

התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 ד"ר דינה פלדמן¹

מבוא

זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, חייבות להיות מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות. ע"פ זאת אדם עם מוגבלות זכאי להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים תוך קבלת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו. בהתאם לזאת מימוש הזכויות ומתן השירותים לאדם עם מוגבלות ייעשו תוך הקפדה על כבוד האדם וחירותו והגנה על פרטיותו, במסגרת השירותים הניתנים והמיועדים לכלל הציבור, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות בנסיבות העניין, באיכות נאותה, בתוך זמן סביר ובמרחק סביר ממקום מגוריו של האדם (חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, 1998).

אחד התחומים המרכזיים המאפשרים לאדם לקחת חלק בעשייה החברתית, כאזרח תורם ונתרם, הנו תחום התעסוקה המיועד להבטיח הכנסה שוטפת ומספקת אשר תאפשר לאנשים עם מוגבלות איכות חיים מכובדת ונאותה (לרון, 2005). מדינות רבות קבעו הסדרים בחקיקה לפתרון בעיית התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, הן בהיבט השיקומי והן בהיבט החברתי. בישראל החקיקה בנושא זה הנה חלקית ומתייחסת לקבוצות ייעודיות, כגון: נכי צה"ל, משתקמי המוסד לביטוח לאומי, אנשים עם פיגור שכלי, ולאחרונה אף נכי נפש, וזאת מבלי שתגובש לגבי רובם תמונה אינטגרטיבית דיה אשר תאפשר מימוש רצף התעסוקה עד כדי השתלבות מלאה בשוק הפתוח (דו"ח מבקר המדינה, 2002).

בישראל שיעור התעסוקה בקרב קבוצות האנשים עם מוגבלות נמוך מהשיעור באוכלוסיה הכללית והוא נע מ- 5%, מעבר לממוצע האבטלה במשק, בקרב נכי צה"ל (15% לעומת 10%)², ל- 25% מעבר לממוצע בקרב נכי תאונות עבודה³ וכ- 75% מעבר לממוצע בקרב הנכים הכלליים⁴. יחד עם זאת נמצא כי ניתן להגדיל באופן משמעותי את שיעור התעסוקה הכוללת באמצעות השקעת מאמצים בלתי נדלים באבחון והכשרה מקצועית, סיוע בחיפוש עבודה ראויה (ענבר, 2003; ברמן ונאון, 2004), עידוד מעסיקים ע"י סבסוד שכר וזיכוי מס ובמקביל איתור ואבחון אלה שאינם מסוגלים לעבוד וזקוקים בכל מקרה לתמיכה ראויה (בנק ישראל, 2003; דו"ח לרון, 2005). הגברה אקטיבית זו של סיכויי ההשתלבות

¹ נציבת שוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.

² דיווח מנהל השירות

³ דיווח ראש הארגון היציג

⁴ שטרסברג, בר, מורגנשטיין, נאון, 2004

בתעסוקה מחייבת גם ביצוע פעולות המכוונות לאיסור הפלייה (discrimination), להבטחת ייצוג הולם (appropriate representation) ומתן הזדמנות שווה בכל תחומי החיים (equal opportunity) וזאת באמצעות הפעלת העדפה מתקנת (affirmative action) המתייחסת לזכויות חברתיות ייחודיות (social rights), כגון: בטחון סוציאלי, שיקום מקצועי ועוד, כמו גם לפעילות משפטית סביבתית החותרת לקידום נגישות מערכת התעסוקה לאנשים עם מוגבלות על בסיס של זכויות אדם (human rights) (UN, 2004).

שוויון הזדמנויות בעבודה

ב-1998 נחקק בישראל חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הקובע איסור הפליה בעבודה מטעמים רבים (מין, מעמד אישי, לאום, דת, ועוד) אך אינו אוסר על הפליה מחמת מוגבלות וזאת למרות שתמונת המצב לגבי אנשים עם מוגבלויות עגומה גם כן (בנק ישראל, 2003). וועדת כץ (1997), אשר הוקמה לצורך בדיקת חקיקה מקיפה בנושא זכויות אנשים עם מוגבלות, המליצה להרחיב את תחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה גם על אנשים עם מוגבלות וזאת בפרק מיוחד אשר יכלול בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998, שעל הכנתו היא שקדה. מעבר לנושאים הכלולים בחוק הבסיס הציעה הוועדה לקבוע בחוק החדש, כחלק חיוני של איסור ההפליה בתחום זה, את חובת המעבידים לבצע התאמות (כגון: התקנת רמפות, גמישות בשעות הגעה לעבודה), מבלי שהדבר יהווה נטל כבד מדי (כגון: עלות למעסיק "קטן" מול עלות למעסיק "גדול"), לקבוע כי בדיקות ובירורים רפואיים למועמדים לעבודה ייעשו לצרכים רלוונטיים בלבד, לקבוע הסדרים של העדפה מתקנת בקבלה לעבודה של אנשים עם מוגבלות ולעגן בחוק את אחריות המדינה בתחום השיקום המקצועי תוך העדפת שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי על פני הפנייתם למסגרות מודרות (שם, עמוד 14).

איסור הפלייה

נקודת המוצא של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998 הנה כי קיימת הפלייה משמעותית של מעסיקים כנגד עובדים או דורשי עבודה עם מוגבלות וזאת גם כאשר הם כשירים לתפקיד ולמשרה. על כן אוסר החוק על הפליה בכלל ובתעסוקה, בפרט, לרבות אי-ביצוע התאמות⁵ הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות⁶, מצד המעביד כלפי עובדיו או כלפי דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים. איסור ההפליה מתייחס לקבלה לעבודה, לרבות מבדקי

⁵ הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.

⁶ "אדם עם מוגבלות" - 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;

קבלה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורין או פיצויי פיטורין, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה. בניתוח הפניות אשר היו בתחום התעסוקה לנציבות השוויון ניתן לראות כי התלונות הרבות ביותר הן בתחום ההפליה בהספקת התאמות (32 פניות), בקבלה לעבודה (31), בפיטורין בלתי מוצדקים (15), בקידום (7) והשתלמויות (1). מרבית הפניות נפתרו ללא צורך להתדיין בבית המשפט. בחתך של מוגבלויות עיקר הפניות הגיעו מאנשים עם מוגבלות בתנועה (34 פניות), מוגבלות ראייה (20), מוגבלות שמיעה (15), מוגבלות נפשית (9), מוגבלות שכלית (2) וקוגניטיבית (2) (דו"ח נציבות השוויון, 2005).

העדפה מתקנת

סעיף 9(ב) בפרק התעסוקה בחוק השוויון מתייחס להעדפת העסקתם, או קידומם, של אנשים עם מוגבלות הכשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד או למשרה.

צוות בין משרדי, אשר הוקם ע"י היועץ המשפטי לממשלה לשם הכנת השירות הממשלתי לקליטת אנשים עם מוגבלות ואשר כלל את נציגי הממשלה וארגוני הנכים מכל תחום, סבר כי לעניין העדפה מתקנת יש צורך להתמקד באנשים עם מוגבלות חמורה המתקשים באופן מיוחד להשתלב בתעסוקה רגילה וזאת כדי להבטיח כי מעגל הזכאים להעדפה מתקנת לא יאפשר למעסיק לצאת ידי חובה בהעסקת אנשים עם מוגבלויות קלות ומן הצד השני לא ישלול באופן גורף תעסוקה מאנשים ללא מוגבלות הכשירים לה (דו"ח הוועדה הבין משרדית, 2003).

ביום ה- 30 בנובמבר 2003 קיבלה הממשלה החלטה (מספר 1073) הנוגעת לקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. סעיף 3 להחלטה מתייחס להעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות חמורה בקבלה ובקידום בעבודה בשירות המדינה. הוראות מפורטות פורסמו במסגרת פרק משנה 35.2 לתקשי"ר נציבות שירות המדינה (דו"ח נציבות שירות המדינה, 2004). החלטת הממשלה גם הורתה על מינוי ממוני שוויון לאנשים עם מוגבלות בכל משרד ממשלתי ובכל יחידת סמך אשר יפעלו לתפקוד המשרד או יחידת הסמך, לפי העניין, כמסגרת נגישה ומשלבת לעובדים עם מוגבלות ולאנשים עם מוגבלות הנדרשים לשירותי המשרד. מאז מונו במשרדים ממוני שוויון בכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך והם פועלים בהנחיית נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות ליישום ההחלטה.

התאמות ונגישות

חובת ביצוע התאמות (accommodations) הנו המנגנון הפרקטי ביותר להבטחת שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, אשר מבלעדיו חסומה, למעשה, מערכת התעסוקה מפני אנשים עם מוגבלות. מדובר בהתאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות

העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נהלי עבודה, והכול מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי". נקבע כי הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה תחול לגבי כל מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך כאמור בפרק משנה 35.23, יהיה זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו. זאת על מנת לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה, ביצוע תפקידו, תפקוד בעבודה ולקידום בעבודה, לפי העניין. על העובד גם לציין האם פנה למוסד לביטוח לאומי, לגורם אחר מטעם המדינה או לגורם מבטח על מנת לקבל סיוע והתאמה ואם פנה, האם ובאיזה מידה קיבל הסיוע הנדרש.⁷

הוצע כי מסגרת פעולה זו, הנוגעת לשירות המדינה, תשמש מודל אף לקליטת אנשים ושילובם במגזר הציבורי והפרטי, כאשר האחריות ליישום עקרונות אלה יהיה בידי משרד התמ"ת המופקד על יישום פרק התעסוקה בחוק השוויון.⁸ משרד התמ"ת שוקד היום על ניסוח מוסכם של תקנות למימון התאמות לעובדים עם מוגבלות במגזר הלא ממשלתי כאשר במגזר זה החוק חל רק על מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים. על מנת שניתן יהיה לקדם תקנות אלה היה צורך להגדיר מהן התאמות בתעסוקה לאנשים עם מוגבלות. לצורך כך יזמה נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים קבוצת עבודה אשר כללה מועסקים עם מוגבלות, מועסקים בני משפחה, מעסיקים, אנשי מקצוע בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ומעצבי מדיניות ממשרדי הממשלה השונים. הקבוצת הגדירה את ההתאמות המרכזיות, כדלקמן (פלדמן ויהלום, 2004):

א. **התאמות משותפות לכלל המוגבלויות:** הסברה ויצירת אקלים ארגוני משלב, הדרכה ראשונית והספקת מידע למעסיק, עיצוב סביבת עבודה מותאמת לעובד הספציפי בתפקידו, ליווי וייעוץ למועסק ולמעסיק, עקביות ובהירות המסרים, היעדים, המשוב ודרכי הפעולה.⁹

ב. **למועסקים עם מוגבלויות נפשיות:** גמישות בשעות העבודה, גמישות בהפסקות, גמישות בהיקף משרה, גמישות בימי חופשה/מחלה, אפשרות לעבודה זמנית מהבית.

ג. **למועסקים עם מוגבלויות קוגניטיביות, לרבות ליקויי למידה:** גמישות בהפסקות, הארכת זמן תגובה, חלוקת משנה של המשימות, טכנולוגיות מיחשוביות, הקראה/שכתוב, במקרים ייחודיים.

ד. **למועסקים עם מוגבלויות שכליות:** פשטות ההסברים, הארכת זמן תגובה, חלוקת משנה של משימות, עידוד והמחשה.

ה. **למועסקים עם מוגבלות בתנועה:** חנייה ייעודית, דרך נגישה מהחנייה/ תחנה/הסעה למקום העבודה. נגישות המרחב הפיסי אל ושל מקום העבודה מבחינת רוחב פרוזדורים,

⁷ יש לציין כי גורמים שונים, כגון: המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה ומשרד הבריאות מקצים כבר היום התאמות לקבוצות מוגבלות שונות.

⁸ נציבות השוויון מופקדת על יישום עקרונות החוק ומשמשת כמנחה ורגולטור לאומי לכל הנשאים הקשורים לשוויון ולשילוב.

⁹ שלושת האחרונים מיועדים בעיקר ללקויות נפשיות, שכליות וקוגניטיביות חמורות.

פתחים ומעברים כולל: חדר ישיבות, מזכירות, מנהל ואנשים שיש עמם קשר עבודה, התאמת הריהוט, התאמת שירותים, מעלית נגישה, טכנולוגיות מסייעות¹⁰.

ו. **למועסקים עם מוגבלות ראייה:** גישה לאורך התוואי מאמצעי התחבורה ועד למקום העבודה ובתוכו, הרחקת מפגעים ניידים ונייחים, שילוט מותאם, מעלית עם כתב מובלט/ברייל ומערכת כריזה, תאורה מתאימה, מאחזי יד במדרגות, ציוד מחשב מיוחד, ציוד מיוחד שאינו מחשבי, סיוע בהקראה או כתיבת חומר, סידור החדר והשולחן בצורה נוחה, מקום לכלב נחייה.

ז. **למועסקים עם מוגבלויות שמיעה:** התאמה אקוסטית, מערכות הגברה כלליות/אישיות, אמצעי תקשורת, כגון: פקס/SMS, תמלול/שפת סימנים.

ח. **לבני משפחה של אנשים עם מוגבלות:** גמישות בשעות העבודה, גמישות באופי העבודה, הרחבת ימי מחלה/חופשה.

במרץ 2005 נחקק פרק הנגישות בחוק השוויון (תיקון מספר 2) והוא מתייחס גם לחובת הנגשת מקומות העבודה מבחינת מבנים, תשתיות וסביבה, כמו גם השירות הניתן לציבור. בכך הושלמה התשתית הכוללת לשילובם של עובדים עם מוגבלות בתעסוקה, גם בהיבט זה.

ייצוג הולם

העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות נועדה לקדם "ייצוג הולם" של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הפתוח (סעיף 9 לחוק). אולם מהו "ייצוג הולם"? האם מדובר ביעד מצופה של 5% מהעובדים כשיעור המדווח של אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה? על מנת לקבל מידע זה מתחייבת עבודת מחקר מקיפה במעגלי תעסוקה שונים. בהתאם להחלטת הממשלה מס. בק/42 מיום 26.1.04 מתוכנן סקר מקיף לגבי אנשים עם מוגבלויות בישראל אשר אחד מממצאיו יהיה בתחום זה. בהקשר למעקב אחר התקדמות הייצוג הולם במגזר הממשלתי תמכה וועדת המשנה לוועדת חוקה, חוק ומשפט מיום 16 במרץ 2004 ברעיון הקמת מסד נתונים מקודד בלמ"ס אשר יתבסס על מיזוג קבצים של נציבות שירות המדינה, המוסד לביטוח לאומי ואגף השיקום של משרד הביטחון כאשר המידע אשר יפורסם לציבור יהיה סטטיסטי בלבד. נושא זה נמצא כרגע בשלבי תכנון. בסקר ראשוני אנונימי אשר בוצע ע"י נציבות השוויון בשירות המדינה נמצא כי סך כל המועסקים עם מוגבלות עומד על 896 והם מהווים כ- 36% משיעור הייצוג ההולם המצופה בשירות המדינה¹¹. יש לקחת בחשבון כי ייתכן מאוד שישנם עובדים עם מוגבלות נוספים אשר לא

¹⁰ לצורך זאת נוסחות תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (עדיפות במקומות חנייה במקום עבודה), התשס"ב – 2001.

¹¹ בהנחה כי הייצוג ההולם הנו בשיעור של 5%.

נכללו בספירה זו¹². עם זאת יש לזכור כי במסגרת יחסי עובד-מעביד אנשים עם מוגבלות מהווים רק 23.7% משיעור הייצוג ההולם המצופה בשירות המדינה. לאור העובדה כי נכי צה"ל זוכים לשילוב גבוה יותר במסגרות תעסוקה בכלל ובשירות הציבורי בפרט הרי שנוכל לשער כי שיעורם במועסקים גבוה לאין שיעור מאשר אוכלוסיית הנכים האחרים, ובמיוחד הכלליים הזקוקה יותר מכולם למנגנוני עידוד ולהעדפה מתקנת (פלדמן ואריאנס, 2004).

תכניות

פרק 16 לחוק מחייב את שר התמ"ת לייזום, לפתח ולהכין תכניות בדבר תעסוקה ושיקום אנשים עם מוגבלות, תוך העדפת שילובם במקומות עבודה רגילים, להקים מערך אבחון תעסוקתי ומערך מקצועי מתאים, להבטחת שילובם של אנשים עם מוגבלות במעגל העבודה, לספק יעוץ והדרכה מקצועיים למעבידים ולעובדים בעניין שילוב אנשים עם מוגבלות במעגל העבודה. תכנית אב לתעסוקת אנשים עם נכויות בישראל הוגשה לראשונה לכנסת ע"י שר הרווחה ב-1998 אך לא יושמה. התכנית הנוכחית טרם גובשה.

לסיכום: הבעיה המרכזית בתחום ההשתלבות בתעסוקה בישראל הנה של קבוצת האנשים המשתייכת לכ-160 אלף נכים כלליים אשר שיעור התעסוקה בקרבם נמוך ביותר¹³. בתוך אלה נמצאות הקבוצות הסובלות מהסטיגמה החמורה ביותר ומקשיים ייחודיים בתפקוד בתעסוקה הרגילה, ללא העדפה מתקנת והתאמות ניכרות. חוק השוויון לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998 בא לקדם את הסיכוי של אוכלוסיות אלה ואחרות להשתלב, ככל שניתן, בכל תחומי החיים ובכלל זה בתעסוקה תוך דגש על השוק הפתוח. זאת באמצעות הפעלת מנגנוני העדפה מתקנת, ייצוג הולם, חיוב בהספקת התאמות וזכות התביעה¹⁴. היישום של פרק התעסוקה נמצא בשלביו הראשונים¹⁵ והוא מחייב עדיין פעילות מסיבית במישור הלוחמה הפרטנית כנגד הפלייה כמו גם בגיבוש דרכי פעולה ממלכתיות אשר יכללו הסדרת נוסחת הקצאת קצבאות המעודדת יציאה לעבודה, דרבון נידוד משתקמים לשוק הפתוח, וכן פעולות לעידוד מעסיקים והשקעה ביזמות עסקית, אשר יבטיחו את הרחבת רצף השיקום התעסוקתי גם אל תוך שוק העבודה הפתוח, על כל

¹² בברור שנערך לגבי קריטריון הבחירה מסרו נציגי המשרדים כי התייחסו בעיקר לאנשים עם מוגבלות נראית לעין "נכים מוכרים" ולא לה אשר למענם בוצעו התאמות, כגון: חניות נכים, רכישה או התקנת מיכשור מיוחד, וכדומה.

¹³ 30.2% מכלל מקבלי קצבת נכות הנם בעלי נכות נפשית, 25.4% סובלים ממחלות פנימיות, 19.7% משיתוקים ופגיעות מוטוריות, 11.6% מפיגור שכלי, 5.8% מלקות ראייה, 7.3% אחרת (וסרשטיין, פריאור, 2002).

¹⁴ כמות התביעות המוגשות לבתי הדין לעבודה גדלה בצורה משמעותית. פרטים על כך ניתן למצוא באתר נציבות השוויון: www.mugbaluyot.justice.gov.il

¹⁵ חלק מהעיכוב נובע כתוצאה מהעברת האחריות על יישום פרק התעסוקה ממשרד הרווחה למשרד התמ"ת יחד עם העברת כל משרד התעסוקה.

שלוחותיו, וממנו אל חיים המבוססים על שוויון, איכות וכבוד של האנשים עם מוגבלות בישראל.

מקורות

- בנק ישראל (2003). **דו"ח מחקר**, מחלקת המחקר. ירושלים.
- ברמן, א. ונאון, ד. (2004). **בוגרי אוניברסיטאות עיוורים וכבדי ראייה: תרומת עמותת על"ה במשך הלימודים ומעקב אחר השתלבותם בתעסוקה**. דו"ח מחקר. ג'וינט – מכון ברוקדייל, ירושלים.
- דו"ח הוועדה הבין משרדית לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה (2003). ירושלים.
- דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת חקיקה מקיפה בנושא: **זכויות אנשים עם מוגבלות** (1997). בראשות ד"ר ישראל כץ ירושלים.
- דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת עניני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (1997). בראשות השופט (בדימוס) אפרים לרון. ירושלים.
- דו"ח מבקר המדינה (2002). **שילוב אנשים בעלי מוגבלות בחברה ובעבודה**. דו"ח שנתי 52 לשנת 2001 ולחשבונות שנת הכספים 2000. משרד מבקר המדינה, ירושלים.
- המוסד לביטוח לאומי, משרד העבודה והרווחה וג'וינט ישראל (1998). **תכנית אב לתעסוקת אנשים עם נכויות בישראל**. המוסד לביטוח לאומי, ירושלים.
- החלטת ממשלה מס 1073 (2003). **קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות**. 30 נובמבר.
- החלטת ממשלה בק/42 (2004). **שילוב אנשים עם מוגבלות בחברה ובעבודה – הקמת וועדה**. 26 בינואר.
- ווסרשטיין, ש., פריאור, ר. (2002). **מקבלי קצבת נכות כללית ומקבלי קצבה לשירותים מיוחדים 2001**. המוסד לביטוח לאומי, ירושלים.
- נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות (2004). **הגדרת אדם עם מוגבלות חמורה לצורך ייצוג הולם בשירות המדינה**. דו"ח נציבות שירות המדינה לוועדת הכנסת חוקה, חוק ומשפט – שנת עבודה 2003 – חלק 4. נספח ב: עמודים 75-76, ירושלים.
- נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות (2004). **מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה**. דו"ח נציבות שירות המדינה לוועדת הכנסת חוקה, חוק ומשפט – שנת עבודה 2003 – חלק 4. נספח ג: עמודים 77-79, ירושלים.
- נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות (2005). **טיפול נציבות השוויון בפניות בתחום התעסוקה - 2005**. דו"ח לא מפורסם. ירושלים.

נציבות שירות המדינה (2004). **קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה**. הודעה מספר 29/30 מיום 30 אפריל.

נציבות שירות המדינה (2004). **דו"ח לוועדת הכנסת חוקה, חוק ומשפט – שנת עבודה 2003** – חלק 4. נספח ד: עמודים 81-82, ירושלים.

נציבות שירות המדינה (2004). **שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה**. נספח ה: עמודים 83-86, ירושלים.

ענבר, ל. (2003). **שיקום אנשים עם נכויות ואלמנות 2000-2001**, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי, ירושלים.

פלדמן, ד. אריאנס, ר. (2004). **אנשים עם מוגבלות בישראל: פעילות הממשלה**. בהוצאת משרד המשפטים, ירושלים.

פלדמן, ד., יהלום, ש. (2004). **העדפה מתקנת של אנשים עם מוגבלות בישראל**. אצל: ע. מאור (עורכת). **העדפה מקנת והבטחת ייצוג בישראל**. הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב. עמודים 399-426

U.N. (2004). **Draft comprehensive and integral international convention on protection and promotion of the rights and dignity of persons with disabilities**. Final text compiled as adopted (CRP.4, plus CRP. 4/Add. 1, Add. 4 and Add.5)

חוקים

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998.

הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון) (נגישות, דיור בקהילה וסיוע אישי, תרבות פנאי וספורט, חינוך והשכלה, המערכת המשפטית, צרכים מיוחדים ומידע), התשס"א - 2000

חוק שיקום נכי נפש בקהילה, התשס"א – 2001.

חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959.

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ג – 2003.

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (עדיפות במקומות חנייה במקום עבודה), התשס"ב – 2001.