

הגישה (ות) החברתית של המוגבלות ושוליותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה השכירה

רוני הולר¹

מבוא

שוק העבודה השכירה מהווה אחת הזירות המאתגרות עבור אנשים עם מוגבלות. ניתוח נתוני שוק העבודה במדינות רווחה שונות מראה, למשל, כי ביחס לאנשים ללא מוגבלות, אנשים עם מוגבלות משתתפים פחות בשוק העבודה; מועסקים בעבודות המאופיינות ברמות שכר נמוכות יותר; בעלי ייצוג יתר בעיסוקים בלתי או סמי מקצועיים; ונחשפים לפחות הזדמנויות של קידום תעסוקתי (Geiger et al., 2017; Jones, Jones 2021). בעוד שעל שוליות זו של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה אין עוררין, בעשורים האחרונים מתנהל מאבק רעיוני, אידיאולוגי ופוליטי בנוגע למקורות של שוליות זו ולדרכי ההתמודדות הרצויים עימה. במסגרת מאבק זה, פעילים חברתיים, חוקרים וארגוני חברה אזרחית מבקשים לזנוח את הגישה הרפואית, הבוחנת מוגבלות מבעד לפריזמה רפואית, תפקודית או שיקומית, לטובת גישה חברתית של המוגבלות, השמה את הזרקור על ההיבטים החברתיים של תופעה זו (Barnes, 2000; Linton, 1998; Shakespeare, 2013).

על פי הגישה הרפואית, אשר היוותה מאז המאה ה-19 (ועדיין) התפיסה ההגמונית להבנת מוגבלות, זו האחרונה היא מצב של טרגדיה פרטית שבו האדם, בין שמלידה ובין שבשלב מסוים בחייו, מאבד או מצמצם את תפקודו ה"נורמלי", וזאת עקב לקות גופנית, נפשית או שכלית. גישה זו מניחה כי הלקות עצמה והתייחסותו של האדם אליה הן שמעצבות את תנאי חייו, ובתוך כך גם את סיכוייו להשתלב בשוק העבודה (Holler, 2014; O'Brien, 2001).

1 רוני הולר הוא מרצה בכיר וראש המרכז ללימודי מוגבלות, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית, האוניברסיטה העברית בירושלים. עבודתו המחקרית מתמקדת בחקר זכויות אנשים עם מוגבלות במדינת הרווחה.

בשנות השישים והשבעים החלו פעילים חברתיים וחוקרים עם מוגבלויות, בהתחלה בעיקר בבריטניה ובארצות הברית ובהמשך במדינות רבות נוספות, לאתגר את הגישה הרפואית ואת הנחת היסוד שלה על אודות הזהות שבין לקות למוגבלות; עבורם, בעוד לקות מתייחסת לפגיעה ברמה הביולוגית או התפקודית, הרי שמוגבלות מתייחסת לחסמים החברתיים המגבילים את האדם עם המוגבלות מלקחת חלק פעיל ושוויוני במרקם החיים הקהילתי, כולל זה התעסוקתי.² לביטול הזהות שבין לקות למוגבלות מצטרף גם ערעור על ההנחה, הסמויה לרוב, ולפיה הסביבה האנושית ניטרלית ו"טבעית" ביסודה. בשונה מכך, נטען כי סביבה זו עוצבה לאורך ההיסטוריה על פי אמות המידה, הצרכים והאינטרסים של האדם ה"נורמלי" והתקין גופנית (able-bodied). טענות אלו על אודות מרכזיותה של החברה ביצירת תופעת המוגבלות, מוכרות בספרות ובשיח הציבורי **כגישה החברתית של המוגבלות**.³ במהלך השנים, ובעקבות מאבקים פוליטיים אשר הונעו בעיקרם על ידי אנשים עם מוגבלויות במסגרת מה שמכונה תנועת הנכים,⁴ גישה זו החלה לקבל אחיזה בקרב נתח הולך וגדל מהציבור, וחלק לא מבוטל מעקרונותיה החל אט אט לבוא לידי ביטוי במדיניות, בחקיקה ובעשייה המקצועית (מור, 2012).

מאמר זה מבקש למקד את המבט על הגישה החברתית ולנסח את האופנים השונים שבהם היא מציעה לנו לחשוב על שוליותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה השכירה. מניע מרכזי מאחורי מטרה זו הוא ההתרשמות כי בשיח המחקרי, המקצועי והציבורי יש לעיתים נטייה להצגה מונוליתית של הגישה החברתית, תוך טשטוש העושר התאורטי והאידיאולוגי הכלול בה (הולר, 2018). כך למשל, נוכל לעיתים קרובות לשמוע חוקרים, קובעי מדיניות או אנשי מקצוע, כולל כותב מאמר זה, הטוענים כי הם מאמצים את ה"גישה החברתית של המוגבלות", מבלי לתת את הדעת לכך כי ניתן למצוא בתוך הגישה החברתית לא רק הסברים שונים לשוליות התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות, אלא גם פתרונות שונים (ולעיתים מנוגדים) לשוליות זו. בשונה מכך, מאמר זה מבקש להראות כי בדומה לגישות ביקורתיות אחרות לשינוי חברתי, דוגמת הפמיניזם, הגישה החברתית של המוגבלות איננה עשויה מקשה רעיונית ואידיאולוגית אחת, וכי למעשה הניסיון להסביר את שוליותם של אנשים עם מוגבלות בחברה, וכך גם בשוק העבודה, והניסיון להציע

2 במהלך השנים חלק ניכר ממצדדי הגישה החברתית ביקרו חלוקה דיכוטומית זו שבין לקות ומוגבלות. ראו למשל: Shakespeare, 2013; Thomas, 2004.

3 השיום של הגישה משתנה בין הקשרים, שימושים ומדינות שונים. הבחירה במינוח כללי זה במאמר נועדה לאפשר לכלול בתוך הגישה עמדות תאורטיות ואידיאולוגיות שונות.

4 תנועת הנכים ועימה הגישה החברתית התפתחה על רקע של מגוון נסיבות ותהליכים פוליטיים, רעיוניים, כלכליים וחברתיים, ובהם התגבשותן של תנועות לזכויות אזרח, צמיחתן של אידיאולוגיות ביקורתיות אחרות וכן אי נחת מהמענה המוסדי שסיפקה מדינת הרווחה לאנשים עם מוגבלויות בתקופה שלאחר מלחמת העולם השנייה.

פתרונות לשוליות זו, הובילו ליצירתם של מודלים תאורטיים ואידיאולוגיים שונים הנכללים תחת "מטריית" הגישה החברתית (Goodley, 2016). במאמר זה יוצגו שלושה מודלים מרכזיים שכאלו - מודל הזכויות, מודל הכלכלה הפוליטית והמודל התרבותי - המהווים אבן יסוד של הגישה החברתית של המוגבלות מאז התגבשותה.

לפני שנתחיל יש לסייג כי החלוקה למודלים היא בעיקרה אנליטית ונועדה לייצר טיפוסים אידיאליים (Swedberg, 2018). כך למעשה, אף על פי שבהבחנה זו יודגשו ההבדלים בין המודלים השונים, במקרים רבים אחרים ניתן לזהות קווי דמיון רבים ביניהם. יתרה מכך, בפועל חוקרים וחוקרות רבים אינם מצהירים על השתייכותם למודל זה, וגם כאשר הם מצהירים על מחויבותם למודל מסוים, במקרים רבים הם מאמצים במקביל היבטים ממודלים אחרים. באופן דומה, יישום של מדיניות, אם זו חקיקת אי אפליה ואם זו אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות, אינו מעשה של "העתק הדבק" ממודל מסוים, אלא הוא מערב, במידה כזו או אחרת, שילוב תובנות ממודלים תאורטיים שונים. למרות הסתייגויות אלו, החלוקה האנליטית היא רלוונטית, שכן היא מאפשרת לנו לחדד צורות שונות של הסתכלות על בעיית התעסוקה של אנשים עם מוגבלות ועל הפתרונות האפשריים להתמודד עימה.

מודלים חברתיים של המוגבלות

מודל הזכויות:

על פי מודל הזכויות, אשר הפך עם השנים להיות המודל החברתי הדומיננטי, שוליותם של אנשים עם מוגבלות בחברה, וכך גם בשוק העבודה השכירה, היא ביטוי של הפרת זכויות אדם ואזרח (Degener, 2016; Lawson and Beckett, 2021). בהיותו נשען, לפחות חלקית, על מסורות ליברליות, מודל הזכויות מקדש את האוטונומיה והכבוד של הפרט, ובהמשך לכך מבקש לוודא כי אלו אינם מופרים ביחס לאנשים עם מוגבלות. בדומה לגישות ליברליות אחרות, מודל זה רואה באנשים עם מוגבלויות נשאי סט של זכויות, החל באיסור אפליה ונגישות ועד קבלת החלטות ודיוור בקהילה. במסגרת זו, זכות מרכזית היא הזכות שלא להיות מופלה במקום העבודה על בסיס מוגבלות.

חשובה לענייננו העובדה כי מודל הזכויות אינו רק שואב רעיונות ממסורות ליברליות, אלא גם מאתגר ומעצב מחדש חלק מרעיונות אלו (מור, 2012). כך למשל, מודל הזכויות מכיר בכך כי הדרך לשוויון אינה יכולה לעבור דרך יחס דומה, כי אם דווקא באמצעות הכרה בשונות הגופנית, הנפשית והשכלית ועיצוב סביבה המביאה לידי ביטוי הכרה זו.

בהקשר התעסוקתי, למשל, אפליית אנשים עם מוגבלות עלולה להתרחש דווקא כאשר כלל העובדים מקבלים יחס דומה (למשל, כאשר הכניסה למקום העבודה מחייבת עלייה במדרגות), ואילו התמודדות עם אפליה זו תתאפשר כאשר מקום העבודה יעצב סביבה המכירה בשונות האנושית (למשל, מתן אפשרות כניסה באמצעות מעלית). תפיסה זו של שוויון באמצעות הכרה בשונות מאתגרת למעשה את "אידיאל הניטרליות הליברלי" (מור, 2012, עמ' 16), הנוטה לראות במרחב הציבורי, וכך גם במרחב התעסוקתי, מרחב שאינו מוטה ואינו מושפע מיחסי כוחות היסטוריים ועדכניים. בשונה מאידיאל ליברלי זה, מודל הזכויות מדגיש כי המרחב הציבורי והתעסוקתי מעוצב על פי רוב על פי אמות המידה של האדם ה"נורמלי", תוך התעלמות מהמנעד הרחב של הקיום האנושי, כולל מאינטרסים וצרכים של אנשים עם מוגבלות. בהתאם לכך, אפליה בשוק העבודה אינה רק תוצר של יחס תפיסתי שלילי, אלא גם של מכשולים פיזיים, כגון סביבת עבודה לא נגישה (מור, 2012). אפליה במובן הזה היא לרוב אינה ישירה וגלויה אלא דווקא עקיפה, סמויה ואף שקופה.

באופן דומה, מודל הזכויות מאתגר הנחות יסוד ליברליות על אודות השאלה מהו אדם ומהן דרישות הקדם לסובייקטים נשאי זכויות. בשונה מגישות ליברליות אחרות ברוח האמנה החברתית, הרואות באדם (נשא הזכויות) יצור רציונלי, אינדיווידואלי ועצמאי, מודל הזכויות של המוגבלות, בדומה גם לגישות פמיניסטיות, מצביע על ההטיות האיביליסטיות הגלומות בהנחות יסוד אלו. על כן, אף על פי שמודל הזכויות ידגיש את הערכים של עצמאות, אוטונומיה וקבלת החלטות, הוא יבקש לצקת בערכים אלו תוכן חדש ומרחיב, כזה אשר יביא בחשבון את השונות של הקיום האנושי. כך למשל, מודל הזכויות מציע לנו להחליף את ההמשגה הליברלית-אינדיווידואליסטית של אוטונומיה בהמשגה התייחסותית, כזו המניחה כי מימוש אוטונומיה, בחירה וקבלת החלטות, יכולים להיעשות תוך תמיכה ועזרה (Hilberink and Cardol, 2019; Reindal, 1999). בהתאם לכך, אנשים עם מוגבלות, למשל אנשים עם מוגבלות שכלית, אכן זקוקים לתמיכה רבה מאוד בקבלת החלטות, אולם אין בצורך זה ובתמיכה הניתנת כדי לשלול מאותם אנשים את האוטונומיה ואת הזכות לקבל החלטות על חייהם. במקום זאת, עלינו כחברה לספק להם את הסביבה, המנגנונים והכלים המתאימים על מנת לקבל החלטות ולהיות מסוגלים לנהל את חייהם (Morris, 2004; Callus and Vella, 2022).

בהתאם לכל העולה עד כה, מאפיין נוסף של מודל הזכויות, המבחין אותו מגישות ליברליות מסורתיות רבות, הוא הבנה כי זכויות אינן ניתנות להמשגה רק במובן השלילי (אי פגיעה בזכויות של אנשים), אלא גם במובן החיובי (תמיכה במימוש זכויות) בהקשר התעסוקתי. אם כן, הזכות שלא להיות מופלה במקום העבודה אינה כוללת רק הגנה מפני אפליה שכזו, אלא גם תמיכה במימוש זכות זו. תמיכה זו כוללת בראש ובראשונה התאמת מקום העבודה וסביבת העבודה לאנשים עם מוגבלות.

כאמור, מודל הזכויות הפך עם השנים להיות המודל החברתי הרווח. ביטוי ממשי לכך ניתן למצוא בחוקי אי אפליה, אשר מבקשים להתמודד עם אפליית אנשים במקומות העבודה. חוקים אלו, כגון חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, מקורם בחוק האמריקאי Americans with Disabilities Act, ולפיהם לא רק שנאסר על מעסיקים להפלות על בסיס מוגבלות, אלא שהם גם מחויבים לבצע התאמות במקום העבודה, וזאת כל עוד הדבר אינו מהווה **נטל כבד מדי** עבורם.

לבסוף, חשוב לציין כי מודל הזכויות עבר בעצמו גלגולים ופיתוחים. בהקשר התעסוקתי שינוי משמעותי הוא הסתכלות רחבה יותר על מקורותיו של אי השוויון התעסוקתי, ובתוך כך מעבר מדגש בלעדי על הכלי של איסור אפליה לדגש רחב יותר על הזכות לעבודה (right to work).⁵ ביטוי לכך ניתן למצוא בסעיף 27 לאמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות, אשר מציב את הזכות של אנשים עם מוגבלות לעבודה, ובהמשך לכך מציב בפני המדינות החתומות, ובהן מדינת ישראל, צעדים שבהם עליהן לנקוט על מנת לממש זכות זו. צעדים אלו, לצד האיסור על אפליה, כוללים הבטחת תנאי העסקה שווים, אספקת הכשרה מקצועית, העסקת אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי ועוד (Albin, 2015).

מודל הכלכלה הפוליטית

אף על פי שמודל הזכויות מבקש לעצב מחדש את המרחב הציבורי, כולל זה התעסוקתי, ולמרות פיתוחים מאוחרים המכירים בזכות לעבודה ורואים את המדינה כאחראית על התערבות בשוק החופשי כדי לעזור במימוש זכות זו, הוא אינו מבקש לאתגר את המבנה הכלכלי הקפיטליסטי ואת ההיגיון של השוק החופשי המניע אותו. למעשה, מודל הזכויות לוקח מבנה והיגיון אלו כהנחת יסוד, ומבקש להתמודד עם ההשלכות השליליות שלהם. בעיקר, מודל הזכויות מבקש שהשלכות שליליות אלו לא יפגעו באופן דיפרנציאלי ולא שוויוני באנשים עם מוגבלויות.

בשונה מכך, מודל הכלכלה הפוליטית תופס את המוגבלות וההדרה התעסוקתית המתלווה לה כנעוצות במבנה הכלכלי, שם גם נמצא לשיטת מצדדיו הפתרון המרכזי להתמודדות עם האתגרים של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. מודל זה, אשר מקורו בבריטניה בשנות השמונים של המאה הקודמת, מתבסס במידה רבה על הנחות יסוד מרקסיסטיות ומבקש בהתאם לעקוב אחר שינויים במבנה הכלכלי, שבעקבותיהם הודרו אנשים עם מוגבלויות מהמערכות החברתיות המרכזיות, ובראשן זו התעסוקתית. כך למשל, ניתוחים

5 לדיון על הגדרות שונות של הזכות לעבודה והיחס המורכב של שיח זכויות אדם לזכות זו, ראו: Mundlak, 2007.

היסטוריים של חוקרי גישה זו (Borsay, 2004; Finkelstein 1980; Gleeson, 2002), ובראשם זה של מייקל אוליבר (Oliver, 1990), מההוגים הבולטים בתחום ומי שטבע את המונח "המודל החברתי של המוגבלות"⁶, טוענים כי עם המעבר למערכת ייצור קפיטליסטית-תעשייתית – המאופיינת בעבודה בשכר, תגמול אישי (ולא משפחתי או קהילתי), אורבניזציה, הפרדה בין בית לעבודה, תחרותיות, מקסום רווחים, ודרישות אחידות ונוקשות הקשורות לקצב ותפוקה והמותאמות בהתאם לסטנדרטים של האדם ה"ממוצע" – נאלצו אנשים עם מוגבלות, אשר לא תאמו את ההיגיון הקפיטליסטי ואמות המידה שלו, להיפלט מהמערכת הכלכלית ומשוק העבודה השכירה המתגבש. יתרה מכך, עקב אי יכולתם של אותם אנשים עם מוגבלויות להשתלב בכלכלה החדשה, על שלל המכשולים החדשים ואמות המידה ה"נורמליות" שהיא מציבה בפניהם, החלה הלכות הגופנית, הנפשית והשכלית להיתפס כבעיה חברתית וחינוכית והובילה ליצירת סגרגציה והשמה במוסדות, בתי ספר מיוחדים ומרחבי תעסוקה "מוגנים". כך, בשונה מתקופות קודמות פרה-תעשייתיות, כעת אנשים אלו כבר לא נתפסו כחלק אינטגרלי מהחברה אלא כקטגוריה חברתית מובחנת, קרי כאנשים עם מוגבלויות. במקביל לתהליכים כלכליים אלו, הדרתם של אנשים עם מוגבלות כוננה ושומרה באמצעות עליית אידיאולוגיות חדשות אשר הוכפפו לסדר הכלכלי החדש. דוגמה לכך היא האידיאולוגיה האינדיווידואליסטית אשר לא רק שמה את הזרקור על הפרט, אלא גם החלה למדוד אותו, כלכלית וערכית, על פי (אי)יכולתו בהשגת רווחים כלכליים אישיים.

מודל הכלכלה הפוליטית רואה, אם כן, בעליית הקפיטליזם התעשייתי קו פרשת המים בכל הנוגע לתופעת המוגבלות והשוליות של אנשים עם מוגבלות במערכת הכלכלית. אולם מודל זה אינו עוסק רק במה שהיה, קרי בהתגבשות היסטורית של המערך הקפיטליסטי, אלא גם בשינויים המתרחשים תדיר במבנה הכלכלי, והשפעתם של אלו על אנשים עם מוגבלות ומיקומם ביחס לשוק העבודה. כך, בין השאר, מחקרים רבים עסקו בשנים האחרונות בפרויקט הניאו-ליברלי, זה המחדיר את ההיגיון השוק לתחומים הולכים וגדלים של החיים, ואשר מכפיף את המדינה וסוכניה לשימור וקידום אותו ההיגיון (Mladenov, 2015; Soldatic, 2018). אחרים אף התמקדו במעבר מכלכלה תעשייתית לכלכלת שירותים פוסט-תעשייתית, המאופיינת בין השאר בשוק עבודה דואלי, ובו עבודות עתירות ידע והון לצד עבודות שוליות וזמניות המספקות מעט ביטחון תעסוקתי ומשמעות, ואשר חלקן גם מחייב ביצוע "עבודה רגשית" (emotional labor) (Wilton, 2008). בהמשך לכך, מניע מרכזי לאותם מחקרים היה גם המשבר העולמי הכלכלי של 2008, אשר בחלק מהמדינות לווה במהלכים לצמצום מערכות הרווחה ונקיטת צנע כלכלי. מחקרים שונים, בעלי אוריינטציה כלכלית-פוליטית, ביקשו לבחון את ההשלכות הייחודיות של משבר

6 בבריטניה נהוג לכנות את מודל הכלכלה הפוליטית כ"מודל החברתי של המוגבלות".

זה על אנשים עם מוגבלות, וכמו כן לזהות כיצד אלו האחרונים מתמודדים (ולעיתים גם נאבקים ומתנגדים) עם המשבר (Goodley et al., 2014).

לבסוף, ובאופן לא מנותק, חוקרים וחוקרות המשויכים למודל הכלכלה הפוליטית, ניתחו באופן ביקורתי את התמורות שחלו החל בשנות השמונים בחקיקה ובמדיניות התעסוקתית והחברתית, תמורות שמאחורי חלק מהן עומדים פעילים וארגוני זכויות של אנשים עם מוגבלות (Schuer and Wilton, 2006). כך למשל, בהתבססה אף היא על הנחות יסוד מרקסיסטיות, מבקרת ראסל (Russell 2001, 2002) את אותם חוקי אי אפליה נוסח The American with Disabilities Act. לפי ראסל, חקיקה ליברלית זו נידונה מראש לכישלון, שכן שוליותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה המודרני נובעת ממנגנוני עומק הקשורים במבנה הקפיטליסטי ובעיצובו על ידי מדיניות ממשלתית בדמות אותם חוקים.

אם כן, המשותף לניתוחים אלו של ראסל ושל אחרים (למשל, Grover and Piggott, 2005) הוא הטענה כי הניסיונות של העשורים האחרונים לשלב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, אשר חלקם אף מוסגרו כמקדמי זכויות וכמבוססים על גישה חברתית של המוגבלות, לא רק שאינם אפקטיביים דיים אלא גם מונעים ממניעים חיצוניים, כולל אלו הקשורים בצבירת הון. בשונה מכך, התמודדות אפקטיבית עם בעיית התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מחייבת, כך לפי מצדדי הגישה, התייחסות למבנה הכלכלי. במובנה הרדיקלי, התייחסות זו כוללת ארגון מחדש של הכלכלה על יסודות סולידריים, שיתופיים וחברתיים. במובנה הרפורמיסטי, התייחסות זו כוללת הפעלת מדיניות של "צד ביקוש" (demand side), אשר ממוקדת בשינוי שוק העבודה והמעסיקים. מדיניות זו כוללת מגוון רחב של כלים, החל בסבסוד העסקה של אנשים עם מוגבלות וכלה בתוכניות ובחוקי העדפה מתקנת המחייבים מעסיקים בייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות (אלבין ומור, 2018). בהקשר זה חשוב להדגיש כי בהתאם למודל הכלכלה הפוליטית, מדיניות "צד ביקוש" אינה מתמצה רק במדיניות ייעודית כלפי אנשים עם מוגבלות, אלא כוללת גם מדיניות נרחבת של ויסות שוק העבודה. מתן מענה לאתגרים של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה מחייב, כך לפי מצדדי המודל, להרחיב את הביקוש לעובדים באמצעות מדיניות של פיתוח כלכלי והבטחת תעסוקה מלאה.⁷

המודל התרבותי

זרם נוסף של חוקרים וחוקרות, אשר ניתן לשייכם במידה רבה של הכללה למודל התרבותי (Waldschmidt et al., 2017), רואה במוגבלות תופעה הנובעת ביסודה משיחים, עמדות,

⁷ בהשוואה לגישת הזכויות, זו האחרונה אינה עוסקת בשאלה האם יש ביקוש מספק לעובדים, אלא בעיקר בשאלה האם במסגרת הביקוש הקיים, נשמרת הזכות לתעסוקה של אנשים עם מוגבלות.

ייצוגים וערכים תרבותיים, שליליים ברובם, המופנים כלפי אנשים עם מוגבלויות. הנחת היסוד היא כי שוליותם של אנשים עם מוגבלויות בחברה, ובתוך כך הדרתם משוק העבודה, מקורן אינו רק במבנה הכלכלי של החברה, אלא גם ובעיקר בעמדות, בייצוגים ובערכים אלו המושרשים בתרבות שלה. בעוד מודל הכלכלה הפוליטית מצביע על הזיקה ההדוקה שבין המבנה הכלכלי לבין תופעת המוגבלות, המודל התרבותי, אשר שורשיו נעוצים במסורת צפון-אמריקנית ואשר הושפע מהמפנה התרבותי במדעי החברה והרוח,⁸ מפנה את המבט אל מרכזיותה של מערכת הייצוגים בעיצוב התופעה. בהמשך לכך, הטענה היא כי שינוי משמעותי במצבם החברתי וכך גם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלויות, יתרחש לא (רק) על ידי שינוי המערכת הכלכלית-קפיטליסטית, אלא על ידי חשיפה, אתגור ושינוי הפרקטיקות התרבותיות המייצרות ומבנות את המוגבלות ואשר רווחות במוקדי כוח בחברה (Shakespeare, 2013).

מושג מרכזי שדרכו ניתן להבין את המודל התרבותי ואת היסודות הביקורתיים שבו הוא "אייבליזם" (נכותנות), המתייחס לעיצוב הסביבה על פי אמות המידה של אנשים ללא מוגבלות. סביבה אייבליסטית כזו מניחה ביסודה דמות מסוימת ורצויה של מהו אדם – למשל כזה ההולך על שתי רגליים, אינו נתון לשינויים דחופים במצב רוחו ומסוגל בכוחות עצמו לבצע תהליכי חשיבה מורכבים – ובהמשך לכך גם מהם חיים ראויים. הנחה זו על אודות השאלה מהו אדם ומהם חיים ראויים גוררת גם מתן עדיפות ערכית, סימבולית וחומרית ליכולות מסוימות המאפיינות את אותו אדם, תוך הדרתם של אנשים אשר נחשבים כנעדרי יכולות אלו. יתרה מכך, היות שמדובר בתהליכים מורכבים ולרוב גם שקופים, התהליך אינו מסתיים בהדרתם של אנשים עם מוגבלות מהחברה, אלא גם בתפיסה כי הם אינם יכולים, ואף אינם אמורים, לקחת בה חלק (Campbell, 2009; Wolbring, 2008). כחלק מ"מעגל קסמים" (מור, 2016, עמ' 24) זה, מוגדרים אנשים עם מוגבלות כא-נורמליים, כדרושים תיקון ושיקום, וכחסרי יכולת לקחת חלק משמעותי ופעיל בעיצוב החיים החברתיים. השקיפות של הבניה אייבליסטית זו של הנורמלי והא-נורמלי, ושל אי יכולתם של האחרונים לקחת חלק פעיל בחיים החברתיים, גורמת לכך שביום-יום היא נתפסת בעיני החברה כטבע שני וכגזירת גורל.

סדר היום של המודל התרבותי מבקש לחשוף ולאתגר את אותה סביבה אייבליסטית ותהליכי הבנייתה. בהקשר התעסוקתי, מוקד מרכזי של המודל הוא מטבע הדברים עמדות ותפיסות של מעסיקים. בתוך כך, מחקרים המשויכים למודל התרבותי מבקשים לא רק לבחון את המידה שבה מעסיקים רואים אנשים עם מוגבלות כמסוגלים לעמוד בנורמה התעסוקתית המקובלת, אלא גם לבחון את האופן שבו מעסיקים אלו מבנים

8 גישה זו עושה שימוש בתיאוריות מגוונות של ניתוח תרבותי, החל בתיאוריות פוסט-סטרוקטורליסטיות, דרך תיאוריות פוסט-מודרניסטיות וכלה בתיאוריות קוויריות.

את אותה נורמה אייבליסטית. במילים אחרות, חוקרים אלו מבקשים לחשוף את עולם הערכים והנורמות של אותם מעסיקים, כגון האופן שבו הם תופסים את העובד האידיאלי וכן מושגים של יצרנות ויעילות (Foster and Wass, 2013; Jammaers and Zanon, 2020). בהמשך לכך, הם מבקשים לחשוף את המידה שבה הבניה של נורמות וערכים אלו מאפשרת לראות באנשים עם מוגבלות עובדים "נורמליים" ויצרניים. נוסף על כך, בשנים האחרונות מחקרים המתבססים על הנחות היסוד של המודל החלו להסיט את המבט גם לשחקנים נוספים במרחב התעסוקתי, ובראשם עובדים (Mik-Meyer, 2016). ההנחה היא כי לעמדות ולתפיסות של קבוצת השווים יש השפעה משמעותית על חוויית התעסוקה של אנשים עם מוגבלות ועל חיי היום-יום של עולם העבודה. בהתאם לכך, יש גם ניסיון להבין כיצד עובדים עם מוגבלות מתמודדים עם היחס במקום העבודה ואף מאתגרים אותו (Jammaers et al., 2016).

אם מודל הזכויות מדגיש פתרונות המדגישים הגנה על זכויות, ובראשן חקיקת אי אפליה, ומודל הכלכלה הפוליטית שם את הזרקור על שינוי המבנה הכלכלי, הרי שהמודל התרבותי מוסיף לארגז הכלים שלנו פתרונות המתמקדים בשינוי תרבותי. ברמת המקרו, מדובר בקידום מערכת ייצוגים חלופית, כזו המערערת למשל על החלוקה הבינארית של "נורמלי" ו"אב-נורמלי", הנותנת מקום לחוויית החיים של אנשים עם מוגבלות, ואף רואה בניסיון זה מקור לגאווה ולתחושת זהות. שינוי תרבותי זה, אשר יכול להתרחש במגוון רחב של "אתרי תרבות" (Snyder and Mitchell, 2010), יציע לנו גם קריאה אחרת של מושגי יסוד כמו יצרנות, יעילות ועבודה (ראו גם בהמשך). ברמת המיקרו, שינוי תרבותי יתאפשר, כך לפי מצדדי המודל, באמצעות שינוי עמדות ותפיסות של מעסיקים ועובדים, וכן קידום תרבות ארגונית מכילה ושוויונית, כזו המזהה סביבה אייבליסטית, מנטרת אותה ומתמודדת איתה.

לפני סיכום: אתגור הבלעדיות של העבודה השכירה

לימודי מוגבלות, השדה האקדמי שבו מתעצבת ומתפתחת הגישה החברתית למוגבלות, אינם קופאים על השמרים. לצד הגישות השונות, אשר שלוש מתוכן הוצגו לעיל, נסללים בשנים האחרונות כיוונים תאורטיים ומחקרים חדשים, אשר חלקם הגדול בעל רלוונטיות רבה להבנת זיקתם של אנשים עם מוגבלות לעולם העבודה השכירה. לקראת סיומו של מאמר זה, אבקש להצביע על כיוון מרכזי שכזה: אתגור הבלעדיות של העבודה השכירה. למעשה, מכנה משותף של שלושת המודלים שנסקרו לעיל הוא ההנחה כי עבודה משמעותית עבודה בשכר. יתרה מכך, שלושתם מניחים, כל אחד כאמור בדרכו, כי עבודה בשכר היא זכות, תוך התעלמות מכך כי במובנים רבים בכלכלה ניאוליברלית עבודה בשכר היא בגדר חובה ואף בגדר מסלול החיים הלגיטימי והנורמטיבי היחיד.

בשנים האחרונות חוקרים ותיאורטיקנים החלו לאתגר הנחות אלו ולזהות את ההשלכות השליליות והאיביליסטיות שיש לכך על אנשים עם מוגבלות (Barnes, 2012; Graby, 2015; Taylor, 2004). הטענה היא כי זיהוי של עבודה עם עבודה בשכר, וההתמקדות הבלעדית בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה השכירה, טומנים בחובם סכנות רבות עבור אנשים עם מוגבלות, בעיקר אלו שנכשלים מלעמוד בסטנדרטים של שוק העבודה החופשי. הנחה זו על אודות מרכזיות העבודה השכירה, מערערת על זכותם של אלו שאינם מצליחים לעבוד ולהשתלב במרחבים אחרים של החברה, מכחיתה מערכם כבני אדם וכאזרחים שווים זכויות, ושוללת, בפועל לפחות, חלופות אחרות לקיום אנושי. חוקרים ותיאורטיקנים אלו גם מצביעים על כך ששוק העבודה השכירה, כפי שהוא מתגבש בעשורים האחרונים בעולם פוסט-תעשייתי, מתבסס על עבודות שירותיות המאופיינות במעט ביטחון תעסוקתי והמספקות מעט מאוד מהתועלות המיוחסות לעבודה בשכר: חדוות יצירה, משמעות, יצירת קשרים חברתיים ועוגן כלכלי. לאנשים עם מוגבלות, ככל שהם משתלבים בשוק זה, האופק התעסוקתי הוא לרוב בעבודות שוליות שכאלו.

כל אלו הובילו חוקרים שונים לערער על הבלעדיות של שוק העבודה השכירה כערוץ להשתלבות אנשים עם מוגבלות במערכת הכלכלית, ולנסח במקום זאת חלופות שייתנו מענה לצרכים ולשאיפות של אנשים עם מוגבלות. כך למשל, חוקרים שונים (Graby, 2015; Taylor, 2004) פתחו דיון על הזכות שלא לעבוד ועל האופן שבו ניתן לקדם זכות זו עבור אוכלוסייה, שלאורך ההיסטוריה סבלה דווקא מאי היכולת לממש את זכותה לעבוד. במסגרת הדיון, ובין השאר בהשראת הגות פמיניסטית והגות העוסקת ב"פוסט עבודה" (post-work), נעשה גם ניסיון לחשוב על הרחבת מושג העבודה באופן שיכלול צורות נוספות של עשייה ותרומה חברתית, שבהן עוסקים לעיתים קרובות אנשים עם מוגבלות, כולל אקטיביזם חברתי, התנדבות, טיפול אישי ויצירה. הרחבה זו, כך לפי אותם חוקרים, צריכה גם לכלול הכרה ערכית וחומרית בצורות אלו של עשייה (Roulstone, 2015). נוסף על כך, ההכרה במוגבלות שוק העבודה החופשי הניעה בשנים האחרונות גם דיונים ומחקרים על אודות מרחבים אלטרנטיביים של עבודה בשכר, כאלו ששוברים את הדיכוטומיה של עבודה בשוק החופשי אל מול עבודה "מוגנת". מרחבים אלו כוללים, בין השאר, התארגנות קורפורטיבית של אנשים עם מוגבלות ותעסוקה במסגרת עסקים חברתיים (Buhariwala et al., 2015; Graby, 2022; Hall and Wilton, 2011; Westoby, 2022).

בהמשך לכך, הדיון על מהי עבודה ועל הזכות שלא לעבוד, אינו מנותק מהדיון על מערכת הביטחון הסוציאלי. היסטורית, שלוש הגישות החברתיות של מוגבלות נטו במידה רבה לראות בקצבאות שריד לתקופה חשוכה שבה אנשים עם מוגבלות מקבלים פיצוי, לרוב בלתי מספק, על הדרתם מהחברה (מור, 2008). הרתיעה משריד זה הובילה את המודלים החברתיים השונים או להתעלם ממערכת חברתית חשוכה זו או לשלול אותה.

בשנים האחרונות, בין השאר לאור קיצוצים נרחבים במערך זה במדינות שונות, ובראשן בריטניה, החלו המודלים החברתיים לעסוק מחדש בקצבאות הנכות, ובמקום לראות בהן ביטוי לתפיסה רפואית וטרגית של המוגבלות, החלו לחשוב כיצד ניתן לעצב אותן באופן שיתאים לשאיפותיהם של אנשים עם מוגבלות ולהנחות היסוד של הגישות החברתיות (מור, 2008). אחד המניעים לעיסוק זה במערכת הביטחון הסוציאלי הוא ההכרה כי ללא מערכת ביטחון סוציאלי אפקטיבית, הזכות לעבוד הופכת במהרה לחובה לעבוד, ולרוב גם בתנאים שאינם מכבדים ומספקים.

סיכום

מאמר זה ביקש לשים זרקור על הגישה החברתית ולנסח את האופנים השונים שבהם היא מציעה לנו לחשוב על שוליותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה השכירה. באמצעות הדוגמה של שלושה מודלים מרכזיים – הזכויות, הכלכלה הפוליטית והתרבותי – וכן באמצעות הרעיון של אתגור הבלעדיות של העבודה השכירה, ביקשתי להראות כי הגישה החברתית איננה עשויה מקשה רעיונית ואידיאולוגית אחת, וכי למעשה היא מציעה לנו הסברים ופתרונות חברתיים שונים לשוליות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. אני מאמין כי מגוון זה של הסברים ופתרונות מהווה מצד אחד עדות למורכבות ועומק הבעיה הקשורה בהדרתם של אנשים עם מוגבלויות משוק העבודה. אולם מהצד השני, מגוון זה גם מהווה הזדמנות לחוקרים, קובעי מדיניות ואנשי מקצוע להרחיב את ארגז הכלים – הרעיוני והיישומי – שבו הם עושים שימוש על מנת להבין הדרה זו ולהתמודד עימה.

ביבליוגרפיה

אלבין, ע. ומור, ש. (2018). ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה בישראל. *עבודה, חברה ומשפט, טו*, 117-75.

הולר, ר. (2018). לימודי מוגבלות: אתגרים וסוגיות. *תיאוריה וביקורת, 50*, 492-475.

מור, ש. (2008). לקראת רדיקליזציה של קצבת נכות כללית: דילמות של מאבק לשינוי חברתי, מימי אייזנשטדט וגיא מונדלק (עורכים), *העצמה במשפט*, תל אביב: הפקולטה למשפטים ע"ש בוכמן, אוניברסיטת תל אביב, עמ' 157-91.

מור, ש. (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה. *עיוני משפט, לה*, 150-97.

Albin, E. (2015). *Universalizing the Right to Work of Persons with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach*. The Right to Work. Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper.

Barnes, C. (2000). A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical social policy, 20*(4), 441-457.

Barnes, C. (2012). Re-thinking disability, work and welfare: Disability at work. *Sociology Compass, 6*(6), 472-484.

Borsay, A. (2004). *Disability and social policy in Britain since 1750: A history of exclusion*. Bloomsbury Publishing.

Buhariwala, P., Wilton, R., & Evans, J. (2015). Social enterprises as enabling workplaces for people with psychiatric disabilities. *Disability & Society, 30*(6), 865-879.

Campbell, F. (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. Springer.

Callus, A. M., & Vella, S. (2021). The independent living movement and capitalism: challenges and contributions. *Studies in Social Wellbeing, 1*(1), 12-25.

Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws, 5*(3), 3.

Finkelstein, V. 1980. *Attitudes and disabled people: Issues for discussion*. New York: World Rehabilitation Fund.

Foster, D., & Wass, V. (2013). Disability in the labour market: an exploration of concepts of the ideal worker and organisational fit that disadvantage employees with impairments. *Sociology, 47*(4), 705-721.

Geiger, B. B., Van Der Wel, K. A., & Tøge, A. G. (2017). Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002-2014. *BMC public health, 17*(1), 1-7.

- Gleeson, B. (2002). *Geographies of disability*. Routledge.
- Goodley, D. (2016). *Disability studies: An interdisciplinary introduction*. Sage.
- Goodley, D., Lawthom, R., & Runswick-Cole, K. (2014). Dis/ability and austerity: beyond work and slow death. *Disability & Society, 29*(6), 980-984.
- Graby, S. (2015). Access to work or liberation from work? Disabled people, autonomy, and post-work politics. *Canadian Journal of Disability Studies, 4*(2), 132-161.
- Graby, S. (2022). Co-operation for Liberation? Disabled people and co-ops in the UK. Retrieved from: <https://www.isrf.org/2022/10/14/co-operation-for-liberation/>
- Grover, C., & Piggott, L. (2005). Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform. *Disability & Society, 20*(7), 705-717.
- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work'and inclusion for disabled people. *Disability & Society, 26*(7), 867-880.
- Hilberink, S. R., & Cardol, M. (2019). Citizenship according to the UNCRPD and in practice: a plea for a broader view. *Disability & Society, 34*(2), 326-331.
- Holler, R. (2014). Disability and employment policy in the Israeli welfare state: Between exclusion and inclusion. *Disability & Society, 29*(9), 1369-1382.
- Jammaers, E., & Zanoni, P. (2021). The identity regulation of disabled employees: Unveiling the 'varieties of ableism'in employers' socio-ideological control. *Organization Studies, 42*(3), 429-452.
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human relations, 69*(6), 1365-1386.
- Jones, M. (2021). *Disability and labor market outcomes*. IZA World of Labor.
- Lawson, A., & Beckett, A. E. (2021). The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. *The International Journal of Human Rights, 25*(2), 348-379.
- Linton, S. (1998). *Claiming disability: Knowledge and identity*. NyU Press.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human relations, 69*(6), 1341-1363.
- Mladenov, T. (2015). Neoliberalism, postsocialism, disability. *Disability & Society, 30*(3), 445-459.
- Morris, J. (2004). Independent living and community care: a disempowering framework. *Disability & Society, 19*(5), 427-442.

- Mundlak, G. (2007). The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review*, 146(3-4), 189-215.
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Basingstoke: Macmillan.
- O'Brien, R. 2001. *Crippled Justice: The History of Modern Disability Policy in the Workforce*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Reindal, S. M. (1999). Independence, dependence, interdependence: Some reflections on the subject and personal autonomy. *Disability & Society*, 14(3), 353-367.
- Roulstone, A. (2015). Disability, work and welfare: the disappearance of the polymorphic productive landscape. *Disabled People, Work, and Welfare: Is Employment Really the Answer*, 74-257.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.
- Soldatic, K. (2018). *Disability and neoliberal state formations*. Routledge.
- Snyder, S. L., & Mitchell, D. T. (2010). *Cultural locations of disability*. In *Cultural Locations of Disability*. University of Chicago Press.
- Swedberg, R. (2018). How to use Max Weber's ideal type in sociological analysis. *Journal of Classical Sociology*, 18(3), 181-196.
- Taylor, S. (2004). The right not to work: Power and disability. *MONTHLY REVIEW-NEW YORK*, 55(10), 30-31.
- Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & society*, 19(6), 569-583.
- Waldschmidt, A., Berressem, H., & Ingwersen, M. (2017). *Culture–theory–disability: Encounters between disability studies and cultural studies*. transcript Verlag.
- Westoby, P., & Shevellar, L. (2022). The possibility of cooperatives: a vital contributor in creating meaningful work for people with disabilities. *Disability & Society*, 34(9-10), 1613-1636.
- Wilton, R. D. (2008). Workers with disabilities and the challenges of emotional labour. *Disability & Society*, 23(4), 361-373.
- Wilton, R., & Schuer, S. (2006). Towards socio-spatial inclusion? Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market. *Area*, 38(2), 186-195.
- Wolbring, G. (2008). The politics of ableism. *Development*, 51(2), 252-258.