

שולחן עגול בנושא מפעלים מוגנים - 25/7/16

משתתפים:

ד"ר עינת אלבין- מנהלת הקליניקות באוניב' העברית.

עו"ד דנה גינוסר, עו"ד דנה ברכפלד, עודאי עתאמנה, דן אורבך, הראל כהן- הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות.

דני כץ- המפקח הארצי על התעסוקה באגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד הרווחה.

ענת שלהב- אגף השיקום, משרד הרווחה.

ד"ר רוני הולר מביה"ס לעו"ס באוניב' העברית.

נעמה לרנר, אביבית אהרונוף – בזכות.

מרגלית פילר- אלווין.

צופית זייגר ושמוליק ברחד- חברת "א.ד.נ.מ."

נועה ביתן- אקים

עו"ד בלהה ברג- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

מישל ביטן- עובד במפעל מוגן באשדוד.

אדיב- עובד במפעל מוגן של עמותת יחדיו בבאר שבע. נמצא בקבוצה של סנגור עצמי.

אילנה- מאפשרת בסנגור העצמי.

מרסלו- עובד במפעל שיקומי בבאר שבע ושייך לקבוצה של תעסוקה נתמכת.

נילי ריימונד- נציגת השדולה בכנסת.

גיא שמחי- ההסתדרות החדשה.

דיון לאחר המצגת של הסטודנטים:

ענת שלהב: מברכת על הדיון, יש כמה שאלות שהראל דיבר על דברים משמעותיים. היינו רוצים שתהיה חקיקה, שיהיה יותר ניווד. מסכימה עם הרבה דברים. לגבי הנתונים- באגף השיקום עשינו רפורמה, יש לנו ספר מפעל שיש בו סטנדרטיזציה של העבודה במפעלים ואשמח להעביר אותו. אני אשמח להמשיך להיות אתכם בקשר ולדייק את הנתונים. אנחנו קוראים למפעלים- מפעל מקדם תעסוקה, מתוך תפיסה של רצף. אנחנו מפתחים תכניות כחלק מהרפורמה. כיום כ-6000 אנשים של אגף השיקום משולבים במפעלים מוגנים.

במסגרת הרפורמה הגדלנו את התעריף שמשולם במפעלים, לפני כשנתיים הכנסנו צוות שיקום של עו"ס ומרפאה בעיסוק שאחראיות על השיקום, פיתחנו קבוצות של אנשים שמתאימים לצאת מהמפעל ועושים איתם עבודה לקראת היציאה, כאשר עד שנה מהיציאה יכולים לחזור למפעל. לפעמים גם כשאדם רוצה ומתאים לצאת, המשפחה שלו לא רוצה. עד היום לא עברו הרבה עובדים מהמפעלים. התכנית בשלבי הטמעה. בשנה האחרונה כל צוותי המפעלים עברו קורסים בנושא.

מתייחסים שונה לאנשים שנכנסים היום למפעלים- שצריכים לצאת תוך שנה. לבין אלה שנמצאים שם כבר שנים- ושם יותר קשה לצאת. מתוכם יצאו בין 50 ל-80 אנשים.

לא נקבע יעד מספרי ואין יעד לסיום התכנית.

על כל אחד שיוצא נכנס אחד חדש.

בשנה הזאת נכנסו למפעלים 200-100 אנשים חדשים.

דני כץ - מצטרף לדברים שענת אמרה, רואה ביום הזה הזדמנות להיות בקשר ולהיעזר בקליניקה.

לגבי אנשים עם מוגבלות שכלית-אנחנו נותנים שירות לאנשים בקצה הנמוך של הרצף. אנשים עם פיגור קשה ועמוק. אנחנו גם נמצאים בשינוי, בשבועות הקרובים ישתנה המונח מע"ש ל"רשת"- רצף שירותי תעסוקה, מתוך ציפייה שאנשים ינועו על הרצף. פיתחנו כלים לבדיקה והערכה של ניווד על פני הרצף. יש לנו היום יותר מ-1500 אנשים בשוק החופשי בתעסוקה נתמכת, ו-3500 אנשים במפעלים המוגנים, שגם הם בשלבים שונים על הרצף. חלק זקוקים לתמיכות רבות, חלק בהכשרה או בהכנה לקראת יציאה לשוק. אנחנו מפתחים קונספט של "מוגן בשוק פתוח", לאלה שזקוקים לתמיכות, ומגיעים כקבוצה עם מדריך למפעל רגיל קיים (מובלעת). בהתחלה מועסקים במעמד של משתקמים, ואחכ בודקים אם מסוגל להשתלב כעובד ביחסי עובד-מעסיק ואם לא- נשאר במעמד של משתקם (בהתאם להערכת כושר העבודה).

קשה מאוד להתקדם, יש בעיה של תקציבים וגם חקיקה לא מתקדמת מספיק מהר.

היתה הצעת חוק להסדרת יחסי העבודה במפעלים המוגנים, ששיתפנו פעולה עם הנציבות, ולא הצלחנו להעביר בגלל קשיים תקציביים ואחרים.

יש צורך בחקיקה שתגדיר מהו מפעל מוגן ומי צריך להיות שם.

הנציבות רצתה להחיל שם יחסי עובד-מעסיק במפעלים, ושם זה נתקע, כי היינו צריכים להראות מאין להביא את התקציב לשלם משכורות, כיוון שהמפעלים היום הם מאוד לחוצים תקציבית, חוץ מהמשקם, שמקבל תקצוב.

רוני הולר - הדו"ח מעולה וכתוב טוב והנתונים ברובם מאוד מדויקים. תע"ס זה לא חוק, המעמד המשפטי שלו לא מקנה זכויות, והוא מיועד לאנשי המקצוע, אלא זה נוהל פנימי.

רשת בטחון סוציאלית- קריטי לחופש בחירה תעסוקתי. צריך להתייחס לזה כשמדברים על מודלים חלופיים.

בבריאות הנפש אין כמעט תוספות של שר"מ וניידות ולכן הרשת שם מאוד מחוררת, ולאנשים אין באמת בחירה.

עינת אלבין - מדברת על החשיבות של השמה איכותית בעבודה, מהניסיון שלנו עם חבר'ה עוורים שהציעו להם עבודה בניקיון במזרח ירושלים.

דנה גינוסר - צריך לקחת בחשבון גם את דור המדבר שלא בהכרח רוצה שינוי.

בלהה ברג - כשהתחלתי לעבוד על הנושא, היו כבר תכניות אב, וועדות, סיכומים, דוחות והמלצות, שדיברו על הרצף התעסוקתי. המשרדים טענו אז להעדר תקציב. בעקבות וועדת לרון הוקצה גם למשרד הרווחה וגם למשרד הבריאות תקציב של כ-15 מיליון שח בשנה ל-5 שנים במטרה להביא לניוד העובדים מתעסוקה מוגנת לתעסוקה נתמכת. אנחנו פנינו לשני המשרדים בבקשה לקבל נתונים מדויקים לגבי מספר העובדים במפעלים המוגנים כדי לדעת אם היה תהליך משמעותי, והתקשינו מאוד לקבל את הנתונים המדויקים, ועד היום אנחנו לא יודעים בדיוק כמה מועסקים הטענה היתה שמשרד הבריאות פעל להכנסת יותר אנשים לתעסוקה הנתמכת, אך לא ברור אם באמת יצאו אנשים מהמפעלים המוגנים.

אני חושבת שהדוח מצוין ומאוד נהנית. סוקר באופן יפה עובדתית ומשפטית.

במהלך העבודה על החקיקה, יש לנו מספר דילמות, ואשמח אם בדיון שלנו היום נדבר על כך. יש מתח גדול בין המרכז והפריפריה, אחת הבעיות שעלינו עליהן היא העדר מקומות עבודה בפריפריה, והחשש הוא שתהליכים כאלה בפריפריה עלולים להוציא אנשים מתעסוקה, ולכן חשבנו שנכון לאפשר לאנשים שרוצים זאת להישאר במפעל המוגן, אך להסדיר את הזכויות שלהם.

המפעל בגרמניה בנוי על בסיס עסקי, ומגוון רחב של תחומי עבודה, ואנשים יכולים לבחור במה לעסוק.

יש גם חובת ייצוג הולם, ואפשרות לשלם את הקנס במקום להעסיק אנשים עם מוגבלות.

צופית - אנחנו חברה בצפון שעוסקת ברצף התעסוקתי. אין ספק שכל היושבים כאן היו רוצים לראות את העובדים משתלבים בשוק החופשי, אבל נדבר מאוד חשוב הוא החברה, הקהילה, ונדרש חינוך, מלחמה יומיומית שאנחנו צריכים להילחם. בחוויה שלי, בכל מפעל מוגן יושבים אנשים שהיינו יכולים לשלב בשוק

החופשי, והשאלה אם יש להם מעגל תמיכה שיאפשר להם את זה, ולהישאר בעבודה לאורך זמן. בשנים האחרונות יש באמת יוזמות ברוכות של שילוב עם תמיכות, של משרד הרווחה.

לדעתי הבעיה היא לא העבודה אלא השילוב בקהילה. המפעל המוגן מספק מסגרת חברתית, והשאלה איך אפשר להעביר את זה לקהילה ולא כמסגרת נפרדת. העבודה צריכה להיות עם הקהילה, שתבין שהאנשים האלה הם חלק מאיתנו, ובכך צריך להשקיע את המשאבים. צריך הסעות, צריך מלווה וכד'. לשנות את העמדות בחברה, וזה החלק הקשה.

הדרישות היום ממעסיקים הן גבוהות, לא פשוט להעסיק אדם עם מוגבלות, וצריך להסיר חסמים.

נעמה לרנר - כל כך חשוב שהשטח יוביל את השינוי. תשלום שכר ותנאי העסקה הוגנים זה לא מספיק. יחסי עובד מעסיק כמו במשקם עדיין לא המקום שאליו אנחנו רוצים להגיע. העניין הוא שינוי תפיסה ממודל רפואי של אבחונים ולקויות למודל חברתי. להעביר את הכספים לשינוי חברתי שהרוב המכריע ממש של אנשים עם מוגבלות יועסק בחברה.

אדיב: רוצה לדבר על המע"ש ואיפה שהוא נמצא היום. הוא נמצא במע"ש באר-שבע, עובד שם 13 שנה, ו-8 שנים לא הוציאו אותו לעבודה בשוק החופשי. נתנו הרבה הסברים לא נכונים. מעסיקים לא רוצים לקחת בן אדם עיוור ולא רוצה לקחת סיכון. הוא מקבל 1100 ₪. המע"ש מופעל על ידי עמותת "יחדיו". העבודה שנעשית היא של "אסם". אני רוצה לצאת לעבוד בשוק החופשי ולקבל שכר גבוה יותר. עבד ב"קליר" והחזירו אותו למע"ש. זאת האחראית על התעסוקה הנתמכת היא שהחזירה אותי למע"ש. אדיב הוא בוגר שירות לאומי, היתה נפילה בחזרה למע"ש.

גיא שמחי - תנו לי את הטלפון שלכם ונעזור בשילוב של אדיב בדרום.

חיים ביטן - יש מאות מקרים של עובדים שרוצים לצאת לשוק ולהתפרנס. כולם ממורמרים.

אדיב: אם היה עכשיו 7000 ₪ הייתי נשאר. היחס לא טוב, השירות, מזלזלים בנו. אין לי מצב רוח ללכת לעבוד שם בגלל שאין ברירה אני הולך. לאן אני אלך? אם אין מקום אחר, עבד בבית דפוס והחזירו אותו למע"ש. אני שבע שנים בדפוס, ב-11.4 חזרנו למע"ש. הדפוס הוא גם של המע"ש.

מישל ביטן - גר בגן יבנה עובד באשדוד. על כל יום שלא מגיעים מורידים 45 שח. אם רוצים לצאת להפסקה 4 דקות לפני, לא מאפשרים. אני מרגיש כמו בגטו. אנחנו מקבלים שכר של 9.14 שח לשעה. לא מקבלים שכר על שעות נוספות. עושה אריזות. על ימי חג לא מקבלים תשלום. זו החלטה של השירות לעיוור במשרד הרווחה, זה לא חוק מדינה. בכל מפעל יש חוק אחר. חופשה שנתית משלמים רק 7 ימים ולא 12 יום כמו לכל עובד. חופשת מחלה 10 ימים בשנה בלבד. זה לא פייר. במקום לעזור לעוורים.

מרגלית - מה תעשו אם מחר יסגרו את המפעל.

עינת - מדובר על סגירה הדרגתית.

נילי ריימונד - זאת אוכלוסיה שבויה ומונצלת. יש כאלה שמרוויחים גם 5 שח לשעה.

מרגלית - היינו מאוד שמחים להיות במודל האמריקאי, בחזון שלו.

מרסלו - עובד עם אדיב במעש וגם בתעסוקה נתמכת בבית אבות יומיים בשבוע. במעש יש כמה רמות של יכולות, ויש כאלה שיש להם יכולת גבוהה יותר, כמוני. איך יכול להיות שמנסים להגביל את היכולות שלי ליכולות הנמוכות. אנחנו מקבלים תשלום לפי הספק, ואנחנו עובדים חצי משרה. מקבל 10 שח לשעה למרות שהרמה שלי גבוהה. בבית אבות אני עוזר במטבח, קילופים, מחלק סכום לשולחנות, מנקה את השולחן. במעש עושים אריזות. העוסית שמלווה אותי מהעמותה עובדת בשיתוף עם עמותת יחדיו שמפעילה את המעש.

אילנה - בבאר שבע אין הרבה אפשרויות יש הסללה, יועצות בית הספר מעבירות אוטומטית למעש של יחדיו. יש את הקרן למפעלי שיקום, של אגף השיקום, וגם זה לא אטרקציה.

מרגלית - את מפעלי הרשת שעליהם דיבר דני מפעילים ארגונים כמונו. אצלנו יוצאים לפחות 5% מהמעש לשוק החופשי. עדיין יש קבוצה גדולה של אנשים שנמצאים במפעלים, ואני מייצגת את פורום פת של 11 ארגונים שעוסקים בהשמה של אנשים עם מוגבלות, והיינו רוצים עוגן חוקי ושזה לא יהיה נתון לשקול דעת של

עוסית ספציפית. צריך שיהיו יותר אלטרנטיבות של תעסוקה, וגם בתוך המסגרות המוגנות צריך להסדיר חוקית את העבודה במפעלים.

נועה מאקים- הדוח מאוד חשוב והדיון הזה היה צריך להיעשות מזמן. ערכנו מחקר ומצאנו שיש כ-10000 אנשים עם מוגבלות שכלית שלא נמצאים במסגרת כלשהי, לא בשוק החופשי ולא במפעלים מוגנים. מהמחקר עלה הרבה אנשים לא רוצים להיות במפעלים המוגנים, גם בגלל התנאים וטיב השירות, אבל הרבה רוצים להשתלב בשוק החופשי, יחד עם קבוצת השווים. כפי שנאמר, אין בחירה בפריפריה לאנשים עם מוגבלות שכלית, ויש רבים שמעדיפים להיות בבית כל היום.

אילנה- יועצי השמה- מוסד בעייתי. תשלומי הורים- צריך לשנות את השם.

גיא שמחי- מהניסיון שלי במרכז לעיוור ביקרתי בהרבה מפעלים, וראיתי אנשים אינטליגנטים שמועסקים בעבודות פשוטות ומקבלים שכר נמוך ואין יחסי עבודה, יש הפרה של זכויות. לראיתי מה שמוביל להפרת הזכויות היא בעיה תקציבית ואני חושב שהמצב נורא. אני עוור 12 שנים, ואני חושב מה היה קורה אם הייתי עוור מלידה והיו מפנים אותי למפעל מוגן, בגלל מדיניות כושלת של מדינת ישראל.

הרעיון היה שהמפעלים יהיו זמניים עד ליציאה לשוק, אבל בפועל זה לא קורה. האנשים לא ממצים את הפוטנציאל והיכולות שלהם.

מבחינתי זו ההפרה הבוטה ביותר, פרט לעניין הכלכלי.

היום בהסתדרות אנחנו עוסקים ביישום של ההסכם הקיבוצי, ואתמול אושר בוועדת הרווחה חובת ייצוג הולם של 5% בעלי מוגבלות קשה במגזר הציבורי.

אנחנו מנסים לשנות את השפה, ומתחיל שינוי. מהניסיון שלי גופים עסקיים פותחים את הדלת יותר ויותר להעסקה של אנשים עם מוגבלות.

לשם אנחנו רוצים להגיע. המפעל המוגן הוא גטו. סליחה אם אני פוגע במישהו. החברותא בין קבוצות אוכלוסיה דומות היא חזקה, יש חברויות של עשרות שנים במפעלים, לפעמים גם מתחים וכעסים, אבל זו מלכודת דבש, כי לי הרבה יותר קל לדבר עם מישהו שיש לו מוגבלות כמוני ומבין אותי ואני לא צריך להסביר.

בלהה ברג- כמנכל המרכז לעיוור לשעבר, מה מנע ממך לפעול לקידום הוצאת אנשים מהמפעלים המוגנים לתעסוקה נתמכת?

גיא- היה לנו דיון על כך בוועדה המייעצת של הנציבות, וזה היה מאוד מורכב. הסיבות הן רבות, לי כמנכל לא היה הכוח וגם היום אין לי כוח לקדם נושא כל כך רחב, שנוגע לכל האוכלוסיות.

היה קשה לסגור מפעל מוגן, כי זה חטא על פשע.

הצלחנו להעלות את השכר. יש פרדוקס, אנחנו צריכים לחשוב אם מסדירים את התנאים אולי זה מקבע את המפעל המוגן. אף גורם לא יכול לעשות זאת לבד. ההסתדרות לקחה על עצמה הגנה על זכויות פרטניות של עובדים. כל מאבק מהסוג הזה אסור שיהיה רק מתוך גופים מייצגים אלא הוא צריך לצמוח מהשטח. ברמה המשפטית אין בעיה לעשות פעולות, אבל צריך לצאת לרחוב ולעמוד על הזכויות ולפעול. זה הכיוון כשחושבים על טיפול בנושא.

עינת- זו נקודה מאוד חשובה. השורה התחתונה בדוח שלנו היא שיש לפעול לסגירה הדרגתית של המפעלים, תוך שילוב בשוק החופשי, כפי שקיים בעולם. בה בעת יש לדאוג ליצירת מקומות עבודה הולמים והסדרת תנאים לאלה שיבחרו להישאר במסגרת התעסוקה המוגנת, ואני שמה בסימן שאלה את עניין הבחירה, לאור העדר האפשרויות. גם את הנקודה של רשת רווחה סוציאלית צריך לקחת בחשבון. הקול בו הוא משותף.

נילי ריימונד- הליווי של משרד הרווחה מפסיק אחרי שנתיים מהיציאה לתעסוקה נתמכת, וזה בעייתי, כי הם ממשיכים להזדקק לתמיכה.

ענת- הוקם לאחרונה מרכז "רבדים", שהוא one stop center כרגע רק בתל אביב, והוא ילווה את העובדים ללא הגבלת זמן. הכוונה היא שיוקמו מרכזים כאלה בכל הארץ.

גיא- מסד נכויות עושה היום פיילוט שנקרא "שירות מוכון אדם" וזה יעשה מהפכה בכל התחום. ליוונו אישה עם אוטיזם קשה, בתעסוקה ובדיוור. היא לא מדברת, אבל אופה עוגות, והמלווה שלה מכר יחד איתה את העוגות בקניון. אני מקווה ששירות כזה יוטמע במשרד הרווחה, ויהיה מי שילוה את אותם אנשים כל החיים בכל התחומים.

מישל ביטן- זה קיים בצרפת.

דני- לפני שבוע פנתה אלי עוסית לגבי אישה עם מוגבלות שכלית שעבדה הרבה זמן במפעל מוגן והיה לה חלום לעבוד בבית קפה ספציפי בנתניה. היו הרבה קשיים בדרך, עבדו איתה ועשו סימולציות ובסופו של דבר הצליחו לשכנע את הבעלים של הרשת לקבל אותה לעבודה. היא לעבוד וכעבור מספר ימים הודיעה שהיא רוצה לחזור למעש, כי זו עבודה קשה מדי ולא מתאים לה, ואכן היא חזרה. כשמגיעים לה לבדוק מקום אחר היא אומרת שהיא לא מעוניינת. שאלו אותי איך לפעול במקרה כזה. זו דוגמא אחת אבל יש רבים כאלה.

ענת- תמיד יהיו כאלה שיישאו במפעלים המוגנים וצריך להסדיר סטנדרטים אחידים.

עינת- די ברור שיש הבדל בין אנשים שמועסקים כבר שנים במפעלים המוגנים לבין אנשים חדשים, והשאלה היא האם להפנות בכלל אנשים חדשים, כשאנחנו רואים את התהליך.

בלהה- אני חושבת שהנושא של שיתוף האנשים עצמם הוא חשוב. אם מתייחסים לחדשים, להסללה לתוך המפעל המוגן ישירות מבית הספר, צריך לעשות העצמה, חיזוק שלהם, להראות להם את האפשרויות. שם הייתי עושה את עיקר העבודה, שיתופי פעולה בין משרדיים, הנציבות, הג'וינט, הקליניקה, ההסתדרות, משרד החינוך, ומשקיעה משאבים שם, ותוך 20 שנים הדור הישן ייעלם והדור החדש יהיה במקום אחר. אנשים צעירים שרוצים לעבור יכולים להשתלב כקבוצת תמיכה.

אני גם חושבת שצריך להסדיר את הנושא מבחינת חקיקה, ומזמינה את כל מי שנמצא כאן ומעוניין לקדם את הנושא להצטרף ליוזמה, כי בעבר היו המון התנגדויות.

ביקרתי בהרבה מפעלים ובחנתי מודלים בעולם, ואני לא חושבת שצריך לסגור את המסגרת הזאת אלא צריכה להיות אפשרות של עבודה, ומי שלא מסוגל להשתלב בשוק הפתוח, צריכה להיות אלטרנטיבה אחרת ממה שקיים כיום. שוחחתי עם מנהלת מפעל שוקולד מאוד רווחי, שעובדים בו אנשים עם מוגבלות, והבעלים היא זו שמרוויחה את הכסף על גבם של העובדים במפעל המוגן. המפעלים המוגנים צריכים להפוך למודל עסקי רווחי, שבו יועסקו אנשים בהתאם ליכולותיהם.

עינת: יש כאן הסכמה שמה שמצוי הוא לא רצוי וצריך לשנות. אי ההסכמה הוא סביב השאלה האם צריך לשמר את המסגרת אבל בתנאים הוגנים, שזו העמדה שאת מציגה וגם משרד הרווחה- שימור המסגרת הסגרגטיבית, לבין העמדה שהמפעל המוגן כמוסד הוא בעייתי מעצם קיומו, ונקודת המוצא צריכה להיות צמצום משמעותי, ושילוב בשוק, ורק אחכ- הסדרה.

בלהה- המודל הוא יכולת של עבודת האדם, והוא לא בהכרח חייב לעבור את כל הרצף. אבל צריך לקחת בחשבון שבמודל האמריקאי היקף מאוד גדול של אנשים הוצאו מהמפעלים המוגנים, שולבו בתעסוקה נתמכת, ולאחר זמן- יצאו מתעסוקה ויושבים היום בבית. צריך לברר את היכולות של האדם ואת הרצונות שלו, ולאפשר לו להתפתח בהתאם, אבל צריך לזכור שיש מחיר פרטני גבוה שיידרשו אנשים לשלם, בשם הגשמת הערך של זכויות אדם.

צריך שתהיה רשת בטחון סוציאלית, כדי שאנשים לא ייפלטו וישלמו מחיר כבד.

רוני- צריך לקחת בחשבון את מצב שוק העבודה, שהוא תחרותי, וככל שהתחרות קשה יותר- המפסידים הראשונים הם אנשים עם מוגבלות. המצב לא טוב וזה משפיע על כולם.

אותם דיונים כמו היום לגבי מפעלים מוגנים היו גם בשנות החמישים. הצורך בעובדים מאוד משפיע על השילוב. לדיון על זכויות של אנשים עם מוגבלות הרבה פעמים צריך גם לשלב את הזכות שלא לעבוד, כמו שיש לכל אדם, כלומר אדם צריך שיהיה מסוגל לבחור עיסוק משמעותי, לאו דווקא עבודה והחברה צריכה להכיר בכך.

צופית- צריך להפוך את הפירמידה, לתמרץ אנשים לצאת מהמפעלים- כגון לתמרץ את המנהלים, לתת הטבות למעסיקים שמעסיקים כמות גדולה של אנשים עם מוגבלות. לעשות את זה בחקיקה, להשקיע את הכספים בתמיכה בקהילה. צריך שיהיה אינטרס כלכלי חברתי להעסיק אנשים עם מוגבלות.

לדעתי זו טעות להסדיר את תנאי העבודה במפעלים המוגנים, כי אז האנשים והמשפחות יירצו להישאר שם, ותימשך ההדרה.

עינת- מחקרים מראים שאותו סכום שהולך למפעלים מוגנים יכול להיות מופנה לשילוב בשוק החופשי, ולכן לא בטוח שמדובר בעלות גבוהה יותר. יש הרבה מנגנונים שמשמרים את המצב הקיים.

אביבית- נקודת ההתחלה צריכה להיות עוד במשרד החינוך, שיש לו תפקיד מאוד משמעותי, כי שם מתחילה ההסללה. משרד החינוך לא מתקצב שילוב בגילאי תיכון ואז ילדים אחרי שילוב חוזרים לחינוך מיוחד, ושם יש הסללה לכיוון מסויים, ושם מתחילה הבעיה. היינו בסיוור בבית ספר אופקים בחיפה, ונערים סיפרו שהעוסית שלהם שאלה מה הם רוצים לעשות, ושניהם אמרו שהם רוצים ללמוד, והיא אמרה להם שהם הולכים למפעל מוגן. צריך כוח רצון מאוד חזק כדי להצליח בניגוד להסללה.

ארגון בזכות כמובן מצדד בעמדה שיש צורך לצמצם עד למינימום את המפעלים המוגנים, כאשר בתקופת הביניים צריך לנצל את השהות במפעל המוגן כדי לרכוש מיומנות תעסוקתית, ואז מי שיכול- ייצא, ומי שלא- יופנה למרכז תעסוקתי. לא בטוח שצריכים דווקא מפעל מוגן כמסגרת.

מישל שואל לגבי עובדת ספציפית במפעל המוגן.

אילנה- צריך לבנות תכנית של משרד החינוך בשילוב עם משרד הרווחה, שבה 3 שנים אחרונות של ביה"ס היא הכשרה לתעסוקה במקביל ללימודים.

עינת- ומה עם מי שרוצה ללמוד באוניברסיטה?

נילי- בתוך ביה"ס צפרירים יש מפעל שמנצל את התלמידים.

אילנה- הרעיון הוא לשאול את האנשים מה הם רוצים, לחשוף אותם לעולם העבודה, ואז מכירים אותם ורואים שהם מסוגלים לעבוד ואז ניתן יהיה לשלב אותם בשוק, במסגרת תומכת, ולשנות עמדות של מעסיקים.

רוני- לא ברור לי מה יש במפעלים המוגנים שמקדם תעסוקה. שכר קבלני הוא ההיפך מקידום תעסוקתי. יותר נכון לקרוא לזה הכשרה מקצועית.

ענת- המטרה היא ליצור רבדים של גיוון בתעסוקה. לגבי העתיד אני מאוד מתחברת למודל של צופית. לגבי אלה שכבר נמצאים במפעלים אנחנו צריכים לחשוב איך לקדם את הנושא.

עינת- מציגה את פעילות הקליניקה. אנחנו חושבות שנכון לשתף פעולה במסגרת של קואליציה כדי להמשיך לקדם את הנושא. אפשר להגיש עתירה ואפשר גם לקדם חקיקה, יותר רחבה ממה שהנציבות מציעה, אבל חשוב גם לפעול בכיוונים נוספים- עם עובדים סוציאליים וכו'. שואלת האם משרדי ממשלה צריכים להיות שותפים שם.

נועה- אשמח להציע לקבוצות סנגור להצטרף.

צופית- צריך לבדוק לעומק מה החסמים שמונעים מאנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק.

ענת- אנחנו עשינו עבודת שטח מאוד רצינית, ולכן כדאי לכם להזמין אותנו.