

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

שנה : 2013

מס' קטלוגי : 591

שם המגיש : מעיין פיין

שם המנחה : פרופ' אילנה דבדבני

עבודת גמר לתואר מוסמך, ביה"ס לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה

תקציר המחקר

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 אוכלוסייה 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. (רימרן 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 הלוקה 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; רימרן ואח', 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.