

תוכן עניינים

1. מבוא - 2 -
2. פרק א': חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: חקיקתו ותכולתו. - 3 -
3. פרק ב': קשיים ביישום חוק השוויון לאנשים עם מוגבלות. - 5 -
4. פרק ג': חסמים לתעסוקה ועמדות מעסיקים כלפי אנשים בעלי מוגבלויות בישראל. - 6 -
5. פרק ה': מצב התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות בארץ דו"חות מחקרים ופסיקה. - 9 -
6. סיכום מסקנות ודעה אישית. - 11 -
7. ביבליוגרפיה. - 12 -

1. מבוא

עוד מבראשית ימיה הראשונים של המדינה, מדינת ישראל חרתה על דגלה את עקרון השוויון לכל בני האדם¹, אשר טומן בתוכו את הבסיס לכלל הזכויות הטבעיות, והוא נחשב לאבני היסוד ואבן הראשה של הדמוקרטיה. אליבא דשופט לנדוי, עקרון השוויון הינו "מנשמת אפו של המשטר החוקתי כולו"². דה פקטו, שוויון אמיתי יכול להיות רק במדינה אשר דואגת לכלל אזרחיה, קל וחומר, לאנשים שסובלים ממוגבלות שמגבילה את השתלבותם בשוק התעסוקה במדינת ישראל.

משכך, החל משנת 1998, החלה בישראל המהפכה נורמטיבית-שוויונית עם חקיקת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות³, אשר נועד להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, וכן לעגן את זכותו להשתתפות שוויונית במרקם החיים ובשוק העבודה במדינת ישראל. המשמעות האופרטיבית של החוק, היא למנוע אפליה של אנשים עם מוגבלויות ולהשיג שוויון הזדמנויות אמיתי בשוק העבודה בישראל. יחד עם זאת, קיימת נחיתות ואפליה של אנשים עם מוגבלויות עוד בשלב קליטתם לעבודה, ואף בהזדמנויות קידום במקום העבודה, וזאת ביחס לאנשים רגילים. דבר המנוגד להוראת סעיף 8 לחוק השוויון אשר מחילה איסור להפלות אנשים עם מוגבלות, כאשר המושג אפליה טומן בתוכו גם אי ביצוע התאמות הנדרשות במקום העבודה, וזאת על מנת לאפשר לאדם עם מוגבלות להשתלב במקום עבודתו, זולת, שבביצוע ההתאמות הנדרשות כדי להטיל על המעסיק נטל כבד מדי.

לאור האמור לעיל, שאלת המחקר בעבודתי עוסקת בשאלה האם ישנה בישראל אפליה והפרת זכויות בשוק העבודה בקרב אנשים עם מוגבלויות וכיצד היא באה לידי ביטוי?

על מנת לענות על הסוגיה בניחותא, משכך יהיה סדר דיונונו בעבודה כדלקמן:

בפרק א' לעבודה- אעמוד על חוקים ותקנות הנוגעות להגנה על זכויות אדם עם מוגבלות בתעסוקה.

בפרק ב' לעבודה- אתאר את יישום החקיקה ואכיפתה במציאות היומיומית.

בפרק ג' לעבודה- נעמוד על פירוט החסמים ותפיסת מעסיקים את ציבור בעלי המוגבלות.

בפרק ד' לעבודה- נעבור על הפירוט העדכני בארץ בגין תעסוקת בעלי מוגבלויות, וזאת באמצעות פסיקה דוחות ומחקרים.

את עבודה דנא בחרתי מתוך ניסיון לקבל פרספקטיבה והבנה ביחס לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות במשק הישראלי. יתרה מזאת, אף דודי היקר הינו רב אור בלשון סג' נאור, וכיום הוא עובד בחברה אשר הסכימה לקלוט אותו ואף לקדמו במקום עבודתו. יחד עם זאת, עבודתי אינה קולטת תחומים ונושאים אשר שזורים ביחסם לאנשים עם מוגבלות, ואף היא לא מרחיבה בתחומים רבים אשר נגעתי בהם אלא רק כקליפת אגוז, וזאת לאור מגבלת העמודים בעבודתי.

2. פרק א': חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: חקיקתו ותכולתו.

¹ זאת ניתן לראות באמצעות מגילת העצמאות, אשר שם הונחו הערכים והאידיאולוגיה של המדינה החדשה. שם נאמר שמדינת ישראל "תהא מושתתת על יסודות החירות, הצדק והשלום לאור חזונו של נביאי ישראל; תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות; תשמור על המקומות הקדושים של כל הדתות; ותהיה נאמנה לעקרונותיה של מגילת האומות המאוחדות"

² בג"צ 69/98 ברגמן נגד שר האוצר, פ"ד כג(1) 693. עמוד 698.

³ חוק שוויון אנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998. (להלן-"חוק השוויון")

העקרונות המונחים בסיס השלטון הדמוקרטי-ליברלי במדינת ישראל, מבטאים את ההכרה החברתית בכך שמקום עבודתו של אדם איננו בלבד רובד בסיסי של מקור פרנסה, כי אלא אמצעי לסיפוק, להגשמה עצמית ולכבוד. הזכות הנורמטיבית של אזרחי המדינה ותושביה לעסוק בכל עיסוק הוכרה כזכות חוקתית בחוק יסוד: חופש העיסוק⁴. כל אימת שאדם איננו מצליח להשתלב במעגל העבודה בשל מוגבלותו, או שאפשרויות קידומו בעבודה חסומות בפניו בשל מוגבלותו, הוא נתפס בעיני עצמו, קל וחומר גם בעיני הציבור, כבעל ערך פחות. משכך, המחוקק הישראלי היה ער לניסיון לשלב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה⁵, כתולדה מכך, נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 1998, אשר נכנס לתוקף ביום 01.01.1999, והוא מושתת "על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות"⁶. ומטרתו, "להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים"⁷. הלכה למעשה, החוק קובע בשורה חקיקתית חדשה כגון: איסור אפליית עובדים מוגבלים במקום עבודתם, הנגשת תחבורה הציבורית, הנגשת מקומות ציבוריים לאנשים עם מוגבלות, וכמו כן קובע החוק את הקמת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות⁸. למעשה, החוק טומן באמתחתו את האידאה של החברה הישראלית שגורסת, ששומה עלינו כחברה לשלב את האנשים המוגבלים אל תוך הסביבה התעסוקתית ציבורית⁹, וזאת באמצעות מתן העדפה מתקנת והנגשת הסביבה או השירותים המיוחדים של אותם אנשים מוגבלים¹⁰.

חוק השוויון מגדיר אדם עם מוגבלות בהתאם להוראות סעיף 5 לחוק השוויון 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"¹¹. אם נתבונן בהוראת החוק, נראה שהחוק טומן בתוכו הגדרה רחבה מאוד של "אדם מוגבל", וזאת על מנת שהחוק יחול על מגוון רחב של אנשים עם מוגבלות ללא כתרים או סיגים, ויתן מענה לסוגית הנגישות ולאיסור האפליה על רקע מוגבלות בשורה תחומים מגוונים. אך בכך לא סגי, בשנת 2006 הותקנו תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות¹², אשר המסדירות את השתתפות המדינה במימון התאמות עבור אנשים עם מוגבלויות¹³. כאשר התקנות קובעות את כללי

⁴ חוק יסוד: חופש העיסוק.

⁵ עוד בטרם נחקק חוק השוויון, התקבלו בישראל שורה של חוקים אשר נועדו להחיל את עקרון השוויון בחברה. ניתן למנות את, חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, חוק הנכים (תגמולים ושיקום), תשי"ט-1959 [נוסח משולב], חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, תש"ל-1970, חוק נכי המלחמה בנאצים, תשי"ד-1954, חוק נכי רדיפות הנאצים, תשי"ז-1957. להרחבה על עקרון השוויון ראה נטע זיו, "אנשים עם מוגבלויות-בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים", זכויות כלכליות חברתיות ותרבותיות בישראל (י' רבין ו' שני עורכים, הוצאת רמות תל אביב) 2005 עמודים 813-818.

⁶ ראה הוראת סעיף 1 לחוק השוויון.

⁷ ראה הוראת סעיף 2 לחוק השוויון.

⁸ נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הוקמה בשנת 2000 שתפקידה בין היתר, לפעול למניעת הפליה של נכים ולעידוד השתלבותם והשתתפותם הפעילה בחיי החברה, כמו כן לייצג לשרים בהתקנת תקנות לפי החוק, ובייצוג אנשים עם נכות בתביעות על הפרת הוראות חוק השוויון. להרחבה ראה פלורה קוד דבידוביץ, השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל. הכנסת. מרכז המחקר והמידע. 2010.

⁹ להרחבה ראה דינה פלדמן, "התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות", התשנ"ח – 1998, פורסם באתר של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, 2009.

¹⁰ חקיקתו של חוק השוויון היה בעקבות חקיקה אוניברסלית, שעסקה בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. ראה לדוגמה החוק הפדרלי האמריקאי Americans with Disabilities Act (1990). כמו כן ראה מאוחר יותר את אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות שנוסחה 13 בדצמבר 2006. אשר נחתמה על ידי מדינת ישראל ב-2007, ואושררה על ידה בספטמבר 2012.

<http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/mishpati/Pages/Amana.aspx>

¹¹ ראה הוראת סעיף 5 לחוק השוויון.

¹² תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), תשס"ו-2006.

¹³ ראה סעיף 8א לחוק השוויון הגדרת "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי. הנחת העבודה שלפיה על מנת להשיג שוויון הזדמנויות בעבודה לאנשים עם מוגבלויות, אשר בגינה ניתן להטיל על המעסיק חובה לערוך התאמות בארגונו, הוכרה, למעשה, על ידי בית משפט זה עוד טרם חקיקתו של סעיף 8 לחוק השוויון. בפסק דין בוצר נפסק כי הזכות לשוויון של אנשים עם מוגבלות משמעה שילובו של האדם עם המוגבלות בחברה ובמוסדותיה, וזכות זו מטילה חובה על רשויות המדינה לנקוט צעדים אקטיביים כדי לממשה, אף אם צעדים אלה כרוכים בעלות כספית. בג"צ 7081/93 בוצר

