



مؤسسة "شاليم"
The Shalem Fund
لتطوير خدمات للأشخاص ذو
التخلف العقلي في السلطات المحلية
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות



אוניברסיטת חיפה
UNIVERSITY OF HAIFA

נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי

לאור תקנות שכר מינימום מותאם.

מעיין פיין

מנחה: פרופ' אילנה דבדבני

עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות
לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה"
אוניברסיטת חיפה, ביה"ס לעבודה סוציאלית



מחקר זה נערך בסיוע מענק מחקר מקרן שלם

הקרן לפיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות

2013

קרן שלם/2013/591

הכרת תודה :

ברצוני להודות לפרופסור אילנה דבדבני על ההנחיה, ההשקעה, התמיכה ושהייתה לי לעזר בכל נושא .

אני מודה לקרן שלם על התמיכה הכספית לה זכיתי.

תודה מקרב לב למעסיקים שלקחו חלק במחקר.

תודה להוריי יהודית ואליעזר רשף על התמיכה האינסופית .

לבעלי שי, תודה שאתה נמצא תמיד בשבילי.

IV.....	תקציר.....
VIII.....	רשימת לוחות.....
1.....	1.מבוא.....
2.....	2.סקירה ספרותית.....
2.....	2.1 מרכזיות העבודה בחיי האדם.....
3.....	2.2 תעסוקה ואנשים עם מוגבלות.....
3.....	2.3 חקיקה שיקומית.....
5.....	2.4 שכר מינימום מותאם.....
6.....	2.5 עמדות.....
7.....	2.6 עמדות הציבור כלפי האדם עם פיגור שכלי.....
9.....	2.7 עמדות מעסיקים.....
12.....	3.מטרת המחקר והשערותיו.....
12.....	3.1 מטרת המחקר.....
12.....	3.2 השערות המחקר.....
13.....	4. מודל המחקר.....
14.....	5.שיטה.....
14.....	5.1 אוכלוסיית המחקר.....
15.....	5.2 כלים.....
17.....	5.3 הליך.....
17.....	5.4 ניתוח סטטיסטי.....
25.....	6.דיון.....
31.....	7.מגבלות המחקר.....
32.....	8.השלכות תיאורטיות ויישומיות.....
33.....	9.פורום הצגת תוצאות מחקר.....
33.....	10.המלצות למחקר המשך.....
34.....	9.מקורות.....
42.....	10.נספחים.....
50.....	11.Abstract.....

נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי לאור תקנות שכר מינימום מותאם.

מעין פיין

תקציר

תעסוקה ממלאת תפקיד מכריע ביכולתם של פרטים להשיג זהות, סטאטוס, תחושת הישג, ערך עצמי וכן מאפשרת פעילות גומלין חברתית (הרפז 2003; Moore, Feist Price, Alston, 2003). העבודה עונה על צרכים חברתיים, מתחזקת יחסים חברתיים ומגבירה את הערך העצמי של האדם (Ward & baker, 2005). היא מסייעת בעיצוב אישיותו, השתייכותו וזהותו. לאדם עם המוגבלות היא מספקת את הצורך להיות עסוק ופרודוקטיבי, וכן שייכות וקבלה חברתית

(דבדבני ונאור, 2004). אנשים עם מוגבלות מהווים קבוצה משמעותית הנעדרת מההשתתפות בכוח עבודה. (נאון, קינג וולדה צדיק, 2006) לאוכלוסייה זו חסמים הייחודים לה: אנשים עם פיגור שכלי סובלים מדלות במשאבים אישיים, מאופציות מצומצמות ומהיעדר גמישות והיעדר חופש בבחירת דרכם. עבודה כהליך שיקומי, מגדילה את ריבוי האופציות שלהם ומחזירה להם את הגמישות והחופש בבחירת הדרך (לוריא ודבדבני, 2009).

בעשור האחרון ניכרת מגמה עולמית לקידום חקיקת שוויון זכויות לנכים בעולם. החקיקה הראשונה הייתה חוק שוויון זכויות לנכים בארצות־הברית בשנת 1990 - ADA -

(Americans with Disabilities Act, 1990), שהדגישה את אחריות המדינה לפעול לשוויון זכויות בכל מישורי החיים, לרבות תחבורה, נגישות למבני ציבור ותעסוקה. (אברמי ורימרמן, 2005).

לחוק שוויון זכויות האמריקני לאנשים עם מוגבלויות הייתה השפעה בינלאומית, בעיקר בחברה המערבית. הוא קבע סטנדרטים חדשים לזכויות האזרח, תוך הגנה על זכויותיהם של בעלי הנכות וניסיון לקדם אוכלוסיה זו משולי החברה לזרם המרכזי (טלר, 2001)

בשנת 2007 עבר בכנסת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים, אשר מסדיר את זכויותיהם ומעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים. החוק אוסר אפליה וכן מבהיר מיהו המשתקם על פי יכולות עבודתו וכיצד יקבע שכרו. (חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007). בשנת 2002 הותקנו בישראל תקנות שכר מינימום המותאם לעובד עם מוגבלות ובעל יכולת עבודה מופחתת, המועסק במקום שאינו מפעל מוגן וזאת במטרה

להגביר את שילובם של אנשים עם מוגבלות בעבודה לקדם ולעודד את שילובם בשוק העבודה (אלפסי, 2009, זהר 2007).

לעמדות המעסיקים יש תפקיד קריטי בתעסוקתם של אנשים עם פיגור שכלי (Hernandez, Cometa, Velcoff, Rosen, Schober & Luna, 2007).

למעסיקים קיימים חששות רבים ומגוונים לגבי העסקת אדם עם פיגור שכלי, חששות כלכליים הנוגעים לזמן הכשרה ועלות התאמות במקום העבודה, חששות חברתיים בהקשר שינוי דפוסי העבודה לאור השמתו של אדם עם פיגור שכלי. (רימרמן וינאי, 1997, Peck & Kikbrided, 2000) קיימים חסמים המשפיעים על עמדותיו של המעסיק להעסיק אדם עם פיגור שכלי אך ישנם מעסיקים המחזיקים בעמדות חיוביות בנושא העסקת אדם הלוכה בפיגור שכלי.

מסקירת הספרות עולה כי "צוואר הבקבוק" בהעסקת אדם עם פיגור שכלי מתקשר לחשיפה לאוכלוסיה זו, היכרות עימה, והעסקה ראשונית. מגע קודם וכן ידע על המגבלה כפי שעולה במחקרים הקשורים לעמדות הציבור בעלי חשיבות לשיפור העמדות כלפי אוכלוסייה זו כך גם לעמדות מעסיקים, יכולים לשפר את סיכויי ההעסקה שלהם. (מנדלר ונאון 2003; רימרמן ואחי, 1997; Morgan & Alexander, 2005).

מטרת המחקר הייתה לבחון את ההשלכות של תקנות שכר מינימום מותאם על נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי והגורמים המסייעים לעמדה חיובית כלפי אדם עם פיגור שכלי, לשם כך נבדקו חמש השערות:

* מעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אנשים עם פיגור שכלי.

* מעסיקים בעלי עמדות חיוביות כלפי אדם עם פיגור שכלי יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי מאשר מעסיקים בעלי עמדות שליליות יותר.

* ככל שהמעסיקים יהיו בעלי רמת השכלה גבוהה יותר כך יהיו בעלי נכונות גבוהה להעסקת אדם עם פיגור שכלי.

* מעסיקים בעלי היכרות מוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אדם עם פיגור שכלי.

* ככל שהעסק גדול יותר (מבחינת כמות עובדים) כך תהיה נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי.

לגבי כל השערה נבחנה העמדה על פי שלושה מרכיבים: השפעה חיובית של עבודת האדם עם הפיגור השכלי על המפעל והעובדים, השלכות חיוביות על האדם עם הפיגור השכלי בעקבות שילובו במקום העבודה, ראיית האדם כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולת להשתלב בעבודה.

האוכלוסייה הנבדקת כללה 79 נבדקים מתחומי תעשייה, מסחר ושירותים, 39 נבדקים אשר מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי ו-40 נבדקים שאינם מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי.

כלי המחקר כללו 3 שאלונים-שאלון דמוגרפי, שאלון עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי (ATEPSD) ושאלון מגע עם אנשים עם פיגור שכלי.

במחקר נערכה בדיקה האם החקיקה הסוציאלית משפיעה בפועל על מעמדו החברתי של האדם עם פיגור שכלי ושילובו בחברה, האם חקיקה היא כלי מספיק יעיל המשפיע על שינוי עמדות מעסיקים לגבי העסקת אנשים עם פיגור שכלי, מתוצאות המחקר עולה כי מעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם אכן רואים באדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית לעומת מעסיקים אשר אינם מכירים את תקנות שכר מינימום מותאם אך למרות זאת אין השפעה ישירה של היכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם על הנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי.

מכך ניתן להסיק כי אין די בחקיקה על מנת ליצור שינוי משמעותי ומודעות חברתית. יש צורך בהטמעה חברתית של חשיבות התעסוקה של אנשים עם פיגור שכלי וצדדיה החיוביים.

תוצאות המחקר מחזקות את המחלוקת הקיימת בספרות העוסקת בשיקום לגבי חשיבותם של משתנים דמוגרפיים, במחקר לא נמצא שקיימת השפעה למרכיב ההשכלה לגבי נכונות להעסקת אנשים עם פיגור שכלי וכן גודל העסק אינו מרכיב המשפיע על נכונות להעסקה.

בנוסף תוצאות המחקר מחזקות את הקשר בין מרכיב ההיכרות והמגע הקודם של המעסיקים עם אדם עם פיגור שכלי לנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי.

המחקר תורם להבנה רחבה יותר של הגורמים המביאים לעיצוב עמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי ונותן ידע נוסף לאנשי השיקום, באילו תחומים יש לחזק ולקדם את המגע וההיכרות על מנת לשפר את העמדות החיובית כלפי אוכלוסייה זו.

המלצות המחקר הינם להרחיב את השימוש בשיווק חברתי על מנת לקדם את מעמדו של האדם עם הפיגור השכלי בנוסף להטמעת החקיקה. הגישה של שיווק חברתי מתמקדת בהשפעה של המערכה השיווקית על שינוי של דפוסי התנהגות שליליים וברווחתם של הלקוחות (בהם, 2003) עקב השינויים הכלכליים הפך שוק העבודה תחרותי יותר. כל ארגון נדרש להיות אטרקטיבי לא רק מבחינה כלכלית, אלא גם מבחינה חברתית ואידיאולוגית. עצם העסקת אדם עם פיגור שכלי תורמת למעסיק רווח כפול, העסקת אדם בשכר הנמוך משכר מינימום במשק, שיווק העסק כבעל ערכים חברתיים ואחריות קהילתית.

<u>עמוד</u>	<u>שם הלוח</u>
<u>14</u>	<u>לוח 1-מאפייני הנבדקים</u>
<u>16</u>	<u>לוח 2-סטטיסטיקה תיאורית ומהימנות משתני המחקר במרכזים</u>
<u>17</u>	<u>לוח 3-תוצאות מבחני T למדגמים בלתי תלויים לבחינת הקשר בין הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם לעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי</u>
<u>18</u>	<u>לוח 4-טבלת מתאמי פירסון בין הכרות מוקדמת ו ניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי</u>
<u>19</u>	<u>לוח 5-טבלת מתאמי ספירמן בין השכלה לגורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי</u>
<u>19</u>	<u>לוח 6- טבלת מתאמי פירסון בין הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי</u>
<u>21</u>	<u>לוח 7-טבלת מתאמי פירסון בין גודל העסק לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי</u>
<u>21</u>	<u>לוח 8-ניתוח רגרסיה מסוג STEPWISE על הגורם הכללי כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי</u>
<u>22</u>	<u>לוח 9-העתוח רגרסיה מסוג STEPWISE על גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור השכלי על המפעל</u>
<u>23</u>	<u>לוח 10-ניתוח רגרסיה מסוג STEPWUSE על הגורם ההשלכות החיוביות על האדם עם הפיגור שכלי בעבודה</u>
<u>24</u>	<u>לוח 11-ניתוח רגרסיה מסוג STEPWISE על גורם ראית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית</u>

1. מבוא

העבודה ממלאת תפקיד מרכזי בחייהם של אנשים ומסייעת בהגשמתם של מספר צרכים חשובים, היא ממלאת צורך קיומי בסיסי, הבטחת פרנסה וסיפוק צרכים חומריים. כמו כן, העבודה תורמת לתחושת הזהות העצמית של האדם, תוך שהיא תומכת ביציבות והמשכיות של מודעות זו. (הרפז, 2003). תעסוקה היא אחת מהמטרות העיקריות בחייו של האדם הבוגר בעל הלקות השכליות.

(Howarth, Mann, Zhou, Mcdermott & Butkus, 2006; Pierce, Mcdermott & Butkus, 2003)

מכאן שתעסוקה ממלאת תפקיד מכריע ביכולתם של פרטים להשיג זהות סטאטוס, תחושת הישג, ערך עצמי וכן מאפשרת פעילות גומלין חברתית.

(Moore, Feist-Price & Alston, 2003; הרפז, 2003)

אך למרות הטבות אלו רבים מבעלי המוגבלות הינם מחוסרי עבודה ולחברה ובתוכה המעסיקים יש תפקיד מכריע במצב זה. (Hernandez, McDonald, Divilibiss, Horin, Velcoff & Donso, 2008)

גישתה של החברה כלפי אנשים עם מוגבלות היא שלילית במהותה. ככלל, אין היא מקבלת אנשים עם מוגבלות ומתוך כך הופכת אותם לקבוצת מיעוט (כהן, רוט ויורק, 2008). עמדות אלו משמשות כמחסום עבור האדם עם הפיגור השכלי להשתתפות בחברה ובתוך כך השתתפות בשוק

העבודה (Hergenrather & Rhodes, 2007). בשנת 2007 עבר בכנסת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, (התשס"ז-2007) אשר מסדיר את זכויותיהם ומעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות. מטרת החוק והתקנות היא לעודד את העסקתם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. על פי החוק קביעת מעמדו של אדם כמשתקם תעשה על פי תקנות שכר מינמום מותאם (חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007) שכר מינמום מותאם מתבסס על עיקרון שכר שווה לעבודה שווה, בין מעסיק ועובד שנקבע מעמדו כמשתקם לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד והעובד זכאי לגמול תעסוקה בגובה הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שנקבעה לו וכן לזכויות נוספות הקבועות בחוק. (תקנות שכר מינמום מותאם) במחקר זה נבדוק האם החקיקה המדינית-תקנות שכר מינמום מותאם- הביאו להגברת הנכונות של מעסיקים להעסיק אנשים עם פיגור שכלי?

2.סקירה ספרותית

2.1 מרכזיות העבודה בחיי האדם

העבודה ממלאת בחברה הפוסט-מודרנית לפחות שליש מזמנו של הפרט והופכת למרכיב מרכזי בחייו של האדם. היא מספקת מגוון רחב של צרכים, כגון הזדמנות לרווחה כלכלית, הקניית הערכה עצמית, זהות אישית ומעמד חברתי (Burge,Ouellete-kuntz &lysaght,2007),

Morgan,1988 אצל לוריא (2009). גם במסורת היהודית העבודה הינה בעלת ערך, ערכם של "תורה ומלאכה" שווה, ואדם מצווה לעבוד לפרנסתו (דבדבני ונאור, 2004). הציונות המתפתחת שביקשה להציע אופצייה רוחנית ל"חדר" וללימוד התורה כעיקר העשייה, ראתה בעבודה ערך עליון וחלק משמעותי בחיי האדם וסביבתו"האדם שאינו עובד הוא יצור לא חברותי", כתב משה הס, אחד מהוגי הדעות המוקדמים שלה. "אדם שאינו שואף להשתייך לקבוצה אנושית, לא יכול להכות שורשים בחברה, מפני שלחיות פירושו להיות יצרני" (משה הס, אצל טלר, 2001).

העיסוק המדעי בעבודה הביא את נף (Neff,1985, אצל כהן, 2004) לטבוע את המושג "אישיות תעסוקתית" - שפירושו נטייתו של האדם לעבוד ולהפיק מכך סיפוק. לטענתו, אישיות תעסוקתית היא חלק מאישיותו הרחבה של האדם המתעצבת בתקופות טרום ההתבגרות וההתבגרות. חלק אישיותי זה בא לידי ביטוי לבסוף בעבודה שאדם מבצע, שיש לה משמעות רבה מעבר למניע הכלכלי (Ward & Baker,2005).

אולם למרבה הצער אנשים רבים אינם עובדים מסיבות שונות. אנשים עם מוגבלות מהווים קבוצה משמעותית הנעדרת מההשתתפות בכח עבודה. לאוכלוסייה זו חסמים הייחודים לה (נאון, קינג וולדה צדיק, 2006) אנשים עם פיגור שכלי סובלים מדלות משאבים אישיים, מאופציות מצומצמות ומהיעדר גמישות והיעדר חופש בבחירת דרכם. עבודה כהליך שיקומי, מגדילה את ריבוי האופציות שלהם ומחזירה להם את הגמישות והחופש בבחירת הדרך (לוריא ודבדבני, 2009) העבודה עונה על צרכים חברתיים, מתחזקת יחסים חברתיים ומגבירה את הערך העצמי של האדם (Ward et al,2005). היא מסייעת בעיצוב רגשותיו, השתייכותו וזהותו, היא מספקת לאדם עם המוגבלות, את הצורך להיות עסוק ופרודוקטיבי, וכן שייכות וקבלה חברתית. (דבדבני ואחי, 2004).

2.2 תעסוקה ואנשים עם מוגבלויות

למרות החשיבות הרבה שהוזכרה, היקף התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בעולם המערבי נמוך מאוד בהשוואה להיקף התעסוקה בכלל האוכלוסייה (רימרמן וארטן ברגמן, 2005). במיוחד נכון הדבר בנוגע לתעסוקת אנשים עם מוגבלות בשוק החופשי - בהשוואה למספר האנשים עם מוגבלות המועסקים במסגרות לתעסוקה מוגנת. הפתרון העיקרי בישראל כיום לאנשים עם פיגור שכלי הוא מסגרת המע"ש- מסגרת עבודה שיקומית מוגנת (מנדלר ונאון, 2003). עם זאת, בשנים האחרונות אנו עדים לשינויים חשובים בהתייחסות לתעסוקת אנשים הפיגור שכלי. שינויים אלה חלים בד בבד עם החלתה של מדיניות ציבורית והפנמה חברתית, המכירות בזכויותיהם האזרחיות, ובחשיבות השתלבותם בקהילה מבחינה אישית, חברתית ותעסוקתית (רייטר וגולדמן, 1998). מגמה זו עשויה לשפר את קליטתם של אנשים עם פיגור השכלי בעבודה בשוק הפרטי .

2.3 חקיקה שיקומית

חוקי השיקום הראשונים נחקקו בארצות הברית, כשב-1920 נחקק חוק השיקום התעסוקתי על שם ברדן לפולט, אשר הבטיח לאנשים נפגעי הנפש ולאנשים עם פיגור שכלי שיקום תעסוקתי (טלר, 2001). בשנת 1973 נחקק בארה"ב חוק השיקום, המייצג צעד משמעותי לקראת שילובם של אנשים עם מוגבלות בתוך סביבת התעסוקה, בהבטחתו לאנשים בעלי מוגבלות חופש מאפליה תעסוקתית ואף מחייב מעסיקים מסוימים ליצור תנאי תעסוקה מאפשרים לבעלי מוגבלות (Hung & Robin, 1997). במהלך שנות ה-80 התחזק תהליך הנורמליזציה ועמו התפיסה שאדם בעל מוגבלות זכאי להשתלב בתעסוקה הולמת מתוקף היותו אזרח (טלר, 2001). שיאו של תהליך זה התרחש בארה"ב בשנת 1990, עם חקיקת חוק זכויות שוות לנכים - ADA -

(AMERICANS WITH DISABILITIES ACT) שמטרתו -הרחבת זכויותיו של האדם עם המוגבלות והגנה על זכויות אלו . החוק ביקש לאפשר שוויון הזדמנות תעסוקתי לאדם עם המוגבלות, להגדיל את כוח העבודה של בעלי המוגבלות ולמנוע אפליה תעסוקתית.

(Bruyere, Erickson, Vanlooy, Sitaras, Cook, Burke, Faraah & Morris, 2002)

ההגנה בחוק זה על בעל המוגבלות מתייחסת הן לקבלתו לעבודה והן לשימור מקום עבודתו. מעבידים אינם יכולים לסרב לקבל אדם בשל מוגבלותו או בשל הצורך להתאים את סביבת העבודה (Macmahon, Roessler, Rumrill, Hurley, West, Chan & Carlson, 2008).

לחוק שוויון זכויות לנכים האמריקני הייתה השפעה בינלאומית, בעיקר בחברה המערבית. הוא קבע סטנדרטים חדשים לזכויות האזרח, תוך הגנה על זכויותיהם של בעלי המוגבלות וניסיון לקדם אוכלוסיה זו משולי החברה לזרם המרכזי (טלר, 2001). גם בשנים האחרונות ממשיך השינוי במדיניות כלפי נכים בארה"ב - מחקיקה סוציאלית המדגישה קבלת זכאות על פי מבחני נכות, לחקיקת זכויות המבטאת את עקרונות השוויון, מניעת אפליה וזכויות אדם, חקיקה המנסה לקדם את אפשרויות הבחירה של בעלי המוגבלות ולעודד השתתפות פעילה בחיי החברה (Hergenrather et al, 2007, רימרמן ואח', 2005). בישראל, נחקק בשנת 1998 חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, האוסר על אפליה מטעמים רבים (מין, מעמד אישי, לאום, דת ועוד). אולם חוק זה אינו אוסר על אפליה מחמת מוגבלות.

מתוך שכך הוקמה ועדת כץ לשם בדיקת האפשרות לחקיקה מקיפה בנושא זכויות אנשים עם מוגבלויות. הוועדה המליצה על הרחבת תחולת החוק גם על אנשים עם מוגבלות וזאת בפרק מיוחד אשר יכלול בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998 (פלדמן, 2002). חקיקה זו מבוססת על עקרון יסוד לפיו: "זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות", ושמה לה למטרה, "להגן על כבוד האדם וחירותו של האדם עם המוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שיוויונית ופעילה בכל תחומי החברה" (סעיף 1, עקרונות יסוד, חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998).

החוק אוסר על אפליה בכלל, ובתעסוקה בפרט, לרבות אי-ביצוע התאמות מחמת צרכי המיוחדים של האדם עם המוגבלות מצד המעביד, וכן על איסור אפליה בקבלה לעבודה. בנוסף, מחייב החוק את משרד התמ"ת ליזום ולפתח תוכניות בדבר תעסוקה, העדפה מתקנת וייצוג הולם (פלדמן, 2002). בשנת 2007 עבר בכנסת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים, אשר מסדיר את זכויותיהם ומעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים. החוק אוסר אפליה וכן מבהיר מיהו המשתקם על פי יכולות עבודתו וכיצד יקבע שכרו. (חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007)

על פי הר, תחום המוגבלויות מצוי עתה בעיצומו של עידן סנגור עצמי וקבלה רבה יותר (הר, 2001).

היבט אחר של העסקת אנשים עם מוגבלויות נוגע לשכר המשולם להם. חוק שכר מינימום הישראלי, נועד להקטין את אי-השוויון ואת העוני של משפחות, על ידי קביעת רצפה לשכר אותו משלמים המעסיקים. מבין קבוצות האוכלוסייה המושפעות משכר מינימום, קיימת התייחסות נרחבת להשפעת שכר מינימום על אוכלוסיית אנשים עם מוגבלויות (זהר, 2007). בשנת 2002 הותקנו בישראל תקנות שכר מינימום המותאם לעובד עם מוגבלות ובעל יכולת עבודה מופחתת, המועסק במקום שאינו מפעל מוגן, וזאת במטרה להגביר את שילובם של אנשים עם מוגבלות בעבודה (אלפסי, 2009).

בארה"ב קיים שכר מינימום מותאם כבר משנות ה-30 ובמסגרתו מקבלות מספר קבוצות פטור ממערכת שכר מינימום, תחת הגדרות ותנאים מדויקים. כבר בראשית החקיקה האמריקנית הייתה התייחסות ייחודית לאנשים עם מוגבלות. במסגרת "החוק הלאומי לשיקום התעשייה" קיבלו אנשים בעלי מוגבלות אשר עבדו בשוק החופשי 75% משכר המינימום המקובל בתעשייה בה עבדו (זהר, 2007). בשנות ה-60 נחקק בארה"ב חוק "הסטנדרטים לעבודה הוגנת" שהגביל את שכר המינימום לאנשים עם נכות לכ-50% לפחות משכר המינימום במדינה. ב-1986 נעשתה הבחנה בין עובדים בשוק החופשי לעובדים במסגרות מוגנות - הבחנה אשר עזרה בהסרת רמת שכר המינימום ובהסדרת מערכת למתן "שכר הולם". סעיף 14 C בחוק הסטנדרטים לעבודה הוגנת, מאפשר למעסיקים לשלם לאנשים עם מוגבלות פחות משכר מינימום, במידה והם סובלים מנכות פיזית או נפשית. העקרון שעומד בבסיס החוק הוא שהנכות יכולה להשפיע על עבודה אחת אך לא בהכרח על עבודה אחרת, כך שכל קביעה לתשלום היא ייחודית למקום העבודה. בישראל, תוקנו תקנות שכר מינימום מותאם, אשר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה החל להפעילן ב-1.11.06. מטרת התקנות לקדם ולעודד שילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (זהר 2007). התקנות מגדירות מיהו עובד עם מוגבלות ומהן זכויותיו לשכר.

"עובד עם מוגבלות" (מתוך: תקנות שכר מינימום מותאם, 2002)

עובד שהוא בעל מגבלה גופנית, נפשית או שכלית, שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח 1998, אשר מועסק או מיועד להיות מועסק במקום עבודה שאינו מפעל מוגן שהאוצר משתתף בתקציבו הוגשה למנהל בקשה כאמור בתקנה 3, ושוכנע המנהל כי יכולת עבודתו של העובד עם מוגבלות פחותה, עקב מוגבלותו, מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד בשיעורים הקבועים לדין, יחליט על שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים להלן:

(1) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-25% ולא יותר מ-50% מיכולת העבודה הרגילה - שלושה רבעים משכר המינימום ;

(2) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-50% ולא יותר מ-70% מיכולת העבודה הרגילה - מחצית משכר המינימום ;

(3) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-70% מיכולת העבודה הרגילה - שליש משכר המינימום."

מאחר והנכונות להעסקתם של אנשים בעלי פיגור שכלי קשורה בעמדות המעסיקים כלפי אוכלוסייה זו, אדון בקצרה במרכיבי העמדות והשפעתן על התנהגות המעסיקים.

2.5 עמדות

הספרות מציגה קשת רחבה של הגדרות ומשמעויות למונח עמדה. "עמדה" מוגדרת כנטייה להגיב באופן מסוים על דברים שאנו נתקלים בהם. עמדה נלמדת דרך חוויה ישירה או עקיפה, והיא בעצם יחסנו לדבר כלשהו: עצם, מצב, אדם, קבוצה, פעולה, רעיון וכו' (כהן ואח', 2008; Favazza & Odom, 1997; Lapierre, 2010).

את הפרשנויות המגוונות למונח "עמדה" ניתן לחלקן לשתי גישות עיקריות: הגישה החד-ממדית והגישה הרב-ממדית.

הגישה החד-ממדית מזוהה עם מרכיב אפקטיבי של גורם מעריך כלפי אובייקט מוערך - עמדה כגורם המביא לידי תגובה מצופה בהתנהגות (הוזמי, 1997). התייחסות זו רואה בעמדה מצב של נכונות נפשית, המאורגנת בעזרת הניסיון, המשפיע באופן ישיר על תגובת היחיד כלפי כל אובייקט או מצב שעמו הוא קשור (Allport'1954 אצל מוזאוי, 2001). על פי גישה זו, אימוץ של עמדה שלילית מסייע לאדם להגיע לאיזון. מאחר והפגישה עם אדם עם פיגור שכלי היא מצב בלתי מוכר ובלתי מובנה מבחינה קוגניטיבית, הוא גורם לתחושת איום ואף חרדה, מעצם היווצרות המציאות החדשה. תחושת החרדה גורמת להתרחקות מאובייקט החרדה - האדם עם המוגבלות.

הגישה השנייה, הרב-ממדית, ממתנת את האוריינטציה ההתנהגותית למונח עמדה. תומכי הגישה הרב-ממדית סבורים כי "עמדה" היא מונח בעל מורכבות ועל כן יש צורך בהגדרתה באופן רב ממדי - מכיוון שמידת השפעה של האדם על זולתו נמצאת בקשר הדוק עם תהליכים פסיכולוגיים נוספים (מוזאוי, 2001). גישה זו רואה בעמדה מערכת קבועה, פחות או יותר, ולה שלוש מרכיבים המרוכזים סביב אובייקט אחד. המרכיב הקוגניטיבי מתייחס לאמונות, לתפיסות ולמידע בנוגע לאובייקט. המרכיב האפקטיבי כולל

רגשות חיוביים או שלילים, שהגורם המעריך רוחש כלפי הגורם המוערך. המרכיב ההתנהגותי מאופיין בנטיית הגורם המעריך להתנהג או לפעול בדרך כלל באופן מסוים וקבוע, כלפי האובייקט המוערך, בהקשר החברתי הספציפי (הוזמי, Rao, 2004; 1997).

בין אם נתמוך באחת מן הגישות, ידוע לנו כי העמדה בציבור כלפי אנשים עם מוגבלויות, נמצאת, כמו כל עמדה, בתהליכי שינוי מתמידים ועמדת הציבור כלפי האדם עם פיגור שכלי משפיעה על אפיון חייו התעסוקתיים.

2.6 עמדות הציבור כלפי האדם עם פיגור שכלי.

בדומה לעבודה בה דנו קודם לכן, גם העמדה מספקת לאדם צורך חברתי. החזקה במערכת עמדות המשותפות לקבוצה חברתית מסויימת, מאפשרת הזדהות עם אותה קבוצה, אשר גוררת תגמולים כגון: הרגשת כוח, הערכה מצד חברי הקבוצה ותחושת שייכות. מבחינת הקבוצה, העמדות משמשות כבסיס ליצירת זהות קבוצתית, בהיותן מכנה משותף לכל חברי הקבוצה (שורצולד, 2000). ההתוויות השונות שיוצרות קבוצות מבטאות למעשה את עמדותיהן. על-פי רונן (2005), פיגור שכלי הוא בעיקרו מושג חברתי, הנובע מערכי חברה מסויימת. הכינוי "מפגר" מעורר בציבור אסוציאציות, עמדות ורגשות שלילים כלפי הפרט המתויג ומשפיע עליו.

גישתה של החברה כלפי אנשים עם מוגבלות היא שלילית במהותה. ככלל, אין היא מקבלת אנשים עם מוגבלות ומתוך כך הופכת אותם לקבוצת מיעוט (כהן ואח' 2008). בדרך כלל אנשים עם מוגבלויות מעוררים רחמים, נתפסים כבלתי מסוגלים לעבוד, כנוזקים לצדקה, נחותים ואף א-מיניים. במחקרים שונים שבדקו בשנים האחרונות את העמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי, עולה כי העמדות של כלל הציבור כלפי אנשים עם פיגור שכלי הן סטריאוטיפיות ושליליות. עמדות שליליות אלו אינן משתנות ונשארות איתנות בעקבות דעות קדומות הקיימות בקרב הציבור.

(Gilbride, Stensrud, Enlers, Evans & Peterson, 2000).

דעה קדומה נגד אנשים עם מוגבלויות אינה קשורה בהכרח לתרבות מסוימת והיא טבועה עמוק בתרבויות שונות. סיבתה העיקרית היא הנורמה המייחסת חשיבות לשלמות הגוף (מוזאי, 2001). פעמים רבות נובעות דעות קדומות כלפי אנשים עם מוגבלויות מחוסר מודעות, או מתוך אמונה שמוגבלות היא עונש (רבין, 1992). אנשים הנוקטים בעמדה שלילית הנובעת מדעה קדומה, אינם בוחנים למעשה את הפרט לפי תכונותיו או כישוריו האישיים - אלא מייחסים לו תכונות בהתאם לקבוצה שהוא משתייך אליה

(שורצולד, 2000). במחקרם של פרהשר, חן ולייר (Parashar, Chan & Leiere, 2008) נבדקו הגורמים המשפיעים על סטודנטים ממוצא אסייתים, בגיבוש עמדתם כלפי אנשים עם מוגבלות, תוך התמקדות על סוג המוגבלות, גיל, מגדר, השכלה ומצב תעסוקתי. הממצאים הראו כי סוג המוגבלות הינו הערך המשפיע על העמדה; פיגור שכלי ובעיות נפשיות היו בין סוגי המוגבלות שהועדפו פחות, והיו יותר עמדות שליליות כלפיהן. מקאווי וסטרומר (McCaughy & Strohmer, 2005) בדקו אילו סטריאוטיפים משפיעים על עמדת הציבור כלפי אנשים עם פיגור שכלי ומצאו (בדומה למחקרים קודמים), שקיימת תפיסה לפיה אדם בעל פיגור שכלי הינו בעל קשיים בדיבור, פאסיבי (אך מאושר), ומתוך כך הוא נתפס כאדם שיש צורך לעזור לו או להגן עליו.

במחקרים שונים נמצא כי קשר ומגע קודם עם אדם עם פיגור שכלי הינו גורם משפיע על עמדתו של הציבור. במחקר שבדק עמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי מצא כי מבוגרים אשר בתקופת ילדותם לא הכירו אנשים עם פיגור שכלי (מכיוון שרובם התגוררו במוסדות) היו בעלי עמדה שלילית כלפיהם יותר מאשר צעירים אשר גדלו בקהילה בה חיו אנשים עם פיגור שכלי (Yazbeck, Mcvilly & Parmenter, 2004) במחקרם של לאו וצאונג (Lao & Chung, 1999) נמצא כי אפליה נגד אדם עם פיגור שכלי פוחתת כאשר יש היכרות רצופה עמו לתקופה כבת 6 חודשים. ידע אודות הלקות הינו גורם נוסף המעודד עמדה חיובית, על פי קובה ומוליק (Kobe & Mulick, 1995) מידע חינוכי אודות הלקות ובפרט אודות פיגור שכלי המועבר לציבור משמש כגורם משפיע לטובה על עמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי, כמו כן למידה המשלבת בתוכה היכרות משימתית עם אדם עם פיגור שכלי מפחיתה את אפליית האדם עם הלקות ומגבירה את העמדה החיובית כלפיו. רילוטה ונטלבק (Rilotta & Nettelbeck, 2007) בדקו האם שילוב חברתי ולימודי המשלב מודעות אודות הלקות, מניב עמדה חיובית יותר לתקופה ארוכה יותר כלפי אנשים עם פיגור שכלי אצל תלמידי תיכון ומצאו שככל שהתלמידים השתתפו בתוכנית הארוכה הכוללת לימוד נושא הלקות, עמדותיהם כלפי אנשים עם פיגור שכלי אכן היו טובות יותר מאשר תלמידים אשר היו בתוכנית הלמידה הקצרה וכן טובות יותר מעמדות בני גילם אשר לא השתתפו כלל בתוכנית.

מחקר שנערך על ידי משרד התמ"ת והתייחס ישירות לעמדת הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלויות (אלפסי, 2009), מצא כי מרבית הציבור מאמין כי אנשים עם מוגבלות המשולבים בתעסוקה תורמים בעבודתם מעבר לשכר שהם מקבלים. בנוסף, נמצא במחקר זה שעובדים אלו משרים אווירת שיתוף ועזרה במקום העבודה. מגמה חיובית זו עשויה לשפר את קליטתם של האנשים עם הפיגור השכלי בעבודה בשוק החופשי, אולם בכדי שהדבר יתרחש בהצלחה חשוב להבין את עמדות המעסיקים בשוק החופשי כלפי

אוכלוסייה זו-שכן לעמדות אלה השפעה ישירה על בחירתם להעסיק או להמנע מהעסקת אנשים עם מוגבלויות בכלל ואנשים עם פיגור שכלי בפרט.

2.7 עמדות מעסיקים

למעסיקים תפקיד מרכזי וגורלי במצב שיעור האבטלה הגבוה של אנשים בעלי מוגבלות (Unger,2002). עמדותיהם של מעסיקים כלפי אוכלוסייה זו נובעת מאמונות ומדעות קדומות לגבי יכולתם המקצועית (רימרמן וינאי, 1997). עמדה שלילית של מעסיק לגבי העסקת אדם עם מוגבלות מהווה מכשול ומחסום לתעסוקה (Hernandez,Cometa,Velcoff,Rosen,Schober&Luna ,2007).

ניתן לסווג את המשתנים שנבדקו בעמדות מעסיקים, למשתנים הקשורים למקום התעסוקה, משתנים הקשורים במעסיק עצמו ומשתנים של יחסי גומלין (רבין, 1992).

המשתנים הקשורים במעסיק עצמו מתבטאים בחששם של רבים מן המעסיקים מפני בעיות בתחומי ההסתגלות האישית והחברתית של אנשים עם מוגבלויות (רימרמן ואח' 1997). אצל מעסיקים שונים קיים חשש מבעיית השתייכות חברתית של האדם עם הפיגור השכלי בקרב קבוצת כלל העובדים, בעקבות בעיות אישיות של בעל המוגבלות ביצירת קשרים חברתיים (Unger,2002). ישנם מעסיקים שהערכתם את יכולותיו של האדם עם פיגור שכלי נמוכה, ובהסתמך על הערכה זו הם אינם מעניקים הזדמנות תעסוקתית שווה לאדם עם פיגור שכלי (Unger,Campbell &McMahon,2005)

למעסיקים יש חששות רבים ומגוונים, שחלק ניכר מהם הוא בעל אופי כלכלי. על פי סיפרסטין, רומנו, מולר ופרקר (Siperstein, Romano, Mohler & Parker,2008), מעבידים חוששים מזמן הכשרה ארוך שיידרש מעובד בעל מוגבלות לעומת הכשרת עובד ללא מוגבלות, ומעלויות נוספות הכרוכות בהתאמת מקום העבודה לעובד עם מוגבלויות. ממצא זה תומך בממצאם של פק וקיקברידב שמצאו שאחד מהחסמים המונעים תעסוקת אדם עם מוגבלות הינו חששם של המעסיקים מעלויות נוספות שהם אינם יכולים להעריכן באופן מיידי, המתקשרות להתאמת מקום העבודה (Peck & Kirkbrideb, 2001). חסם נוסף הינו חששם של המעסיקים משינוי דפוסי העבודה השגרתיים בשל העסקת אדם בעל מוגבלות (רימרמן ואח' 1997). בסקירת ספרות מורחבת שערך הרננדז, נמצא כי מעסיקים מעוניינים לאמץ את הגישה התומכת בהעסקת אדם עם מוגבלות-אך כאשר בפועל עליהם להעסיק אדם עם מוגבלות הם יעדיפו העסקת אדם ללא מוגבלות, בטענה שהעבודה אינה הולמת לאדם עם מוגבלות (Harnndes ,2000). כמו כן קיים חשש

של מעסיקים כי מרגע שיעסיקו אדם עם מוגבלות לא תהיה להם אפשרות לסיים את עבודתו- במידה ואינו ממלא את תפקידו או אינו מתפקד כמצופה (Loprest & Magg, 2001) .

קיימים חסמים המשפיעים על עמדותיו של המעסיק להעסיק אדם עם פיגור שכלי אך ישנם מעסיקים המחזיקים בעמדות חיוביות בנושא העסקת אדם עם פיגור שכלי, מחקרים אשר בדקו מאפיינים של מעסיקים ושל ארגונים אשר החזיקו בעמדות חיוביות כלפי העסקת אדם עם מגבלה, לא מצאו ממצאים אחידים ועקביים. במחקרם של לוי, גסופ, רימרמן, פרנסיס ולוי (Levy, Jessop, Rimmerman, Francis & Levy, 1993) נמצא כי מעסיקים בעלי השכלה גבוהה יותר, נשים, ומעסיקים בעלי היקף מסחר שנתי נמוך, היו בעלי עמדות חיוביות יותר לגבי העסקת אדם עם מגבלה. מחקרם של רימרמן ואחי' (1997), לעומת זאת, מצא שמעסיקים במפעלים גדולים יותר הביעו נכונות להעסיק אדם עם מגבלה מאשר מעסיקים במפעל קטן.

הממצא העקבי הנוגע לעמדה חיובית להעסקת אדם עם מגבלה, קשור להתנסות חיובית קודמת בהעסקת אדם עם מגבלה (Smitha, Webbera, Graffma & Wilsonb, 2004).

במחקרם של רימרמן ואחי' (1997) נמצא כי מעסיק בעל הכרות מוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי, ואשר העסיק בעבר אדם עם פיגור שכלי קל, יהיה בעל עמדה כללית חיובית יותר מאשר מעסיק אשר דיווח על העדר מגע או מגע מועט. ממצא זה לא שיקף את העמדה לגבי אדם עם פיגור שכלי בינוני. מחקרם של הפר ונרוכס (Hafer & Narcus 1979, אצל רבין 1992) מצא מתאם גבוה בין משך זמן התעסוקה של אדם עם מגבלה לבין גישתם ועמדתם של המעסיקים כלפי בעל המגבלה.

מחקרים אלו מאשרים שאחד התנאים החשובים לאימוץ עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי הינו המגע עמם.

על פי מורגן ואלכסנדר (Morgan & Alexander, 2005) רוב המעסיקים אשר העסיקו בעבר אדם עם מגבלה התפתחותית, העידו כי קיים סיכוי רב שיעסיקו בעתיד אדם עם מוגבלות. העובדה שהעסקת אדם עם פיגור שכלי בעבר מחזקת את הרצון להעסיק גם בעתיד, עולה גם ממחקרן של מנדלר ונאון (2003), מחקר זה בדק את עמדות מעסיקים בתעסוקה נתמכת כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי. נמצא כי 75% מהממונים החזיקו בעמדות חיוביות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי טרם העסקתם - וכי עמדות אלו נשארו חיוביות לאחר העסקתם ואף הפכו לחיוביות יותר. ממחקרים אלו עולה כי "צוואר הבקבוק" בהעסקת אדם עם פיגור שכלי הוא בחשיפה לאוכלוסיה זו, היכרות עימה, והעסקה ראשונית. מגע קודם

וכן ידע על הלקות כפי שעולה במחקרים הקשורים לעמדות הציבור בעלי חשיבות לשיפור העמדות כלפי אוכלוסייה זו כך גם לעמדות מעסיקים, יכולים לשפר את סיכויי ההעסקה שלהם.

3.מטרת המחקר והשערותיו

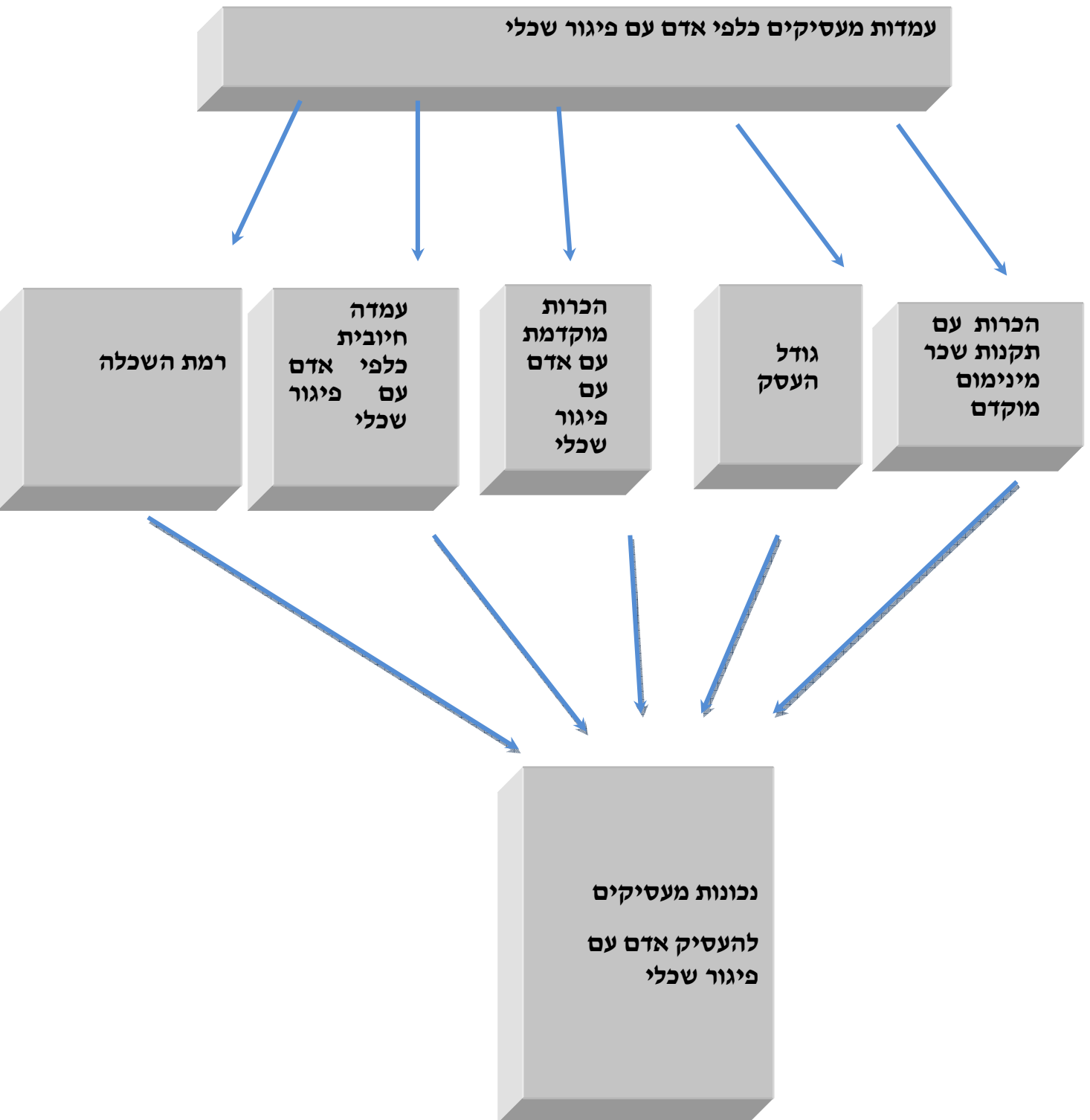
3.1 מטרת המחקר

מטרת המחקר הנוכחי הינה לבדוק האם תקנות שכר מינימום מותאם הביאו להגברת הנכונות של מעסיקים להעסיק אנשים עם פיגור שכלי?

3.2 השערות המחקר

1. יימצא קשר חיובי בין הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם - להעסקת אנשים עם פיגור שכלי. מעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אנשים עם פיגור שכלי.
2. יימצא קשר חיובי בין עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי לבין הנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי. מעסיקים בעלי עמדות חיוביות כלפי אדם עם פיגור שכלי יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי מאשר מעסיקים בעלי עמדות שליליות יותר.
3. יימצא קשר בין רמת השכלה של המעסיק- להעסקת אדם עם פיגור שכלי. ככל שהמעסיקים יהיו בעלי רמת השכלה גבוהה יותר כך יהיו בעלי נכונות גבוהה להעסקת אדם עם פיגור שכלי.
4. יימצא קשר חיובי בין הכרות מוקדמת או נסיון קודם עם אדם בעל פיגור שכלי- להעסקת אדם עם פיגור שכלי. מעסיקים בעלי היכרות מוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אדם עם פיגור שכלי.
5. יימצא קשר בין גודל העסק - לבין העסקת אדם עם פיגור שכלי. ככל שהעסק גדול יותר (מבחינת כמות עובדים) כך תהיה נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי.

4. מודל המחקר



5.1 אוכלוסיית המחקר

האוכלוסייה הנבדקת הורכבה מ-79 נבדקים, 39 נבדקים אשר מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי ו-40 נבדקים שאינם מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי. נתונים על הנבדקים מופיעים בלוח 1.

לוח 1-מאפייני הנבדקים :

שכירות	%		
כן	39	49.4	העסקת עובד עם פיגור שכלי
לא	40	50.6	
גבר	53	67.1	מין
אישה	26	32.9	
רווק	12	15.2	מצב משפחתי
נשוי	63	79.7	
גרש	4	5.1	
אקדמית	41	51.9	השכלה
תיכונית	20	25.3	
מיקצועית	17	21.5	
אחר	1	1.3	
ישראל	54	68.4	ארץ לידה
חו"ל	25	31.6	
כן	10	12.7	קרבה משפחתית לאדם עם פיגור שכלי
לא	69	87.3	
תעשייה	27	34.2	תחום התמחותה של החברה
מסחר	18	22.8	
שירותים	34	43.0	
כן	66	83.5	מודעות לתקנות שכר מינימום מותאם
לא	13	16.5	
כן	27	34.2	רתיעה מלהעסיק אדם עם פיגור שכלי עקב שכר מינימום
לא	52	65.8	
טווח	ממוצע	סטיית תקן	גיל
21-70	44.90	12.43	
1-6000	128.24	684.36	
			מספר העובדים

מלוח 1 עולה כי 53 מהנבדקים (67.1%) במחקר היו גברים ו-26 נשים (32.9%). רובם המכריע של המשתתפים היו נשואים (79.7%). מרבית הנבדקים במחקר היו בעלי השכלה אקדמית (51.9%) ומרבית הנבדקים (68.4%) היו ילידי ישראל. ל 12.7% מהנבדקים היה אדם עם פיגור שכלי במשפחתם, ללא פער משמעותי בין אחוז הנבדקים אשר היה להם אדם עם פיגור שכלי במשפחתם בקרב נבדקים שהעסיקו אדם עם פיגור שכלי (15.4%) ובין נבדקים שלא העסיקו אדם עם פיגור שכלי (10%). מרבית הנבדקים עסקו בתחום השירות (43%) או בתחום התעשייה (34.2%). מרביתם המכריע של הנבדקים (83.5%) היה מודע לתקנות שכר מינימום מותאם וכשליש מהם (34.2%) נרתע עקב כך מהעסקת אדם עם פיגור שכלי. גילם הממוצע של הנבדקים היה בעל טווח רחב (21-70) וממוצע הגיל היה 44.9 (Sd=12.43). מספר העובדים היה בעל טווח גבוה מאוד (1-6000) כאשר ממוצע העובדים היה 128.24 ובעל פיזור רחב (Sd=684.36).

מדגם המחקר היה מדגם נוחות. הפנייה למעסיקים אשר מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי, בוצעה דרך פנייה למסגרות מע"ש ותעסוקה בדרך אחרת אשר נמצאות בקשר שוטף עם המעסיקים. המסגרות יצרו קשר עם המעסיקים כדי לקבל את רשותם למסירת פרטיהם לצורך השתתפות במחקר.

לאחר קבלת פרטי המעסיקים בוצעה פנייה ישירה למעסיקים לצורך קבלת הסכמתם להשתתפות במחקר וחלוקת השאלונים. הפנייה למי שאינם מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי בוצעה דרך היכרות אישית, בפנייה למעסיקים העובדים באזורי תעשייה.

5.2 כלים

שאלוני המחקר מורכבים משלוש כלים :

1. שאלון דמוגרפי הכולל פרטים על המעסיקים ומאפיין מקום העבודה-

המשתתפים שנכללו בחלק זה הם : מין, גיל, מצב משפחתי, השכלה, תחום העיסוק של מקום העבודה, קרבה משפחתית לאדם עם פיגור שכלי, העסקת אדם עם פיגור שכלי בשלוש שנים האחרונות, נכונות לשלם שכר מינימום לאדם עם פיגור שכלי והיכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם.

2. שאלון עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי (Attitudes Toward The Employability Of

(Persons With Severe Disabilities

כלי זה פותח ע"י שמלקין, פדהצור וברקל (Schmelkin, Pedhazur & Berkell) בסוף שנות ה-80 ותורגם לעברית ע"י רימרמן וינאי בשנת 1997 ובדיקת מהימנות הפריטים בו נעשתה על ידי ניתוח פקטוריאלי: פקטור ראשון עם טווח מהימנות של 44 ל-70, פקטור שני עם טווח מהימנות של 44 ל-77 ופקטור שלישי עם טווח מהימנות של 49 ל-73. הכלי המכונה בקצרה ATEPSD כולל 32 שאלות המתחלקות ל-3 גורמים:

1. השפעה חיובית של עבודת האדם עם פיגור שכלי על המפעל והעובדים.
2. השלכות חיוביות על האדם עם הפיגור שכלי במקום העבודה.
3. ראיית האדם עם הפיגור שכלי כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולת להשתלב בעבודה. במחקר זה, נמצאה לגורם מהימנות פנימית (אלפא של קרונבאך) של 0.77.

חלק מן השאלות נוסחו בכיוון חיובי וחלק בכיוון שלילי.

3. שאלון מגע עם אנשים עם פיגור שכלי -

את השאלון המקורי בנה לוי (Levy, 1992) כולל ארבעה פריטים על תכיפות ואיכות המגע עם אנשים עם פיגור שכלי קל ובינוני. והוא מציג שני פריטים על תכיפות המגע עם עובדים עם פיגור שכלי קל ובינוני ושני פריטים על איכות המגע עם עובדים עם פיגור שכלי קל ובינוני. נתונים על משתני המחקר מופיעים בלוח 2.

לוח 2- סטטיסטיקה תיאורית ומהימנות משתני המחקר המרכזיים				
טווח	ממוצע	סטיית תקן	מהימנות	
2.38-4.28	3.56	.37	.79	עמדות כלפי העסקת אנשים פיגור שכלי
2.33-4.93	3.77	.51	.79	השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל
1.70-4.00	3.14	.55	.76	השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה
1.75-5.00	3.36	.64	.77	ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית
1.00-7.00	3.46	2.62		תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל
1.00-7.00	5.15	2.45		תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני
1.00-6.00	2.94	2.07		איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל
1.00-6.00	3.97	2.09		איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני

מלוח 2 עולה כי ממוצע העמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי היה בעל ממוצע של 3.56 ובעלת פיזור צר יחסית ($Sd=.37$). ממוצע השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל היה גבוה יחסית ($M=3.77$) ובעל פיזור צר יחסית ($Sd=.51$). כמו כן, גם תכיפות המגע עם אדם עם פיגור בינוני הייתה גבוהה יחסית ($M=5.15$) ובעלת פיזור רחב יחסית ($Sd=2.45$). פיזור רחב נמצא לכל משתני המגע עם אנשים עם פיגור שכלי ($Sd=2.07-2.62$).

5.3 הליך

לאחר קבלת כל ההסכמות והאישורים המתאימים, פניתי למעסיקים על מנת לראינם. כל נחקר מילא את השאלונים: שאלון דמוגראפי, ATEPSD ושאלון מגע עם אנשים עם פיגור שכלי.

5.4 ניתוחים סטטיסטיים

עיבוד ההשערות נעשה בהתאם להשערות. השערות העוסקות בקשר בין משתנים נבדקו על ידי קורלציות. כמו כן נערך ניתוח רגרסיה מרובה לבדיקת אחוז הניבוי של המשתנים השונים על המשתנה הבלתי תלוי.

השערות המחקר:

*לבחינת ההשערה, כי ימצא קשר חיובי בין הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם להעסקת אנשים עם פיגור שכלי כך שמעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אנשים עם פיגור שכלי נערכו מבחני t למדגמים בלתי תלויים. תוצאות הניתוח מוצגות בלוח 3.

לוח 3- תוצאות מבחני t למדגמים בלתי תלויים לבחינת הקשר בין הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם לעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי

		הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם					
		לא (N=13)		כן (N=66)			
Effect Size	Cohen's d	t	Sd	M	Sd	M	
-	-	.40	.22	3.52	.40	3.57	עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי
-	-	.33	.39	3.82	.53	3.76	השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל
-	-	.54	.42	3.06	.57	3.15	השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה
0.31	0.65	2.03*	.51	3.04	.65	3.42	ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית

* $p<.01$ ** $p<.05$

מלוח 3 עולה כי ראיית האדם עם הפיגור שכלי כבעל מיומנות תעסוקתית הייתה גבוהה יותר בקרב המכירים את תקנות שכר מינימום (M=3.42, Sd=.65) בהשוואה לנבדקים שלא הכירו את תקנות שכר מינימום (M=3.04, Sd=.51) באופן מובהק $[t_{(77)}=2.03, p<.05]$. גודל האפקט שנמצא היה בינוני (Effect Size=0.31). לא נמצא הבדל מובהק בין המכירים את תקנות שכר מינימום ובין לא מכירים בעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי $[t_{(77)}=.40, NS]$, בהשפעה חיובית של האדם עם הפיגור השכלי על המפעל $[t_{(77)}=.33, NS]$ ובהשלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה $[t_{(77)}=.54, NS]$.

*לבחינת ההשערה, כי יימצא קשר חיובי בין עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי לבין הנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי, כך שמעסיקים בעלי עמדות חיוביות כלפי אדם עם פיגור שכלי יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי מאשר מעסיקים בעלי עמדות שליליות יותר נערכו מבחני מתאם מסוג פירסון. תוצאות המבחנים מוצגות בלוח 4.

לוח 4- טבלת מתאמי פירסון בין הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי .

השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה	ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית	השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל
.64**	.25*	השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה
	.45**	

* p<.05 ** p<.01

מלוח 4 נראה כי נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל לבין השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה $(r_p=.64, p<.01)$. כמו כן, נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה ובין ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית $(r_p=.45, p<.01)$. בנוסף, נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית בין ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית ובין השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל $(r_p=.25, p<.05)$.

*לבחינת ההשערה, כי ימצא קשר בין רמת השכלה של המעסיק להעסקת אדם עם פיגור שכלי כך שככל שהמעסיקים יהיו בעלי רמת השכלה גבוהה יותר כך יהיו בעלי נכונות גבוהה להעסקת אדם עם פיגור שכלי נערכו מבחני מתאם מסוג ספירמן. תוצאות המבחנים מוצגות בלוח 5.

לוח 5- טבלת מתאמי ספירמן בין השכלה לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי .

Spearman's rho	
.02	עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי
.12	השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל
.06	השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה
-.12	ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

מלוח 5 נראה כי לא נמצא קשר בין השכלה לבין גורמי העמדות: עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי ($r_s = .02$, NS), השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל ($r_s = .12$, NS), השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה ($r_s = .06$, NS) וראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית ($r_s = -.12$, NS).

*לבחינת ההשערה, כי ימצא קשר חיובי בין הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם בעל פיגור שכלי לבין העסקת אדם עם פיגור שכלי כך שמעסיקים בעלי היכרות מוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אדם עם פיגור שכלי נערכו מבחני מתאם מסוג פירסון. תוצאות המבחנים מוצגות בלוח 6.

לוח 6- טבלת מתאמי פירסון בין הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי.

איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני	איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל	תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני	תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל	
.24*	.45**	.33**	.47**	עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי
.22*	.50**	.40**	.58**	השפעה חיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל
.24*	.41**	.24*	.37**	השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה
.10	.12	.07	.10	ראיית האדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית

מלוח 6 נראה כי נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי לבין תכיפות המגע עם האדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.47, p<.01$) ואיכות הקשר עם האדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.45, p<.01$). כמו כן, נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית, בין עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי ובין ותכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.33, p<.01$) ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.24, p<.05$). כך שכלל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם עם פיגור שכלי כך גדל ממוצע העמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי ולהיפך.

בנוסף, מלוח 6 נראה כי נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.58, p<.01$), איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.50, p<.01$) ותכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.40, p<.01$) כך שכלל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם בעל פיגור שכלי כך גדל ממוצע העמדות כלפי השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ולהיפך. באופן דומה, נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית, בין איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ובין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ($r_p=.22, p<.05$).

ממצאים דומים התגלו גם בבחינת הקשר שבין השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה לבין היכרות מוקדמת וניסיון קודם עם אדם בעל פיגור שכלי. נמצא קשר חיובי, בעוצמה חזקה בין השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה לבין איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.41, p<.01$). נמצאו קשרים חיוביים, בעוצמה בינונית, בין השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.37, p<.01$), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.24, p<.05$) ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ובין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ($r_p=.24, p<.05$). כך שכלל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם בעל פיגור שכלי כך גדל ממוצע העמדות כלפי השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה ולהיפך. לא נמצא קשר בין ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.10, NS$), איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל ($r_p=.12, NS$), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.07, NS$) ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ($r_p=.10, NS$).

*לבחינת ההשערה כי יימצא קשר בין גודל העסק - לבין העסקת אדם עם פיגור שכלי, כך שכלל שהעסק גדול יותר (מבחינת כמות עובדים) כך תהיה נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי בוצעו מבחני מתאם מסוג פירסון. תוצאות המבחנים מוצגות בלוח 7.

לוח 7 טבלת מתאמי פירסון בין גודל העסק לבין גורמי העמדות כלפי אדם עם פיגור שכלי .

R	
-04	עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי
-03	השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל
-06	השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה
-06	ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית
	*p<.01 **p<.05

מלוח 7 נראה כי לא נמצא קשר בין גודל העסק לבין גורמי העמדות: עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי ($r_p = -.04, NS$), השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ($r_p = -.03, NS$), השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה ($r_p = -.06, NS$) וראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית ($r_p = -.06, NS$).

*במטרה לנבא באופן המיטבי ביותר את הקשר שבין משתני המחקר לבין גורם העמדות הכללי- עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי בוצע ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise. למודל הרגרסיה הוכנסו המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי (כמשתנה דמה), מודעות לתקנות שכר מינימום (כמשתנה דמה), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני. תוצאות הניתוח מוצגות בלוח 8.

לוח 8- ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise על הגורם הכללי עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי

צעד	F	r^2	F	r^2	t	β
1 מודל הרגרסיה	20.61**	21.6%				
תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל			4.54**	.46		
2 מודל הרגרסיה	13.18**	26.3%				
תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל			4.55**	.45		
היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי			2.17*	-.22		
	*p<.01 **p<.05					

בצעד הראשון, הוכנס למודל הרגרסיה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל. נמצא מודל רגרסיה מובהק $[F_{(1,75)}= 20.61, p<.01]$ אשר הסביר 21.6% מהשונות בעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי. בצעד השני, נוסף למודל הרגרסיה משתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי. נמצא מודל רגרסיה מובהק $[F_{(2,74)}= 13.18, p<.01]$ אשר הסביר 26.3% מהשונות בעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי. המנבא המשמעותי ביותר היה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל ($\beta=.45$). תרומה פחות גבוהה אך מובהקת נמצאה למשתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי ($\beta=-.22$). מכיוון שהקשר בין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל לא השתנתה משמעותית לאחר הוספת משתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי מעידה כי לא התקיים תיווך בקשר זה. המשתנים: השכלה, גודל העסק, מודעות לתקנות שכר מינימום, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני לא נמצאו כמנבאים משמעותיים של הגורם הכללי-עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי.

*במטרה לנבא באופן המיטבי ביותר את הקשר שבין משתני המחקר לבין גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל בוצע ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise. למודל הרגרסיה הוכנסו המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי (כמשתנה דמה), מודעות לתקנות שכר מינימום (כמשתנה דמה), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני. תוצאות הניתוח מוצגות בלוח 9.

לוח 9- ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise על גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל

צעד	F	r^2	F	r^2	β	t
1 מודל הרגרסיה	38.37**	33.8%				
תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל					.58	6.19**

* $p<.01$ ** $p<.05$

בצעד הראשון, הוכנס למודל הרגרסיה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל. נמצא מודל רגרסיה מובהק $[F_{(1,75)}= 38.37, p<.01]$ אשר הסביר 33.8% מהשונות בגורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל. רק משתנה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל נמצא כמשתנה משמעותי בניבוי גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ($\beta=.58$). המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי, מודעות לתקנות שכר מינימום, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני לא נמצאו כמנבאים משמעותיים של הגורם הכללי-עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי.

פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני לא נמצאו כמנבאים משמעותיים של גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל.

*במטרה לנבא באופן המיטבי ביותר את הקשר שבין משתני המחקר לבין גורם ההשלכות החיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה בוצע ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise. למודל הרגרסיה הוכנסו המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי (כמשתנה דמה), מודעות לתקנות שכר מינימום (כמשתנה דמה), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני. תוצאות הניתוח מוצגות בלוח 10.

לוח 10 - ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise על הגורם ההשלכות החיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה

צעד	F	r ²	F	r ²	β	t
	Change	Change	Change	Change		
1 מודל הרגרסיה		16.2%	14.47**			
תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל					.40	3.80**
2 מודל הרגרסיה	4.79*	5.1%	9.99**	21.3%		
תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל					.41	3.98**
היכרות מוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי					-.23	2.19*

*p<.01 **p<.05

בצעד הראשון, הוכנס למודל הרגרסיה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל. נמצא מודל רגרסיה מובהק $[F_{(1,75)} = 14.47, p < .01]$ אשר הסביר 16.2% מהשונות בגורם ההשלכות החיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה. בצעד השני, נוסף למודל הרגרסיה משתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי. נמצא מודל רגרסיה מובהק $[F_{(2,74)} = 9.99, p < .01]$ אשר הסביר 21.3% מהשונות בעמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי. המנבא המשמעותי ביותר היה תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל $(\beta = .41)$. תרומה פחות גבוהה אך מובהקת נמצאה למשתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי $(\beta = -.23)$. מכיוון שהקשר בין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל לא השתנה משמעותית לאחר הוספת משתנה ההיכרות המוקדמת עם אדם עם פיגור שכלי מעידה כי לא התקיים תיווך בקשר זה. המשתנים: השכלה, גודל העסק, מודעות לתקנות שכר מינימום, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני לא נמצאו כמנבאים משמעותיים של הגורם הכללי-עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי.

*במטרה לנבא באופן המיטבי ביותר את הקשר שבין משתני המחקר לבין גורם ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית בוצע ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise. למודל הרגרסיה הוכנסו המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי (כמשתנה דמה), מודעות לתקנות שכר מינימום (כמשתנה דמה), תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני. תוצאות הניתוח מוצגות בלוח 11.

לוח 11- ניתוח רגרסיה מסוג Stepwise על גורם ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית

צעד					
t	β	F Change	r^2 Change	r^2	F
				5.3%	4.22*
2.05*	.23				

1 מודל הרגרסיה
מודעות לתקנות שכר מינימום
*p<.01 **p<.05

בצעד הראשון, הוכנס למודל הרגרסיה מודעות לתקנות שכר מינימום. נמצא מודל רגרסיה מובהק $F_{(1,75)} = 4.22$, אשר הסביר 33.8% מהשונות בגורם ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית. רק משתנה המודעות לתקנות שכר מינימום נמצא כמשתנה משמעותי בניבוי גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ($\beta = .23$). המשתנים: השכלה, גודל העסק, היכרות מוקדמת עם אדם בעל פיגור שכלי, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור קל ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור בינוני לא נמצאו כמנבאים משמעותיים של גורם ההשפעה החיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל.

מטרת המחקר הייתה לבחון את ההשלכות של תקנות שכר מינימום מותאם על נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי ואיתור הגורמים המסייעים ליצירת עמדה חיובית כלפי אדם עם פיגור שכלי. לשם כך נבחנו ההשערות הבאות:

א. הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם

ההשערה הראשונה הייתה כי יימצא קשר חיובי בין הכרות עם תקנות שכר מינימום מותאם לנכונות להעסיק אנשים עם פיגור שכלי כך שמעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם, יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אנשים עם פיגור שכלי.

ההשערה אוששה בצורה חלקית נמצא כי מעסיקים אשר הכירו את תקנות שכר מינימום מותאם רואים באדם עם הפיגור השכלי כמיומן תעסוקתית באופן מובהק לעומת מעסיקים אשר לא מכירים את תקנות שכר מינימום מותאם.

הסבר לכך יכול להיות - שלמידת הידע שיש בידי אנשים, ובמקרה זה מעסיקים, ישנה השפעה רבה על העמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי.

על פי הוצלר, אלמסוני וברגמן בעלי מקצועות פרה-רפואיים היו בעלי עמדות חיוביות יותר כלפי אנשים נכים ומוגבלים מבעלי מקצועות אחרים. נראה שהבדלים אלה נובעים ממידת הידע שיש לבעלי מקצועות טיפוליים העובדים עם אנשים בעלי מוגבלויות, בנוסף למידת המגע ההדוק שלהם, באופן יחסי, עם אוכלוסיית האנשים בעלי המוגבלות(הוצלר אצל הכהן-וולף ואמלזג-באהר, 2004).

במחקר נוסף שבדק עמדות כלפי שילוב ילדים עם תסמונות דאון בבתי ספר שבו השתתפו 2053 נבדקים מהקהילה 5381 אנשי חינוך, נמצא כי ידע מדויק וחיובי שניתן לנבדקים משפר את עמדותיהם כלפי שילוב ובכך משפר את שילוב הילדים בבתי הספר ובקהילה

(Gilmore, Campbell & Cuskelly, 2003).

בהמשך לבדיקת ההשערה לא נמצא הבדל מובהק בין המעסיקים המכירים את תקנות שכר מינימום ובין המעסיקים שאינם מכירים, בנכונותם להעסקה על פי 3 הגורמים הנוספים המרכיבים את נכונות להעסקה- עמדות כלפי העסקת אדם עם פיגור שכלי, השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל, השלכות חיוביות על האדם עם פיגור שכלי בעבודה.

ממצא זה ניתן להניח כי חקיקה לבדה אינה יכולה לשמש ככלי לשינוי עמדות כלפי העסקה.

בסקירתם של אינגה, ואמן, רוול, אריקסון, בוטרווט וגילמור (2009) את שירותי התעסוקה בארצות הברית הראו כי למרות ההתקדמות בחקיקה ובמדיניות שיקומית בארצות הברית, התרחבות התעסוקה המשולבת בשוק העבודה של אנשים עם מוגבלות אינה מתרחשת במידה מספקת ברמה לאומית (Inge, Wehman, Revell, Erickson, Butterworth & Gilmore, 2009).

ב. עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי

הקשר בין עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי לבין הנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי מעסיקים בעלי עמדות חיוביות כלפי אדם עם פיגור שכלי יביעו נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי מאשר מעסיקים בעלי עמדות שליליות יותר.

בהתאם להשערה נמצאו קשרים חיוביים בין העסקתו של האדם עם הפיגור השכלי לבין השפעתו החיובית על המפעל. נמצא קשר מובהק ($r_p = .64, p < .01$). בין ההשפעה החיובית של האדם עם על המפעל לבין השלכות חיוביות שיש לעבודה על האדם עם הפיגור השכלי.

ניתן להניח כי האדם המקיים אינטראקציה חיובית במקום עבודתו עם העובדים והמעסיקים, ועומד בציפיות של המעסיק כלפיו זוכה לתגמול ממקום העבודה בצורה של יחס חיובי.

נמצא קשר חיובי, קשר מובהק ($r_p = .45, p < .01$). בין תפקודו של האדם עם הפיגור השכלי בעבודה לבין ראיית האדם עם הפיגור השכלי כאדם בעל מיומנות תעסוקתית. ניתן להסביר ממצא זה בכך שכאשר קיימת עמדה חיובית ולא סטריאוטיפית כלפי האדם עם הפיגור השכלי, האדם אינו נתפס כגורם שונה וחריג בחברה אלא כחלק מהחברה שהוא גם בעל יכולות תעסוקתיות. והאדם עצמו המוצא את עצמו בסביבת עבודה נורמטיבית מסגל לעצמו הגלי עבודה נורמטיביים ובכך משפר את התדמית שממנה סובלים אנשים עם פיגור שכלי בהקשר למיומנותם התעסוקתית.

נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית בין ראיית האדם עם הפיגור השכלי כמיומן תעסוקתית ובין השפעתו החיובית של האדם עם פיגור שכלי על המפעל. מכאן ניתן להניח שכאשר נתפס האדם עם הפיגור השכלי כבעל יכולות נורמטיביות, יש לכך השלכה על ראייתו כחלק פעיל ומועיל לחברה.

ממצאים אלה מאשרים את חשיבות העמדה החיובית כלפי האדם עם הפיגור השכלי, ככל שהאדם נתפס כחיובי יותר כך ניתנת לו הזדמנות לקחת חלק בעולם העבודה והחברה, והכלתו בחברה נעשית מקובלת יותר.

ג.רמת השכלה של המעסיק

ההשערה הייתה כי ימצא קשר בין רמת השכלה של המעסיק לבין נכונותו להעסיק אדם עם פיגור שכלי כך שככל שהמעסיקים יהיו בעלי רמת השכלה גבוהה יותר כך יהיו בעלי נכונות גבוהה להעסקת אדם עם פיגור שכלי.

בניגוד להשערה לא נמצא קשר בין השכלה לבין 3 הגורמים המרכיבים את העמדות כלפי העסקת אדם עם פיגור שכלי, כלומר: עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי, השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל, השלכות חיוביות על האדם הלוקה בפיגור בעבודה וראיית הלוקה בפיגור כמיומן תעסוקתית. הסבר לכך הוא כי ידע אינו הגורם המכריע בעיצוב העמדה, וככל הנראה קיימים משתנים נוספים, לא פחות מכריעים, כגון ניסיון קודם ומגע.

במחקרם של מקמנוס, פייס ושוסייר (Mcmanus, Saucier & Feye, 2011) אשר בדקו עמדות רב מימדיות כלפי אנשים עם פיגור שכלי, נבדק האם ידע רב ואיכות קשר משפיעים על עמדה חיובית כלפי אנשים עם פיגור שכלי, ונמצא כי איכות הקשר היא המשפיעה יותר על העמדה חיובית מאשר ידע.

ממצא זה שונה ממחקרם של הולט-קנטצ, בורג, בראון וארסנולט, שבו דגמו 625 חברי קהילה לבדיקת העמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי, ובו השתמשו בסולם שבדקו תת מרחק חברתי, במחקרם נמצא כי משתתפים מבוגרים יותר ומשכילים פחות החזיקו עמדות חיוביות פחות כלפי אנשים עם פיגור שכלי שהשתקפו במרחק חברתי רב יותר.

(Ouellette- Kuntz, Burge, Brown & Arsenault, 2009)

גם במחקרם של איזבק, מקווילי ופרמנטר (Yazbeck, Mcvilly & Parmenter, 2004)

שבדקו עמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי באוסטרליה בקרב: סטודנטים, נותני שירות ואוכלוסייה כללית. במחקרם נמצא כי עמדות חיוביות יותר היו ניכרות בקרב אנשים צעירים, אנשים עם רמת השכלה גבוהה יותר ואנשים עם ידע מוקדם או קשר קבוע עם אנשים עם פיגור שכלי.

כלומר, השכלה אינה מרכיב עיקרי המשפיע על עיצוב העמדה ולמרכיבים נוספים כמו גיל, מגדר, ומגע יש משקל מכריע יותר מאשר השכלה בלבד.

ד. הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי

ההשערה הייתה כי ימצא קשר חיובי בין הכרות מוקדמת או ניסיון קודם עם אדם בעל פיגור שכלי לבין העסקת אדם עם פיגור שכלי כך שמעסיקים בעלי היכרות מוקדמת (מרכיבי ההיכרות-

תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל או בינוני, איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל או בינוני) יביעו נכונות גבוהה יותר להעסקת אדם עם פיגור שכלי-(מרכיבי נכונות להעסקה -עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי, השפעה חיובית על האדם עם הפיגור שכלי, השלכות חיוביות של האדם עם הפיגור שכלי על המפעל, השלכות חיוביות על האדם עם הפיגור השכלי בעבודה, ראיית האדם עם הפיגור שכלי כמיומן תעסוקתית),

מניתוח התוצאות עולות המסקנות הבאות :

4.1 נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין עמדות כלפי העסקת אנשים הלוקים בפיגור שכלי לבין תכיפות המגע עם האדם הלוקה בפיגור קל ואיכות הקשר עם האדם עם פיגור שכלי קל.

4.2 נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית, בין עמדות כלפי העסקת לוקים בפיגור שכלי ובין ותכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ואיכות הקשר עם הלוקה בפיגור בינוני. כך שככל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם בעל פיגור שכלי כך שהעמדות חיוביות יותר כלפי העסקת אנשים עם-בפיגור שכלי ולהיפך.

4.3 נמצא קשר חיובי, בעוצמה גבוהה בין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, איכות הקשר עם האדם עם בפיגור קל ותכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני כך שככל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם בעל פיגור שכלי כך גדל ממוצע העמדות כלפי השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל ולהיפך.

4.4 נמצא קשר חיובי, בעוצמה בינונית, בין איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ובין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל.

4.5. נמצא קשר חיובי, בעוצמה חזקה בין השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה לבין איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל .

4.6 נמצאו קשרים חיוביים, בעוצמה בינונית, בין השלכות חיוביות על הלוקה בפיגור בעבודה לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני ובין השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל . כך שכלל שגברה ההיכרות המוקדמת והניסיון הקודם עם אדם בעל פיגור שכלי כך גדל ממוצע העמדות כלפי השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה ולהיפך.

ממצאים אלה זה מאשרים את ההנחה הגורסת כי היכרות קודמת או מגע קודם הינם מהתנאים החשובים לאימוץ עמדות חיוביות כלפי אנשים עם פיגור שכלי . מעסיקים שהיה להם מגע קודם נוטים להחזיק בעמדה חיובית כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי. ממצאים אלה עקבים עם מחקרים אחרים, כפי שנמצא במחקרם של רימרמן ואח (1997) מעסיקים אשר תדירות המגע שלהם הייתה גבוהה עם אדם עם פיגור שכלי , עמדותיהם היו חיוביות יותר כלפי אדם עם פיגור שכלי, במחקרם של או ומן Au & Man (2006), נמצא כי בקרב אנשי מקצועות הבריאות וסטודנטים למקצועות הבריאות הגורם הדומיננטי המשפיע על עמדות חיוביות כלפי אנשים עם מוגבלות הינו גורם המגע.

4.7 לא נמצא קשר בין ראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתית לבין תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי קל, איכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי קל, תכיפות המגע עם אדם עם פיגור שכלי בינוני, ואיכות הקשר עם אדם עם פיגור שכלי בינוני .

ייתכן כי אי ראיית האדם כמיומן תעסוקתית הינה חלק מדעה קדומה אשר רואה את האדם עם הפיגור השכלי כחסר יכולות אישיות ונתמך על ידי החברה. סיבה נוספת היא העובדה כי עד כה לא ניתנה כל הזדמנות לאדם עם הפיגור השכלי להוכיח את עצמו בתעסוקה מאחר ומרבית המסגרות התעסוקתיות אשר עמדו לרשות אנשים אלה היא מפעלים מוגנים בהם לא נדרשה מיומנות תעסוקתית השומה לשוק

החופשי. רק בשנים האחרונות החלו להיפתח מסגרות בשוק החופשי לאנשים עם פיגור שכלי. מחקרים עתידיים יעקבו אחר תוצאות אלה וייבחנו את יעילותם.

בסקירתו של אונגר (Unger,2002) של מחקרים לגבי נכונות העסקה של אדם עם מוגבלות הוא מציין שבנושא תפיסות מוטעית ומיתוסים לגבי העסקת אדם עם מוגבלות ניתן לראות כי מעסיקים מדווחים על מספר חששות בהקשר לפוטנציאל העבודה של עובדים עם מוגבלויות, שיכולים לנבוע ממיתוסים ותפיסות מוטעות ולא מהניסיון הישיר שלהם עם עובדים עם מוגבלות.

ממצא זה שונה ממחקרם של רימרמן, הוזמי ודבדבני (2000) אשר בדק את ההשפעה של קשר מבוקר עם ילדים עם נכויות התפתחותיות על עמדות של סטודנטים חונכים כלפי אנשים עם מוגבלות. הממצא העיקרי היה כי זמן החשיפה לאדם עם המוגבלות הוא המשפיע על העמדות, ככל שקיים מגע ממושך כך האדם ללא המוגבלות מתעלם מתחושות החרדה והאי נוחות ורואה את האדם עם המוגבלות כבעל יכולות אישיות (Rimmerman, Hozmi & Duvdevany, 2000).

אולם יש לזכור כי לא מדובר במסגרת תעסוקה אלא במסגרת התנדבותית שבה המגע הוא שונה לחלוטין.

ה. גודל העסק

ההשערה הייתה כי ימצא קשר בין גודל העסק - לבין הנכונות להעסקת אדם עם פיגור שכלי, כך שככל שהעסק גדול יותר (מבחינת מספר העובדים) כך תהיה נכונות גבוהה יותר להעסיק אדם עם פיגור שכלי. בניגוד להשערה לא נמצא קשר בין גודל העסק לבין גורמי העמדות: עמדות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי, השפעה חיובית של אדם עם פיגור שכלי על המפעל, השלכות חיוביות על אדם עם פיגור שכלי בעבודה וראיית אדם עם פיגור שכלי כמיומן תעסוקתי.

על פי סקירת מחקרים בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות שערך אונגר (Unger, 2002) נמצא כי הממצאים אינם עקביים לגבי גודל העסק ונכונות העסקה, מחקרים שנערכו בארצות הברית בתקופה הקודמת לחקיקת ה-ADA (Americans with Disabilities Act) מצאו כי קיים קשר בין גודל העסק לנכונות העסקה, ההנחה הרווחת הייתה כי למעסיקים גדולים יותר נוח לכלול אנשים עם מוגבלות בגלל מגוון של עבודות זמינות, כמו גם כוח אדם רב יותר ומשאבים (Blanch, 1998; Collignon, 1986; Kemp, 1991). (Unger, 2002).

במחקרם של רימרמן וינאי (רימרמן ואח' ,1997) נמצא כי מעסיקים גדולים יותר היו בעלי עמדות חיוביות יותר להעסקת אדם עם פיגור שכלי מאשר מעסיקים קטנים.

אולם במחקרו של הרהרט (Ehrhart, 1994) שנערך לאחר החקיקה והטמעת ADA שבדק בהיקף ארצי את עמדות המעסיקים בהקשר של גודל העסק וסוג התעשייה, לא נמצא כל ממצא המקשר את גודל העסק לעמדות חיוביות המובילות להעסקה (Unger, 2002).

ניתן לסכם ולומר שתוצאות המחקר מצביעות בדומה למודל על מספר משתנים המשפיעים על נכונותם של מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי :עמדתו החיובית של המעסיק כלפי אדם עם פיגור שכלי,הכרות מוקדמת וניסיון קודם עם אדם עם פיגור שכלי. עם זאת למשתנים דמוגרפיים כגון השכלה וכן לגודל המפעל לא קיימת השפעה על נכונות המעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי.

תוצאות המחקר מוכיחות כי יש צורך בחקיקה שיקומית על מנת להמשיך ולקדם את השתלבותם של אנשים עם פיגור שכלי בכוח העבודה ובקהילה.

7 מגבלות המחקר-

למחקר זה מספר מגבלות.ראשית, המדגם הינו מדגם נוחות ומבוסס על מספר מועט יחסית של משתתפים.לפיכך,המגבלה המרכזית הינה ייצוגיות המדגם,בשל מיעוטם של מעסיקים אשר מעסיקים אנשים עם פיגור שכלי ובשל הקושי לגייס משתתפים נוספים בפרק זמן מוגבל.

בעקבות הענות חלקית להשתתפות במחקר לא ניתן לדעת בוודאות שמעסיקים אשר בחרו לא לענות על השאלון שונים או דומים ממעסיקים שבחרו להשתתף במחקר.

התוצאות צריכות להילקח בזהירות רבה ומומלץ מאוד לבצע מחקר נוסף בסדר גודל גדול יותר על מנת לוודא שהתוצאות הינן עקביות.

8. השלכות תיאורטיות ויישומיות-

המחקר בדק את עמדות המעסיקים כלפי אנשים עם פיגור שכלי ונכונותם להעסיקם לאור תקנות שכר מינימום מותאם.

המחקר שופך אור נוסף בזיהוי המרכיבים המרכזיים המשפיעים על עיצוב העמדה של מעסיקים לגבי נכונותם להעסיק אנשים עם פיגור שכלי, על ידי בדיקת המשתנים - מגע וקשר קודם עם אדם עם פיגור שכלי, השכלה וגודל העסק. המחקר תורם להבנה רחבה יותר של הגורמים המביאים לעיצוב עמדות כלפי אנשים עם פיגור שכלי ונותן ידע נוסף לאנשי השיקום, באילו תחומים יש לחזק ולקדם את המגע וההיכרות על מנת לשפר את העמדות החיובית כלפי אוכלוסיה זו.

הבנת המקור לעמדות שעלולות להוביל חסמי שוויון לתעסוקה וזיהוי הגורמים שיכולים להביא לשינוי עמדות אלה יביאו לשיפור מצבם התעסוקתי של אנשים עם פיגור שכלי, ובכך לשפר את איכות החיים וההכלה החברתית של אנשים עם פיגור שכלי. תשתית מידע מסוג זה עשויה לתרום לעבודה מיטבית עם מעסיקים פוטנציאלים ושימור מעסיקים עכשוויים ועל כן חשוב להמשיך ולהשקיע מאמצים בפיתוחה.

בנוסף מחקר זה הוא ניסיון לבדוק האם החקיקה הסוציאלית משפיעה בפועל על מעמדו החברתי של האדם עם פיגור שכלי ושילובו בחברה, האם חקיקה היא כלי מספיק יעיל המשפיע על שינוי עמדות מעסיקים לגבי העסקת אנשים עם פיגור שכלי? מתוצאות המחקר ניתן לראות כי אין די בחקיקה על מנת ליצור שינוי משמעותי ומודעות חברתית.

יש צורך בהטמעה חברתית של חשיבות התעסוקה של אנשים עם פיגור שכלי וצדדיה החיוביים, מציאת דרכים בהן ניתן לראות האדם עם הפיגור שכלי כמיומן תעסוקתי ותורם למקום עבודתו לשם כך יש צורך להשתמש בשיווק חברתי, על מנת לקדם את מעמדו של האדם עם הפיגור השכלי בנוסף להטמעת החקיקה.

הגישה של שיווק חברתי מתמקדת בהשפעה של המערכה השיווקית על שינוי של דפוסי התנהגות שליליים וברווחתם של הלקוחות (Sargeant, 1999 אצל בהם, 2003)

המושגים דפוסי התנהגות שליליים ורווחה של היחיד ושל הקולקטיב משקפים סטנדרטים ונורמות בתחום שבו השינוי מתרחש. לדוגמה- שינוי עמדות שליליות המתקשרות להעסקה כגון ראיית האדם עם הפיגור השכלי כלא מיומן תעסוקתי וכחסר השפעה חיובית על המפעל.

בנוסף לכך יש לספק תמריצים למעסיקים אשר מהווים ערך בעל משמעות בעבורם (בהם, 2003)

- דוגמת שכר מינימום מותאם-עקב השינויים הכלכליים הפך שוק העבודה תחרותי יותר. כל ארגון נדרש להיות אטרקטיבי לא רק מבחינה כלכלית, אלא גם מבחינה חברתית ואידיאולוגית. התפיסה שארגון הוא ארגון קפיטליסטי בלבד לא תואמת יותר, וארגונים שונים מצאו, כי הדרך למשוך אליהם אנשים ולמכור את תוצרתם כרוכה בשיווק הארגון כמודע לסביבתו האקולוגית והחברתית,

לנוטמן שורץ וגדות, 2003) עצם העסקת אדם עם פיגור שכלי למעסיק רווח כפול, העסקת אדם בשכר הנמוך משכר מינימום במשק, שיווק העסק כבעל ערכים חברתיים ואחריות קהילתית.

לסיכום, בחקיקה ובמדיניות כשלעצמם אין די, יש להתייחס לכלל הגורמים המשפיעים על מצבם ועל מעמדם של האנשים עם מוגבלות (Blanck, 2004, אצל אברמי ורימרמן, 2005) יש ליצור תשתית מקצועית שיקומית על מנת להמשיך ולהטמיע את כוחותיו של האדם עם הפיגור השכלי, על מנת להסיר חסמי שיווין אשר יובילו לשיפור העמדות החיובית כלפיו ויהוו חלק מתהליך הכלה חברתית.

9. פורום הצגת תוצאות מחקר-

את תוצאות המחקר יש להציג בפני משרד הרווחה- באגף הטיפול באדם עם מגבלה שכלית התפתחותית- מחלקת דוברות על מנת לקדם את שיווק חברתי וקידום עמדות חיוביות כלפי האדם עם הפיגור השכלי. המחלקה האחראית לקידום חקיקה שיקומית-הצגת תהליך הטמעת חקיקה שיקומית.

-מפקח על התעסוקה-

-מנהלי מע"ש/מנהלי פרויקט תעסוקה בשוק החופשי.

10. המלצות למחקר המשך-

-מחקר מעקב לאחר 5 שנים אשר יבדוק כיצד השפיעה הטמעת ההתקנות לאורך זמן, כיצד יושם שיווק חברתי.

9. מקורות

אברמי, ש' ורימרן א' (2005) חוק שיווין זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל-האומנם שיווין זכויות?

בטחון סוציאלי, 68, 51-69.

אלפסי, מ' (2009) תעסוקת אנשים עם מוגבלות. ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

דבדבני, א' ונאור, ר' (2004) מעמדו החברתי של האדם עם הפיגור השכלי במפעלים מוגנים רבי

נכויות. עבודת מחקר לקרן שלם. בית דגן: קרן שלם.

בהם, א' (2003) יישום של שיווק חברתי בעבודה סוציאלית. *חברה ורווחה*, כ"ג(2) 149-167.

הרפז, י' (2003) עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר. הכנס השנתי של האגודה הישראלית לחקר יחסי העבודה.

הוזמי, ב' (1997) מגע עמדות כלפי אנשים נכים בקרב חונכי פר"ח בתוך א' רימרן, מ' חובב,

א' דבדבני וא' רמות(עורכים) *נכות התפתחותית ופיגור שכלי בישראל* (עמ' 127-135) ירושלים: הוצאת מאגנס.

הר, ס' (2001). צדק לבעלי המוגבלות: זכויות נכים ואחריות מקצועית באלף החדש. *ביטחון*

סוציאלי, 61, 226-256.

וילף-הכהן, ח' ואמזלג-באהר, ח' (2004) כמה אנחנו שונים/כמה אנחנו דומים, סדנאות בנושא הילד המיוחד. *ביטוח לאומי*, 92.

זהר, ג' (2007) *מערכות התאמת, שכר לאנשים עם נכות ברחבי העולם*. ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), (תשס"ז-2007).

חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998.

טלר, י' (2001). מי ישקם את השיקום? מדיניות השיקום בארצות הברית וישראל על רקע

ההתפתחות ההיסטורית. *ביטחון סוציאלי*, 61, 41-27.

כהן, א' (2004). *חוללות עצמית וערכי עבודה בקרב מכורים לאלכוהול הנמצאים בטיפול*. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך לעבודה סוציאלית". אוניברסיטת חיפה.

כהן, ב' (2000) גישת הכוחות בעבודה סוציאלית. *חברה ורווחה*, כ(3). 291-300.

כהן, ר', רוט, ד' ויורק, א' (2008) מנהיגות נוער לשינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות : שינוי עמדות ודימוי עצמי . בטחון סוציאלי, 78, 101-12 .

לוריא, ג', דובדבני, א' (2009) הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב עובדים עם פיגור שכלי במסגרת תעסוקה מוגנת. קרן שלם.

מוזאווי-מרגיה, מ' (2001) עמדות אנשי צוות במגזר הערבי כלפי שילובם של אנשים מפגרים בקהילה. עבודת גמר לקבלת תואר " מוסמך לעבודה סוציאלית". אוניברסיטת חיפה.

מנדלר, ד. נאון, ד. (2003) הערכת תכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעל בידי אלון ירושלים ירושלים: גוינט מכון ברוקדייל.

נאון, ד., קינג, ג. וולדה צדיק, א. (2006) אוכלוסיות שאינן משתתפות באורח מלא בשוק העבודה, גודל מאפייניהן ותכנית לקידום תעסוקתן ולהגברת נייחותן בתעסוקה. ירושלים: ברוקדייל.

נטמן-שוורץ, א' ו גדות, ל' (2003) "אחריות חברתית של עסקים כלפי הקהילה : התפתחות התופעה בעולם ובישראל והתרומה של מקצוע העבודה הסוציאלית לארגונים", חברה ורווחה : רבעון לעבודה סוציאלית (2) 167-183, 23.

עמינדב, ח. (1985) עמדות בישראל כלפי פיגור שכלי כפונקציה של אתניות, מרכיבי העמדה ורמת

הפיגור . עבודת דוקטורט, החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת בר אילן.

פלדמן, ד' (2002) התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות-התשנ"ח 1998 ירושלים : משרד המשפטים.

קנדל, י' (2008). יחסה ועמדותיה של החברה החרדית במדינת ישראל כלפי הילד החרגי. מורשת

ישראל, 5, 177-186.

רבין, ר' (1992) עמדות מעסיקים וסביבת עבודה כגורמים בשיקום תעסוקתי של אנשים עם פיגור שכלי. עבודת גמר לקבלת תואר " מוסמך לעבודה סוציאלית". אוניברסיטת חיפה.

רון, ח' (2005) חינוך מיוחד : ביחד או לחוד?!. הד החינוך, 79, 32-37.

רייטר, ש' וגולדמן, ט' (1998). הצעה ל"יזמות עסקית " כמודל תעסוקתי המבוסס על מושג איכות חיים- הבטים שיקומיים וחינוכים. סוגיות בחינוך המיוחד ובשיקום, 13(1), 50-61.

רימרמן, א' וינאי, מ' (1997). עמדות מעסיקים כלפי העסקתם של אנשים הלוקים בפיגור שכלי. בטחון סוציאלי, 49, 52-64.

רימרמן, א' וארטן ברגמן ט' (2005). חקיקת זכויות נכים ויישומה בישראל- מגמות וכיוונים

עתידיים. בטחון סוציאלי, 69, 11-31.

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, (התשס"ב-2002)

שורצלווד, י' (2000). עמדות. בתוך פסיכולוגיה חברתית, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.

Au KW, Man DW. (2006) Attitudes toward people with disabilities: a comparison between health care professionals and students. *International Journal of Rehabilitation Research* Jun; 29(2)155-160.

Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 29-37

Bruyere, M.S., Erickson, W.A., Vanlooy, S.A., Sitaris, E., Cook, J.A., Burke, J., Farah, L., & Morris, M. (2002). Employment and Disability Policy: Recommendations for a Social Sciences Research agenda. *Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities*.

Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., & Peterson, C. (2000). Employers Attitudes Toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *The Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.

Gilmore, L. A. , Campbell, J & Cuskelly, M. (2003) Developmental expectations, personality stereotypes, and attitudes towards inclusive education: Community and teacher views of Down syndrome. *International Journal of Disability, Development and Education* 50(1). 65-76

Favazza, P.C., & Odom, S.L (1997). Promoting Positive Attitudes of Kindergarten-Age Children toward People with Disabilities. *Exceptional Children*, 63, 405-418.

Hergenrather, K. & Rhodes, S. (2007). Exploring undergraduate student attitudes Toward persons with disabilities: application of disability social relationship.

Hernandez,B., Keys,C., & Balcazar,F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation* 66(4), 4–16.

Hernandez,B., Cometa,M.J., Velcoff,J., Rosen,J., Schober,D., & Luna,R.D.(2007) Perspectives of people with disabilities on employment ,vocational rehabilitation ,and the ticket to work program .*Journal of vocational rehabilitation* ,27, 191-202.

Henandez,B.,Mcdonanld,K.,Divilibiss,M.,Horin,E.,Velcoff,J.,Donoso,O.(2008) Reflections on the disabled workforce: focus groups with healthcare ,hospitality and retail administrators. *Employee responsibilities and rights. Journal* ,20.157-164.

Hoang,W.,Robin,S.E.,(1997).Equal access to employment opportunities for people With mental retardation :an obligation of society .*The journal of rehabilitation*, 63(1)27-33

Howarth,E.,Mann,J.R.,Zhou,H.,Mcdermott,S.,&Butkus,S.(2006) What predicts Re-employment after job loss for individuals with mental retardation? *Journal of Vocational rehabilitation* 24,183-189 .

Inge, K. J., Wehman, P., Revell, G., Erickson, D., Butterworth, J., & Gilmore, D. S. (2009). Survey results from a national survey of community rehabilitation providers holding special wage certificates. *Journal of Vocational Rehabilitation, 30*(2), 67-85.

Kobe, F.H., & Mulick, J.A. (2007) Attitudes toward mental retardation and eugenics: The role of formal education and experience. *Journal of developmental and physical disabilities*. vol 7 .19-27

Lao, T-F.J., Cheung, C-K. (1999) Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty. *International social work* .42.431-444.

Lapierre, R.T. (2010) Attitudes vs actions. *Oxford university press journal*, 39, 7-11.

Levy, J., Jessop, D., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. (1993). Determinants of attitudes of New York State employers toward the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation* ,59. 49–54.

Loprest, P., & Maag, E. (2001). *Barriers and supports for work among adults with disabilities: Results from the NHIS-D*. Washington, DC: Urban Institute.

Macahon, B.T., Roessler, R., Rumrill, P.D., Hurley, J.E., West, S.L., Chan, F., & Cralson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of occupational rehabilitation*, 18, 122-132.

Mccaughey,T.J, & Strohmer, D.S.(2005). Prototypes as an Indirect Measure of Attitudes Toward Disability Groups .*Rehabilitation Counseling Bulletin*.48(2) 89-99.

McManus, J.L.; Feyes, K.J.; Saucier, D.A. (2011). Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships* 28 (5): 579-590.

Moore,C.L.,Feist-Price,S.&Alston,R.J.(2002) Competitive employment and mental Retardation: interplay among gender, race, secondary psychiatric disability and Rehabilitation services. *The journal of rehabilitation*, 68,14-19.

Morgan,R.L.,& Alexander,M.(2005).The employer's perception: Employment of Individuals with developmental disabilities. *Journal of vocational Rehabilitation*, 23,39-49.

Ouellette-Kuntz, H., Burge, P., Brown, H. K., & Arsenault, E. (2010). Public attitudes toward individuals with intellectual disabilities as measured by the concept of -social distance. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23, 132

Parashar,D.Chan,F., & Leierer,S.(2008).Factors influencing Asian Indian graduate Students attitudes toward people with disabilities. *Rehabilitation counseling Bulletin*,4,229-239.

Peck,B.,&Kirkbride,L.T.(2001).Why businesses don't employ people with disabilities *Journal of vocational rehabilitation*,16,71-75.

Pierce,K.,Mcdermott,S.& Butkus,S.(2003).Predictors of job tenure for new hires with
Developmental disability. *Research in developmental disabilities,24*.369-380. Rimmerman,
A., Hozmi, B., & Duvdevany, I. (2000). Contact and attitudes
toward individuals with disabilities among students tutoring children
with developmental disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 25*(1),
13–18.

Rao,S.(2004).Faculty attitudes and students wltH disabilities in higher education:
A literature review. *College student journal,28*,191-198

Rillota,F.Nettelbeck,T.(2007)Effects of an awareness program on attitudes of
Students without an intellectual disability towards persons with an intellectual
Disability . *Journal of intellectual and developmental disability,32*.19-27

Siperstein,G.,N., Romano,N.,Mohler,A.,& Parker,R.(2006). A national survey of
Consumer attitudes toward companies that hire people with disabilities. *Journal
Of vocational rehabilitation,24*(1),3-9.

Smitha,K.,Webbera,L.,Graffama,J.,& Wilsonb,C.(2004).Employer satisfaction with
Employees with a disability: comparisons with other employees. *Journal of
Vocational rehabilitation ,21*,61-69.

Unger,D.D.(2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in the
Workforce :myth or realities?. *Focus on autism and other developmental
Disabilities,17*(1),2-11.

Unger,D.D.,Cambell,L.R.,& Macmahon,B.T.(2005).Workplace discrimination and

Mental retardation the national EEOC ADA research project. *Journal of vocational rehabilitation*,23,145-154.

Ward,A.C.,& Baker,P.M.A.(2005).Disabilities and impairments: strategies for

Work place integration. *Behavioral ,Sciences & the law*,23(1,143.)

Yazbeck,M.,Mcvilly,K.,Parmenter,T.R.(2004).Attitudes toward people with intellectual

disabilities .*Journal of disability policy studies*.15.97-111

10.נספחים

שאלון למעסיק

למעסיקה/ה שלום רב,

הנד מתבקש/ת לענות על מספר שאלות :

א.מין 1. זכר

2.נקבה

ב.גיל _____ שנים

ג.מצב משפחתי 1.רווק

2.נשוי

3.גרוש

4.אלמן

ד.השכלה 1.אקדמאית

2.תיכונית

3.מקצועית

4.אחרת(פרט)_____

ה.האם הינך יליד הארץ 1.כן

2.לא

ו. האם במשפחתך הקרובה יש אדם עם פיגור שכלי 1.כן

2.לא

- ז. תחום התמחותה של החברה
1. תעשייה
2. מסחר
3. שרותים

ח. מספר העובדים _____

ט. האם החברה מעסיקה או העסיקה בשלוש השנים האחרונות אנשים עם פיגור שכלי?

1. כן
2. לא

י. האם החובה לשלם לכל עובד שכר מינימום הרתיעה אותך מלהעסיק אדם עם פיגור שכלי?

1. כן
2. לא

י"א. האם אתה מודע לתקנות שכר מינימום מותאם* ?

1. כן
2. לא

*על-פי התקנות רשאי עובד עם מוגבלות לפנות למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד התעשייה ולבקש שיקבע לו שכר עבודה, הנמוך משכר המינימום הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שלו בפועל

בדפים הבאים תמצא/י 32 שאלות המציגות דעות שונות לגבי תעסוקתם של אנשים עם פיגור שכלי. עליך לסמן את התשובה המתאימה.

מתנגד באופן מוחלט	מתנגד מאוד	מתנגד	מסכים	מסכים מאוד	מסכים באופן מוחלט		
						העובדים הבריאים חשים מאוימים כאשר אדם עם פיגור שכלי מבצע את אותם תפקידים שהם מבצעים	1
						עובדים עם פיגור שכלי נוטים לדייק בעבודה לא פחות מעמיתיהם הבריאים	2
						שעורי התפוקה והייצור של אנשים עם פיגור שכלי יכולים להשתוות עם אלו של עמיתיהם הבריאים	3
						בד"כ עובדים בריאים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם הלוקים בפיגור שכלי	4
						התסכול אותו חווים עובדים עם פיגור שכלי במפעל, גדול מהתסכול אותו הם חווים במקום עבודה מוגן	5
						מתן עבודה במפעל לאנשים עם פיגור שכלי עלולה לגזול מקומות עבודה מעובדים אחרים	6

						7 במפעלים בתחום התעשייה והמסחר יכולים אנשים עם פיגור שכלי לרכוש כישורים חברתיים מתאימים
						8 רוב העובדים במפעל מתנגדים ליחס המיוחד אותו מקבלים העובדים עם פיגור שכלי
						9 תעסוקה במפעלים בתחום המסחר והתעשייה מעניקה לאנשים עם פיגור שכלי הזדמנות לקים אורח חיים נורמאלי
						10 סביבת המפעל גורמת לאנשים עם פיגור שכלי להסחת דעת מרובה מדי ולעיכוב תהליכים הקשורים ללימוד המקצוע
						11 לא ניתן לספק במפעל עצמו הכשרה מקצועית נאותה לאנשים עם פיגור שכלי
						12 רוב ההורים של אנשים עם פיגור שכלי מעדיפים שיועסקו במפעלי תעסוקה מוגנת
						13 במפעלים בתחום המסחר והשירותים קיימת אותה מידה של פתיחות כלפי העסקתם של אנשים עם פיגור שכלי כמו בעבודות מוגנות
						14 העסקת עובד עם הלוקה בפיגור שכלי משפרת לפעמים את המורל בעבודה

						15	כושר הייצור של העובדים מושפע לרעה כאשר הם עובדים בחברת אנשים עם פיגור שכלי
						16	העבודה בסמיכות לאנשים עם פיגור שכלי גורמת לאי נוחות ליתר העובדים
						17	מעסיקים מוטרדים מכך שהעסקת עובדים עם פיגור שכלי במפעל תוביל לירידה בתפוקה הכללית של המפעל
						18	השכר אותו מקבל העובד עם פיגור שכלי במפעל מסייע לו לשפר את איכות חייו
						19	אצל עובדים עם פיגור שכלי קיימות בעיות הגעה וחזרה מהעבודה
						20	אנשים עם פיגור שכלי אינם מעורבים מבחינה חברתית עם יתר העובדים
						21	באמצעות תמיכה נאותה יכולים אנשים עם פיגור שכלי להיות עובדים רגילים מן השורה
						22	סביבת המפעל מגבירה את כושר הייצור של אנשים עם פיגור שכלי
						23	לעיתים תכופות תתרחש התנהגות לא הולמת או ניצול של אנשים עם פיגור שכלי בעבודה
						24	אנשים עם פיגור שכלי נוטים להעדר פעמים רבות מהמפעל.
						25	הכשרה במקום העבודה

						במפעל הנמצא ליד מקום המגורים מועילה במיוחד לאנשים עם פיגור שכלי	
						לא ניתן להפיק תועלת מרובה מהכשרתם של אנשים מפגרים במפעל מכיוון שהינם מתקשים לבצע מגוון רחב של עבודות	26
						מעסיקים אינן מגלים בדרך כלל התלהבות ורצון להעסיק אנשים עם פיגור שכלי	27
						קשיי הסתגלות לעבודה של אנשים עם פיגור שכלי מתמתנים בסביבת עבודה במפעל	28
						לעולם לא תוכל הכשרה שמקבל אדם עם פיגור שכלי להכינו לעבודה במפעל	29
						מגע עם אנשים עם פיגור שכלי במפעל מעודדת התייחסות חיובית מצד שאר העובדים	30
						סביבה "דמוית עבודה רגילה" מתאימה יותר להכשרה של עובדים עם פיגור שכלי מאשר הכשרה בתוך המפעל	31
						ניתן לאמן אנשים עם פיגור שכלי לעבודה תחרותית במפעל	32

לפניך ארבע שאלות אודות תכיפות ואיכות המגע עם אנשים עם פיגור שכלי (בינוני וקל). נא הקפד לענות על כל השאלה בנפרד ביחס לתדירות המגע שלך עם האדם עם פיגור שכלי קל ובינוני.

33. מהי תכיפות המגע שלך עם אדם עם פיגור שכלי קל*

יומית	שבועית	פעם בחודש	פעם ב 3 חודשים	פעם ב 6 חודשים	פעם בשנה	אין מגע
1	2	3	4	5	6	0

34. מהי תכיפות המגע שלך עם אדם הלוקה בפיגור בינוני **

יומית	שבועית	פעם בחודש	פעם ב 3 חודשים	פעם ב 6 חודשים	פעם בשנה	אין מגע
1	2	3	4	5	6	0

35. מהי איכות הקשר שלך עם אדם עם פיגור שכלי קל*

חיובית מאוד	חיובית	ניטרלית	שלילית	שלילית מאוד	אין מגע
1	2	3	4	5	0

36. מהי איכות הקשר שלך עם אדם עם פיגור בינוני**

חיובית מאוד	חיובית	ניטרלית	שלילית	שלילית מאוד	אין מגע
1	2	3	4	5	0

רמת פיגור שכלי באדם נקבעת בהתאם ליכולת תפקודו בתחומים כגון תקשורת, עזרה עצמית, חיי יומיום, בריאות ובטיחות, תפקודים עיוניים, פנאי, תעסוקה, הכוונה עצמית, מיומנויות חברתיות ושימוש במשאבי סביבה

פיגור קל (חינוכיים-שיקומיים): עצמאיים במרבית תחומי היומיום. זקוקים לתמיכה נקודתית בלבד במצבי שינוי או משבר.

פיגור בינוני (אימוניים): זקוקים לתמיכה מוגבלת בכל תחומי היומיום הניתנת באופן קבוע לתקופות זמן קצרות כדי ללמוד ולהתאמן ולהיות מוכשרים לניצול כל יכולותיהם

-על פי-משרד הרווחה- האגף לטיפול באדם המפגר-

Employers' willingness to hire a person with intellectual disability in light of the regulations for adjusted minimum wages.

Maayan Fine

Abstract

Employment has a crucial role in the individual's ability to obtain identity, status, a sense of accomplishment and self value and facilitates social interactions as well (Harpaz, 2003; Moore, Feist Price, Alston, 2003). Work fulfills social needs, maintains social relations and increases a person's sense of value (Ward & baker, 2005). It helps shape his or her personality, sense of belonging and identity. For a person with disability it provides the need to keep busy and productive and to feel included and socially accepted (Duvdevani &Naor, 2004). Persons with disabilities constitute a significant group which abstains from participating in the work force. This population has its unique obstacles (Neon, King& Welleda Tzadik, 2006): persons with mental retardation have poor personal resources, reduced options and little flexibility and freedom in choosing their ways. Employment as a rehabilitation process increases the multiplicity of their options and recovers their flexibility and freedom of choice of their way (Luria & Duvdevani, 2009).

In the last decade there is a worldwide trend of promotion of legislation that promotes equal rights for disabled people. First came the Americans with Disabilities Act (ADA) in 1990, which emphasized the state's commitment to promote equal rights in all aspects of life, including transportation, access to public buildings and employment (Avrahami &Rimerman, 2005). The ADA had worldwide influence, mainly in westerns society. It set new standards for civil rights, while protecting the interest of people with disabilities and attempting to push forward this group from the fringes of society into the mainstream (Teller, 2001).

In 2007, the Knesset passed Israeli act for the rights of people with disabilities who are employed as rehabilitated. The law forbids discrimination and also defines candidate for rehabilitation, ,

according to his or her ability to work and how their wages shall be determined. In 2002, in order to promote and encourage the integration of persons with disabilities in the open market , establishment regulations were instated for adjusted minimum wages for an employee with disability and reduced output, who is employed outside of a sheltered employment, (Alfassy 2009, Zohar 2007).

The attitude of employers have a crucial role in the employment of persons with mental retardation (Hernandez, Cometa, Velcoff, Rosen, Schober & Luna, 2007). Employers have many and diverse doubts concerning the employment of a person with mental retardation- financial concerns about the duration of training and the costs of adjustments in the workplace, social concerns for changes in work patterns following placement of a person with mental retardation (Rimerman & Yanai, 1997; Peck& Kikbrided, 2000). There are obstacles that influence the position of employers concerning the employment of a person with mental retardation, but there are employers who have a positive attitude towards employing a person with mental retardation.

The literature review shows that the bottleneck in employing a person with mental retardation has to do with exposure to this population, familiarity with it and initial employment. Previous contact and information about the disability, like in research about public opinions, have a role in improving attitudes toward these people as well as employers positions, and can improve their chance for employment (Mandler &Neon, 2003;Rimerman et al 1997; Morgan & Alexander, 2005).

The goal of this study was to examine the consequences of the regulations for adjusted minimum wages affecting the willingness of employers to employ a person with mental retardation and the factors which contribute to the formation of a positive attitude towards the person with mental retardation. For this purpose five hypothesis were checked:

- Employers who are familiar with adjusted minimum wages regulations will have more willingness to take on people with mental retardation.
- Employers with positive positions towards persons with mental retardation will express more willingness to employ such a person compared with employers with more negative attitudes.
- The higher the employers' level of education, the more they will be willing to employ a person with mental retardation.
- Employers who have prior acquaintance with a person with mental retardation will show more willingness towards employing a person with mental retardation.
- The bigger a business is (in terms of numbers of people employed) the more willingness there will be to provide employment for a person with mental retardation.

Each hypothesis were examined according to three factors: a positive influence of the work of a person with mental retardation on the business and the workers, positive consequences for the person with mental retardation following their integration in the workplace, envisioning this person as having skills and ability to adjust to work.

The study population included 79 employers in areas of industry, commerce and service; 39 employers who employ persons with mental retardation and 40 who don't.

The research tools we used included 3 questionnaires- a demographic questionnaire, a questionnaire about positions towards employing persons with mental retardation (ATEPSD) and a questionnaire about previous contact with persons with mental retardation.

The study examined the social legislation effects, in reality, the integration of persons with mental retardation in society, whether legislation is an effective tool the influences changes in the positions of potential employers concerning the employment of persons with mental retardation. The results show that employers who are familiar with the regulations for adjusted minimum wages do see person with mental retardation as competent when compared with employers who are not. Despite

this there is no direct influence of familiarity with adjusted minimum wages on willingness to employ a person with mental retardation.

This can mean that legislation is not enough to create significant change and social awareness. It is necessary to socially assimilate the idea of the importance of employment for people with mental retardation and its benefits for society.

The results of this study reinforce the existing debate in rehabilitation literature concerning the importance of demographic variables.² In our study education was not found to be a factor that have an effect on the willingness to employ persons with mental retardation and neither does the size of the business.

In addition, the results reinforce the link between familiarity and previous contact with a person with mental retardation of the employer and his willingness to employ a person with mental retardation.

This study supports a wider understanding of the factors contributing to the formation of attitudes towards persons with mental retardation and gives more information to professionals in rehabilitation about the fields that are worth strengthening and promoting in terms of initiating contact and creating familiarity in order to improve the positive attitudes towards this social group.

The conclusions of this study are a recommendation to expand the use of social marketing in order to promote the social standing of persons with mental retardation in addition to the assimilation of legislation. The idea of social marketing focuses on the effect of the marketing system on changing negative behavior patterns and the welfare of clients (Behem, 2003). Economical changes have made the market more competitive. Organizations need to be attractive not only financially but also socially and ideologically. Employing a person with mental retardation is thus doubly attractive to the employer- it costs less than the normal market minimum wages and can help demonstrate the social values and community awareness of the business.



مؤسسة 'شاليم'
لتطوير خدمات للشخص ذو
التخلف العقلي في السلطات المحلية
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות



אוניברסיטת חיפה
UNIVERSITY OF HAIFA

Employers' willingness to hire a person with intellectual disability

in light of the regulations for adjusted minimum wages.

Maayan fine

Supervised by: Prof. Ilana duvdevany

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Degree of
Master of Social Work
At Haifa University



This work was supported by a grant from Shalem Fund for Development of Services for People with Intellectual Disabilities in the Local Councils in Israel

2013