



استعداد أصحاب العمل لتشغيل شخص مع تخلف عقلي على ضوء

مرسومات الحد الأدنى للملاءمة من الأجور

معيار فاين

الإشراف الأكاديمي : البروفيسور إيلانه دوفوفاني

وظيفة نهائية لنيل اللقب الثاني، جامعة حيفا

2013

(الرقم في الكتالوج: 591)

يشغل العمل دوراً مركزياً وحاسماً في قدرة الأفراد على تحقيق الهوية والمكانة الاجتماعية، الإحساس بالإنجاز، وبالقيمة الذاتية. كما يمكن العمل من تحقيق نشاط تبادلي اجتماعي (هرباز Moore, Feist Price, Alston, 2003; 2003)، إذ يلبي العمل احتياجات اجتماعية، ويصون العلاقات القائمة، ويعزز القيمة الذاتية لدى الفرد (Ward & baker, 2005)، كما ويساعد في تصميم شخصيته وانتمائه وهويته. يلبي العمل للفرد ذي المحدودية حاجته لأن يكون مُنشغلاً ومنتجاً، وبالإضافة إلى حاجته للانتماء وللتقبل الاجتماعي (دوفوفاني وناؤور، 2004).

يشكل الأفراد ذوي المحدودية إحدى المجموعات المهمة التي تتغيب عن المشاركة في القوة العاملة (ناؤون، كينينغ، وفولدا تساديك، 2006). تعاني هذه الشريحة من معوقات تخصها دون غيرها: يعاني الأشخاص ذوي التخلف العقلي من شح في الموارد الشخصية، ومن خيارات قليلة، ومن غياب المرونة وغياب حرية اختيار طريقهم. العمل كسيرورة لإعادة التأهيل يرفع من خياراتهم، ويعيد لهم المرونة وحرية اختيار الطريق (لوريا ودفدافاني، 2009).

يشهد العقد الأخير نزعة عالمية لسن قوانين تعمل على مساواة الحقوق للمعاقين في العام. القانون الأول الذي سنّ في هذا المضمار هو قانون مساواة حقوق المعاقين في الولايات المتحدة الأمريكية في العام 1990 - ADA -

(Americans with Disabilities Act, 1990) والذي شدد على المسؤولية التي تتحملها الدولة في العمل من أجل تحقيق المساواة في جميع المرافق الحياتية، بما في ذلك في المواصلات، ومنتاوية البنائيات العامة، والتشغيل (أرامي وريممان، 2005).

كان لقانون مساواة حقوق ذوي المحدودية الأمريكي بالغ الأثر على المستوى الدولي، لا سيما في المجتمعات الغربية، إذ قام بتحديد معايير جديدة لحقوق الإنسان، من خلال حماية حقوق ذوي الإعاقة، وحاول النهوض بهذه الشريحة السكانية، ودفعها من هامش المجتمع إلى قلب التيار المركزي (طيلر، 2001).

في العام 2007 صادق الكنيست على قانون حقوق الأشخاص ذوي المحدودية الذي يجري تشغيلهم في إطار إعادة التأهيل، والذي ينظم حقوق ومكانة العمال ذوي المحدودية الذين يعملون في إطار إعادة

التأهيل. يحظر القانون التمييز ضد هؤلاء، ويحدّد من هم الأفراد الذين يندرجون تحت تعريف إعادة التأهيل بحسب قدراتهم في العمل، ويحدّد طريقة احتساب أجرهم. (قانون حقوق الأفراد ذوي المحدودية الذي يعملون في إطار إعادة التأهيل (تعليمات مؤقتة-) (2007). في العام 2002 وُضعت في إسرائيل مرسومات الحد الأدنى من الأجر الملائم لعامل ذي محدودية وذي قدرة عمل ناقصة، والذي يعمل في مكان عمل غير محمي، وذلك بهدف تعزيز انخراط ذوي المحدودية في العمل، وللتحفيز على انخراطهم في سوق العمل (ألفاسي، 2009، زوهر 2007)

المواقف التي يتبناها أصحاب العمل تحمل أهمية حاسمة في تشغيل الأشخاص ذوي التخلف العقلي.
(Hernandez,Cometa,Velcoff,Rosen,Schober&Luna ,2007).

تسود في صفوف المشغلين مخاوف كثيرة ومتنوعة حيال تشغيل شخص مع تخلف عقلي، بعضها مخاوف اقتصادية تتعلق بمدّة التأهيل وكلفة إدخال التعديلات على مكان العمل، ومخاوف اجتماعية في سياق تغيير أنماط العمل على ضوء إدراج شخص ذي تخلف عقلي (ريمرمان ويناوي، 1997, Peck & Kikbrided,2000). ثمة عوائق تؤثر على مواقف المشغل إزاء تشغيل شخص يعاني من تخلف عقلي، لكن بعض المشغلين يحملون مواقف إيجابية تجاه تشغيل الشخص الذي يعاني من تخلف عقلي.

يتبين من استعراض الأدبيات البحثية أن "عق الزجاجة" بكل ما يتعلق بتشغيل الشخص المتخلف عقليا يرتبط بالتعرّف على هذه الفئة السكانية، ويرتبط أيضاً بالتشغيل الاولي. يتبين من الأبحاث التي تناولت مواقف الجمهور العالم أن التواصل المسبق والاطلاع على نوع الإعاقة يحملان أهمية كبيرة في تحسين المواقف تجاه هذه الشريحة، وينسحب الأمر على مواقف المشغلين، الذين يستطيعون تحسين ظروف تشغيل هؤلاء تحسيناً بالغاً. (ماندلر وناؤون، 2003؛ ريمرمان وآخرون، 1997, Morgan & Alexander,2005).

تمثّل هدف البحث في مراجعة إسقاطات مرسومات الحد الأدنى من الأجر الملائم على قابلية المشغلين لتشغيل شخص ذي تخلف عقلي، والأسباب التي قد تساعد في بناء موقف إيجابي تجاه الشخص ذي التخلف العقلي. لذا جرى فحص خمس فرضيات:

* المشغلون من ذوي الاطلاع على مرسومات أجر الحد الأدنى الملائم ، سيعبّرون عن استعداد أكبر لتشغيل اشخاص ذوي تخلف عقلي.

* المشغلون من ذوي المواقف الإيجابية تجاه الشخص ذي التخلف العقلي سيعبّرون عن استعداد أكبر لتشغيل شخص من ذوي التخلف العقلي من المشغلين ذوي المواقف الاكثر سلبية.

* كلما تحلى المشغلون بمستوى تعليمي أعلى، سيزيد استعدادهم لتشغيل الشخص ذي المحدودية العقلية.

* المشغلون الذين سبق لهم أن تعرفوا على شخص متخلف عقليا، سيعبّرون عن استعداد أكبر لتشغيل شخص ذي تخلف عقلي.

* כלّما كانت المصلحة التجارية أكبر (في عدد العاملين) سيزيد الاستعداد لتشغيل شخص من ذوي التخلف العقلي.

بالنسبة لكل واحدة من الفرضيات جرى فحص الموقف بحسب ثلاثة مركبات: التأثير الإيجابي لعمل الشخص ذي التخلف العقلي على المصلحة والعمل، والإسقاطات الإيجابية على الشخص المتخلف عقليا على ضوء انخراطه في مكان العمل، والتعامل مع الفرد كصاحب مهارة تشغيلية، وقدرة على الانخراط في العمل.

شملت عينة الفحص 97 شخصا من مجالات الصناعة والتجارة والخدمات. 39 منهم يشغلون أشخاصا من ذوي التخلف العقلي، و 40 شخصا لا يشغلون أشخاصا من ذوي التخلف العقلي.

شملت أداة البحث ثلاثة استبيانات- استبيان ديمغرافي، واستبيان مواقف تجاه تشغيل الأشخاص من ذوي التخلف العقلي (ATEPSD)، واستبيان تواصل مع أشخاص من ذوي التخلف العقلي

قام البحث بفحص ما إذا كانت التشريعات الاجتماعية تؤثر عمليا على المكانة الاجتماعية للشخص ذي التخلف العقلي وعلى دمجهم في المجتمع، وهل يشكل التشريع أداة ناجعة بما فيه الكفاية للتأثير على تغيير مواقف المشغلين تجاه تشغيل أشخاص يعانون من تخلف عقلي. تُظهر نتائج البحث أنّ المشغلين الذين اطلعوا على مرسومات الحد الأدنى للملازم من الأجور يتعاملون مع الفرد ذي التخلف العقلي كشخص ماهر من الناحية التشغيلية، مقابل المشغلين غير المطلعين على هذه المرسومات. على الرغم من ذلك ليس ثمة تأثير مباشر للدراية بهذه المرسومات على الاستعداد لتشغيل شخص من ذوي التخلف العقلي.

يمكن الاستنتاج من ذلك أنّ القانون ليس كاف بحد ذاته لخلق تغيير فعلي ووعي اجتماعي. ثمة حاجة لاستدخال اجتماعي لأهمية تشغيل ذوي التخلف العقلي، على ما يحمله الأمر من جوانب إيجابية.

تُعزّز نتائج البحث الخلاف القائم في الأدبيات المهنية (التي تتناول إعادة التأهيل) حول أهمية المتغيرات الديمغرافية. لم يُظهر البحث وجود تأثير لمركب التحصيل العلمي على الاستعداد لتشغيل أفراد من ذوي التخلف العقلي، ولم يشكل حجم المصلحة التجارية مُركبا يؤثر على الاستعداد للتشغيل.

إلى ذلك تُعزّز نتائج البحث العلاقة بين مركب التعارف والتواصل المسبق من قبل المشغلين مع شخص من ذوي التخلف العقلي والاستعداد لتشغيل شخص كهذا في المصلحة.

يساهم البحث في تأسيس فهم أوسع للعوامل التي تؤدي إلى بناء المواقف تجاه ذوي التخلف العقلي، ويوفّر معلومات إضافية للعاملين في مجال إعادة التأهيل حول المجالات التي تدعو الحاجة فيها إلى تعزيز وتطوير الاتصال والتعارف بغرض تحسين المواقف الإيجابية تجاه هذه الشريحة السكانية.

يقترح البحث توسيع استخدام التسويق الاجتماعي بغرض الارتقاء بمكانة ذوي التخلف العقلي، بالإضافة إلى تذويت التشريعات ودمجها في المجتمع. يتمحور منهج التسويق الاجتماعي حول تأثير الحملة التسويقية على تغيير أنماط سلوك سلبية وعلى رفاهية الزبائن (بوهام، 2003). على ضوء التغييرات الاقتصادية أصبح السوق على درجة أعلى من التنافس. يُطلب من كلّ منظمة أن لا تكون جذابة من



الناحية الاقتصادية فحسب، بل أيضا من الناحيتين الاجتماعية والعائلية. بحد ذاته، يقدم تشغيل الفرد ذي التخلف العقلي للمصلحة التجارية مكسباً مزدوجاً- تشغيل فرد بأجر يقل عن أجر الحد الأدنى، وتسويق المصلحة كذلك التي تنزّين بغير اجتماعية ومسؤولية تجاه المجتمع المحلي الذي تتواجد داخله.