

מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים) תעשייתי, הפעלת קבוצות תעסוקה בשוק חופשי - הזדמנות על פני הרצף

ענת שלהב-דורון¹, דניאל כץ²

רקע

מינהל מוגבלויות פועל במסגרת משרד הרווחה והביטחון החברתי (להלן: המשרד) והוא אחראי על קביעת מדיניות, תקצוב ופיקוח ועל מתן שירותים ומענים לאנשים עם מוגבלות. המינהל שהוקם בשנת 2017 לאחר שינוי ארגוני ותפיסתי מקצועי שיזם המשרד, מאחד את שלוש היחידות הארגוניות שעסקו בתחום המוגבלויות, במטרה להעניק לאנשים עם מוגבלות שבתחום אחריותו וטיפולו שירותים ומענים בראייה מוכוונת אדם. מטת המינהל מחולק לשלושה אגפים בכירים: קהילה, דיור והערכה, הכרה ותוכניות. אוכלוסיית היעד של מינהל מוגבלויות כוללת ילדים עם עיכוב התפתחותי, אנשים עם מוגבלויות מוטוריות, אנשים עם מוגבלויות חושיות, אנשים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית, אנשים עם מוגבלויות קוגניטיביות ואנשים על הרצף האוטיסטי.

האחריות הפיקוחית על השירותים בשדה מוטלת על ארבעת המחוזות של המשרד (על פי חלוקה גיאוגרפית). שירותי הרווחה והמענים ניתנים באמצעות המחלקות לשירותים חברתיים במקום מגוריו של האדם, עמותות וארגונים, מפעילי מסגרות ותוכניות שהם זכיינים של רשות מקומית או של המשרד.

1 ענת שלהב דורון MSW – מנהלת תחום פיתוח ושילוב בתעסוקה, השירות לבוגרים מזדקנים ותעסוקה, משרד הרווחה והביטחון החברתי.

2 דניאל כץ MBA – מנהל אגף בכיר קהילה, מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה והביטחון החברתי.

מינהל המוגבלויות באמצעות אגף בכיר קהילה אחראי על הפעלת רצף מסגרות פעילות יום ותוכניות לאנשים עם מוגבלות המתגוררים בביתם. לשם כך מפעיל האגף מגוון רחב של פתרונות לתמיכה, טיפול ושירות בקהילה – מקומיים ואזוריים, בפריסה ארצית.

השירות לבוגרים, מזדקנים ותעסוקה מוגנת הפועל באגף שם לו למטרה לאפשר לבוגרים עם מוגבלות – חיים מלאים בקהילה, תוך מימוש זכותם להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, מיצוי מלוא יכולותיהם בתחומי העיסוק והתעסוקה, הפנאי ואורח החיים הבריא.

לשם כך פועל האגף בשלושה תחומים: 1. תחום מרכזי יום לבוגרים ומזדקנים; 2. תחום השכלה, פנאי ומועדונים; 3. תחום רצף התעסוקה: תעסוקה מוגנת ושילוב תעסוקתי בקהילה.

תחום התעסוקה המוגנת נותן מענה תעסוקתי והכנה ליציאה לתעסוקה בשוק החופשי, פיתוח מודלים של תעסוקה בתוך המפעל המוגן, קווי ייצור ויחידות עסקיות, נוסף על מענה תעסוקתי למזדקנים. תחום שילוב תעסוקתי בקהילה אמון על פיתוח וניהול תוכניות ומענים ביציאה מהמפעלים המוגנים לעבודה בשוק החופשי, באמצעות תוכניות מעבר, תוכניות של שילוב תעסוקה מוגנת במפעלים תעשייתיים, הכנה לשוק החופשי וליווי לבוגרים ותוכניות תעסוקתיות ייחודיות למזדקנים; תוכניות הכשרה שמטרתן לאפשר לאנשים עם מוגבלות לנוע על רצף התעסוקה כגון: הכשרה מקצועית, מרכזים לחשיפה והכנה לשוק החופשי, מכללות תעסוקתיות; תוכניות המשלבות השכלה ותעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

תעסוקה ואנשים עם מוגבלות

שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות עומד על 60%, ואילו שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות חמורה עומד על 47% טרום משבר הקורונה (רגב, ויס ועמירה, 2022). נתונים אלו דומים לממוצע במדינות האיחוד האירופי. נציבות שוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות העריכה את התועלת של תעסוקת אנשים עם מוגבלות, והראתה שעלייה של נקודה אחת בשיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות תגדיל את התוצר ב-320-440 מיליון שקל, ועלייה של 9 נקודות בשיעור התעסוקה תגדיל את התוצר בכ-4.44 מיליארד שקל. נוסף על כך, עלייה של נקודת אחוז בשיעור התעסוקה תגדיל את הכנסות המדינה מדמי בריאות ודמי ביטוח לאומי בכ-48 מיליון שקל. על הממשלה מוטל תפקיד חשוב בהקשר של שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשוק העבודה, הן כמעסיקה הגדולה במשק והן כבעלת יכולת להטמיע שינויים בשוק החופשי. כל סוג של

מוגבלות מעורר קושי תפקודי, שעלול להוות חסם להשתלבות בשוק העבודה החופשי, לכן נבנו תוכניות תעסוקתיות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות כדי לאפשר פיתוח וקידום מסוגלות תעסוקתית מכוונת ומתאמת לרמת התפקוד ולהתפתחות האישית של כל אחד. תוכניות הכשרה אלו נועדו להכין את האנשים עם המוגבלות להשתלבות בשוק העבודה התחרותי.

תעסוקה מוגנת כשלב בתהליך שילובם של אנשים

עם מוגבלות בעבודה בעולם

בישראל, כמו במדינות נוספות, הולכת וגוברת המגמה של שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה פרטנית בשוק החופשי, בליווי תמיכה שתאפשר להם להשתלב בהצלחה. ישנן תוכניות שנותנות מענה לאותם אנשים, שרמת התפקוד שלהם מאפשרת השתלבות ללא נוכחות רציפה של גורמי התמיכה. אנשים עם מוגבלות קשה, לרבות מוגבלות שכלית התפתחותית, מועסקים במסגרות תעסוקה מוגנות המתמחות בהעסקת אנשים הנדרשים לתמיכה רבה יותר מזו האפשרית בתוכניות התעסוקה הנתמכת.

בשנות החמישים פותחו באירופה ובארצות הברית תוכניות תעסוקה מוגנת, שמטרתן הייתה להכין אנשים עם נכויות לכניסה לשוק העבודה ולספק תעסוקה בסביבה מוגנת עבורם. קיימים פערים משמעותיים במודל ההפעלה של שירותי התעסוקה המוגנת עבור אנשים עם מוגבלות בין המדינות השונות ואין הגדרה אחידה. תעסוקה מוגנת מוגדרת כמודל תעסוקה המיועד עבור אלו אשר אינם מסוגלים (בעת כניסתם לשירותי התעסוקה) לעבוד בשוק החופשי. לאור רמת התפקוד שלהם נדרשת נוכחות רציפה של גורמי תמיכה כדי להשתלב בהצלחה. הרציונל של המפעלים המוגנים הוא לספק תעסוקה לאנשים עם מוגבלות ולמנוע חיי בטלה.

בעשורים האחרונים, השימוש בתעסוקה מוגנת ככלי מדיניות הצטמצם בעקבות ביקורות הנוגעות להיותן של מסגרות התעסוקה המוגנת בדלניות, נצלניות, או פשוט בעלות יעילות נמוכה בעידוד השתלבות בשוק הפתוח (אופיר וקירכגסר, 2022). לפיכך, מרבית המדינות משקיעות את מאמציהן בפיתוח מודלים המדגישים שילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק הפתוח תוך קבלת מעמד זכויות מלאות כעובדים. כלי מדיניות אלו הוכיחו את עצמם בשנים האחרונות במונחים של עליית שיעור האנשים עם מוגבלות המועסקים בכלל המדינות שנסקרו. עם זאת, הם אינם מספיקים עבור בעלי כושר עבודה נמוך יותר, ובהם גם עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. עבור אוכלוסייה זו, תעסוקה מוגנת נותרת במקרים רבים האפשרות היחידה. לאור זאת, מוטלת על קובעי המדיניות האחריות

לטייב את מודל התעסוקה המוגנת מבחינת אופי העבודה, אחריות המדינה בהפעלת התעסוקה המוגנת עצמה, קהל היעד וזכויותיהם של העובדים.

אחת המטרות המוצהרות של התעסוקה המוגנת בכל המדינות היא לשקם את העובדים ולתמוך בהם במעבר לעבודה בשוק הפתוח. עם זאת, במבחן התוצאה – שיעור העובדים אשר עוברים מעבודה מוגנת לעבודה בשוק הפתוח נמוך מאוד, ועומד על 1%-5% על פי מחקרים בין-לאומיים (אופיר וקירכגסר, 2022). הדיכוטומיה בין התעסוקה המוגנת ארוכת הטווח, המפרידה את המועסקים ומותירה אותם כקבוצה במסגרת נבדלת ומנותקת מן החברה הכללית, לבין התעסוקה הפרטנית הדוגלת בשילוב פרטני בשוק החופשי, תוך מתן סיוע להשתלבות ולהתמדה בתעסוקה – פוגעת באנשים עם מוגבלות חמורה שנזקקים לתמיכה רציפה ולאורך זמן (לף וחבריו, 2018). בארצות הברית פותחו בשנות השמונים דגמי ביניים המבוססים על תעסוקה קבוצתית של אנשים עם מוגבלות בליווי תמיכה צמודה ורציפה של מדריך המסייע להם בעבודה.

תעסוקה קבוצתית בארץ

עם החלתו של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, המבקש ליצור מציאות מקבלת, מכילה ומשלבת לאנשים עם מוגבלות בכל חלקי החברה, חלו שינויים בתפיסות החברתיות ובערכי היסוד של החברה והשתנו העמדות בנוגע לתעסוקה מוגנת. תוכניות תעסוקה מוגנת החלו להימדד בשיעורי הניידות בקרב אותם אנשים עם מוגבלות שקיבלו שירותים אלו למסגרות תעסוקה אינטגרטיביות יותר (פינטו, 2013). מפעלים מוגנים כמסגרות תעסוקה נבדלות עבור אנשים עם מוגבלות מורכבת אינם מספקים הזדמנות שווה להשתלבות בחברה, העבודה בהם אינה מגוונת ורמת הגמול הכספי בהם סמלית. תעסוקה פרטנית נתמכת נותנת מענה לאחוז קטן מכלל האנשים עם המוגבלות, אותם אלו ברמת תפקוד גבוהה שמסוגלים להשתלב ללא נוכחות של גורם מלווה צמוד.

אוכלוסיית מקבלי השירות במינהל מוגבלויות במשרד העבודה והרווחה והביטחון החברתי, מוגדרת כאוכלוסייה עם ריבוי נכויות ורמת תפקוד נמוכה, שזקוקה לתמיכות מרובות, ובשל כך קיים אתגר במימוש הזכות להשתלבות בעבודה. מודלים של העסקה קבוצתית של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה בשוק החופשי בליווי מדריך צמוד התפתחו כבר בשנות השמונים, במטרה לייצר רצף שירותים תעסוקתיים לאלו שמסוגלים להשתלב במסגרת תעסוקתית רגילה, אך דרושה להם תמיכה רציפה יותר.

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מפעיל מאז 2014 תוכנית תעסוקה חדשה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית – "מע"ש תעשייתית". התוכנית מבוססת

על העסקה קבוצתית במסגרות עבודה רגילות בשוק החופשי, בליווי מדריך צמוד, והיא נועדה למלא חלל ברצף שבין המפעל המוגן המופרד והנבדל ועד לתעסוקה הפרטנית הנתמכת. במסגרת כזו המועסקים עובדים בסביבה רגילה, ובה בעת ניתנת להם ההזדמנות להיות גם ב"קבוצת השווים" וליהנות מתמיכה הדוקה יותר מן התמיכה הניתנת בתעסוקה הפרטנית הנתמכת (לף ועמיתיו 2018). אופני ההעסקה בקבוצות אלו באים לידי ביטוי במגוון צורות: תחנות עבודה שמוקמות כמובלעות במקום העבודה בשוק התחרותי. העובדים עם המוגבלות מבצעים עבודה דומה לזו שמבצעים העובדים ללא המוגבלות, אך היא מותאמת ליכולותיהם והם מקבלים תמיכה והדרכה רצופות. דרך נוספת להעסקה קבוצתית היא צוותי עובדים ניידיים בין מקומות שונים. לרוב קבוצת העובדים נותנת שירותים כגון: גינון, משק והסעדה במספר אתרים על פי חוזה. אופנות נוספת לקבוצת עבודה היא יחידת עבודה נפרדת שמוכלת בתוך מקום עבודה בשוק התחרותי לשם ביצוע מטלה מוגדרת, כגון: אחריות על קו מוצר מסוים כאשר המדריך נותן את כל התמיכות, אך גם אמון על תהליכי הבקרה והתקשורת עם אנשי קשר בארגון. המכנה המשותף בין האופניות השונות הוא חלופה לתעסוקה מוגנת כשלב מכין לתעסוקה פרטנית נתמכת.

החלטה על מדיניות כוללת להסדרת קבוצת עבודה "מע"ש תעשייתי" **על ידי אגף בכיר קהילה במינהל מוגבלויות**

במחקר שערך משרד הרווחה באמצעות מכון ברוקדייל ב-2018, נמצא שאלו שהועסקו באמצעות המודל נהנו מעבודה מעניינת יותר, המעסיקים דיווחו על שביעות רצון מתרומתן של הקבוצות למקום העבודה מבחינה כלכלית וחברתית. ניתן לראות במודל זה מסגרת שמאפשרת ניידות על פני רצף שירותי התעסוקה, בהתאם לצרכיו ולרצונותיו של כל אדם עם מוגבלות שמקבל שירותי תעסוקה במינהל מוגבלויות. עם זאת, מקבלי השירות לא היו ביחסי עובד-מעביד עם מקומות התעסוקה, ומעמדם לא הוסדר דיו מבחינה חוקית, ואת זה מינהל מוגבלויות ביקש להסדיר.

בשנת 2019 יצא מינהל מוגבלויות, אגף בכיר קהילה, השירות לבוגרים, מזדקנים ותעסוקה, במכרז פומבי (מ.פ.115/2019), שמטרתו התקשרות עם ספקי שירות להפעלת תוכניות תעסוקה מוגנת לאנשים עם מוגבלות במפעלי מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים), במפעלים תעשייתיים ובחברות עסקיות. התקשרות זו תאפשר הסדרת נהלים וסטנדרטים בכל הנוגע לתקינה של מספר מקבלי שירות, רמות תמיכה, רכיבים שיקומיים ובעיקר חובת אסדרה (רגולציה) חוקית של זכויות מקבל השירות ביחסי עובד-מעביד. ככל שהיו קיימים אתגרים תפקודיים שבאו לידי ביטוי ביכולת עבודה מופחתת, הנהלים הפנו את ספקי השירות לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), תשס"ב-2002.

שיטת העבודה של מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים) תעשייתי

קבוצות מח"ר תעשייתי מהוות חלק מרצף התעסוקה, ומאפשרות שילוב בעולם העבודה. התוכנית פועלת להרחבת מגוון המענים לשילוב מיטבי של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשוק החופשי. נוהלי העבודה מפרטים את הגורמים שעומים הגורמים המפעילים נדרשים להיות בקשר תדיר ואת אופנות ממשקי העבודה עימם. לדוגמה: הפיקוח המחוזי, מטה מינהל מוגבלויות, רשות מקומית ומעסיקים. רשומים כיום 36 זכיינים שמפעילים 184 קבוצות ב-160 אתרים ברחבי הארץ.

לתכנית מספר מטרות ובהן: שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה מגוונת מחוץ לגבולות המפעל המוגן, העסקת אנשים עם מוגבלות כחוק, בהתאם לנוהל אבחוני שכר מינימום מותאם, חשיפה למקומות תעסוקה בשוק הפתוח כחלק מפיתוח מסוגלות תעסוקתית, קידום מקבלי השירות לעצמאות כלכלית ואישית, השתלבות וקבלה בשוק החופשי, ושינוי עמדות של מנהלים ועובדים במפעלים ובחברות בשוק החופשי במדינת ישראל כלפי אנשים עם מוגבלות.

תהליך הקמת קבוצות מתחיל משלב ההכנה טרום ההקמה – הזכיין יאתר מעסיק שמוכן לקלוט קבוצה של עובדים עם מוגבלות. לאחר קבלת הסכמה מהמעסיק, נדרש ממנו לכתוב תוכנית שכוללת הסבר על מקום העבודה ומרכיבי השיקום שיינתנו ולהביאה לאישור הפיקוח המחוזי והרשות המקומית הרלוונטית. הפיקוח המחוזי מאשר קבוצה בתנאי שהיקף העבודה שאושר לקבוצה עומד על 5 ימים בשבוע לפחות, 5 שעות עבודה ביום. הצוות המקצועי כולל מדריך צמוד וליווי של עובד/ת סוציאלי בהיקף של 8 שעות חודשיות. הקבוצה יכולה לכלול מקבלי שירות מתוך המפעל המוגן או מקבלי שירות שהמחלקה לשירותים חברתיים הפנתה ישירות לעבודה במסגרת הקבוצתית. כל קבוצה יכולה להכיל מקסימום 12 עובדים ולא יותר משתי קבוצות בכל אתר.

לאחר אישור הפיקוח על פתיחת קבוצה – הזכיין ידווח למערך הבקרה של מינהל המוגבלות על פתיחת קבוצת העבודה. כל מקבל שירות נדרש לכתוב תוכנית אישית ולמלא בקשה לאבחון שכר מינימום מותאם, שיישלחו למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות לצורך קביעת התאמת שכר לעובד.

הפעילות השוטפת של הקבוצה כוללת היבטים מקצועיים ומינהליים:

הצוות המקצועי מורכב ממדריך ומעובד סוציאלי מלווה. לכל קבוצה מדריך המלווה באופן מלא את העובדים במהלך כל יום העבודה. תפקידו לתווך את דרישות המעסיק למקבלי השירות המשולבים באתר כך שהעבודה תבוצע; לחלק את רצף העבודה בין העובדים בהתאם לכישורים והיכולות של כל אחד; לעקוב אחר יישום מטרות אישיות כפי שנכתבו בתוכנית האישית על ידי העובד הסוציאלי. על פי הנהלים, קבוצת עובדים במח"ר

תקבל 8 שעות חודשיות ליווי של עובד סוציאלי. תפקידו של העובד הסוציאלי לקלוט את המועמדים לקבוצה ולבצע הערכת מסוגלות תעסוקתית; לקיים תקשורת קבועה עם המחלקה לשירותים חברתיים ו/או עובדת סוציאלית במערך הדיור; מיון וקליטת מועמדים לקבוצה; בניית תוכנית אישית וקביעת מטרות אישיות; מתן כלים למדריכים להתמודדות עם האתגרים שבהם הם נתקלים בהקשר של ליווי מקבלי השירות בקבוצת העבודה; שמירה על קשר עם המשפחות.

בהיבט המינהלי, כל זכיון מחויב לדווח למערכת הבקרה אחת לשלושה חודשים. הנתונים שנמסרים למערכת הבקרה כוללים: מספר האתרים שהזכיון מפעיל שבהם יש קבוצות עבודה, השדה התעסוקתי, מספר העובדים בכל קבוצה, למי הוגשו בקשות לאבחון שכר מינימום מותאם, למי התבצע אבחון, השכר שנקבע לכל עובד על פי האבחון, דיווח על קבוצות שנסגרו ודיווח על עובדים שעזבו. אגף קהילה במינהל מוגבלויות עוקב אחר נתוני מספר המושמים בתוכנית מח"ר תעשייתי באמצעות מערכת הבקרה ובאמצעות מערכת מס"ר, ניהול מערך התשלומים למסגרות רווחה ומעקב אחר ההשמות במסגרות הטיפוליות (תפעולי וניהולי).

על מנת לשמור על איכות השירות השיקומי-תעסוקתי מופעלת מערכת ניהול איכות ISO 9001:2015 (להלן: "איזו"). האגף הקצה לכך משאבים שבאים לידי ביטוי במערך ייעוץ להכוונה ועזרה ביישום הנהלים בדרך לקבלת התעודה. תהליך הטמעת ה"איזו" מבטיח את קיום התהליך השיקומי על פי הסטנדרטים שקבע האגף: כתיבת תוכנית יעדים שנתית לקבוצה, כתיבת תוכניות אישיות לכל עובד ומעקב אחרי יישומן ורישום בהן, תוכנית הדרכה שנתית למדריכים, תוכנית הדרכה לעובדים הסוציאליים. מטה אגף קהילה במינהל מוגבלויות מפלח ומנתח את הנתונים בכל רבעון, במטרה ללמוד על הצרכים, על החסמים והאתגרים כדי לדייק את המענים ואת ההיערכות מבחינת משאבים פיננסיים. באמצעות ניתוח הנתונים נצפתה גדילה במספר הקבוצות הנפתחות ומספר המשתתפים במסלול המח"ר.

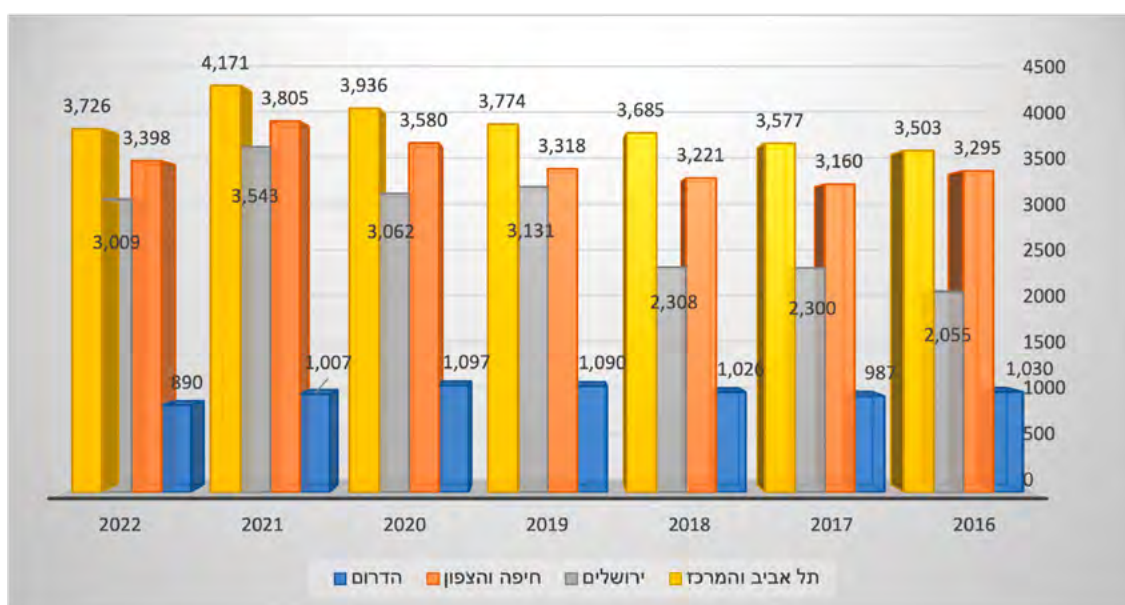
לצד אלו, אגף הקהילה מקיים פורום מקצועי למנהלי המח"ר מטעם הזכיינים כדי לדון בממשק המשותף לסוגיות מקצועיות וניהוליות: אופנות הקבוצה, קיימות מול המעסיק, אפשרות לגדילה מבחינת מקבלי השירות, הגדרה ואיגום משאבים נדרשים לתפעול: זמינות של תחבורה ציבורית, פתרון של הסעות במקרים שבהם קבוצת העבודה מורכבת ממקבלי שירות ממספר רשויות מקומיות, עבודה במשמרות, לרבות משמרות לילה.

בגרפים הבאים נוכל לראות נתונים המתייחסים לקבוצות התעסוקה בשבע השנים האחרונות:

מספר אנשים עם מוגבלות שמקבלים שירותי תעסוקה על הרצף במהלך שבע השנים האחרונות (גרף 1)
(נתוני מערכת מס"ר)



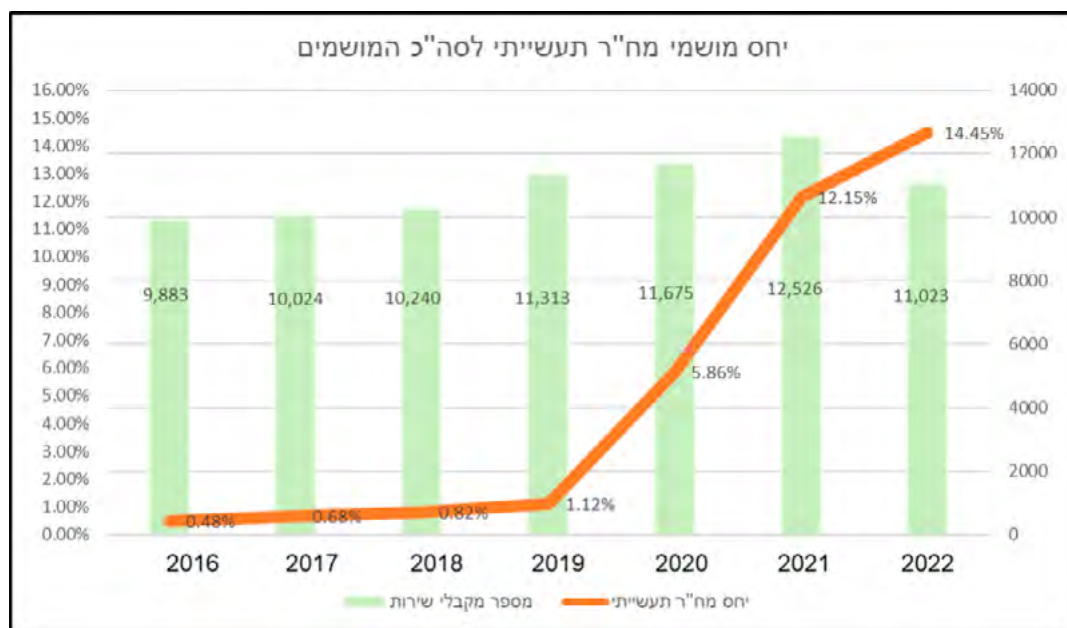
מספר האנשים עם מוגבלות שמקבלים שירותי תעסוקה על הרצף בהתפלגות לפי מחוזות במהלך שבע השנים האחרונות (גרף 2)
(נתוני מערכת מס"ר)



סך כל האנשים עם מוגבלות שמשתתפים בתוכנית מח"ר תעשייתי במהלך שבע השנים האחרונות (גרף 3)
(נתוני מערכת מס"ר)



סך כל האנשים עם מוגבלות שמשתתפים בתוכנית מח"ר תעשייתי ביחס למקבלי שירות בתעסוקה מוגנת במהלך שבע השנים האחרונות (גרף 4)
(נתוני מערכת מס"ר)



דיון

מהתבוננות בגרפים ניתן לראות ירידה עקבית של מספר מקבלי השירות בתעסוקה מוגנת אל מול הצמיחה העקבית של מספר המשתתפים בתוכנית מח"ר תעשייתי. המעבר ממפעל מוגן לתעסוקה ביחסי עובד-מעביד עומד על 14.45%. זוהי תוצאה מרשימה בהשוואה למעבר של 1%-5% בתוכניות דומות במדינות ה-OECD, למעט שוודיה, אשר הציבה רף גבוה עבור שיעור העובדים אשר החברה הממשלתית שמהווה זכיון יחיד למתן שירותי תעסוקה מוגנת משלבת בשוק הפתוח – לפחות 7% מעובדיה בכל שנה (אופיר וקירכגסר, 2022). משתתפי התוכנית מורכבים מתמהיל של אנשים ששהו במפעלים מוגנים בתצורתם המוכרת, וכאלה שהוכנו ישירות לתוכנית מתוך המחלקות לשירותים חברתיים, מה שמראה שמדובר ברכיב תעסוקתי מותאם לרמת התפקוד של מקבלי השירות. ניתן לראות את יכולת ההיתכנות והישימות של התוכנית מנקודת מבט מערכתית של המפעילים, של המעסיקים ושל גורמי הרווחה מעצם הצמיחה של מספר המשתתפים בתוכנית המח"ר בכל שנה ושנה. צמיחה זו שמרה על עצמה גם בשנים שאופיינו על ידי משבר הקורונה, שהציב אתגרים בפני שוק העבודה וכלל המועסקים בו.

סיכום

משרד הרווחה רואה חשיבות רבה ביצירת מגוון סגנונות תעסוקה ואפשרויות לכל אדם להשתלב עם תמיכות מתאימות. תוכנית מח"ר תעשייתי הוטמעה כרכיב בתוך סל המענים של משרד הרווחה לסוגיית התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. התוכנית מציעה לאדם, שמפאת תפקודו נדרש לרמות תמיכה גבוהות ורציפות, אפשרות להשתלב בשוק העבודה מבלי להתפשר על זכויותיו או הליווי הצמוד שהוא זקוק לו.

אגף קהילה, תחום פיתוח ושילוב בתעסוקה, השירות לבוגרים, מזדקנים ותעסוקה, שם לעצמו מטרה לעלות שלב ולבחון את התוכנית בהיבט של קיימות תעסוקתית. דהיינו, נוסף על מעקב אחר הנהלים שהוטמעו ואכיפתם, נדרש לקבוע יעדים מנהליים ושיקומיים שישמרו על שני וקטורים: צמיחה מתמדת של משתתפים בתוכנית המח"ר ושיפור ביכולת ההשתכרות של העובד עם המוגבלות. הדבר דורש השקעת תשומות: בהחלטה על רף של פתיחת קבוצות בכל שנה על ידי הזכיון; החלטה על רף של אנשים שעוברים ממפעל מוגן לתוכנית של מח"ר תעשייתי בפרק זמן נתון; אחוז המועסקים ששיפרו את יכולת ההשתכרות שלהם במדרגה אחת לפחות בפרק זמן מוגדר; טיוב התערבויות שיקומיות ליישומן של תוכניות אישיות לשיפור יכולת ההשתכרות של העובד בהיבט של מסוגלות

תעסוקתית אישית, לרבות שינוי עמדות בקרב מקבלי השירות ובני משפחתם; השקעת תשומות בפיתוח הכשרות מקצועיות מותאמות למשתתפי התוכנית בשיתוף עם המעסיקים כך שיתאימו לדרישותיהם. כמו כן, יש צורך בקביעת סטנדרטים לשמירה על כשירות צוותים באמצעות הכשרות ממוקדות, מרוכזות ומפגשי עמיתים באינטרוולים קבועים לשם הטמעת הידע, הכלים ודרכי ההתערבות בשגרת עבודה. אנו רואים בכך פתח והזדמנות ליצירת מענים רחבים על רצף התעסוקה, המאפשרים בחירה לכל אדם בהתאם ליכולותיו ולרצונותיו.

ביבליוגרפיה

אופיר, א., קירכגסר, א. (2022). שירותי תעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות בדגש על מוגבלויות קשות ותעסוקה מוגנת: שבע מדינות נבחרות מה-OECD, BEHAVIORAL THINKING.

לר, י., אייל, י., ריבקין, ד. (2018). תוכנית מע"ש תעשייתית: תעסוקה מוגנת קבוצתית של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי-הערכת התוכנית בשלביה המוקדמים. מחקר שנערך ביוזמת האגף הבכיר למחקר, תכנון והכשרה בשיתוף האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, היחידה לחקר מוגבלויות, brookdaleheb.jdc.org.il

מערכת מס"ר – ניהול מערך תשלומים למסגרות רווחה ומעקב אחר ההשמות במסגרות הטיפוליות (תפעולי וניהולי).

משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים (2019), הפעלת תוכניות תעסוקה מוגנת לאנשים עם מוגבלות במפעלי מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים) – מפעלים תעשייתיים, חברות עסקיות, חברות לתועלת הציבור ויחידות ייצור בתוך מפעלים מקדמי תעסוקה, בפריסה ארצית. מכרז פומבי 115/2019. <https://mr.gov.il/ilgstorefront/he/p/attachment/005056BF4DAB1EDB8095D20AF75D2123/%D7%9E%D7%A1%D7%9E%D7%9B%D7%99%20%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9A>

פינטו, א. (2013). שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד. מחקרים לדיון 114, המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, www.btl.gov.il

רגב, א., ויס, י., עמירה, ד. (2022) חסמים להשתלבות אנשים עם מוגבלות בענפי ההיי-טק בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 176, 2022. <https://www.idi.org.il/media/17772/barriers-to-integrating-people-with-disabilities-in-the-israeli-tech-sector.pdf> www.gov.il/he/departments/labor/govil-landing-page

תקנות שכר מינימום מותאם (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), תשס"ב-2002. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98676.htm

<https://www.gov.il/he/service/adjusted-minimum-wage-for-employees-with-disabilities-with-reduced-work-capacity>

Mank, D.M.; Rhodes, L.E.; Bellamy, G.T. 1986. "Four supported employment alternatives", in W.E. Kiernan and J.A. Stark (eds): Pathways to employment for adults with developmental disabilities (Baltimore, Paul H. Brookes).