

תוכן עניינים

מבוא	2
1. השתלבות כבדי שמיעה במקומות העבודה – רקע כללי	4
2. חולשות תחליפי מוסר	5
3. עקרונות מוסר	7
4. מימוש כלי יישומי לשילובם של אנשים בעלי מוגבלויות במקומות העבודה	10
סיכום	13
ביבליוגרפיה	14

מבוא

ככל הידוע, כ-15% בקירוב מאוכלוסיית העולם מאופיינת כאוכלוסייה בעלת מוגבלויות שמאופיינת בלקות פיסית או/ו נפשית או/ו שכלית, לרבות קוגניטיבית, באופן קבוע או זמני. לקות שמיעה נחשבת למאפיין מתוך קטגוריית בעלי המוגבלויות, ולקות זו מזוהה בכבדות שמיעה או בחירשות מלאה.¹ אנשים בעלי מוגבלויות מבקשים לנהל אורח חיים נורמטיבי ולזכות ליחס הוגן, שוויוני וצודק מהחברה. אולם, השתלבותם של אנשים בעלי מוגבלויות במקומות העבודה הינו תהליך מאתגר, רווי סטיגמות, אפליה ותפיסות חברתיות כלכליות שגויות.² מצד שני נתונים מראים כי שילובם של בעלי מוגבלויות במקומות העבודה אינם מחייבים השקעות כספיות גדולות מצד הארגון בכדי להתאים את סביבת העבודה לצרכי העובד;³ ולמעשה העסקתו של אדם בעל מוגבלויות יכולה להועיל רבות לתאגיד בצורה של הפחתת תשלומי מיסים, שימור עובדים, מניעת גיוס עובדים והכשרתם, יצירת מוניטין חיובי לארגון והרחבת קהלי הלקוחות. למרות זאת, בעלי מוגבלויות – כולל לקויי שמיעה, מתקשים להשתלב במקומות עבודה רבים כתוצאה מסטיגמות, ותפיסות חברתיות וכלכליות לא נכונות.⁴ בשל בעיה זו עולה שאלת המחקר: מהו האיזון הראוי בין מוסר ועסקים בתחום הנגישות לסביבת העבודה המתאימה לכבדי שמיעה?

מענה על שאלת המחקר יבוצע באמצעות חלוקת העבודה למספר פרקים. הפרק הראשון יתאר רקע כללי לעבודה כלפי הגדרת המושג אנשים עם מוגבלויות. מכיוון שהעבודה תנסה להתרכז בעיקר בתחום לקויות השמיעה, הרי שאציג הגדרות ונתונים אודות אוכלוסיית לקויי השמיעה והניסיון שלהם להשתלב בשוק העבודה, והסיבות שמקשות עליהם להשתלב בשוק העבודה.

הפרק השני בעבודה יתמקד בארבע חולשות של תחליפי מוסר. פרק זה יתאר שתי חולשות של תחליף המוסר השוק החופשי ושתי חולשות של החוק. באמצעות חולשות אלו יהיה ניתן לראות כיצד מתפתחות בעיות מוסריות כלפי העסקתם של אנשים בעלי מוגבלויות, כיצד תחליפי מוסר מאבדים מעילותם וביכולת שלהם לחייב תאגידים לפעול בצורה מוסרית, ובאופן שבו תאגידים מנצלים באופן מניפולטיבי את חולשות תחליפי המוסר בכדי ליצור פעילות ארגונית לא מוסרית. פרק זה יראה כי לא רק שיישנה פעילות לא מוסרית מצד התאגידים, אלא פעילות זו מחייבת גם לפתח דיון מוסרי כלפי העסקתם של עובדים בעלי מוגבלויות.

הפרק השלישי יתמקד בניתוח המוסרי. ניתוח זה יבוצע באמצעות שני עקרונות מוסרי: תועלתנות וצדק מתקן. עיקרון התועלתנות יתאר שתי תפיסות: תפיסה חברתית וכלכלית שגויה לפיה אי-העסקתם של עובדים בעלי מוגבלויות נובעת ממניעים תועלתניים שכן תאגיד איננו יכול להתמודד כראוי מול הדרישות הייחודיות הכרוכות בהעסקתם של עובדים עם מוגבלויות. העמדה התועלתנית השנייה תייצג את המציאות בצורה מהימנה ומאוזנת יותר ובה יוצגו רווחים ויתרונות רבים בהעסקתם של עובדים בעלי מוגבלויות. בכדי להוכיח כי העסקתם של עובדים בעלי מוגבלויות הינה תועלתנית, הפרק יבצע שימוש בתחשיב התועלתני שיוכח כי כאשר עושים חישוב של יתרונות מול חסרונות, הרי שהיתרונות בהעסקת עובדים בעלי מוגבלויות הינה תועלתנית. הפרק יתמקד גם בתפיסת הצדק המתקן לפיו אנשים בעלי מוגבלויות זכאים לחלוקה הוגנת יותר של ההטבות החברתיות כסוג של פיצוי על מעמדם החברתי והכלכלי הנמוך ובכך לאפשר להם השתלבות טובה יותר במערכת העסקית.

הפרק הרביעי בעבודה יתמקד במודל בעלי העניין כפתרון לבעיות המוסריות שזוהו בעבודה. מודל בעלי העניין יראה כי לתאגיד ישנם בעלי עניין נוספים מעבר לבעלי המניות, כמו עובדים, צרכנים והמדינה, ואלה כולם בעלי השפעה חיובית ושילית על התאגיד. באמצעות שיתוף פעולה בין התאגיד לבין עובדים בעלי מוגבלויות, יהיה ניתן להבין את האינטרסים ההדדיים והבעיות של כל צד ולאחר מכן לעצב שילוב הוגן וראוי של עובדים בעלי מוגבלויות בכוח העבודה, וזה ישפיע גם על בעלי עניין נוספים כמו יחס הצרכנים והמדינה כלפי התאגיד.

¹ אלפסי-הנלי, מ. (2017). מעסיקים של עובדים עם מוגבלויות בישראל. ביטחון סוציאלי, (102), ע' 22.

² אלפסי-הנלי, (2017). ע' 28.

³ Carden, L., & Boyd, R. (2018). Americans with Disabilities: A Plan to Reduce Claims. *Southern Journal of Business and Ethics*, (10), p. 12.

⁴ Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(4), p. 648.

1. השתלבות כבדי שמיעה במקומות העבודה – רקע כללי

מטרת הפרק היא להציג תיאור של בעיית המחקר. פרק זה תחילה יתאר מהי אוכלוסייה עם מוגבלויות – בדגש על לקויות שמיעה; היקף האוכלוסייה, והקשיים שעמה היא מתמודדת בניסיון להשתלב במקומות עבודה. הגדרה של אנשים עם מוגבלויות עשויה להשתנות בין מדינות וארגונים. בישראל, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, מגדיר אנשים עם מוגבלויות 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." הערכה היא כי לפחות 15% מכלל אוכלוסיית העולם מזוהה כאוכלוסייה עם מוגבלויות.⁵ לקות שמיעה נחשבת למאפיין המגדיר אדם כמוגבל. לקות שמיעה הינו מצב שבו ישנה פגיעה ובעיה במערכת השמע האנושית. לקות זו יכולה לבוא לידי ביטוי בשני מובנים: כבידות שמיעה שבה ישנה פגיעה באיכות השמיעה ביחס לאדם נורמטיבי אחד באותו גיל, ואילו חירשות מתאפיינת באיבוד כליל של השמיעה. לקויות שמיעה יכולות להתפתח כתוצאה מבעיה רפואית טבעית או כתוצאה ממעשה או מחדל ישיר של האדם או הסובבים אותו. הערכה כי בישראל כ- 12% מבני ה-20 ומעלה סובלים מלקות שמיעה בדרגה כזו או אחרת.⁶

אנשים רבים בעלי מוגבלויות, כולל אנשים בעלי לקויות שמיעה, יכולים לנהל אורך חיים נורמטיבי לחלוטין. בעלי לקויות שמיעה למשל, יכולים לתקשר בשפה סימנים, בכתובה, בקריאת שפתיים, באמצעות מכשירים מגבירי שמיעה, וטכניקות נוספות. כתוצאה מכך הדבר מאפשר ללקויי השמיעה לנהל אורח חיים יחסית נורמטיבי להשתלב במקומות עבודה, ליהנות מעיסוקים שונים ושעות פנאי מגוונות, לנהל חיים משפחתיים, ולהגשים מטרות ושאיפות אישיות. אולם אנשים בעלי מוגבלויות – כולל לקויות שמיעה, לעיתים קרובות מדווחים כי הם מתקשים להשתלב במקומות עבודה. אחת הטענות היא כי רק 48% מהאנשים החרשים בארה"ב הינם מועסקים.⁷ נתונים בישראל משנת 2018 מצביעים על כך ששיעור העסקה של אנשים בעלי לקות שמיעה כלשהי נאמדת ב- 72%, לעומת שיעור העסקה כללי הנאמד ב-79% בקרב כלל האוכלוסייה.⁸

אנשים בעלי מוגבלויות מתקשים להשתלב במקומות עבודה בעיקר מפאת תפיסות חברתיות שגויות לפיהן תאגיד יידרש להשקיע משאבים רבים בהתאמת מקום העבודה לדרישות העובד; חשש התאגיד מפני תביעות במידה ויתעוררו חילוקי דעות בהעסקה, אפליה לא מכוונת ופיטורים של עובדים בעלי מוגבלויות; וכן גם תפיסות חברתיות כמו סטיגמות ודעות קדומות על כך שעובדים בעלי מוגבלויות הינם עובדים פחות יעילים, הם נעדרים תכופות מהעבודה, העובדים יתקשו לעמוד בלוחות זמנים ושהותם לצד עובדים אחרים תעורר תחושות אי-נוחות ומבוכה.⁹ תהליכים אלו מתקיימים חרף חקיקה נרחבת בעולם המחייבת לאסור אפליה על בסיס מוגבלויות.¹⁰ למעשה ישנן הוכחות כי לא רק שהתאמת סביבת העבודה לצרכי העובד בעל המוגבלויות מבוססת על השקעה כספית מזערית של התאגיד (על כך יורחב בהמשך), אלא גם ישנם יתרונות תועלתנים רבים בהעסקת עובדים עם מוגבלויות כמו שיפור מוניטין הארגון, חיסכון כספי במיסים ובגיוס עובדים, הרחבת קהל הלקוחות ושיעורי תחלופה נמוכים של העובדים.¹¹

⁵ אלפסי-הנלי, (2017). ע' 22.

⁶ אייזנמן, י. (2020). לקט נתונים בנושא לקויי שמיעה בישראל לרגל יום השמיעה הבין-לאומי, מתוך הסקר החברתי 2018. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

⁷ Abney, A. K., White, A., Shanahan, K. J., & Locander, W. B. (2017). In their shoes: co-creating value from deaf/hearing perspectives. *Journal of Services Marketing*, 31(4), p. 313.

⁸ אייזנמן, (2020).

⁹ אלפסי-הנלי, (2017). ע' 28.

¹⁰ אברמי, ש. ורימרמן, א. (2005). חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות בישראל – האומנם שוויון זכויות? ביטחון סוציאלי, 63(68), ע' 63.

¹¹ Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(4), p. 648.