

תוכן עניינים

2	מבוא .....
4	1. השתלבות לקויי שמיעה במקומות העבודה – רקע כללי .....
7	2. תחליפי מוסר ככלי להבנת בעיית שילוב לקויי שמיעה במקומות העבודה .....
7	שוק חופשי .....
9	חקיקה .....
11	סביבה חברתית .....
14	3. עקרונות מוסר .....
14	תועלתנות .....
16	צדק .....
18	זכויות .....
21	4. מימוש כלי יישומי לשילובם של אנשים בעלי מוגבלויות במקומות העבודה .....
25	סיכום .....
27	ביבליוגרפיה .....

## 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 בכבודות שמיעה או בחירשות מלאה.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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;<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> בשל בעיה זו עולה שאלת המחקר: **כיצד ניתן לאזן באופן מוסרי את האינטרסים של מקום העבודה לבין האינטרסים של בעלי מוגבלויות בעת שילובם במקומות העבודה?**

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 יראה כי ארגונים לעיתים קרובות מסרבים לשלב לקויי שמיעה בתחומם מכיוון שהדבר עלול להקשות על האינטראקציה המילולית בין העובדים וגם עם לקוחות, וכל ניסיון לשלב את לקויי השמיעה במקומות העבודה יוביל לתפיסות ארגוניות (שגויות) לפיהם העסקתם של לקויי שמיעה יוביל לעלויות גבוהות בארגון, השילוב יכביד על מקום העבודה ולכאורה המהלך יסכן את הארגון מבחינה משפטית אם הארגון יבקש לפטר את העובד מאוחר יותר.

הפרק השני בעבודה יתמקד בשלוש תחליפי מוסר בדגש על השוק, החקיקה והסביבה החברתית. תחילה הפרק יתאר את הייתרון של כל תחליף מוסר וביכולת שלו לחייב ארגונים לשלב בתחומם אנשים בעלי מוגבלויות. למשל השוק החופשי יתאר את הפיתוחים הטכנולוגיים שמסייעים ביצירת אינטראקציה ותקשורת בין אנשים. תחליף החוק יתאר את החקיקה שאוסרת על יצירת אפליה במקומות עבודה על בסיס מוגבלויות רפואיות, וכן את החקיקה המחייבת לשלב עובדים בעלי מוגבלויות בשיעור מוגדר מכוח העבודה בארגון. תחליף המוסרי – הסביבה החברתית יתאר את התנועות החברתיות שמסייעות לבעלי מוגבלויות כאשר חלקן אף הצליחו להביא לשינוי חקיקה חשובים.

אולם פרק תחליפי המוסר יתאר גם את החולשות של אותם התחליפים ולמעשה יוכיח כי תחליפי המוסר אינם מצליחים ליצור סביבה ארגונית מוסרית שמחייבת את הארגון לשלב בו עובדים בעלי מוגבלויות. למשל סביבת השוק החופשי תציג את האדישות של השוק כלפי בעלי המוגבלויות ובעיקר את העובדה כי השוק החופשי איננו מאופיין בחשיפת מידע מלאה וארגונים לעיתים יסתירו את המניעים האמיתיים מדוע הם נמנעו בהעסקתם של עובדים בעלי מוגבלויות. כשלי החקיקה יתארו בין היתר כי ניסוח החקיקה מאפשר להמוני ארגונים להימנע משילוב עובדים בעלי מוגבלויות בתחומם; ואילו הקנסות שמוטלים על הארגונים שמפירים את החוקים לאיסור אפליה לעיתים מזוהים כקנסות זניחים שאינם מרתיעים. הסביבה חברתית גם כן סובלת מכשלים שונים בעיקר כאשר סביבה זו מקבלת תרומות מגורמים פרטיים או ממשלתיים שלעיתים עסקו ביצירת האפליה או לא מנעו אותה.

הפרק השלישי יתמקד בניתוח המוסרי. ניתוח זה יבוצע באמצעות שלושה עקרונות מוסרי: תועלתנות, צדק וזכויות. עיקרון התועלתנות יתאר שתי תפיסות: תפיסה חברתית וכלכלית שגויה לפיה אי-העסקתם של

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

<sup>2</sup> אלפסי-הנלי, (2017). ע' 28.

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

<sup>4</sup> 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 לקויי 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 שעימה היא מתמודדת בניסיון להשתלב במקומות עבודה. פרק זה יאפשר להציג את בעיית המחקר וממנו לפתח מאוחר יותר דיונים אודות בעיות המוסר שנובעות מקשיי שילובם של לקויי שמיעה במקומות העבודה והפתרונות האפשריים לבעיות שהוצגו בעבודה.

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 פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".<sup>5</sup> הערכה היא כי לפחות 15% מכלל אוכלוסיית העולם מזהה כאוכלוסייה עם מוגבלויות.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> לצורך נוחיות כתיבת העבודה, אתייחס למושגים כבדי שמיעה, לקויי שמיעה, ואפילו חרשים, תחת מושג אחד של "לקויי שמיעה/לקות שמיעה" וזאת מתוך נוחות כתיבה בלבד, מבלי לפגוע בהבדלים בין הפרשנויות ומבלי לפגוע בחומר הבעיה.

אנשים רבים בעלי מוגבלויות, כולל אנשים בעלי לקויות שמיעה, יכולים לנהל אורך חיים נורמטיבי לחלוטין. בעלי לקויות שמיעה למשל, יכולים לתקשר בשפה סימנים, בכתיבה, בקריאת שפתיים, באמצעות מכשירים מגבירי שמיעה, וטכניקות נוספות. כתוצאה מכך הדבר מאפשר ללקויי השמיעה לנהל אורח חיים נורמטיבי להשתלב במקומות עבודה, ליהנות מעיסוקים שונים ושעות פנאי מגוונות, לנהל חיים משפחתיים, ולהגשים מטרות ושאיפות אישיות.<sup>8</sup>

השתלבותם של לקויי שמיעה במקומות העבודה מהווה רכיב חשוב ביכולת לנהל אורח חיים נורמטיבי. בעבור אוכלוסיות רבות עבודה מהווה כלי שבאמצעותו אנשים יכולים לממש את עצמם, לכלכל את אורח חייהם ולשאוף למטרות נוספות בחיים, אך בעבור לקויי שמיעה, עבודה מהווה כלי אף חשוב יותר. לקויי שמיעה – לפחות בישראל, מצד אחד זכאיים לתמיכה מהמדינה במימון אמצעי הנגשה כמו מכשירי שמיעה, אולם לקויי השמיעה אינם זכאים לקצבת נכות, וזאת חרף המגבלה הבריאותית הקיימת אצלם. לכן לקויי שמיעה אינם נהנים מתוספת כספית ייחודית של קצבת נכות שיכולה לסייע להם בקיום איכותי יותר של חייהם. שילובם של לקויי שמיעה במקומות העבודה תאפשר להם עצמאות כלכלית ויכולת לנהל אורח חיים נורמטיבי, בעוד הם סובלים מבעיה רפואית והמדינה איננה ממחרת לסייע להם. מקום העבודה עבור לקויי השמיעה הופך אם כן למשמעותי במיוחד.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, סעיף 5. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/p214m2\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p214m2_001.htm)

<sup>6</sup> אלפסי-הנלי, (2017). ע' 22.

<sup>7</sup> אייזנמן, י. (2020). לקט נתונים בנושא לקויי שמיעה בישראל לרגל יום השמיעה הבין-לאומי, מתוך הסקר החברתי 2018. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

<sup>8</sup> אייזנמן, (2020).

<sup>9</sup> דלומי, א. (2017). ליזום חוק שחובה לקבל חירש" – נשים חירשות וכבדות שמיעה 1 בעולם העבודה בישראל. ביטחון סוציאלי, (102), ע' 366.