstone, M., (2004). *Disability Civil Rights Law and Policy*; St. Paul: Thomas.
- Brigham C. (1923). *A study of American Intelligence*. Princeton: Princeton University Press.
- Brimer, R.W. (1990). *Students with Severe Disabilities: Current Perspectives and Practices*. Mountain View, CA: Mayfield.
- Brown, C., McDaniel, R., Couch, R., & McClanahan, M. (1994). *Vocational evaluation and software: A consumer's guide*. (Available from Materials Development Center, Stout Vocational Rehabilitation Institute, University of Wisconsin--Stout, Menomonie).
- Bullock A. & Stallybrass O, (Ed) (1987). *The Fontana Dictionary of Modern Thought*. Israel: Am Oved, (In Hebrew)
- Burchard, T., LeGrand, J., & Piachaud, D. (2002). Degrees of Exclusion: Developing a dynamic multidimensional measure. In J. Hills, J. LeGrand, & D. Piachaud (Eds.). *Understanding Social Exclusion* (pp 30 - 43). Oxford: Oxford University Press.
- Butcher, S., & Wilton, R, (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, 39(2), 1079-1092.
- Carson R.C. & Butcher J. & Mineka S. (2001). *Abnormal Psychology and Modern Life*. The Open University, Israel. (In Hebrew)
- Carter, E.W., Hughes, C., Copeland, S.R., & Breen, C. (2001). Differences between high school students who do and do not volunteer to participate in a peer interaction program. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 26, 229-239.
- Choudhuri, D., Glauser, A., & Peregoy, J. (2004). Guidelines for writing a qualitative manuscript for the Journal of Counselling and Development. *Journal of Counseling and Development*, 82, 443-436.
- Cioffi D., Yovanoff, M.A & Mank, D., (2000). Employers' perceptions of employees with mental retardation. Manuscript submitted for publication. In: D. Unger (2002). *Employers' Attitudes toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, Vol.17 (1).
- Ciulla, J.B.(2000). *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work* New York: Times Books, Random House
- Clandinin, D. J. and Connelly, F. M. (2000). *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Clarke, A.M. & Clarke, A.D.B. (Eds)(1974). *Mental Deficiency: The Changing Outlook*. N.Y: Free Press.

Cohen, R. Rot, D. and York, A. (2008). Youth Leadership for Changing Attitudes toward Persons with Disabilities: Changing Attitudes and Self-Image. Jerusalem: *Social Security* (78), pp. 101 – 126.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcfinalrepe.htm>

Corrigan, P., W. & Watson, A.C. (2002). The paradox of self stigma and mental illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9, 35-53

Cramm, J.M., Finkenflügel, H., Kuijsten, H.R., & Van Exel, N.J.A. (2009). How employment support and social integration programs are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*. 53(6), 512–520.

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage

Davis, L. J. (1995). *Enforcing normalcy: Disability, deafness, and the Body*. WW Norton & Company Incorporated.

Donaldson, R.M., Helmstetter, E., Donaldson, J., & West, R. (1994). Influencing high school students' attitudes toward and interactions with peers with disabilities. *Social Education*, 58, 233-237.

Doyle, B. (1996); *Disability Discrimination: Law and Practice*. London: Jordans Publishing.

DeFleur, M.L., Kearney, P., and Plax, T.G. (1993). *Mastering Communication in Contemporary America*. Mountain View, CA; Mayfield.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2000a). *Handbook of Qualitative Research* Thousand Oaks, CA: Sage

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000b). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* Thousand Oaks, CA: Sage

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.), (2002). *The Qualitative Inquiry Reader*. Thousand Oaks, CA: Sage

Drake, R.F., (1999); *Understanding Disability*; London: Politics, Macmillan.

Drake, R.F., (2002). Disabled people, voluntary organization and participation in policy making. *Policy & Politics*, 30, p. 373-385.

Edgerton, R.B. (1993). *The Clock of Competence: Revised and Updated*. Berkely: University of California Press.

Eggelton, I., Robertson, S., Ryan, J., & Kober, R. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational*

Rehabilitation, 13, 95–107.

Eisenberg, N. (1982). Disability as stigma. In: M. Eisenberg, Griggins, C., & Ruval, R. (Eds.), *Disabled People as Second - Class Citizen* (pp. 3-12). New York: Springer.

Erin, J.N., Jager, B., & Underwood, M. (1997). Participants' attitudes about the integration of developmentally disabled people at a center for adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness, 91, 325-340.*

Erlich, N., (1980). *The Effect of the Means of Communication and the Authoritative Variable on Changing Attitude towards Handicapped People*. M.A Thesis, Bar-Ilan University, Ramat-Gan.

Estivill, J. (2003). *Concepts and Strategies for Combating Social Exclusion*. Geneva: International Labor Office.

Equal Rights for People with Disabilities Law of 1998. Jerusalem. The Law book, 1658 (In Hebrew).

Ezra, O., (2006). *Affirmative Action is Needed*, Tel Aviv, Hakibbutz Hmeuchad Publishing House (In Hebrew)

Favazza, P.C. & Odom, S.L. (1997). Promoting positive attitudes of kindergarden-age children towards people with disabilities. *Exceptional Children, 63(3), 405-419.*

Feldman D & Lahav Y. & Haimovitz S. (2007). *The Accessibility of the Israeli Society for Persons with Disabilities on the Threshold of the 21st Century*, Ministry of Justice, Israel.

Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V.S.H & Salvatore, S. (2007). Career search self - efficacy, family support, and Career Indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment, 15(2), 181-193.*

Field, M. A., & Sanchez, V.A (1999). *Equal Treatment for People with Mental Retardation: Having and Raising Children*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Fielder, C.R. & Simpson, R.L. (1987). Modifying the attitudes of non-handicapped high school students toward handicapped peers. *Exceptional Children, 53, 342-349.*

Fisher, D., Pumpian, I., & Sax, C. (1998). High school students' attitudes about and recommendations for their peers with significant disabilities. *Journal of Association for Persons with Severe Handicaps, 32, 272-280.*

Fitts, W.H. (1972a). *The self concept and performance*. New York: Dede Wallace Center Monograph.

Florian, V. & Kehat, D. (1987). Changing high school students' attitudes toward disabled people. *Health and Social Work, 1, 57-62.*

Forbath W. E. (2001). Constitutional Welfare Rights, *Ferdham Law Review, 1893*

Freedman, R.I., & Fresko, S.L. (1996). The meaning of work in the lives of people with disabilities: Consumer and family perspectives. *Journal of Rehabilitation*, 62(3), 49-55.

Fuqua, D.R., Rathbun, M. and Gade, E.M. (1984). A comparison of employer attitude toward the worker problems of eight types of disabled workers. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 15:40-43.

Gerber, P.(1977), Awareness of handicapping conditions and sociometric status in a integrated preschool setting. *Mental Retardation*, 15, 24-25.

Geertz, C., (1973). "Thick Description: Towards an Interpretation Theory of Culture". In: C. Geertz (Ed.). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.

George J. Romanes (1883). *Animal intelligence*. London: K. Paul

Gibson, D., & Groeneweg, G. (1986). Employer receptivity to the developmentally handicapped: when 'yes' means 'no'. *Canada's Mental Health*, 34(2), 12-18

Gillham, W.E.C, (1976). *Psychology Today*. Hodder and Stoughto

Gide, C. (1920). *Histoire des doctrines économiques* (Hebrew Translation, 1951).

Glaser, Barney G & Strauss, Anselm L., (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company

Gorbatov, R. & Ben Moshe, A. (2009). *Persons with Mental Disability – Statistical Review*. Jerusalem, Ministry of social Affairs and Social Services (In Hebrew).

Greenwood, R. & Johnson, V.A. (1987). Employers' perspective on workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 1. 37-45.

Grossman, H. J. (Ed.). (1983). *Classification in Mental Retardation* (Rev. Ed.). Washington, DC: American Association on Mental Deficiency.

Graham, G. (1999). *The Internet: A Philosophical inquiry*. London: Routledge.

Hartlage , L.C. (1974). *Factors Affecting Employer Receptivity toward the Mentally Retarded*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel: Stability and change over time. *Monthly Labor Review*.

Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1): 75-9.

Havranek, J.E. (1991). The social and individual costs of negative attitudes toward Persons with physical disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*. 22:15-21.

Heber, R. (1959). A Manual on Terminology and Classification in Mental Retardation. *American Journal of Mental Deficiency*; 64

Heber, R. (1961). *A Manual on Terminology and Classification in Mental Retardation* (re. ed) Washington, DC: *American Association on Mental Deficiency*.

Hen, A. (2003). The Association between the Framework of Living, Type of Employment and the Perception of Control and Patterns of Leisure Activity of Adults with Mental Disabilities in the Community. Tel-Aviv: Tel Aviv University: School of Social W. (In Hebrew)

Henry, D., Keys, C., Jopp, D., & Balcazar, F. (1996). The community living attitudes scale, mental retardation form: Development and psychometric properties. *Mental Retardation*, 34(3), 149-158.

Herr, S.S., (2003). Reforming Disability Nondiscrimination Law: A Comparative Perspective, *Journal of Law Reform*.(35)1-2, p. 305-400 .

Hills, J. (2004). *Inequality and the State*. Oxford: Oxford University Press.

Horne, M. (1985). *Attitudes toward handicapped students: Professional, peer and Parent Reactions*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Horne, M. (1985). *Attitudes toward handicapped students: Professional, peer and parent reactions*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Zchuyot/ChukimVeamanot/Chukim>

<http://www.justice.gov.il/MOJHeb/News/Amana.htm>

"*Intelligence: Knowns and Unknowns*" Report of a Task Force established by the Board of Scientific Affairs of the American Psychological Association, 1995.

<http://www4.ncsu.edu/~jwosbor2/otherfiles/PSY304/APA-intelligence.pdf>

[Jahoda, A.](#), Banks, P, Dagnan, D, Kemp, J, Kerr, W, and Williams, V (2009). *Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities*. [Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities](#), 22 (5). pp. 421-425. (doi:[10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x))

Jenkins, R. (1994). 'Us' and 'them' – ethnicity, racism, ideology, in R. Barot (ed.), *Racism and the Social Order*. London: Edwin Mellor Press.

Johnstone, D., (2001); *An introduction to Disability Studies*, London; David Fulton.

Jones, R. & Sick, D.(1970), Early perceptions of physical disability: A developmental study. *Rehabilitation Literature*, 31, 34-38.

Jones, R.L. (1984). *Attitudes and Attitude Change in Special Education: Theory and Practice*. Reston, V.A: The Council for Exceptional Children

Jordon, J., & Cessana, W. (1968). A Comparison of attitudes of four occupational groups toward education and physically disabled persons in Japan. *Journal of Social Psychology*, 78, 283-284.

- Kamir, O. (2007). [The Advantages of Human Dignity over Equal Liberty: Putting Israel's Values to Work](#). *Hamishpat Law Journal*, 23, 33-44 (in Hebrew).
- Kant, I., (1983). *"Theory and Practice" in Perpetual Peace and Other Essays on Politics, History, and Morals* (T. Humphrey editor and translator. Indianapolis, Hackett, P.73-74
- Katz, D. (1960). *The Functional Approach to the Study of Attitudes*. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
- Katz, S. & Yekutieli, E. (1974). Employers' attitudes toward hiring mentally retarded workers. *Saad*, 18 (2), 35-38.
- Katz, P.A. (1983). Development foundation of gender and racial attitude, In: R. L. Leahy (Ed.). *The child's construction of social inequality*, N.Y: Academic Press.
- Kelman, H. (1961). *Processes of Opinion Change*. *Public Opinion Quarterly*, 25, 57-78.
- Kishi, G.S. & Meyer, L.H. (1994). What children report and remember: A six-year follow-up of the effects of social contact between peers with and without severe disabilities. *Journal of Association for Persons with Severe Handicaps*, 19, 277-289.
- Kober, R., & Eggleton, I.R.C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 756-760.
- Kvale, S. (2002). The social construction of validity. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Qualitative Inquiry Reader* (pp. 325-299). Thousand Oaks CA: Sage
- Kokasa, C.J. and Maslow, P., (1986). Employment of people with epilepsy: A review of employer attitude survey. *Journal of Rehabilitation*, 52: 31-34.
- Kock, M., (2004); Disability Law in Germany :An Overview on Employment and Access, *German Law Journal*, Vol. 5, No. 11.
- Krajewski, J. & Flaherty, T. (2000), Attitudes of high school students toward individuals with mental retardation. *Mental Retardation*, 38, 154-162.
- Kregel J. Parent, W. and West, M. (1994). The Impact of Behavioral Deficits on the Employment Retention of Supported Employment Participants. *Neurorehabilitation* 4.
- Kregel, J., & Dean, D.H.; (2003); Sheltered vs. supported employment: A directed comparison of long-term earning outcomes for individuals with cognitive disabilities. In: Kregel, J., Dean, M.D. & Wehman, P. (Eds), *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: A Longitudinal Impact of Workplace Supports*. Retrieved from: www.worksupport.com/Main/deanmanual.asp.Feb.27
- Lasswell, H.D. (1948). *Power and Personality*. New York: W. W. Norton.
- Lather, P. (1995). *Creating a Multi-Layered Text: Women AIDS and Angels*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco

- Lazaration, A. (2003). Evaluative criteria for qualitative research in applied linguistics: Whose criteria and whose research. *The Modern Language Journal* .1-12 ,87
- Lee, B. A., (2003). A decade of the mercies with disabilities act: Judicial outcomes and unresolved problems. *Industrial Relations*, 42, p.11-30.
- Levy, J.M., Jessop-Jones, D.J., Rimmerman, A. and Levy, P. H. (1991). Employment of persons with severe disabilities in large businesses in the U.S. *International Journal of Rehabilitation Research* , 14: 323-33
- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., & Levy, P.H. (1992). Attitudes and practices regarding the employment of persons with disabilities in fortune 500 corporations: A national study. *Mental Retardation*, 50 (2), 67-75.
- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. (1993). Determinants of attitudes of NY state employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-54.
- Levy-Kadman, S. (2000). Attachment, Control and Sense of Loneliness among visually Handicapped Persons. Ramat Gan, Bar-Ilan University (In Hebrew)
- Libster, Y. (2003). *Persons with Mental Disabilities in the Work Market and the role of Occupational Therapy in their Integration*. Integrative Seminar, Jerusalem: Hebrew University (In Hebrew).
- Lincoln, Y. S. (2002). Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.). *The Qualitative Inquiry Reader*. pp. 327-345). Thousand Oaks, CA: Sage
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverley Hills: Sage Publications.
- Linton S., (1998). *Claiming Disability*, N.Y. University Press, U.S.A.
- Lister, R. (2004). *Poverty*. Cambridge: Polity Press.
- Livneh, H. (1988). *A Dimensional Perspective on the Origin of Negative Attitudes toward Persons with Disabilities*. In: H.E. Yucker (Ed.), *Attitude toward Persons with Disabilities* (35-46), N.Y., Springer Publisher Company.
- Lukasson, R. Coulter, D.L. Polloway, E.A., Reiss, S., Schalock, R.L., Snell, M.E., Spitalnik, D.M., Stark, J.A (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports*. Washington DC: American Association of Mental Retardation
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., Schalock, R.L., Snell, M.E., Spitalnick, D.M., Spreat, S. & Tasse, M.J. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports* (10 Ed). Washington DC: American Association on Mental Retardation.
- Luria, A.R., (1976). *The Cognitive Development: Its Culture and Social Foundation*, Harvard University Press.

Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights (1997), *International Commission of Jurists (ICJ)*, (Jan, 26, 1997).

McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the workforce: A survey of fortune 500 company, attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4 (2), 107-123.

MacMillan, D.L., Gresham, F.M., & Siperstein, G.N.(1993).Conceptual and psychometric concerns about the 1992 AAMR definition of mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 98, 325-335.

Marcouiller, J.A., Smith, C.A., Bordieri, J.E. (1987). Hiring practices and attitudes of foodservice employers toward mentally retarded workers. *Journal of Rehabilitation* , 53(3), 47-50.

Marshall,. T.H. (1965) "Work and Wealth", in: *Class, Citizenship, and Social Development*. New York: Anchor Books, 230, 234-5.

Marshall, T.H. , (1992)., "Citizenship and Social Class" reprinted in *Citizenship and Social Class* , Pluto Press, London.

McGuire, W.J. (1985). *Attitude Change*. In: G. Lindezy & E. Aronson (Eds.). *Handbook of Social Psychology* (2nd Ed.): Vol. 2 (.233-346). N.Y.: Random House

McMillan, D.L., Gresham, F.M., Bocian, K.M. & Lambros, K.M. (1998). Current plight of bordering students: Where do they belong? *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 33, 83-94.

Miles, M. B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis*. (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyer, L.H., Peck, C.A., & Brown, L. (Eds.)(1991).*Critical Issues in the Lives of People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.

Meyerson A., (1988), 1970's and Onward: The Civil Rights Perspective; In: *The Second National Conference on Legal Rights of Citizens with Mental Retardation, Meriland*.

Miles, M.B., and Huberman, A.M., (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks California: Sage.

Minskoff, E., Saunter, S.W., Hoffman, F.J, & Howks, R. (1987). Employer attitudes toward hiring learning disabled. *Journal of Learning Disabilities*, 20: 53-57.

Minow, M., (1990). *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion and American Law*: Ithaca: Cornell University Press.

Mizrachi, M. (2011). Beyond the Garden and the Jungle: On the Social boundaries of the human rights discourse in Israel. *Ma'asei Mishpat* (4). Tel Aviv University (In Hebrew)

Moore, C.L., Fiest- Price, S., & Alston, R.J. (2002). Competitive employment and mental retardation; Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability and rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 14-19.

MOW International Research Team, (1987). *The Meaning of Working*; London: Academic Press.

Nietupski, J. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Journal of Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*.

Nietupski, J., Hamre-Nietupski, S., Vander Hart, N.S., & Fishback, K. (1996). Employer perception of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31: 310-323.

Nussbaum, M., (2005). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.

O'Brien, G.E. (1992) "Changing Meaning of Work," in Jean F. Hartley & Geoffrey M. Stephenson (Eds.), *Employment Relations: The Psychology of Influence and Control at Work*. Oxford: Blackwell, 44, 55, 59.

O'Boyle, E.J. (1994). The Need for Work as Such: *The Social Economics of Human Material Need*, Southern Illinois University Press, U.S.

Ofir, A. Orenstein, D. (2001). Rights of children with disabilities law, 1998: Emancipation in the end of the 20th century. In: Barak, A. Adler, S. Ben-Israel, R. Eliasof et. al. Sefer Menachem Goldberg, Tel Aviv, *Sadan* (In Hebrew).

Oliver M.J. (1990). *The Politics of Disablement*. U.K: The Macmillan Press. Olson,

Olney M.F. & Kennedy J. (2000). National Estimates of Vocational Service Utilization and Job Placement Rates for Adults with Mental Retardation, *Mental Retardation*, 39(1), 9 - 32

Ophir, A. (2011). Concept. *Maftekh* - Minerva Humanities Center, Tel-Aviv University.

Parent, W.S., & Everson, J.M. (1986). Competencies of disabled workers in industry, a review of business literature. *Journal of Rehabilitation*, 4: 16-23.

Parker, I. (2004). Criteria for qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 95-106.

Pepperman, B. (2011). *Integration of Individuals with Disabilities into the Work Market in the Current Decade – Turning Point or Revolution*. Presentation for the second annual conference of The Department for the Integration of People with Disabilities into the Labor Market, Jerusalem Ministry of Industry, Trade and Labor (In Hebrew).

Phelps, W.R. (1974). Attitudes related to the employment of the mentally retarded. In: P.

Wehman (Ed.), *Competitive Employment: New Horizons for Severely Disabled Individuals* (p. 120-122). Baltimore: Paul H. Brookes.

Poole, L.D. (1987). Comparative employment of persons with severe physical disabilities, *Journal of Rehabilitation*. 53 :20-25.

"Proclamation of Teheran" (1968) in *Final Act of the International Conference on Human Rights Teheran*, 22 April to 13 May 1968, U.N. Doc. A/CONF. 32/41.

Quinn, K.M., Macrea, C.N. & Bodnhausen, G.V. (2003). Stereotyping and impression formation: How categorical thinking shapes person perception. In M. A.Hogg & J. Cooper (Eds.), *The Sage Handbook of Social Psychology*, (pp 211-231), London, SAGE.

Rabin Margalioth, S. (2000). Who is harassed by sexual harassment at work? *Tel Aviv: Annual Book of Law at Work*, 7, 155 (In Hebrew)

Raday, F. & Golan, E. (2006). Constitutionalization of Social Rights. *Hamishpat – Journal – the Legal Affairs of the School of Law*.Rishon Le'Zion (In Hebrew)

Raiter, S. Levy, A. Pinto, B. (1980). The factors Influencing Leisure time Activities of Young Persons with Mental disabilities. *Hevra U'revacha*, C. 406 – 413. Jerusalem: Ministry of Social Affairs and social Services (in Hebrew).

Ram, A. (1998). *Supported Employment and Protected Employment for Persons with Autism*. Tel Aviv, ALUT, the Israeli Society for Autistic Children www.alut.org.il (In Hebrew).

Rawls, J., (1972). *A Theory of Justice*. Oxford: Oxford University Press.

Rawls, J., (1985). *Justice as Fairness: Political not Metaphysical Philosophy and Public Affairs*, 14, pp. 223-251.

Report of the Public Committee for Examining the Affairs of Handicapped Persons and Promoting their Integratio into Society. Jerusalem: Ministry of Justice (In Hebrew)

Report prepared for the Academic Network of European Disability Experts (ANED) (2009), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

Richardson S.A., Koller H, Katz, M. (1985). Relationship of Upbringing to Later Behavior Disturbance of Mildly Mentally Retarded Young People. *American Journal of Mental Deficiency*. July; 90 (1): 1-8.

Riklin, S. & Kashmon, R. (2004). *Mental Retardation: Definition, Classification, Support Systems*. Haifa: Adam Publications (In Hebrew)

Rimmerman, A., Hosmi, B., & Duvdevany, I. (2000). Contact and attitudes toward individuals with disabilities among students tutoring children with developmental disabilities. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 25, 13-18.

Rimmerman, A. & Herr, S. S. (2004). *The Power of the Powerless: A Study of the 2000's Disability in Israel*. *Journal of Disability Policy Studies*, 15, 12-18, 2004.

Robson, C. (1993). *Real World Research*, Oxford, U.K. Blackwell

Roessler, R., & Boone, S. (1977). Life outlook of rehabilitation clients: A comparative analysis. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 2(8), 89-98.

Room, G., et al, (1992), National Policies to combat social exclusion. Brussels: European Commission.

Root, G., (1995). Poverty in Europe: Competing Paradigms of Analysis. *Policy and Politics*, 23(2), 103-113.

Rorty, R. (1979). *Philosophy and the Mirror of Nature*. Princeton, NJ: Princeton University Press

Sandieson, R. (2002). Students' attitudes toward their peers with developmental disabilities. *Clinical Bulletin of the Developmental Disabilities Program*, 13, 1-11.

Sanger, G., (1953), *The social psychology of prejudice*, N.Y: Harper Brothers.

Schalock, R. L., Luckasson, R. A., & Shogren, K. A. et al. (2007). [The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability](#). *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45 (2), 116-124

Schalock, R., Coulter, D., Polloway, E., Reiss, S., Snoll, M., Spitalnik, D., & Stark, J.) (1994, the Changing Conception of Mental Retardation: Implications for the Field. *Mental Retardation*, 32, 181-193.

Schwandt, T. A. (1996). Farewell to criteriology. *Qualitative Inquiry* 2, 58-72.

Schwandt, T. A. (1997). Reading the problem of evaluation in social inquiry *Qualitative Inquiry*, 3, 4-22.

Shelasky, S. and Arieli, M. (2001). From the Interpretive Approach to a Post Modern Approach to Educational Research. In: Sabar, N. (2001) (Ed.). *Genres and Tradition in Qualitative Research*. Lod: Dvir (In Hebrew).

Schram, S., (2000), *After Welfare: The Culture of Postindustrial Social Policy*. N.Y & London: N.Y. University Press.

Shafer, M.S., Hill, J., Seyfarth, J., & Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, 92(3), 304-311.

Shapiro, J.S., (1994). *No Pity*. N.Y. Random House. Silver, H. (1994).

Shelasky, S.& Alpert B.(2007).*Ways of Writing Qualitative Research*. Mofet Institute, Tel- Aviv (Hebrew).

Shkedi, A. (2011) *The Meaning behind the Words, Methodologies of Qualitative Research: Theory and Practice*. Tel Aviv: Ramot (In Hebrew)

Simmons T. & Flexner R, (1992). Business and Rehabilitation Factors in the Development of Supported Employment Programs for Adults with Developmental Disabilities, *Journal of Rehabilitation* 58(1): 35-42.

Siporin, S. (1999). Help Wanted: Supporting Workers with Developmental Disabilities. *OT Practice*, 49(8), 18-24.

Social Exclusion Unit (2004). *Breaking the Cycle, Taking Stock of Progress and Priorities for the Future*. London: Office of the Deputy Prime Minister.

Social exclusion and social solidarity. *International Labour Review*, 133, 5-6, 531-78.

Solow, R., (1998). *Work and Welfare*. (A. Gutmann Ed., Princeton, 3-43.

Smith, J. K. & Deemer, D. K (2000). The problem of criteria in the age of relativism .In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage. pp. 877-896

Smith, J.D., Social (2000), *Constructions of Mental Retardation: Impersonal Histories and the Hope for Personal Futures*. In: *Mental Retardation in the 21st Century*, Wehmeyer, M. L.& Patton, J.R.(Ed.). Focus on Autism & Other Development Disabilities, Vol. 15, Issue 2.

Sobsey, D. & Mansell, S. (1990). The prevention of sexual abuse of people with developmental disabilities. *Developmental Disabilities Bulletin*, 18, 51-66.

Spencer H. (1878). *The Principles of Psychology - System of Synthetic. Philosophy*. New York: D. Appleton

Spicker, P. E. (1997). Exclusion. *Journal of Common Market Studies*, 35 (1), 135-143.

Stacher, J., (1992). Responding to employers' concerns about the ADA and job applicants with disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* , 23: 37-40.

Standing, G. (1999), *Global Labor Flexibility*, U.K., Palgrave Macmillan , p. 337

Taylor, S.J., (2003); Disabled Workers Deserve Real Choice. The Center for an Accessible Society. Retrived from: www.accessiblesociety.org.Feb.4.

Tzabar Ben-Yehoshua, N. (1990, 1995, 1997). *Qualitative Research in Teaching and Learning*. Givatayim: Modan-Masada (In Hebrew)

Tzabar Ben-Yehoshua, N. (2001). *Genres and Traditions in Qualitative Research*. Lod: Dvir Publications (In Hebrew)

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.

The Limburg Principles (1987). *On the Implementation of the International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights*, U.N. Doc. E/CN.4/1987/17 (Jan.8, 1987).

Toyerman , D., (2011). *Self – Esteem and Job Satisfaction among Women and Men with Intellectual Disability who Work in Sheltered Workshops*, Beer-Sheva. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree of Master of Social Work At Ben-Gurion University.

Tredgold, A.F. (1908), *Mental Deficiency*. London: Bailere, Tindall & Fox.

Trent, L.M. (1993). Changing student attitudes about disabilities. *Principal*, 73, 32-34.

Trope, Y. & Gaunt, R. (2003). Attribution and person perception. In: M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.), *The Sage Handbook of Social Psychology*, (pp 211-231). London, SAGE.

U.N. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*, G.A. res 217A (3), U.N. Doc A/810 at P. 71

U.S. Government Accountability Office, (2011). *Participant-Identified Leading Practices That Could Increase the Employment of Individuals with Disabilities in the Federal Workforce*, p. 6.

Van Leder, A. (2001). *Proposed Basic Law: Social Rights – Background Document*. Jerusalem: Knesset Research and Information center (In Hebrew)

"*Viena Declaration and Program of Action*" (1993). World Conference on Human Rights, Vienna 14-25 June 1993, U.N. Doc. A/CONF. 157/23.

Wehmeyer, M.L. (1994). Employment status and perception of control of adults with cognitive disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 15(2), 119-131.

Wehmeyer, M.L. and Metzler, C. (1995). How self-determined are people with mentalretardation? The National Consumer Survey. *Mental Retardation*, 33, 2,(111-119).

Wehmeyer, M. L. ; (1996) Student self-report measure of self-determination for students with cognitive disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31, 282-293.

The Sage Handbook of Social Psychology, (pp 211-231), London, SAGE Publications.

Westling, D.L., & Fox, L. (2000). *Teaching Students with Severe Disabilities*, N.J: Merrill, an Imprint of Prentice Hall.

Whithney-Thomas, J. & M. Moloney (2001). Who I Am and What I Want: Adolescents' Self-Definition and Struggles. *Exceptional Children*, Vol. 67, 3, 375-389.

Wolfe, M., (1995). Globalization and social exclusion: Some paradoxes. In: Rodgers, G. & Gore, C., & Figueiredo, J., (Eds). *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. Geneva: International Institute for Labor Studies.

Wolfensberger, W. (1972). *The principle of Normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation, Canada.

www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m00893.pdf

www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m00425.pdf

Yanay, M. (1996). *Employers Attitudes to the Employment of Mentally Retarded Persons*. M.A. Thesis, Ramat Gan: Bar Ilan University: School of Social Work.

Yin, R. (1989). *Case study research: Design and methods* (Rev. ed.). Newbury Park, CA: Sage Publishing.

Yuker, H. E. (1988a). *Attitudes Toward People With Disabilities*. New York: Springer.

Zajonc, R.B., & Markus, H. (1982). *Affective and Cognitive Factors in Preferences*. *Journal of Consumer Research*, 9, 121-131.