



13/5/2020

מסמך חשיבה ראשוני לענין תעסוקת אנשים עם מוגבלות בתקופת הקורונה והחזרתם לעבודה מלאה

אנשים עם מוגבלות מהווים כ-20% מכלל האוכלוסייה בישראל וביניהם אנשים עם מוגבלות פיזית, חושית, קוגניטיבית, ונפשית. בשנים האחרונות חלה עליה בשיעור העסקת אנשים עם מוגבלות כתוצר של עבודה רחבת היקף של גופים שונים במשק, פעילות גופים המלווים עובדים ומעסיקים, קביעת וחקיקת יעדי ייצוג הולם והטמעת תפיסות השוויון בקרב מעסיקים. שיעורי העסקה של אנשים עם מוגבלות עדין נמוכים לעומת אנשים ללא מוגבלות ועומדים על כ-60% מכלל האנשים עם המוגבלות בגילאי עבודה. משבר הקורונה בארץ ובעולם השפיע על אנשים עם מוגבלות והגדיל את הפערים ביניהם לבין אנשים ללא מוגבלות בכל תחומי החיים.

בעקבות משבר הקורונה, מעסיקים רבים במשק הוציאו עובדים רבים לחל"ת ובכללם גם אנשים עם מוגבלות. ממחקר שנערך בארה"ב, לפני כחודש, עולה כי אנשים עם מוגבלות נפגעים יותר מאנשים ללא מוגבלות ממשבר כזה, וצופים כי גם בהמשך ימשיכו להיפגע ממנו. כך לדוגמא, בסקר שנערך בחודש שעבר בארה"ב דווחו 29% מהאנשים עם מוגבלות כי הם פוטרו או שתעסוקתם הושעתה, זאת לעומת 17% מהאנשים ללא מוגבלות. באופן דומה, רק 16% מהאנשים עם מוגבלות האמינו שהם ימשיכו להיות מועסקים אצל אותו מעסיק במהלך 12 החודשים הבאים, לעומת 25% אנשים ללא מוגבלות.

גם בארץ אנו יודעים כי עם תחילת המשבר אנשים עם מוגבלות נפגעו יותר מאנשים ללא מוגבלות, ולעיתים קרובות זכויותיהם הופרו. משאלון שנערך השבוע בקרב מעסיקים עולה שבעקבות משבר הקורונה, מעסיקים הוציאו לחל"ת פי 3.8 יותר עובדים עם מוגבלות מאשר עובדים ללא מוגבלות. כיום, עם החזרה לשגרה, ניצבים בפני המעסיקים אתגרים רבים בהחזרה לעבודה של עובדים שיצאו לחל"ת ועל מנת לוודא כי אנשים עם מוגבלות ימשיכו להשתתף בשוק העבודה נדרשת תמיכה של המדינה בתהליך זה.

נייר זה מסכם תהליך למידה ראשוני שנעשה ע"י נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, במטרה לבחון את השלכות המשבר על אנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה ובפרט בנוגע להחזרת העובדים מחל"ת. בכלל זה ביקשנו להבין את האתגרים איתם מתמודדים המעסיקים ואנשים עם מוגבלות בתקופה זו. כמו כן ניסינו לעמוד על הכלים הנדרשים למעסיקים ולאנשים עם מוגבלות על מנת לחזור להעסקה מלאה כבר כיום ותוך צפי לקראת גל שני. תהליך הלמידה כלל:

- פורום משרדי ממשלה, נותני שירותים ואנשים עם מוגבלות.
- מפגש עם מעסיקים מהמגזר הציבורי, בשותפות ההסתדרות.
- שאלון מעסיקים, בשותפות ארגון מעוז. שאלון אשר בחן את אתגרי וצרכי המעסיקים בהעסקת אנשים עם מוגבלות במשבר הקורונה. השאלון אינו מיצג ונעשה במטרה לקבל כיוונים ראשוניים להמשך הבדיקה הנדרשת, בשאלון השתתפו כ-27 משיבים המעסיקים כ-22.5 אלף עובדים מתוכם כ-3% עם מוגבלות.
- קובץ נתונים אודות תעסוקת אנשים עם מוגבלות במבט בינלאומי מאת דר' גל זוהר, כיום מנהל יחידת המחקר והמדיניות של שירות התעסוקה, בהתבסס על מחקרים קודמים.
- The Impact of COVID-19, Global Disability Inclusion, 28/4/2020



א. קשיים מרכזיים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות במשבר הקורונה:

הוצאת אנשים עם מוגבלות לחל"ת:

הנתונים מראים כי אנשים עם מוגבלות הוצאו לחל"ת יותר מאנשים ללא מוגבלות. כך למשל, מקרב האנשים עם מוגבלות המקבלים ליווי באמצעות שירותי "תעסוקה נתמכת", בין 40-50% עובדים עם מוגבלות הוצאו לחל"ת. בקרב המעסיקים שהשתתפו בשאלון שנערך השבוע נמצא כי 11.8% מהעובדים הוצאו לחל"ת אולם ההוצאה לחל"ת לא בוצעה באופן שווה ביחס לעובדים עם וללא מוגבלות, כאשר 11% מהעובדים ללא מוגבלות הוצאו לחל"ת, אך כ 40% מהעובדים עם מוגבלות הוצאו לחל"ת.

יצוין כי גם בשלב זה בו קיימנו את הלמידה, חלק מן המעסיקים טרם חזרו לשגרת עבודה מלאה והעובדים, שבתוכם אנשים עם מוגבלות, עדין נמצאים בחל"ת.

חלק מהגופים העסקיים הוגדרו כחיוניים ועל כן לא הוציאו עובדים לחל"ת אולם נדרשו להיערכות אחרת להעסקת עובדים עם מוגבלות בשל מצב החירום, ההגבלות וההנחיות ונדרשו התאמות מיוחדות. על פי השאלון שנערך ניתן לראות כי המעסיקים עדיין מתקשים להחזיר עובדים עם מוגבלות מחל"ת וזאת בשל קשיים שונים:

- הצורך להקדיש תשומות ניהוליות לליווי עובדים עם מוגבלות
- אילוצים כלכליים כרגע.
- חוסר רלוונטיות כרגע של העובדים עם השינויים שחלו במשק/עסק.
- צורך להתאים את סביבת העבודה לפי הוראות משרד הבריאות.

היבט נוסף הוא הלך הרוח בקרב המעסיקים. יותר ממחצית מהמעסיקים ציינו כי הם "מסכימים" או "מסכימים מאוד" עם התפיסה שרוב המעסיקים מעדיפים להחזיר כרגע לעבודה אנשים ללא מוגבלות. רק כשליש מהמשיבים לא "מסכימים" או "לא מסכימים כלל" עם המשפט הזה. דהיינו, המעסיקים מודים על סדרי העדיפויות והחשיבות שיעניקו לנושא.

אתגרים בהחזרת עובדים לעבודה:

על פי השאלון, בקרב המעסיקים שענו, עד כה הוחזרו לעבודה 9.5% מהעובדים ללא מוגבלות שהוצאו לחל"ת אך רק 5.2% מהעובדים עם מוגבלות.

המעסיקים העלו שורה של אתגרים במשבר הקורונה, ואשר רלוונטיים גם כיום ומהווים חסם להחזרת העובדים למקום העבודה. בין היתר הזכרו הנושאים הבאים:

- הסעות - אחד האתגרים בתקופת משבר הקורונה היה נושא הנסיעה בתחבורה ציבורית. חלק מן המעסיקים ציינו כי סיפקו הסעות על מנת להגיע למקום העבודה לכלל העובדים ובכללם גם לאנשים עם מוגבלות. וחלק מן המעסיקים ציין כי זהו אתגר אשר לא ניתן לו מענה כרגע עם הוראות משרד הבריאות והיווה קושי.
- התאמות בעבודה - נדרשה גמישות שעות של מקום העבודה והתאמתו לכללי משרד הבריאות ולצרכי האנשים קיים צורך לקחת בשיקולים אלו צרכים פרטניים של העובדים עם מוגבלות והתאמות בסביבת העבודה בהתאם להוראות משרד הבריאות.



- **ביצוע תפקידים מגוונים:** בשל הצמצומים, העובדים נדרשו לבצע מספר תפקידים מגוונים, גם מעבר להגדרת תפקידם הרגיל בשוטף. עלה חשש כי אתגר זה מהווה קושי בקרב חלק אנשים עם מוגבלות אשר בחלקם הוכשרו לביצוע תפקיד מוגדר, וקושי בגמישות הנדרשת לגיוון התפקידים.
- **חשש בריאותי:** חלק מן העובדים עם מוגבלות נמצאים בקבוצת סיכון בריאותי ולא יכולים להגיע למקום העבודה. עקב כך בחלק מן המקומות הוצאו לחופשה ובחלק לא שבו לעבוד בשל חשש זה.

אתגרים הקשורים לעבודה מהבית:

- במקומות שנדרשו לעבוד מהבית, מעסיקים מסרו כי השתדלו לבצע את ההתאמות כדי שכל העובדים יוכלו להמשיך לעבוד מהבית, אך עם זאת עלו כמה קשיים:
- **ציוד ומערכות מחשוב:** התגלה כי קיים מחסור בעמדות עבודה מהבית, אף כי חלק מהמעסיקים הסבירו כי הם סיפקו ציוד לשם עבודה מהבית. לעיתים התברר כי טכנולוגיית ההנגשה לא מתממשקת עם מערכות תפעוליות כדוגמת מערכות ה CRM, מה שלא איפשר במקומות מסוימים לעובדים עם מוגבלויות מסוימות עבודה מהבית.
- עלה קושי של עובדים מסוימים לעבוד מהבית, קושי שנבע מהצורך בגמישות, שינוי תפקוד וקושי בליווי ובקבלת הנחיות מרחוק.

חשיבות החזרה המהירה:

- קיים חשש כי ככל שיארך הזמן בו יהיו עובדים עם מוגבלות מחוץ לשוק העבודה, כך יקשה תהליך חזרתם. במשברים כלכליים קודמים, למשל במשבר ההיי-טק ב 2001 ובמשבר הפיננסי ב 2008, עברו שנתיים עד ש העובדים עם המוגבלות חזרו למעגל התעסוקה, וזאת לעומת התאוששות מהירה יותר של המשק. עפ"י ניסון העבר אנשים עם מוגבלות אשר נכנסים למעגל האבטלה ועוברים לקבלת קצבאות הנכות מתקשים לחזור למעגל העבודה.
- במישור הפרטני ככל שנמשך הזמן מחוץ למעגל העבודה קיים חשש כי תהיה ירידה תפקודית, ירידה במצב הרוח, ירידה במצב הבריאותי וכד'.

לסיכום - לאי העסקת אנשים עם מוגבלות השלכות פרטניות על מצב האדם, השלכה חברתית רחבה והשלכה כלכלית בהוצאות המדינה על קצבאות.

מסקנות:

- נדרש המשך מחקר מדויק המבוסס על נתוני הביטוח הלאומי ורשות התעסוקה. וכן השלמה בהתאם לסקר עובדים עם מוגבלות.
- נדרש מענה מהיר ומידי על מנת להשיב את העובדים לתעסוקה מלאה. אי השבתם משמעותה פגיעה ארוכות טווח וגידול בהוצאה הממשלתית על קצבאות ועוד. מענה זה יתייחס לנושאים הבאים:
- 1. המשך מהיר של פתרונות להחזרת אנשים עם מוגבלות לשוק העבודה בקרב מעסיקים ובקרב אנשים עם מוגבלות שיצאו לחל"ת.
- 2. מענים למעסיקים:
- 3. סיוע כלכלי לשם החזרת עובדים עם מוגבלות
- 4. נסיעות- בהעדר תחבורה ציבורית יש להיערך לסיוע המדינה לנושא ההסעות.



5. סיוע ביצירת ובהנגשת עמדות העבודה מהבית
6. ליווי ופיתוח הכשרות עובדים וליווי פרטני.

ב. כיצד יכולה המדינה לסייע להחזרת עובדים עם מוגבלות לשוק העבודה?

• תמריצים כלכליים

בשל המשבר הקשה במשק, על מנת לעודד החזרה של אנשים עם מוגבלות לתעסוקה בעת הזו, מומלץ להעניק תימרוץ כלכלי לעסקים לצורך החזרת אנשים עם מוגבלות שכבר עבדו לתעסוקה, זאת בניגוד לתימרוץ כלכלי שבשיגרה שלא הוכח כיעיל לאורך זמן בנוגע לקליטת עובדים חדשים. תימרוץ כלכלי בעת הזו יכול לסייע, שכן הוא נותן מענה למצבם הכלכלי הקשה של המעסיקים ולאתגרים הרבים הניצבים בפניהם באופן כללי. התימרוץ צריך לקחת בחשבון עמידה ביעדי הייצוג ההולם של המעסיק. יש לוודא כי התמיכות הכספיות אשר יינתנו למעסיקים, יהיו פשוטים ומהירים למימוש, ללא בירוקרטיה מיותרת.

התימרוץ יכול להינתן על ידי סובסידיות שיינתנו ישירות לעובדים, סבסוד השכר למעסיק, מתן מענקים למעסיקים, סיוע בתגמול עבור פריון נמוך ועוד.

• סיוע נוסף:

- סיוע בהתאמת עמדות עבודה מהבית: הן ציוד והן הנגשות ובעיקר בהתאמות טכנולוגיות.
- תחבורה - סיוע במימון ההסעות לעבודה וממנה עד לסיום המשבר.
- הכשרות ופיתוח מיומנויות- המשך ליווי תעסוקתי לאנשים המקבלים שירות זה. יחד עם פיתוח מיומנויות הנדרשות בימים אלו, כדוגמת הכשרות טכנולוגיות, מיומנויות רכות לגמישות תעסוקתית ושינוי סביבת העבודה והתפקיד. ישנה חשיבות להתאמת ההכשרות לצרכי המעסיק והנגשתם בהתאם לצרכי האדם.
- יצירת תמיכות בינאישיות כדוגמת מנטורינג של אנשים עם מוגבלות לאנשים עם מוגבלות.

לסיכום - לאי העסקת אנשים עם מוגבלות השלכות פרטניות על מצב האדם, השלכה חברתית רחבה והשלכה כלכלית בהוצאות המדינה על קצבאות הנכות ובכלל. לפיכך, נדרש מענה מהיר ומידי על מנת להשיב את העובדים לתעסוקה מלאה. אי השבתם משמעותה פגיעה ארוכת טווח משבר תעסוקתי עבורם לשנים וגידול בהוצאה הממשלתית בהמשך.

אנו ממליצים להקצות משאבים אשר יאפשרו לספק מענים למעסיקים בדמות סיוע כלכלי, סיוע טכני כגון הסעות, סיוע ביצירת הנגשות לעבודה מהבית וכן ליווי ופיתוח הכשרות עובדים.