

אפלייתם ודחיית העסקתם של אקדמאיים ערביים עם מוגבלות פיזית: נזקים נפשיים

גיהאן חיידר חסן

תקציר

המחקר דן באוכלוסייה ממוקדת של "אנשים בעלי מוגבלות פיזית" שהצליחו להשיג תעודות אקדמיות בהצלחה, זאת במטרה לשפוך אור על הדרתה של אוכלוסייה זו כולל הדחתה מהשתלבות בשוק העבודה בשל אפליה מתמשכת כנגדה. המחקר ניסה לענות על השאלה: האם דחיית אנשים עם מוגבלות והפלייתם לאורך זמן, במציאת עבודה, גורמת לפגיעה במצבם הנפשי?

שיטת המחקר הינה השיטה המחקר האיכותי, וכלי המחקר הוא הריאיון המובנה פנים מול פנים. במחקר השתתפו 6 אנשים עם מוגבלות פיזית 3 נשים, 3 גברים, כולם בעלי השכלה גבוהה. טווח הגילאים של המרואיינים גברים ונשים נע בין 25-50. המרואיינים הם מהחברה הערבית ובעלי מוגבלות פיזית. המדגם נבחר לפי גישת הנוחות.

ממצאי המחקר מעלים שאנשים בעלי מוגבלות אשר הצליחו לעבור את החסמים ולהשתלב בשוק העבודה, הצליחו מאוד והוכיחו שהדחייה כלפי בעלי מוגבלויות, ואילו בעלי המוגבלות אשר נכשלו במציאת עבודה חוו דחייה באופן בלתי מוצדק. כמו כן הממצאים מצביעים על קיומן של דעות קדומות בקרב החברה הערבית (ולא רק, אלא כמשל) ביחס למוגבלויות שונות, בין אם מסיבות מגדריות, בשל חולי נפשי, מוגבלות פיזית. אך המרכיב העיקרי של מחקר זה מראה שדעות קדומות שמקורם בפחדים קמאיים ביחס לאנשים בעלי מוגבלויות, אשר רווחים במגזר הערבי, יוצרים דעות קדומות חסרות שחר ביחס ליכולתם של מועמדים לתעסוקה למרות הכשרתם האקדמית והמקצועית ויכולתם לבצע את המלאכה היטב ואף טוב יותר מעמיתים חסרי מוגבלויות.

מבוא

רבים המובטלים מבין אלה בנינו שהם בעלי מוגבלויות. הסיבה הבסיסית לכך היא העמדות החברתיות כלפי אנשים עם מוגבלות -- למעשה, פחדם של מעסיקים להעסיק בעלי מוגבלויות. "העובדה הבלתי מתקבלת על הדעת היא שמרבית האנשים עם מוגבלויות בגילאי העסקה הינם מובטלים" (Harris & Associates, 2000). סקירה של כל הסיבות לאי-העסקת אנשים עם מוגבלויות מובילה לתקנה דומיננטית אחת והיא פחד (Peck & Kirkbride, 2001). אשר בא לכדי ביטוי בסטיגמות, דעות קדומות, בורות, ועמדות שליליות של הציבור הרחב כלפי אוכלוסייה זו. אחת התופעות המעניינות, שמצביעה על השפעתן של הפחד כאשר זה מגיע להעסקת בעלי מוגבלויות, היא העובדה שמספר מחקרים אמפיריים

כמה הציעו כי חקיקת חוק ה-ADA (החוק למניעת אפליה נגד אנשים עם מוגבלויות) בארה"ב הפחיתה הזדמנויות תעסוקה שם במקום להגבירן, עבור אנשים עם מוגבלויות (Jolls & Prescott, 2004). בישראל, המדיניות הממסדית משלבת כיום שתי גישות: (א) איסור להפלות אדם עם מוגבלות; (ב) התמקדות במתן מענה לצרכים המיוחדים של האוכלוסייה. למרות זאת, עדיין ניכרים עיכובים וקשיים משמעותיים באכיפת מדיניות זו (רימרמן, אברהמי ואנטון-ברנגמן, 2007).

הביטוח הלאומי מאפשר למקבלי קצבת נכות לצאת לעבוד, להגדיר את סכום ההכנסה ולהמשיך לקבל קצבה. ההכנסה הכוללת מהעבודה והקצבה תהיה תמיד גבוהה מהקצבה בלבד ובכך מעודד לצאת לעבודה (אתר הביטוח הלאומי, לעבוד ולקבל קצבה).

הקצבה משולמת בהתאם להכנסות. אם ההכנסות גבוהות מסכום מסוים, קצבת הנכות מוחלפת בקצבת עידוד: אם ההכנסה היא מעל 5,804 ₪ ונקבעה נכות רפואית של 70% ומעלה או 40% ומעלה עקב נכות נפשית או אם האדם היה זכאי לקצבה במשך חמש שנים לפחות, במהלך 7 השנים שקדמו לתאריך 1.08.2009 ולשאר מקבלי הקצבות, בשכר מעל 4,353 קצבת הנכות מוחלפת בקצבת עידוד (אתר הביטוח הלאומי, לעבוד ולקבל קצבה).

במאמר זה אתמקד בעניין "אנשים בעלי מוגבלות פיזית" שהצליחו להשיג תעודות אקדמית ותארים מתקדמים בהצלחה רבה ובכוחות עצמם. בנוסף, המאמר אמור לשפוך אור על משבר מציאת עבודה והאתגרים לרבות הדרה לשוליים ואפליה מתמשכת נגד אנשים עם מוגבלויות, כולל מספר היבטים עיקריים, מהותיים, חינויים וחשובים. בראש הפירמידה יעמדו הדרת עובדים עם מוגבלות, אלימות, אי נגישות סביבתית ואי נגישות מידע.

מטרת המחקר הינה לחשוף את המציאות המרה שבה חיים אנשים עם מוגבלות תוך שימת דגש על דחיית אנשים עם מוגבלות פיזית ואפלייתם בקבלה לעבודה, רק בשל היותם בעלי מוגבלות. יחידים אשר למרות הישגיהם הגבוהים והצלחתם בלימודים, עדיין נתקלים בעמדות וחסמים מאחורי הקלעים האורבים להם וקובעים את גורלם החל מהמפגש הראשון בתהליך קבלה לעבודה, באותו רגע מתחולל מהפך: התארים האקדמיים של המועמד מאבדים את ערכם, שוויים הופך לזה של קליפת השום. המועמד עצמו מאבד כל ערך בעיני המראיין וזה מתבטא בהתנהגותו. אחרי לא מעט שנים של הישרדות במכללות ובאוניברסיטאות בשביל להגשים חלום, מתברר לבסוף שאין כל ערך למה שעבר עליו במהלך שנות לימודיו; מה שכן חשוב הוא "המראה החיצוני או לפחות היותו בן-אדם בריא" בכדי לזכות במשרה או חצי משרה.

המחקר בא לשים דגש על התנהגותו של המראיין כלפי המרואיין עם הגבלה פיזית אשר טומנת בחובה דיכוי והשפלה, גורמת למרואיין לנזקים נפשיים בשל הדחייה מתמשכת. ניתן לתאר התנהגות זו במילה אחת: אלימות.

ארגון הבריאות העולמי מגדיר אלימות כך:

השימוש המכוון של כוח (force) פיזי או כוח (power), איום או בפועל, נגד עצמו, אדם אחר, או נגד קבוצה או קהילה, שכתוצאה ממנה נוצרת או בשל היווצרותה קיימת סבירות גבוהה שעלולה להסתיים בפגיעה, מוות, נזק פסיכולוגי, התפתחות לרעה (maldevelopment), או קיפוח (Definition and Typology of Violence

¹. (<http://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/>)

התהליך בו אדם עם מוגבלויות מגיש את מועמדו למשרה, מקבל תגובה חיובית, אפילו נלהבת, כאשר נבחנים כישוריו, רק בכדי לספוג דחיה נטולת פניות לאחר שהמעסיק הפוטנציאלי מגלה שמדובר באדם עם מוגבלויות הינו למעשה תהליך שכולל אלימות חברתית. אפשר להשוות את התנהלות המעסיק לאחר גילוי המוגבלות למהלומה ואחריה דחיפה אלימות. המועמד נמצא למעשה מתאים לתפקיד עד שהוא נתקל בתגובה רגשית "מהבטן", שבאה לכדי ביטוי בדחיה מוחלטת שכלל אינה קשורה ליכולתו של המועמד. (חוסר ההיגיון של התגובה ניכר בכך שלמעשה, כשמוותרים מראש על העסקת אדם עם מוגבלות, מעסיק שכך מתנהל מפסיד מועסק עם יכולת עבודה ומוטיבציה גבוהות.) המעסיק והמועמד להעסקה מאמינים שהמועמד מתאים לתפקיד המוצע, לאחר שכישוריו נבחנו. המועמד מגיע לראיון עם המעסיק וכאשר זה מגלה שמדובר באדם עם מוגבלויות, מה שהייתה קודם קבלה והסכמה הופך לדחייה. התגובה נוצרת בשל העובדה שיש למעסיק את הכוח (power) לדחות את אותו מועמד והוא אכן משתמש בו. לא מדובר רק בשימוש בכוח, מדובר גם בשימוש שתיאורתית אינו חוקי². התוצאות גם הן, במרבית המקרים, תואמות את ההגדרה של אלימות כולל נזק פסיכולוגי, התפתחות לרעה וקיפוח.

¹ ראה למשל, Definition and Typology of Violence,

<http://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/>

² ע"פ הוראותיו של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ה'תשנ"ח-1998, מעסיק חייב לשמור על זכויות בעלי מוגבלויות, ולא להפלות אותם מחמת מצבם. על פי סעיף 8(א) לחוק, מעסיק איננו

כמובן שמדובר כאן באלימות סמויה, פסיכולוגית, בניגוד לאלימות פיזית גרידא. אלימות סמויה, בניגוד לאלימות גלויה (לה יש מבע פיס) באה לכדי ביטוי בעיקר ע"י פגיעה רגשית; אך לא מדובר באלימות מאוימת או פוטנציאלית, אלא באלימות מובעת ופוגענית.

מן ההיבט הרגשי, שמיעת המעסיק מביע את מילות הדחיה מורגש כמהלומה פיזית אותה חווה המועמד -- שמגיע לראיון לאחר שיכולותיו נבחנו ע"י המעסיק ונמצאו מתאימות. תהליך הדחיה הינו למעשה דחיפה החוצה, מאותו מקום אליו הוכנס המועמד לקראת העסקה, שוב בשל תגובה המובלת ע"י דעות קדומות שנובעות מפחד לא רציונלי.

אחת ממטרות המחקר היא לקדם את מעמד אנשים עם מוגבלות בכלל ולשנות גישת המראיינים בתהליך קבלת העבודה והמעסיקים במקום העבודה בפרט, כלפי אנשים בעלי הגבלה פיזית.

לחילופין, המטרה היא להאיץ פרויקטים שונים, בין אם משפטיים או חברתיים, שמטרתם העיקרית היא שינוי מדיניות, צמצום חסמים ככל האפשר במטרה לפתח הזדמנויות לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה, הסרת דעות קודמות ושינוי התפיסה הרווחת בחברה כלפי אנשים עם מוגבלות.

בסופו של דבר מדובר באדם שלם, לא בחצי אדם.

המחקר שבפנינו ינסה לענות על השאלה: האם דחיית אנשים עם מוגבלות והפלייתם לאורך זמן, במציאת עבודה, גורמת לפגיעה במצבם הנפשי?

רקע תיאורטי

על-פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לשנת 2009 חיו בישראל באותה שנה למעלה ממיליון וחצי בני-אדם המוגדרים כאנשים עם מוגבלות (בן משה, רופמן והבר, 2009).¹ כ-721,000 מקרב האנשים עם מוגבלות הם בגילאי עבודה. לכ-293,000 מבוגרים בגילאי עבודה סובלים ממוגבלות חמורה (בן משה, רופמן והבר, 2009).² בעוד שכ-491,000 מבוגרים בגילאי העבודה חווים מוגבלות מתונה (בן משה, רופמן והבר, 2009). רובם

רשאי להפלות עובדים בעלי מוגבלויות מחמת מוגבלותיהם: הסעיף קובע כי אין להפלות עובד "כל אימת שהאחרון כשיר לתפקיד או למשרה הנדונים".

¹ מחברי הדוח מציינים כי השיעור הכללי של מוגבלות בישראל בקרב מבוגרים נמצא דומה לשיעור הכללי של מוגבלות בארצות מערב אירופה. עם זאת, שיעור האנשים עם מוגבלות חמורה בישראל גבוה יחסית לארצות אלה..

² אנשים עם מוגבלות חמורה מדווחים כי הבעיה **מפריעה להם מאוד** בתפקודם השוטף.

המכריע של הישראלים החיים עם מוגבלות מתגוררים בקהילה, בעוד שבמוסדות טיפוליים מתגוררים כ-70,000 אנשים עם מוגבלות חמורה (בן משה, רופמן והבר, 2009).

בישראל, אחד מכל שני אנשים עם מוגבלויות בישראל נמצא מחוץ לשוק העבודה. בין השנים 2012 ל-2015 חלה ירידה בתעסוקת אנשים עם מוגבלויות. ההידרדרות החדה ביותר חלה במגזר הערבי. בין השנים 2012 ל-2015, הצטמצם שיעור ההשתתפות של בעלי מוגבלויות בשוק העבודה בשישה אחוזים; כך עולה מנתונים שפורסמו בסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2016. זאת בעוד שיעור המועסקים בקרב אנשים שאינם בעלי מוגבלויות באותה תקופה נותר זהה והוא 81%. במקביל, וכאן מדובר לדעתי בנתון עוד יותר משמעותי, שיעור האנשים עם מוגבלויות שאינם כלולים בכוח העבודה (כלומר אלה שאינם מעוניינים או אינם יכולים לחפש עבודה) זינק בתוך שלוש שנים מ-36% ל-45%. בקרב שאר האוכלוסייה, רק 15% אינם חלק מכוח העבודה. (דבר ראשון, 2016). מדובר לא רק בעלייה חדה במספר הבלתי מועסקים שהם בעלי מוגבלות אלא גם בהתנהלות שמשקפת יאוש ביחס למציאת עבודה. לא פעם תחושות כאלה הינן מלוות ברמה זאת או אחרת של דכאון, כלומר, נזק פסיכולוגי.

חשוב לציין שמנתונים שפרסם שירות התעסוקה אשר משווים בין-מגזרית (יהודי-ערבי) את השתתפות בעלי מוגבלויות בשוק העבודה בין השנים 2010 ל-2015 עולה כי בעוד שבמגזר היהודי שיעור הלא משתתפים בשוק העבודה בשל מחלה, מום או נכות ירד ב-0.5 נקודת האחוז (בגילאי 20-64), בעוד שבקרב האוכלוסייה הערבית שיעור הלא משתתפים מאותן סיבות ובאותה אוכלוסייה עלה ב-0.8 נקודות האחוז (דבר ראשון, 2016). לדעתי, ההבדל מצביע על כך שבמגזר הערבי קשה יותר לבעלי מוגבלויות למצוא תעסוקה אצל מעסיק ערבי מאשר ליהודי במגזר היהודי. יש לציין שחלק מבעלי המוגבלויות היהודיים הפכו לכאלה במהלך שירותם הצבאי וכתוצאה מכך הם זוכים לתמיכה במציאת תעסוקה ולפתיחות בקרב מעסיקים פוטנציאליים (יהודים) שאינה נמצא למי שלא שירת. אין מקצוע מקביל בקרב בעלי מוגבלויות במגזר הערבי. (האחוז הנמוך של בני המגזר הערבי המשרתים בצבא אינו משמעותי מספיק מבחינה סטטיסטית בכדי להשפיע על התוצאות לעיל).

על מנת לעודד בעלי מוגבלויות לצאת לעבוד, המדינה חוקקה את חוק לרון. החוק קובע שלמי שנקבעה דרגת אי כושר יציבה, הדרגה לא תיבדק מחדש עם היציאה לעבודה. קצבת עידוד, קצבה חדשה שתשולם במקום קצבת נכות, למי שהכנסתו גבוהה מהסכום שנקבע בחוק. כך נשמר העיקרון שהסכום הכולל שיתקבל מהעבודה ומהקצבה יהיה תמיד גבוהה יותר מקצבת הנכות בלבד, וכך כשמרוויחים יותר מהעבודה סה"כ ההכנסות עולה. הזכאות

להטבות לבעלי מוגבויות לא מופסקת (אתר כל זכות, חוק לרון, תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי).

על מנת להבטיח את המשך קבלת הקצבה במקרה של הפסקת עבודה נקבע שמי שהפסיק לקבל קצבת נכות בגלל שהתחיל לעבוד או בגלל שהכנסותיו מעבודה עלו, יהיה מוגן ברשת ביטוח למשך 3 שנים. כלומר במשך שלוש שנים מיום שהפסיק לקבל קצבה, אם יפסיק לעבוד או שהכנסותיו יירדו שוב, האדם בעל המוגבלות ולקבל את קצבת הנכות בלי לעבור בדיקה מחדש (אתר כל זכות, חוק לרון, תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי).

אתר הביטוח הלאומי מציע מחשבון לחישוב סכום ההכנסה שאפשר להרוויח ועדיין לקבל קצבה. שבו מכניסים את רמת האי כשירות, אחוזי הנכות, המצב המשפחתי ואת ההכנסה ברוטו (אתר הביטוח הלאומי, מחשבון לחישוב סכום ההכנסה שאפשר להרוויח ועדיין לקבל קצבה).¹

מוגבלות: מיהו אדם עם מוגבלות פיזית?

מוגבלות פיזית מוגדרת כלקות גופנית היכולה להתבטא בתפקוד חלקי או בחוסר תפקוד מוחלט של חלק כלשהו בגוף האדם. מוגבלות פיזית היא תחום רחב, הכולל בתוכו סוגים רבים ומגוונים של ליקויים. רמת הפגיעה ביכולת התפקוד היום-יומי משתנה מאדם לאדם, החל מרמת תפקוד גבוהה וכלה ברמת תפקוד נמוכה. "תלוי ברמת הליקוי או הפגיעה". הגדרה עצמית, יותר מכל הגדרה אחרת, מאפשרת לזהות בצורה הטובה ביותר את האנשים שלהם קושי משמעותי בתפקוד היום-יומי, בגין לקות מתמשכת כלשהי (בן משה, רופמן והבר, 2011).

דחיית בעלי מוגבלויות בשוק העבודה

התמודדותם של אנשים בעלי מוגבלות, בין אם מדובר על הגבלה פיזית, שכלית, חושית, כרונית או נפשית, של כל אחת ואחת מהם טומנת בחובה לא מעט קשיים, הן מבחינה פרטית והן מבחינה אישית. מן העובדה כי רמת חיים הכללית שחוה חלק הולך וגדל של קהילת בעלי מוגבלויות נמוכה באופן עקבי מזה של הרוב, עולה כי אפליית הנכים בחברה המודרנית הנה עדיין מציאות. למרות שההשפעות החברתיות של תופעה זו הן פחות ברורות מאלה הקשורים באופן ברור יותר ממה שהתרחש, באופן אלום, הן אף על פי כן מתישות את הנוגעים בדבר (Bames, 1985). הם מוצאים את עצמם מותשים בין השאר בשל רגשות

¹ (<https://www.btl.gov.il/Simulators/NehutIndex/Pages/Calculator.aspx>)

שנוצרים כתוצאה מתחושת חוסר סיפוק עצמי, איבוד חירות ותלות באחרים, וכן מן הבחינה חברתית (הסביבה או החברה רואים בבעל מוגבלויות חסר, לא שווה, אפס, נטל, אפילו גייס חמישי). לצד כל הקשיים הללו, בעלי מוגבלויות גם חווים משבר מצאת עבודה. עמדות חברתיות כלפי אנשים עם מוגבלות הן אחד המכשולים העיקריים לשילובם המלא בחברה וכן לקבלת זכויות כאזרחים שווים לכל דבר (ישובי, 2001). מחקרים בעולם מראים כי החסם המשמעותי ביותר בפני שילובם של אנשים עם מוגבלות בקהילה נובע מסטיגמות, דעות קדומות, בורות, ועמדות שליליות של הציבור הרחב כלפי אוכלוסייה זו. (גלאור, 2013).

רבים עדיין בחברה הישראלית חיים בתפיסת עולם של פטרוניות וחסד כלפי אנשים עם מוגבלות ואינם מודעים ליכולות ולזכויות שלהם להשתלב בחיי היום יום. הדבר קשור בין השאר לעובדה כי בצמתים הקריטיים של עיצוב התודעה כמו: במערכת החינוך, בצבא, ובמרחב הציבורי, הציבור הישראלי אינו פוגש עדיין, ואולי חלקו אף לא מעוניין לפגוש, אנשים עם מוגבלות בתפקוד יום יומי ועוד פחות אנשים עם מוגבלויות בלתי נראות. לכן הציבור אינו יכול להיווכח ביכולתם לתפקד כאזרחים לכל דבר, כתלמידים, חיילים, בעלי משפחה, קולגות בעבודה ועוד. יתרה מכך יש עדיין קבוצה גדולה מדי של אנשים בציבור הישראלי השבויים בסטיגמה בלתי נסבלת כאילו אנשים עם מוגבלות הינם מטרידים ומסוכנים. על כן מעבר להרחבת ההיכרות עם הזכויות ויישום חוקי השוויון אשר יקדמו את פתיחת השערים בפני אנשים עם מוגבלות בחינוך, תעסוקה ובמרחבים הציבוריים ישנה חשיבות רבה גם לפעילותם האקטיבית של אנשים עם מוגבלויות בעיקר נפשיות וקוגניטיביות להכרת אנושיותם ויכולותיהם ע"י הציבור הרחב כחלק מהמלחמה בסטיגמה ובהדרה (ממצאי סקר עמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלויות, 2005).

במסגרת מחקר של (גלאור, 2013) נמצא כי יותר משליש מהנבדקים (37%) לא ישמחו להכיר אדם עם מוגבלות פיזית וכ-20% מן הנשאלים העדיפו לא להיות שכנים של אנשים עם מוגבלות פיזית, לא פלא לכן ששיעור האבטלה בקרב האנשים עם מוגבלות מרקיע שחקים. מצב זה הוא בין השאר תוצאה של אפליה על ידי מעסיקים (ישובי, 1999). נתוני מחקר שערך בזמנו משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (כיום חלק ממשרד הכלכלה) על אפליית אוכלוסיית בעלי מוגבלויות במקומות עבודה, מצביעים על כך שבישראל (כמו ברוב מדינות העולם) שיעור האבטלה של אנשים עם מוגבלות גבוה באופן משמעותי משיעור האבטלה באוכלוסייה הכללית שאינה סובלת ממוגבלות כרונית (אלפסי, 2009). בעוד שבמישור המשפטי הזכות לשוויון בעבודה מוכרת ומבוססת, בפועל אפליה בעבודה היא

תופעה נרחבת בישראל. העיקרון העומד ביסוד החקיקה לא השתרש בקרב מקבלי ההחלטות והציבור הרחב, ורבים מתייחסים אליו במישור ההצהרתי בלבד, לא כעיקרון שיש לפעול לקידומו וליישומו (ישובי, 1999). יש לציין בהקשר זה כי מחקרים המצביעים על מבנה תעסוקתי שונה של אנשים עם מוגבלות והוא מתאפיין במיעוט משתתפים בכוח העבודה² ולעומת זאת במספר גדול של בלתי מועסקים (אלפסי, 2009).

מנגד, ניתוחים אובייקטיביים ע"י אלה המתמחים בתחום מראים כי העסקת עובדים עם מוגבלות יכולה להיות אפקטיבית מבחינה כלכלית (Stein, 2000) ואפילו משתלמת: "אנשים עם מוגבלות הם עובדים מסורים. חרוצים ונאמנים למקום עבודתם. מי שמפסיד כאן הם המעסיקים, שלא נהנים מעובדים שכאלה. אבל גם הכלכלה שלנו, כי לפי מבקר המדינה ישראל מפסידה כל שנה 5 מיליארד שקלים בגלל שאנשים עם מוגבלות לא עובדים." (דבר ראשון, 2016)³. מחד, בעלי מוגבלויות נעדרים פחות בשל מחלה ומאידך התחלופה שלהם במקומות עבודה נמוכה באופן משמעותי מאשר אנשים שאינם נכים ((Integrating Disabled Employees. למעשה, היתרונות הכמותיים המידיים ביותר הם שמעסיקים משיגים חיסכון בגיוס, הכשרה, והוצאות תחלופה (Stein, 2000).

מאידך, סקר שנערך ע"י שירות התעסוקה בארץ מצא כי דורשי עבודה בעלי מוגבלויות המתייצבים בשירות התעסוקה מתמודדים עם חסמים מרובים מלבד מוגבלותם. 47% מבעלי המוגבלויות בשירות התעסוקה ניצבים בפני חסמי רווחה כגון בעיות נפשיות במשפחה, רישום פלילי, קשיי תחבורה והתמכרויות. ל-38% בעיות שפה/השכלה בסיסית, 26% מתמודדים עם חסמים כלכליים כגון חובות להוצאה לפועל, תלות בקצבאות וחשש לאבד אותן ועוד.⁴ ל-19% בעיות במשפחה, למשל, לחץ מבית נגד יציאה לעבודה. (דבר ראשון, 2016).

² כלומר מועסקים בפועל או מחפשים עבודה באופן פעיל.

³ בציטוט מובאים דבריו של אורן הלמן, מייסד דף הפייסבוק "סיכוי שווה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה".

⁴ בסקר, שנערך באמצעות ראיון עומק, השתתף מדגם מייצג של 269 תובעי הבטחת הכנסה.

דחיית בעלי מוגבלויות כאקט אלים

בזכות ולא בחסד, "זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריאות" (עקרון יסוד).

אלימות בחברה הערבית

אלימות במשפחה נגד נשים היא פשע המהווה פגיעה בזכויות אדם ומהווה בעיית בריאות ציבורית חמורה בעולם. קרוב לשש מתוך כל עשר נשים בעולם חוותה אלימות פיזית או מינית במהלך חייהן. אף מדינה אינה חסינה בפני ההשפעות הפיזיות והנפשיות ההרסניות של האלימות. בכל שנה, יותר מ-1.6 מיליון מקרי מוות בעולם, כאשר יותר מ-90% מהם מתרחשים במדינות עם הכנסות נמוכות-בינוניות. רוב הקורבנות הן נשים. אלימות היא בין הסיבות המובילות למוות ולנכות בכל חלקי העולם של נשים בגילאי 15-44. מחקר של ארגון הבריאות העולמי שנערך בקרב 24 אלף נשים ב-10 מדינות, חשף שהשכיחות של אלימות פיזית ו/או מינית מצד בן הזוג נעה בין 15% ביפן העירונית ל-71% באתיופיה הכפרית, כשברוב האזורים היא בין 30% ל-60% (Haddad, Shotar, Younger, Alzyoud & Bounhaidar, 2011, pp. 79).

אלימות במשפחה שכיחה בעולם וקשורה באופן משמעותי לתחלואה ולתמותה. לנשים שנחשפות לאלימות במשפחה יש יותר סבירות שהן תפתחנה סימפטומים פיזיים, תוצאות שליליות כגון הריון, מחלות מיניות והפלה מתוך בחירה. תוצאות אלה פוגעות בבריאות הפיזית והנפשית, גורמות לעליה בצורך באשפוז בגלל בעיות אקוטיות, וכן לפחות טיפולי מניעה (Usta, Antoun, Ambuel & Khawaja, 2012, pp. 213).

תרבות, דת ומגדר הינם גורמים רלוונטיים בכל מחקר בתחום העבודה הסוציאלית, אך אלה בעלי תהודה מיוחדת במחקר שנושאו נכים במדינה ערבית קטנה, שנועד לחקור את סוגיות הנכות דרך פריזמה מגדרית בחברות מוסלמיות (Abdulta Ahmed, Lewando & Blackburn, 2011, pp. 480).

הגורם הרגשי מהווה גורם מרכזי הן מבחינה פיזית והן מבחינה מגדרית. כלומר, פגיעה רגשית מתחלקת לשני מדדים. מחקרים קודמים הראו שפגיעה פיזית במהלך יחסים אינטימיים בדרך כלל מלווה בפגיעה רגשית (Haddad, Shotar, Younger, Alzyoud & Bounhaidar, 2011, pp. 84).

אבו עסבה (2016) מחקרו עסק בבחינת עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל: מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, בנוגע למכלול נושאים הנוגעים באפשרויות של העסקת בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית במגזר הפרטי. הוא בחן גם את המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים, הידע, הסטיגמות והדעות הקדומות בקשר למגע עם קבוצה זאת. המדגם היה מ-14 ישובים ערבים בארץ והשתתפו בו 1070 נבדקים בהם 400 מעסיקים מהמגזר הפרטי, 400 עובדים בעסקים במגזר הפרטי ו-270 הורים שיש להם לפחות ילד אחד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית. המסקנות שמעלים ממצאי המחקר הם: ⁵

1. קבוצת בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית מהווה חוליה חלשה שיש צורך לבצע עבודה פעולות מחזקות.
2. המדינה לא מצליחה לעמוד בהתחייבויותיה כלפי קבוצת בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית במגזר הערבי.
3. ישנה מגמה של שיפור בתפיסה חיובית ביחס לאנשים עם מוגבלויות שכליות בחברה הערבית.

אוריינות ביחס לבריאות הנפש הוגדרה כידע ציבורי ואמונות חיוביות לגבי הפרעות נפשיות. הימצאותה משפרת את היכולת לזהות הפרעות ספציפיות. מיעוט ידע על מחלות נפש וגישות שליליות כלפי אנשים עם מחלות נפש נפוצים מאוד בציבור הכללי, Bener & Ghuloum, (2010, pp. 481).

בכל העולם הרמות של אוריינות בריאות נפש הינה נמוכה והסטיגמות, אפליה והדרה חברתית שקשורות לתחלואת נפש, מוכרת כעניין מרכזי של בריאות הציבור. במזרח התיכון, הסטיגמה גבוהה במיוחד. אי-רצון לחפש סיוע פסיכיאטרי הוא נפוץ. המטופלים נוטים לפנות לפסיכיאטרים חודשים או שנים לאחר הופעת המחלה. זה בולט במיוחד בנוגע לסכיזופרניה, אותה מנסים לרפא באזור על ידי רפואה מסורתית (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 480-481).

בערך מחצית מהגברים והנשים שנחקרו במחקר של Bener & Ghuloum (2010) מוטרדים מהאפשרות לעבוד עם אדם הסובל מחולי נפשי ומפחדים מפני שכנות אתם. הממצאים נתמכים על ידי מחקר אחר, שמצא שפחות נשים מאשר גברים אדישות לאנשים עם חולי נפשי, אבל מצד שני יותר נשים מאשר גברים מודאגות מהאפשרות שאדם עם חולי נפשי

⁵ (<http://www.ksahalem.org.il/pages/item/1309>)

יימצא בשכונה שלהם. האפליה החברתית מופנית כלפי פגועי נפש ויש להבטיח מניעה של התנהגות לא צודקת ולא הוגנת (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 483).

גישות שליליות של אנשים בריאים יכולים לפגוע בהשתלבות החברתית של אנשים עם מוגבלויות ובהעצמתם, כולל פיתוח אישיות חיובית, ללא קשר לסוג ומידת הלקות. גישות שליליות כלפי אנשים עם מוגבלויות נפוצות בחברה, אך הן לא מושמעות ישירות. יש הסכמה בין אלה שנחשפו קודם לאנשים עם מוגבלויות ואשר הם בעלי הכשרה מקצועית מתאימה, יש נטייה ביניהם לפתח גישות חיוביות יותר כלפי אנשים עם מוגבלויות. גורמים מקצועיים בטיפול בריאותי שנחשפים באופן קבוע לאנשים עם מוגבלויות הינם בעלי גישות חיוביות כלפי אנשים עם לקות פיזית. יש אמונה שהווריאציה בגישות כלפי קטגוריות שונות של אנשים עם מוגבלויות הינה תוצאה של ערכים תרבותיים, סביבת מגורים, גיל וחשיפה לאנשים עם מוגבלויות. לכן הנתונים שונים בין קהילה לקהילה (Kay Nagata, 2014, pp. 1-2).

באופן כללי, לנשים יש נטייה רבה יותר מאשר לגברים לפתח מחלות נפש, במיוחד הפרעות חרדה ודיכאון. נמצאו הבדלי מגדר גדולים בדפוסים של מחלות נפש. עד 2020, דיכאון צפוי להיות הסוג המרכזי של מחלת הנפש בין נשים. דווח שמתחים הנובעים מציפיות ביחס למין הנשי ותפקידיו ביחסי אישות, והמשאבים החברתיים והכלכליים המעטים שזמינים עבור נשים, יכולים לגרום להשפעות שליליות על מצבן הנפשי ולגרום להן לפתח סימפטומים של חרדה ודיכאון. נשים גם מדווחות יותר על בעיות נפשיות, כי הן מגיבות בצורה שונה לגורמי הדחק. במדינות מערביות, הנשים מוכנות יותר לבקש עזרה שקשורה לבריאות הנפש. נשים הינן ברמת סיכון גבוהה להפרעות נפשיות נפוצות (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 481). לגברים יש יותר ידע, אמונות וגישות לגבי מחלות נפש מאשר לנשים. באוכלוסייה הערבית בקאטר, הגברים יותר מודעים למחלות הנפש מאשר נשים. זה בניגוד למחקר אחר בגרמניה שהראה שיותר נשים מאשר גברים מודעות לסיבות לסכיזופרניה, שמוכרת כמחלת נפש. הבדל זה בין שתי התרבויות משקף הרבה סיבות: רמת השכלה, גישה למשאבים, כולל אוריינות מחשב, קיומה של מודעות למחלות הנפש ושנים של מאבק בסטיגמה – כל אלה גורמים שתורמים לכך (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 482).

חוויות של אפליה שקשורות באופן מובהק למחלות בריאות נפש נפוצים יותר בקרב נשים מאשר בגבר גברים. בגיל הבגרות, נמצא שלנשים יש שכיחות גבוהה יותר של הפרעות רגשיות, בעוד לגברים נמצאו שיעורים גבוהים של הפרעות של שימוש בסמים ואלכוהול והפרעת אישיות אנטי חברתית. בקרב נשים קיימת סבירות גבוהה יותר של פניות לשירותי בריאות נפש ודיווח על סימפטומים. נגישות שירותי הבריאות, מודעות לבעיות בריאות נפש,

סטיגמות, תנאים סוציו-כלכליים ומאפיינים תרבותיים – כל הגורמים האלה תורמים לרמת הסבירות של פנייה לשירות מקצועי (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 481).

גישה שלילית כלפי חולי נפשי שכיחה יותר בקרב נשים ערביות שנשאלו במחקר של Bener & Ghuloum (2010). מחקר אחר גם כן הראה שנשים מראות מרחק חברתי רב יותר במובנים של נישואין ושיחה. מחקר אחר הראה שגישות שליליות שהובעו על ידי המשיבים מראות את מידת הסובלנות שיכולה להיות כלפי אנשים עם חולי נפשי (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 483).

נשים נוטות לחשוב שתנאי בריאות או לקות הם סיבה לקושי בהמשך רכישת השכלה והבטחת תעסוקה. עבור הנשים, אפילו מיניות, לחצים משפחתיים או תפיסות משפחתיות וקשיי תחבורה הם חסמי המפתח להשכלה ולתעסוקה, במיוחד עבור נשים עם מוגבלויות (Wehbi & Lakkis, 2010, pp. 61).

עבור הנשים חשוב התפקיד של אישה ואם. עבור נשים עם מוגבלויות, תפקיד זה אינו קל. למרות שנשים רבות הן בעלות נגישות להשכלה מצופה מהן להפסיק את הלימודים אם הן נישאות. דוגמא אחת היא בת 17 שהתבקשה לעזוב את המוסד בו גרה. היא ידעה את חשיבות ההשכלה, ולכן נאבקה להישאר במוסד, או לפחות להמשיך את לימודיה. היא סיפרה שמדיניות המוסד לא מרשה לנשים נשואות להמשיך ללמוד. כתוצאה מכך היא עזבה את המוסד ונמנעה ממנה האפשרות להמשיך את לימודיה. אחר כך היא התגרשה כי בעלה התגלה כעקר. היא ניסתה למצוא תעסוקה ואז נתקלה בלחצים משפחתיים להפסיק את מאמציה. משפחתה טענה שאישה גרושה שמנסה למצוא עבודה עלולה להיתפס בכפר שלה כמשתמשת בכך כתירוץ לפגוש גבר ולהתנהג בצורה 'מופקרת' מבחינה מינית. המבנה המשפחתי הפטריארכאלי והנורמות המשתקפות בחוויות של נשים גרושות שנחשבו לסוטות מהתפקיד שנקבע להן בתור אישה ואם. בחברות הערביות, בהן בתולין וצניעות מקבלים פרס, נשים גרושות נחשבות או לטרף מיני פוטנציאלי או לטורפות מיניות, מכיוון שהן כבר לא צריכות להגן על הבתולין שלהן. בקשר למוגבלויות: מצד אחד הנשים עם מוגבלויות נחשבות לנשים לא שלמות או כאלה שלא עונות להגדרה הנורמטיבית של תפקוד האישה, ומצד שני הן נחשבות כקלות להשגה ונתפסות כאובייקטים מיניים ויכולות להיות קורבנות פוטנציאליים (Wehbi & Lakkis, 2010, pp. 62).

גאה נאגטא אומר (Kay Nagata, 2014, pp. 5) "חשוב להקדיש תשומת לב לצורך בשפור המודעות הציבורית העכשווית" והוא ממשיך עוד (שם) "מאמצים ליצור מודעות ציבורית

יכולים להתמקד באוכלוסיות כפריות או בפרברים, עם גישה מוגבלת לכיסוי התקשורת העולמי, שם לא מודעים למגמה העולמית ביחס למוגבלויות וזכויות אדם".

במחקר שנערך בקאטר נראה שהציבור לא מעודכן בצורה מספקת על הסיבות למחלות נפש. נצפה שם שבאופן משמעותי הרבה יותר נשים מגברים האמינו שמחלות נפש נובעות מרוחות רעות. הסיבה נפוצה ביותר למחלות נפש בקרב נשים היא האמונה ששוק יכול להיות הטריגר לכך, אמונה זאת פחות נפוצה בקרב גברים. באופן מדהים, נשים יותר מגברים מאמינות שאנשים עם בעיות נפשיות הם מסוכנים. מחקר הראה שאנשים עם חולי נפשי נחשבים מפגרים מנטאלית, ומהווים מטרד ציבורי מסוכן. המחקר של Berner & Ghuloum (2010) חשף שהידע לגבי מחלות נפש הוא מועט מאוד בקהילה, במיוחד בקרב נשים. לא נמצאו הבדלים מגדריים ביחס לאמונות מסוימות אחרות, כמו למשל שחולי נפשי הוא עונש מאלוהים, שעוני הוא סיבה לחולי נפשי, אנשים חולי נפשי הם מפגרים מנטאלית ושחולה נפש יכול להיות בקהילה (Bener & Ghuloum, 2010, pp. 482). שייכות לאותו מין יכולה לאפשר למראיין ולמראיין לחלוק את חוויותיהן המשותפות כנשים. היותן בנות אותו מין יכולה למתן את המרחק החברתי בין המראיין למראיין, כמו גם להקל על התנהלות השיחה ואולי אף לספק חוויה חיובית. אך לא תמיד היות המראיין והמראיין מאותו מין מאפשר לנשים לדבר חופשי מול מראינות (Abdulta Ahmed, Lewando & Blackburn, 2011, pp. 469).

שיטה

המחקר מתבסס על שיטת המחקר האיכותי. קיימת אפשרות מגוונות בפני החוקר בבחירת הדרך המתאימה לאיסוף הנתונים, ניתוחם והצגתם בחרתי בגישה האיכותנית כי היא לדעתי הגישה המתאימה לביצוע המחקר וגישה זו מאפשרת הבנת חיי החברה האנושית, חקר הפרטים המפרשים את השגרה שלהם ונותנים להם משמעות. כאשר מבקשים להגיע להבנה מעמיקה של תופעות חברתיות. לדעתה של צבר-בן יהושע (1995), כדאי להשתמש בשיטת מחקר שיש בה פתיחות ויכולת להבין התופעות ולא להסתפק בהסבר שלהם. מחקר איכותני עוסק בחקר האדם, החברה והתרבות באמצעות תיאור ופירוש המבנים הסמיוטיים המבטאים אותם ומעצבים אותם, מחקר זה עוסק בחשיפת המשמעויות והפרשנויות המוענקות למציאות על ידי בני אדם (קסן וקרומר-נבו, 2010). גישה זו מתאימה לחקור תופעה עכשווית בהקשר חיים אמיתי, החוקרת לומדת ומתעדת את סביבת השדה על מנת לשרטט תמונת מצב עשירה לצורך הבנה מקיפה של התופעה הנחקרת.

שאלת המחקר

האם דחיית אנשים עם מוגבלות והפלייתם לאורך זמן, במציאת עבודה, גורמת לפגיעה במצבם הנפשי?

כלי המחקר

מחקר איכותי, ראיון פנים מול פנים בראיון מובנה.

הראיון הוא כלי שמאפשר למרואיינים לספר את חווייתו האישית בשלב הזמנתו לראיון עבודה וכן מהי הטראומה וההשפלה אשר טומנת בחובה אותה אלימות נפשית סמויה שעבר עת התראיין ע"י צוות המרואיינים ואשר הסתיימה בדחייתו מהעסקה רק בשל היותו אדם בעל מגבלה פיזית. בנוסף, כל מרואיין מילא שאלון רקע אישי (ראה בממצאים).

משתתפי המחקר

במחקר השתתפו 6 אנשים עם מוגבלות פיזית 3 נשים, 3 גברים, כולם בעלי השכלה גבוהה. טווח הגילאים של המרואיינים גברים ונשים נע בין 25-50. המרואיינים הם מהחברה הערבית ובעלי מוגבלות פיזית. המדגם נבחר לפי גישת הנוחות.

הליך המחקר

לצורך הראיון נערך מפגש אישי עם כל מרואיין בנפרד. כל ראיון נמשך בין רבע לחצי שעה. בראיונות נשאלו שאלות פרטיות וספציפיות סביב סוגיית החפיפה בין הגבלה הפיזית ורמת השפעתה בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, וכן עד כמה המציאות הזו משפיעה על הליך חייהם היומיומי של אותם אנשים בעלי מוגבלות פיזית ובמקביל בעלי תארים מתקדמים והישגים גבוהים.

הראיונות הוקלטו כדי לחזק את התוקף והמהימנות שלהם. למרואיינים הובטחה אנונימיות. עיבוד התשובות מן הראיונות התבסס על ניתוח התשובות שהתקבלו. זאת שיטה שמיועדת להבין את עולמם של המשתתפים דרך חוויות וסיפורים אישיים, הגוררים בחובם טראומה, השפלה ואלימות נפשית לאורך חייהם אשר נוצרה כתוצאה מהתנהלות צוות המרואיינים בשלב ראיון העבודה. לכל אחד ואחת מהמרואיינים יש סיפור שונה בהתאם לאופי הגבלתו הפיזית אך בסופו של דבר התוצאה היא אחת: דחייתם מהעסקה.

ממצאים

הממצאים יוצגו על פי 4 תמות מרכזיות:

נואשות לצד תקווה ביחס למציאת תעסוקה

המרואיינים הם בעלי תארים אקדמיים. רביע הוא הנדחה בראיונות עבודה אך הוא אופטימי ומעודד אנשים עם מוגבלויות לחפש עבודה. הוא הופיע במספר ראיונות עבודה נאמר לו בסוף כל ראיון שאין למעסיק אפשרות להתאים עמדה עבורו, וכמו-כן שאדם בעל מוגבלויות אינו מסוגל לבצע עבודה כמו בן אדם רגיל, מכל הבחינות. למרות זאת הוא ממליץ לבעלי המוגבלויות שימשיכו בחיפוש עבודה רלוונטית להשכלתם ולהכשרתם, שיאמינו בכוחות עצמם על מנת שיוכיחו לכל המעסיקים שכן הם בעלי יכולות שיכולים לתרום בכל נושא. " הוא מציע לבעלי המוגבלויות לא להתייאש, לבקש את כל הזכויות המגיעות להם ולהתקדם מקצועית. במידה והם נפגעו נפשית ע"י מוסד כלשהו להתלונן ולא לשתוק.

האשם ובשאר הם עיוורים. האשם בעל תואר ראשון ושני מאוניברסיטת חיפה. מועסק כיום כמורה במשרה חלקית. האשם סובל מעיוורון מוחלט. הוא מתאר שתי חוויות בהן נתקל בסירוב להעסקתו בתואנות שווא. בשני המקרים סירבו נציגי המעסיק לאפשר התקנת בתוכנת הקראה וצג ברייל בטענה שלא ניתן להתקין אף תוכנה חיצונית על מערכות החברה משום שהיא עלול לפגוע במערכות המידע. האשם מביע אופטימיות ביחס לעתידו: "אני עובד במשרד חינוך ועושה עבודה טובה מאוד אז אני רואה את עצמי במקום הנכון ולא מוותר עליו." גם הוא, כמו רביע לפניו, משדר אמונה ביכולתו להשיג תעסוקה במילים בהן הוא מייעץ לאחרים כיצד להתנהל. הוא ממליץ להם לא לוותר על חיפוש זכותם להתפרנס בכבוד בזכות מאמצם בעבודה, לפנות לארגונים העוסקים בהעסקתם בכדי לסייע בשכנוע את המעסיקים לקבל אותם. לעומת זאת בשאר נדחה אותו בראיונות למרות שהוא בעל תואר שני במנהל ציבור מאוניברסיטת חיפה והוא מיואש באשר למציאת עבודה ושוקל להגר. מתוך התבוננותו לעתיד עולה קול נואש: "איפה אני בעוד חמש שנים אם לא אמצא עבודה לא יודע זה לא קל אבל חושב להגר מהמדינה הזאת." אותה נימה נשמעת כאשר הוא מדבר על אי-יכולתו למצוא זוגיות וכשהוא מדבר על עצם העובדה שהוא בעל תואר אקדמאי לדבריו לא עוזרת לו במציאת תעסוקה. למרות כל זאת הוא עדיין מצליח להביע תקווה. הוא ממליץ לאחרים, "לא להתייאש מהמצב וחושש וללכת ולהמשיך לחפש עבודה כל הזמן עד שתמצא עבודה."

לאסיל בניגוד לאחרים יש ניסיון תעסוקתי, היא הועסקה במשך 15 כאשת יחסי ציבור בבית חולים, במשרד יחסי ציבור ובמשרד תיירות. כל העבודות היו חלקיות, באזור נצרת ובשכר מינימום. כיום היא לא עובדת מאחר ואינה מצליחה למצוא עבודה. אך גם היא סבלה מדחיות רבות בראיונות, היא מתארת כיצד שוב ושוב עולה מסך עתיר מצגי שווא בכדי לדחות אותה לאחר שהמעסיק הפוטנציאלי מגלה שהיא בעלת מוגבלויות:

הייתי נענית בחיוב עד לזמן הראיון. ואז ההתפתלויות הרבות ומסכת התירוצים הייתה מתחילה. היו תמיד ממציאיים שהעבודה מצריכה יציאה לשטח ולא ברור איך יהיה מבחינת נגישות, שמקום העבודה אינו נגיש ולא אוכל להגיע לראיון או לעבודה שם. או היו טוענים שיש כל כך הרבה מועמדים רציניים אחרים, או שאני פשוט לא טובה ולא ראוייה לתפקיד. כאשר הגשתי מועמדויות לתפקידים שפחות הולמים את ההשכלה שלי, גם אז קבלתי דחייה על הסף ולפעמים היו אומרים שאני פשוט טובה מדי.

בכדי למנוע מעצמה את מסכת העינויים שהייתה מגיעה עם חוסר היושרה הבסיסי של המעסיק הפוטנציאלי היא החליטה להוסיף לקורות החיים שלה שהיא בעלת מוגבלויות. מסכת השקרים אכן נחסכה ממנה ועימה כל סיכוי לתעסוקה, "ומאז יותר מארבע שנים אני לא מקבלת שום פניה בקשר למשרות שאני פונה אליהן."

הנואשות אותה אסיל חווה נשמעת היטב במילים הבאות: "עד ששינוי לא יחול ויאפשר לבעלי מוגבלות לפרוץ את תקרת הזכוכית שלהם הם יישארו שבויים של אותה תפיסה שלילית ומטעה שקיימת בחברה לגביהם."

גם אפנאן לא הצליחה למצוא עבודה למרות שהיא בעלת תואר שני וכמה תעודות. תחושת הנואשות באה לכדי ביטוי בדבריה ביחס לאין סוף הדחיות שספגה:

אחרי וסיימתי הלימודים שלי (התואר שני), התחלתי לחפש עבודה בתור מדריכה, מורה ועוד, נכנסתי לראיונות עבודה רבים, ודיברתי ובפתיחות לגבי הנכות שלי ואיך אני יודעת להתאים עצמי לעבודה ולמצוא פתרונות לכך שהנכות לא תשפיע, אך ולמרות זאת ולא התקבלתי; גם כאשר התחלתי לחפש להיות "מזכירה" שזה פחות דורש כישרונות ממה שיש ברשותי, גם אז נדחיתי. ... אני מקבלת דחייה, וזה [למרות ואני בעלת תואר שני ולפעמים אני עונה על יותר ממה שדורשת העבודה, אבל לא מקבלים אותי.

לטענתה אנשים עם מוגבלויות נתפסים ככאלה "שלא מסוגלים לעשות דבר". למרות כל זאת עדיין מופיע בדבריה זיק של תקווה. היא ממליצה לאנשים עם מוגבלויות בבואם לחפש תעסוקה: "בשלב חיפוש עבודה אין לראות 'הנכות' כמכשול, יש להיות עם הרבה ביטחון עצמי ולדעת הרבה על העבודה שהולכים אליה בכדי לענות על השאלות בצורה נכונה." והיא מוסיפה, "בשבילי אין שום בעיה לחפש אנשים שיגשרו בינינו ובין המעסיק, אם זה עמותות או אנשים, העיקר לעבוד ואז להוכיח עצמינו בעבודה."

גם מונא בעלת בתואר ראשון בסוציולוגיה ואנתרופולוגיה ותואר שני בגרונטולוגיה (לימודי זקנה). מיואשת לגבי סיכוייה למצוא עבודה, היא אמרה שהיא "רואה את עצמי באותו מקום שאני נמצאת בו היום" והוסיפה, "אם האפליה נגד נשים עם מוגבלויות [תמשך]." ובכל זאת

יש בה תקווה שמופיעה כאשר היא ממליצה לאנשים עם מוגבלות בכל הקשור לחיפוש מקומות עבודה, "לא להתייאש, ולא להרים ידיים." למעשה היא מקרינה עצמה פנימית: "המסר שאני רוצה למסור לאנשים עם מוגבלות חייבים להיות חזקים הדרך ארוכה ולא פשוטה."

כלים מוצעים לשינוי המצב ברמת המיקרו וברמת המאקרו

רביע מציע לכל בן אדם בעל מוגבלות שיעריך את עצמו ויאמין בכל הכוחות שלו. חיפוש עבודה הוא אומר הינו תהליך ארוך, לכן מוטלת עלי בעל המוגבלויות שמחפש עבודה האחריות לדאוג לעצמו ולהתחיל לחפש עבודה בעצמו, להציג ולשווק את עצמו.

ברמת המאקרו רביע דוגל באותה גישה: על בעלי מוגבלויות להוכיח את עצמם. הוא מבין שרק בכוחם הם יכולים בעלי מוגבלויות לשנות את תפיסת החברה ביחס לדעות קודמות שחוסמות את העסקתם. אבל הוא לא מוותר על סיוע מגורמים חיצוניים. בנוסף, הוא אומר, גם אפשר לפנות לכל מוסד ממשלתי וגם ניתן להגיש תלונות ובקשות לזכות בעלי מוגבלות. הוא לא מאמין החוק הקיים מספיק, ושואף שכל מוסד שמעסיק 100 אנשים לפחות יחויב להעסיק 30%-50% מבעלי מוגבלויות מכוח האדם.

רביע משדר עצמה פנימית ואמונה בעצמו, כולל היכולת לגייס משאבים חיצוניים.

האשם מאמין רק במאמצים ברמת המאקרו הוא ממעט להציע דרכי פעולה אישיים ומרבה לדבר על פעילות ממסדית וקבוצתית. ממסדית הוא מציע, "להקפיד על יישום החוק והכפלת הסנקציות על המעסיקים שמסרבים להעסיק אנשים עם מוגבלויות, הרחבת המודעות של המעסיקים להעסקת בעלי מוגבלויות, הקמת סדנאות להרחבת מודעות זו, עידוד המעסיקים לקבלת מימון מלא למשך תקופה קצובה."

הוא מציע לפעול קבוצתית ביחס לדעות הקדומות של מעסיקים כלפי אנשים עם מוגבלויות אשר, לדבריו, מסתכלים בראש ובראשונה על המוגבלויות ומפחדים להטיל על עצמם אחריות לקבלת בעלי מוגבלויות לעבודה. "לכן התפקיד שלנו כבעלי מוגבלויות [הוא] להרתיע אותם ולמצות את כל הדרכים בכדי להתקבל לעבודה." גם כאן, ע"י הפניה להרתעה, האשם רומז למעורבות ממסדית בפתרון המוצע. הוא אני ממליץ לבעלי מוגבלויות לא לוותר על מימוש זכותם להתפרנס בכבוד בזכות מאמצם בעבודה, ולשם כך, "לפנות לארגונים העוסקים בהעסקתם בכדי לשכנע את המעסיקים לקבל אותם."

בעיקרון, האשם נחשף כמי שלמעשה אינו מאמין בכוחו שלו ומעדיף לרתום כוחות ממסדיים לפתרון הבעיה של העסקת בעלי מוגבלויות.

הכישלון של בשאר אייש אותו לגמרי, אך הוא לא מציע לאחרים לוותר מראש ולהמשיך

ללכת לחפש עבודה כל הזמן עד שעבודה תימצא, אך בעצמו הוא מיואש וחושב להגר מהמדינה. בנוסף, יש לו מספר אמירות ביחס לפתרונות ברמת המקרו שמשקפות את תחושת הנואשות שהוא משדר: "המסר שלי הוא שכל האנשים עם מוגבלויות צריכים להתאחד כדי לקבל מהמדינה את מה שצריך לקבל ושצריך להשוות את קצבת הנכות לשכר מינימום כי ה-2600 לא מספיקות לגמור את החודש."

אסיל ניהלה מאבק לטובת אנשים עם מוגבלויות עם תארים והיא מציעה לגשת לראיונות עם ביטחון. מטרתה היא לפרוץ את תקרת הזכוכית של בעלי מוגבלות בכדי שלא יישארו כלואים תחתיה בשל תפיסה שלילית ומטעה שקיימת בחברה לגביהם. למרות חוויות קשות במציאת תעסוקה, שרה מתגלה כלוחמת מושרשת ובלתי נלאית. היא לא רואה פתרון קסם לשיי התעסוקה של בעלי מוגבלויות ולכן ממליצה "להמשיך ולהגיש מועמדות למשרות מתאימות, לגשת בביטחון לראיונות תוך החצנת העובדה שמגבלה אינה דבר מפחיד." כאשר נתקלים באפליה היא מציעה "לאסוף ראיות על כך ולהתלונן על כך. בנוסף, להשמיע את הקושי בעל כל במה אפשרית על מנת שהשינוי המיוחל יבוא."

אסיל משלבת היטב גישה אינדיבידואלית עם גישה קבוצתית בראיה אינטליגנטית, בוגרת, ובלתי מתפשרת. היא למעשה משקפת איכויות של מנהיגות, חכמה ותעצומות נפש נדירים. אפנאן לעומתה מגלה נחישות ברמת המיקרו וגם ברמת המקרו היא מציעה פעולה פרו-אקטיבית. "מבחינת נגישות, מקומות העבודה היו רובם [בלתי] נגישים אבל לא שמתו זה כמכשול כי רציתי למצוא עבודה, ומבחינת התאמה לרמת ההשכלה, בהתחלה רציתי משהו שיתאים לתעודות שלי וכשלא התקבלתי התחלתי לחפש עבודות פשוטות, העיקר לעבוד." בכלל כישלונה המתמשך במציאת עבודה היא מחפשת אפיקים חדשים שאולי יאפשרו לה למנוף את עצמה תעסוקתית, "כיום קשה לי לראות אותי בעתיד, אבל יש לי מחשבות לגבי לפתח עסק ולעשות עוד תואר שני." הגישה היא אינדיבידואלית לחלוטין ובלתי תלוית. גם כשהיא מתייחסת לתחום המוסדי ההסתכלות מגיעה מתוך האינדיבידואליזם הצרוף שלה: "בשבילי אין שום בעיה לחפש אנשים שיגשרו בינינו ובין המעסיק, אם זה עמותות או אנשים, העיקר לעבוד ואז להוכיח עצמינו בעבודה."

למרות זאת, היא ניחנה בראיה רחבה יותר:

ממה שאני יודעת יש חוק שמצריך מוסדות המדינה להעסיק אחוזים של "נכים" וממה שאני יודעת, חוק זה רובם אינם מקיימים, זה מכאן "יש לעקוב אחרי חוק זה וקימו", יש לדאוג שמקומות העבודה יהיו נגישים ומתאימים לאנשים עם נכויות. אנשים עם נכויות הם חלק מהאוכלוסייה והם רוצים להיות בשוק

העבודה כי לעבוד עושה הרבה לנפש ולביטחון עצמי של הפרט, לכן צריכים לדאוג לשילובם בשוק העבודה.

אך גם ברמת המקרו דבריה הם של עשייה נטולת קרבנות או תלות אלא של פעילות פרו-אקטיבית שנועדה לסייע לכלל ציבור בעלי המוגבלויות למצוא תעסוקה ולחיות בכבוד.

את התשובה של מונא לגבי התמה היה קשה להבין היא רואה בעצמה קורבן הנסיבות ומזהירה בעלי מוגבלויות מדרך קשה. היא לא מצאה תעסוקה ורואה את עצמה באותו מקום שבו היא נמצאת כיום אם האפליה נגד נשים עם מוגבלויות נמשכת כך שלמעשה היא רואה את עצמה כקרבן הנסיבות. לכן המלצתה לאחרים, "לא להתיאש, ולא להרים ידיים" מהדהדת כסיסמא נבובה. אותה שטחיות מופיעה גם במסר שהיא רוצה למסור לאנשים עם מוגבלויות, שהם חייבים להיות חזקים מאחר והדרך ארוכה ולא פשוטה. למדינה ולמעסיקים היא מודיעה שהגיע הזמן לשנות את תפיסתם ולהתייחס למוגבלות כדבר טבעי.

אפליית נשים בעלות מוגבלויות

רביע חושב שהאפליה כלפי נשים היא כפולה כי היא נתפסת כחסרת אונים. יש בהצהרה הקצרה הזאת אירוניה רבה. רביע למעשה רואה כך את האישה בעלת מוגבלויות וזאת מן הסתם בשל סטיגמה חברתית שהוא אימץ. בכך הוא למעשה הופך לחלק מהחברה שמקשה עליו בשל הסטיגמות שלה ביחס לבעלי מוגבלויות.

האשם לעומתו מציג גישה מנוגדת שאין הבדל בין אפליית נשים עם מוגבלויות לאפליית גברים עם מוגבלויות עם זאת הוא מסכים שלנשים יהיה קשה יותר. מאידך, "עם זאת היותה אישה וגם מוגבלת הסיכוי מאוד חלש ודל לשלב אותה בשוק העבודה." נראה לי שהדיסוננס העולה מדבריו של האשם משקף רצונו לחשוב, אינטלקטואלית, באופן נאור ומערבי ואת תחושותיו תרבותיות המושרשות, בהן האישה מופיעה נחותה, תלותית, אפילו חסרת ישע, אשר זקוקה להגנת הגבר ולתמיכתו. במציאות שמעבר לסטיגמה, נשים מפגינות לעיתים קרובות עצמה ויכולות תפקוד גבוהות מאלה של הגברים.

בשאר הרגיש רע גם בגלל קושי למצוא בת זוג ולא ענה לעניין.

אסיל גם כן חושבת שאישה עם מוגבלויות חוות אפליה כפולה ושהיא סובלת את סבל הנשים במצבה. מחד היא אישה וככל הנשים היא סובלת מהסבל הקולקטיבי שלהן ומאידך שני היא סובלת, בשל היותה עם מוגבלויות, את סבלם של בעלי המוגבלויות. שוב עולה אירוניה: שרה היא בעצם אישה חזקה ביותר, למעשה המרואינת הכי עוצמתית. למרות זאת, היא נצמדת לסטריאוטיפ שמצביע על ההיפך. היא מן הסתם מאחדת את הניגודים ע"י הפרדת היחיד (היא עצמה) מהקולקטיב הנשי הסובל קבוצתית. מסקנה זאת מתחזקת מדבריה של

שרה, "אני אישית לא חוויתי מצב שבו שני בעלי מוגבלות שפנו לאותה משרה וקבלו את הבחור בזמן שדחו את הבחורה."

אפנאן לעומתה שוללת את עניין האפליה הכפולה וטוענת שאין הבדל בין גברים לנשים בנושא. לטענתה "אישית, אני לא חושבת ככה, בשוק העבודה, נכים נשים ונכים גברים הם אותו דבר. כפי שציינתי, אפנאן מאמינה בעצמה וביכולתה ואינה מצטיירת כקרבתן בשום אופן. היא לא נופלת למלכודת אליה נפלו שרה ורביע (עם הבדלי ניואנסים מגדריים) ומסרבת לאמץ סטריאוטיפ מקובל.

לעומתן מונא הדגישה את נושא האפליה הכפולה שהיא בטוחה שהיא סובלת ממנה. לפי תשובות המרואיינים התברר שהדרת נשים עם מוגבלות משוק העבודה נובעת מכמה וכמה סיבות שונות, עמדות וחסמים. הבולטים מבניהם:

1. לפעמים רק בשל היות המועמד מוגבל, כלומר: המגבלה העיקרית היא תשתית ובמיוחד אם המועמד נמצא עדיין במעקב רפואי מתמשך. המציאות הזו מהווה אור אדום למעסיק, לנקוט צעדים למניעת ההעסקה.
2. נכונות המנהל להשקיע בהתאמות; הצורך בהשקעת זמן וכסף בהתאמת מקום עבודה נגיש שיתאים לצרכי העובד לפי מוגבלותו, כגון: תנאים פיזיים, שעות עבודה, אמצעי תקשורת.

צורך בהכוונה לעובדים לגבי שילוב אפקטיבי של העובד עם מוגבלות בצוות. חשש מפגיעה בעת פיטורי עובד עם מוגבלות, חשש מפגיעה בעובד עם מוגבלויות שנמצא לא מתאים בתקופת ניסיון, וכן חשש מהרתעת לקוחות. חשש לגבי תאימות סביבת העבודה ולגבי השתלבות בפעילות חברתית של המעסיק, למשל, מסיבות, חגיגות, פיקניקים, טיולים בטבע וכ"ו.

היעדר תפקידים מתאימים, בנוסף לצורך בליווי על ידי עובד אחר.

פגיעה ברווחיות, ביעילות, דעות קודמות – אם כי בעיה זו הולכת ופוחתת בכלל המשק הן בשל חקיקה והן בשל מאמצים משמעותיים הנעשים ע"י גורמים ממשלתיים לשילוב אנשים עם מוגבלויות במעגלי תעסוקה.

חשוב מאוד "ישנו קושי רב באיתור עובדים עם ניסיון כי כמעט כולם לא בשוק העבודה. נוצר מצב שחוסר הניסיון הוא חסם המעצים את עצמו. "במקרה שכזה על המעסיק לקחת אחריות להעסיק אנשים עם מוגבלות ולהכשירם" הדבר אינו קל ולא כל המעסיקים מוכנים

לקחת על עצמן אחריות כזו.⁶ הצורך להתאמה והנגשת מקום העבודה, דבר שנעשה על חשבון בעל העסק, למרות שלפי החוק המדינה עוזרת במימון, אך שלב הגשת בקשה להשתתפות המדינה במימון התאמות מקום עבודה נגיש לעובד עם הגבלה פיזית או חושית, שלב מסובך יחסית ונעשה לפי קריטריונים מסוימים והליך זמני ארוך טווח.

דיון

התביעה החברתית לגישה, אשר הופיעה בעולם המערבי לאחר תום מלה"ע השנייה⁷ הובילה לציפייה של גישה אוניברסלית⁸, אשר, כמובן, יכלול גישה לתעסוקה. כדי להבטיח גישה כזו יש צורך בכך שכדי שעובד עם מוגבלות יצליח בתפקידו ויחוש שייכות לצוות ולארגון ישנה חשיבות רבה לניהול העובד באופן שוויוני ומתוך התחשבות בצרכיו⁹, אסור להגביל אותו, משום שאנשים עם מוגבלויות יכולים להגיע בחיי היום יום לשיאים אדירים. אך במקביל הם נתקלים בחסמים ומחסומים וזאת כמובן אינה אשמתם, זאת אשמת המדינה והמרחב הציבורי הלא נגיש. לכן, אין זה הוגן שבעלי עסק ומוסדות המדינה יענישו אותם, יפגעו בהם וידירו אותם משוק העבודה.

מהזנת משכורות שונות במחשבון מתברר שככל שהמשכורת מתקרבת לשכר הממוצע במשק הקצבה יורדת, וקצבת העידוד לא עולה על 500 שקלים כשהשכר הוא שכר ממוצע ומעלה. בכך אמנם השכר הכולל גדול מהקצבה בלבד, אבל ייתכן ולעבוד במשרה חלקית ובשכר מותאם משתלם יותר מלהרוויח שכר ממוצע ומעלה וקצבת עידוד זעומה או להגיע למשכורת שבה לא מגיע לבעל המוגבלות קצבה. הנכוונות ואולי אף הרצון לעבוד במשרה חלקית או הסכמה לשכר נמוך משכר המינימום תורמת לסטיגמות של המעסיקים כלפי בעלי

⁶ (http://www.aisrael.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/amadot_maasikim.pdf)

⁷ P.John Clarkson, Roger Coleman, Simeon Keates, Cherie Lebbon, *Inclusive Design: Design for the Whole Population* (editors) 2003 London: Springer, p.2.

⁸ P.John Clarkson, Roger Coleman, Simeon Keates, Cherie Lebbon, *Inclusive Design: Design for the Whole Population* (editors) 2003 London: Springer, p.2.

⁹ עיצוב כוללני (נושאו של הספר) נתפס כתהליך פרוגרסיבי ומכוון, כהיבט של אסטרטגיה עסקית שמן הסתם גם כוללת אסטרטגית ניהול תעסוקה שהיא פרוגרסיבית ומכוונת. הגישה המוצעת כאן הינה בהתאמה לניהול פרוגרסיבי ומכוון.

P.John Clarkson, Roger Coleman, Simeon Keates, Cherie Lebbon, *Inclusive Design: Design for the Whole Population* (editors) 2003 London: Springer, p.3

המוגבלויות. גם המעסיקים יכולים להיות מעוניינים במשרה מלאה בשכר רגיל, והדבר לא ישתלם לבעל המוגבלות שהקצבה שלו תקטן לסכום זעום.

כמו כן הקצבה מחושבת לפי שכר ברוטו, וככל שהשכר ברוטו עולה, כך עולה גם מס הבריאות ומס הביטוח הלאומי ובכך גדל הפער בין השכר ברוטו לשכר נטו שבעל המוגבלות מקבל לחשבון הבנק. כמו כן אם המשכורת משתנה הממוצע הוא לא מדד טוב ועלויות וירידות חדות בשכר משנות את הקצבה בצורה משמעותית ובצורה שבעל המוגבלות יכול במשך שלושה חודשים להרוויח שכר גבוה שממנו הקצבה יורדת, ובחודש הרביעי לקבל לפי החישוב החדש גם משכורת נמוכה וגם קצבה מופחתת.

מהראיונות המרואיינים שהצליחו לעבור את החסמים ולהשתלב בשוק העבודה, מסתבר שהם הצליחו מאוד והוכיחו שהדחייה כלפי בעלי מוגבלויות, כפי שמשמע מהמרואיינים שנכשלו במציאת עבודה וחוו דחייה מכל כיוון, אינה מוצדקת.

מחקר זה מצביע, בהסתמך על מידע שפורסם ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2016 ביחס להידרדרות החדה שחלה במגזר הערבי, אשר מראה שבין השנים 2012 ל-2015, המוכיחה ששיעור ההשתתפות של בעלי מוגבלויות בשוק העבודה במגזר הערבי הצטמצם בשישה אחוזים (ראה, עמ' 4, לעיל) ובכך מצביע על קיומן של דעות קדומות חסרות שחר בקרב החברה הערבית (ולא רק, אלא כמשל) ביחס למוגבלויות שונות, בין אם מסיבות מגדריות, בשל חולי נפשי, מוגבלות פיזית. דעות קדומות שלהן מקורות שונים. ביחס למגזר, החברה הערבית מגבילה את האישה בשל נורמות חברתיות המשפיעות על הקבוצה כולה. לדוגמא, אותה אישה גרושה הנחשבת לטורפת מבחינה מינית אשר נכלאת ע"י החברה שמונעת ממנה תעסוקה ופרנסה. לכן רוב המרואיינים חשבה שאישה עם מוגבלויות סובלת מאפליה כפולה, מה שחשף שגם הם עצמם בעלי דעות קדומות. (Wehbi & Lakkis, 2010, pp. 62).

פוטנציאל ההיריון של אישה (לאו דווקא בחברה הערבית) מהווה שיקול אצל מעסיקים אשר ימנעו מהעסקת אישה אם יתאפשר להם להעסיק גבר במקומה מאחר גבר עדיין לא זוכה לחופשת לידה. כמו ההיריון גם מעסיקים לא מעוניינים להעסיק עיוורים ולסדר להם עמדות ברייל, ומחפשים תירוצים, כדי לא להגיד בפנים לעיוורים שדוחים אותם בגלל עיוורונם, כך עולה מדברי שני המרואיינים שסובלים מעיוורון. ראה התייחסות לראיונות עם האשם ובאשר, ע' 8.

אך המרכיב העיקרי של מחקר זה מראה שדעות קדומות שמקורם בפחדים קמאיים ביחס לאנשים בעלי מוגבלויות, אשר רווחים במגזר הערבי, יוצרים דעות קדומות חסרות שחר ביחס ליכולתם של מועמדים לתעסוקה למרות הכשרתם האקדמית והמקצועית ויכולתם

לבצע את המלאכה היטב ואף טוב יותר מעמיתים חסרי מוגבלויות. על פי הדו"ח של לשכת המסחר של ארה"ב, "שיטות עבודה מובילות ביחס להכללת נכות", שכירת אנשים עם מוגבלויות טובה עבור רווחיות עסקית. הדו"ח כולל מקרי מבחן מחברות כגון M, 3 PepsiCo, Merck ו-AT & T. כל החברות המוזכרות בדו"ח מציינות את היתרונות והחשיבות של העסקת אנשים עם מוגבלויות¹⁰. הניגוד בין עובדות אלה והמצב בעולם הערבי מאשש את המחקרים שמראים שבעולם הערבי יש פחות מודעות לנושא המוגבלויות מאשר במדינות המערב.

כאשר מוגבלות פיזית משפיעה על אישה, ההתנגדות להעסקתה מתעצמת בשל חבורתן של מספר דעות קדומות יחד, בעיקר בחברה מסורתית כמו החברה הערבית שלא רואה בעין יפה אישה עובדת¹¹.

הביטוח הלאומי מצד אחד מאפשר לעבוד ולקבל קצבה ובכך מעודד גם בעלי מוגבלויות לצאת לשוק העבודה וגם את המעסיקים להעסיק אותם, בגלל האפשרות להעסיק אותם במשרה חלקית או/ו בשכר מותאם שהוא נמוך משכר המינימום, אך מצד שני דווקא העובדות האלה יכולות ליצור סטיגמה לגביהם בקרב העמיתים לעבודה ובכך להרתיע אותם מלסבול יחס עוין בעבודה. כמו כן במידה והמעסיק זקוק לעובד במשרה מלאה, ומוכן לשלם משמעותית מעל לשכר המינימום, או אף שעות נוספות, זה לא משתלם לבעל המוגבלות להרוויח שכר של מעל 7000 לחודש כי אז שכר העידוד זעום. לכן לבעל המוגבלות משתלם לעבוד במשרה חלקית או/ו בשכר מינימום או שכר מותאם כדי לא לאבד את הקצבה. כמו כן במקרה של שעות נוספות ואין יציבות ואחרי חודשיים של שעות נוספות, השכר החודשי הממוצע עולה דרסטית, ובחודש הבא כשאין צורך בשעה נוספות ומתקבל רק השכר הבסיסי, השכר החודשי יורד וכך גם הקצבה, כך שהסכום הכולל קטן יותר משהיה אם השכר היה נמוך יותר והקצבה הייתה גבוהה יותר. בכך יוצא שבעלי המוגבלויות שיכולים להשתכר בשכר רגיל ולא בשכר מותאם משתלם לעבוד במשרה חלקית או לכל היותר במשרה מלאה בשכר מינימום ללא שעות נוספות.

¹⁰ Judy Owen, The Benefits of Disability in the Workplace, Forbes Magazine, MAY 12, 2012.

¹¹ Maha El-Swais, Despite high education levels, Arab women still don't have jobs, The World Bank 3.9.2016 <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/despite-high-education-levels-arab-women-still-don-t-have-jobs>

מקורות

עברית

אבו עסבה, ח'אלד (ד"ר) (2016). בעלי מוגבלויות שכליות התפתחותיות ערביים בשוק העבודה: עמדות, חסמים ומה שביניהם. המחקר נעשה בסיוע קרן שלם. לקוח

מ: <http://www.kshalem.org.il/pages/item/1309>

אלפסי, מיכל. (2009). אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, מינהל מחקר וכלכלה משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, נובמבר 2009.

בן משה, א., רופמן, ל. הבר, י. (2009). אנשים עם מוגבלות בישראל-2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל-מבט השוואתי רב שנתי, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

בן משה, א., רופמן, ל., והבר, י. (2011), אנשים עם מוגבלות בישראל 2011, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, ירושלים.

גלאור, שירלי. (2013). מדד ההכללה ((inclusion של אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה הישראלית

<http://www.beitissie.org.il/kb/wp-content/uploads/2015/02/2.pdf>.

ישובי, נעמה. (1999). איפה ואיפה – מאזן השוויון בישראל, דו"ח האגודה לזכויות האזרח בישראל.

ישובי, נעמה. (עורכת) (2001). הדרה ודימוי שלילי: אי-שוויון בתקשורת הישראלית, האגודה לשוויון האזרח בישראל, 2001.

צבר-בן יהושע, נ' (1995). המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה(מהדורה ה'). תל-אביב: מודן.

קסן, ל'. וקרומר-נבו, מ'. (2010). מבוא לניתוח נתונים איכותניים. מתוך: לאה קסן, ומיכל

וקרומר-נבו, (עורכות). ניתוח נתונים במחקר איכותני. באר שבע: אוניברסיטת בן-

גוריון.

רימרמן, א., אברמי, ש., ארטן-ברגמן, ט. (2007). "מדיניות כלפי אנשים עם נכויות: מחקיקה סוציאלית לחקיקת זכויות", מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

"עקרונ יסודי", סעיף 1, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

דבר ראשון, הדלת לא פתוחה (2.12.2016), (2016 43490 http://www.davar1.co.il/).

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

ממצאי סקר עמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות אוקטובר 2005. נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלויות 2005: הציבור הישראלי עדיין לא פתח את שערו לאנשים עם מוגבלות.

אתר הביטוח הלאומי, לעבוד ולקבל קצבה.

אתר הביטוח הלאומי, מחשבון לחישוב סכום ההכנסה שאפשר להרוויח ועדיין לקבל קצבה, <https://www.btl.gov.il/Simulators/NehutIndex/Pages/Calculator.aspx>.

אתר כל זכות, חוק לירון, תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי.

אנגלית

Abdulata Ahmed, Dunya Ahmed, Lewando, Gillian & Blackbum, Clare (2011). Issues of gender, reflexivity and positionality in the field of disability. *Qualitative Social Work*, 10 (4), 467-484.

Barnes, Colin. (1985). Discrimination against Disabled People (Causes, Meaning and Consequences) or the Sociology of Disability (1985) <http://pf7d7vi404s1dxh27mla5569.wpengine.netdna-cdn.com/files/library/Barnes-Barnes-dissertation.pdf>.

Bener, Abdulbari & Ghuloum, Suhaila. (2010). Gender differences in the knowledge, attitude and practice towards mental health illness in a rapidly developing Arab society. *International Journal of Social Psychiatry*, 57 (5), 480-486.

-
- Boy, Angie & Kulczycki, Andrzej. (2008). what we know about intimate partner violence in the Middle East and North Africa. *Violence against Women*, 14 (1), 53-70.
- Haddad, Linda G., Shotar, Ali, Younger, Janet B., Alzyoud, Sukaina & Bouhaider, Claudia M. (2011). Screening for domestic violence in Jordan: validation of an Arabic version of a domestic violence against women questionnaire. *Internal Journal of Women's Health*, 3, 79-86.
- Harris, L. & Associates, The 2000 N.O.D./Harris Survey of Americans with Disabilities, A survey conducted for the National Organization of Disability, Author, NY, 2000.
- Jolls, Christine & Prescottt, J.J. Prescottt (2004). NBER Working Paper No. 10740 Issued in September 2004 (<http://www.nber.org/papers/w10740>).
- Kay Nagata, Kozue. (2014). The Scale of attitudes towards disabled person (SADP): Cross cultural validation in a Middle Income Arab Country, Jordan. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 1-8.
- Peck, Bob & Kirkbride, Lynn Trew (2001). Why Businesses do not Employ People with Disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, volume 16, No. 2 / 2001, pp. 71 – 75.
- Stein, Michael Ashley. (2000). Markets, Rationality, and Workers with Disabilities, 21 *Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 314, 315 (2000). Available at: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjell/vol21/iss1/11>.
The article is also in: <http://dx.doi.org/doi:10.15779/Z38B92Q>.
- Usta, Jinan, Antoun, Jumana, Ambuel, Bruce & Khawaja, Marwan. (2012). involving the health care system in domestic violence: what women want? *Annals of Family Medicine*, 10 (3), 213-220, www.annfammed.org.

Wehbi, Samantha & Lakkis, Sylvana. (2010). Women: with disabilities in Lebanon: from marginalization to Resistance. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 25 (1), 56-67.

“Integrating Disabled Employees”, a publication of the Department for Education and Employment) UK (see Annex B. Definition and Typology of Violence.

אתרי אינטרנט

<http://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/>

<https://www.btl.gov.il/Simulators/NehutIndex/Pages/Calculator.aspx>

<http://www.ksahalem.org.il/pages/item/1309>

http://www.aisrael.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/amadot_maasikim.pdf

Abstract

Discrimination Against Physically-disabled Arab academics: Mental Damage

Jehan Haidar Hasan

The study engages with a focused population of "physically disabled" who successfully Obtained academic diplomas in order to shed light on the exclusion of this population, including its exclusion from integration into the labor market due to ongoing discrimination. The study attempts to answer the following question: Does the rejection of people with disabilities and their long-term discrimination in finding work cause harm to their mental situation?

The research method is the qualitative research one, and the research tool is the structured face-to-face interview. Six people with physical disabilities participated in the study, three women and three men, all of whom have higher education. The age range of male and female interviewees ranged from 25-50.

The interviewees are from the Arab society and have physical disabilities. The sample was selected according to the convenience approach.

The findings show that people with disabilities who succeeded in overcoming the obstacles and successfully integrating into the labor market very well prove the rejection of people with disabilities wrong, while those with disabilities who failed to find work experienced unjustified rejection. The findings also indicate the existence of prejudice among the Arab society in relation to various disabilities, whether for gender reasons, mental illness, and physical disability. However, the main component of this study shows that prejudices stemming from primordial fears regarding people with disabilities in the Arab society create baseless stereotypes about the ability of candidates for employment, despite their academic and professional training, and their ability to do the work well and even better than not disabled colleagues do.