

**Universitatea “Babeș-Bolyai”  
Facultatea de sociologie și asistență socială**

**Aspecte sociale și legale ale angajării  
persoanelor cu dizabilități mintale în  
Israel**

**Rezumat**

**Conducător de doctorat:  
Professor Dr. Maria Roth**

**Student-doctorand: Yariv Vinzer**

**2013**

# Conținut

	<b>INTRODUCERE</b>	1
<b>I.</b>	<b>PERSPECTIVE TEORETICE</b>	8
I.1.	Cadrul conceptual	8
I.1.1.	Contextul politic și social al abordării dizabilității mintale	8
I.1.2.	Dreptul la o muncă demnă	9
I.2.	Contextul istoric, politic și social al evoluției “ dizabilității mintale”	13
I.2.1.	Diverse definiții ale dizabilității mintale	14
I.2.2.	Definirea dizabilității mintale	17
I.2.3.	Schimbarea paradigmei în înțelegerea dizabilității mintale	21
I.2.4.	Schimbarea percepției: de la Retardare la Dizabilitate	22
I.2.5.	Inteligența de a atribui semnificație diferențelor individuale	26
I.2.6.	Câteva aspecte lingvistice ale termenului “Retardare mintală”	30
I.3.	Statutul persoanelor cu dizabilități mintale în societate	32
I.3.1.	Perspective filosofice	34
I.3.2.	Perspective culturale	34
I.4.	Munca drept resursă socială	36
I.4.1.	Semnificația muncii ca valoare în viața umană	36
I.4.2.	Rolul muncii în viața umană	39
I.5.	Dreptul la muncă - Perspective legale	40
I.5.1.	Dreptul legal la muncă	40
I.5.3.	Drepturi sociale și economice	42
I.6.	Persoanele cu dizabilități pe piața muncii - Perspective sociale	47
I.6.1.	Prejudecățile împotriva persoanelor cu dizabilități mintale	47
I.6.2.	Abordări critice ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale	48
I.6.3.	Excluderea persoanelor cu dizabilități mintale din societate	49
I.6.4.	Semnificația angajării în domeniul social	53
I.6.5.	Perspectivele practice ale excluderii sociale a persoanelor cu dizabilități mintale	55
I.6.6.	Tipologia atitudinilor politicilor și serviciilor publice	58
I.7.	Persoanele cu dizabilități pe piața muncii	60
I.7.1.	Comparația aspectelor legale și aplicate	60
I.7.2.	Integrarea persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii:	74

	Perspective aplicate	
I.8.	Bariere împotriva integrării persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii - Perspective teoretice	88
I.8.1.	Atitudini față de persoanele cu dizabilități mintale	88
I.9.	Bariere împotriva integrării persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii - Constatări empirice	90
I.9.1.	Stigmatizarea și prejudecata față de dizabilitățile mintale	90
I.9.2.	Atitudinile angajatorilor față de persoanele cu dizabilități mintale	96
I.9.3.	Abordarea schimbării atitudinilor față de persoanele cu dizabilități mintale	98
I.10	Concluzii asupra cadrului conceptual	101
<b>II.</b>	<b>METODOLOGIA</b>	102
II.1.	Obiectivele cercetării	102
II.1.2.	Întrebările cercetării	104
II.2.	Paradigma cercetării	104
II.3.	Cercetarea calitativă	106
II.3.1.	Caracteristici ale cercetării calitative	106
II.3.2.	Cercetarea calitativă versus cercetarea cantitativă	107
II.3.3.	Considerații asupra alegerii paradigmei cercetării	108
II.4.	Designul cercetării - Aspectele sociale și legale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale	110
II.5.	Populația investigată și metoda de eșantionare	111
II.6.	Metodele de cercetare și instrumentele de cercetare	116
II.6.1.	Cercetarea documentară	116
II.6.2.	Analiza documentară – înainte de interviuri	116
II.6.3.	Interviul	117
II.6.4.	Interviul semi-structurat	119
II.6.5.	Procesul de interviu	119
II.7.	Analiza datelor	120
II.7.1.	Analiza calitativă a datelor	120
II.7.2.	Analiza de conținut	121
II.7.3.	Criterii ale cercetării calitative și culegerii de date -	122

	Triangularea, Validitatea, Fiabilitatea and Generalizabilitatea	
II.8.	Rolul și implicarea cercetătorului	127
II.9.	Considerații etice	128
<b>III.</b>	<b>CONSTATĂRI</b>	130
	Atitudinile față de angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană	130
	Etapă I: Analiza documentelor legale: Aspectele legale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale în Israel	131
III. 1.	Constatările care decurg din întrebarea de cercetare 1: Care este structura legislativă socială privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în Israel?	131
	Etapă 2: Aspecte sociale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale în Israel	134
III.2.	Constatările care decurg din întrebarea de cercetare 2: Ce percepții există în societatea israeliană privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale ?	134
III.2.1.	Aspecte sociale	135
	Category 1: Percepția emoțională <i>“Pentru inimă și pentru suflet”</i>	135
	Category 2: Ideologia și educația: <i>“Totul începe cu educația acasă”</i>	141
	Category 3: <i>Respectul și aprecierea “Bravo lui B. că l-a angajat”</i>	137
	Category 4: Protecție și îndrumare – <i>“Și tu trebuie să îi spui...spune-i că trebuie să fie băiat bun, și să zâmbească tot timpul ”</i>	138
	Category 5: Responsabilitate: <i>“Și eu sunt responsabil - dimineța, să ajung la servicii la timp, să îmi fac munca ”</i>	139
	Category 6: Împotrivire și dificultate: <i>“Au existat anumite elemente (angajatori) aici care s-au împotrivit”</i>	140
	Category 7: Stereotipuri și prejudecăți <i>“Și să introducă, sufletele acelea, știi...în propria afacere ”</i>	141
	Category 8: Cerere de sprijin instituțional: <i>“Statul trebuie să aibă grijă de toți cetățenii săi”</i>	142
	Category 9: Povara economică <i>“Economic, nu merită să angajezi acele persoane”</i>	143

	Categoria 10: O abordare egalitaristă - <i>“Persoanele cu dizabilități mintale sunt la fel cu ceilalți oameni”</i>	144
III.2.2.	Tema aspectelor legale așa cum sunt ele percepute de respondenți	145
	Categoria 1: Legile de stat impuse cu forța nu vor fi utile : <i>“... Cu siguranță ceva ce nu se poate impune cu forța”</i>	151
	Categoria 2: Abordarea respectuoasă: <i>“Angajarea pe baze deplin egale”</i>	151
	Categoria 3: Preocuparea pentru viitor: <i>“ Consider că trebuie să existe condiții respectabile pentru ei, așa încât să nu existe abuzuri ”</i>	152
	Categoria 4: Încurajare prin acordarea de facilități: <i>“ Ar trebui să primească facilități așa încât să se merite să angajeze persoane cu diabilități intelectuale ”</i>	153
III.3.	Constatările care decurg din întrebarea de cercetare 2.1: Care sunt dificultățile asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități mintale ?	150
	Categoria 1: Starea de normalitate: <i>“Dacă lucrează copilul meu, înseamnă că este normal”</i>	151
	Categoria 2: Contribuția la societate: <i>“Mediul apropiat de angajator învață să-i accepte pe cei care sunt diferiți”</i>	153
	Categoria 3: Angajarea ca drept civic fundamental de a participa pe piața muncii: <i>“El trăiește aici, aceasta este țara lui”</i>	155
	Categoria 4: Dificultăți în mediul de lucru: <i>“Angajatorul trebuie să aibă foarte multă răbdare și să investească o mulțime de resurse”</i>	156
	Categoria 5: Aparențele sunt ca un stigmat: <i>“E vorba de - Să începem cu aparența care e uneori - acesta este stigmatul pe care l-am menționat. Depinde de nivelul lui”</i>	159
	Categoria 6: Dificultăți în căminul persoanei cu dizabilități mintale: <i>“Se luptă cu familia, cu părinții, cu mediul”</i>	161
	Categoria 7: A Un strigăt disperat de schimbare în societate: <i>“Ceva puternic, care va reverbera și va produce o schimbare”</i>	163
	Categoria 8: Dilema privind legislația: <i>“Moral, n-ar trebui să spun asta, dar dacă oamenii obțin reduceri de taxe, îi vor angaja”</i>	167

III.4.	Constatări privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale	170
	Categoria 1: Evaluarea /Scalarea capacităților cognitive - <i>Angajarea variază; vorbim de dizabilități de la ușoare la medii</i>	171
	Categoria 2: Angajarea este adaptată la nivelul de dizabilitate <i>“Depinde de nivelul de dizabilitate”</i>	171
	Categoria 3: Dizabilitatea mintală duce la incapacitatea de muncă: <i>“Eu nu îi pot plasa într-o companie de telefonie mobilă alături de personalul responsabil de software”</i> .	172
	Categoria 4: Angajarea depinde de trăsături cognitive și de personalitate, <i>“Cât de mult înțelege el/ ea realitatea, judecata”</i>	173
III.5.	Constatările care decurg din întrebarea de cercetare 2.2: Care sunt dificultățile percepute asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități mintale ?	174
	Categoria 1: Munca drept obicei în viață: <i>“Nu știu, m-am obișnuit.”</i>	175
	Categoria 2: Munca drept sursă de venit: <i>“Încerc să-mi asigur traiul.”</i>	176
	Categoria 3: Munca drept modalitate de evitare a plictisului: <i>“E plictisitor acasă.”</i>	176
	Categoria 4: Munca drept oportunitate de a învăța: <i>“Înveți mai multe lucruri și asta e important.”</i>	177
	Categoria 5: Munca drept oportunitate de a-ți face prieteni: <i>“Ajugi să îi cunoști, și încet... ei... îți devin prieteni.”</i>	177

	Categoria 6: Totala supunere față de angajator: “ <i>Fac tot ce mi se spune să fac.</i> ”	178
<b>IV.</b>	<b>DISCUTAREA REZULTATELOR</b>	<b>180</b>
IV.1.	Perspectivile sociale	181
IV.1.1.	Percepțiile emoționale	181
IV.1.2.	Ideologia și educația	182
IV.1.3.	Aprecierea și respectul	183
IV.1.4.	Protecția și îndrumarea	184
IV.1.5.	Responsabilitatea și răspunderea	185
IV.1.6.	Împotrivirea și dificultatea	186
IV.1.7.	Stereotipurile și prejudecățile	187
IV.1.8.	Cererea de sprijin instituțional	188
IV.1.9.	Povara economică	189
IV.1.10.	Abordarea egalitaristă	190
IV.2.	Aspectele legale	191
IV.2.1.	Legile de stat impuse cu forța nu vor fi utile	191
IV.2.2.	Abordarea plină de respect	191
IV.2.3.	Preocuparea pentru viitor	192
IV.2.4.	Încurajarea prin acordarea de facilități	194
IV.3.	Constatările care decurg din interviurile cu reprezentanții sistemului de sprijin	195
IV.3.1.	Starea de normalitate	196
IV.3.2.	Contribuția la societate	197
IV.3.3.	Angajarea ca drept fundamental pentru dezvoltare și contribuție	198
IV.3.4.	Dificultăți în mediul de lucru	199
IV.3.5.	Stigmatizarea	200
IV.3.6.	Dificultăți în căminul persoanelor cu dizabilități mintale	201
IV. 4.	Apelul la o schimbare în societate	202
IV.5.	Dilema privind legislația	203
IV.6.	Scara capacităților cognitive	205
IV.7.	Angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în Israel	206
<b>V.</b>	<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI</b>	<b>207</b>
V.1	Concluzii factuale	207
V.2.	Concluzii conceptuale: de la mis-percepții la o schimbare a percepțiilor	210
V.2.1.	Legea care încurajează angajarea persoanelor cu dizabilități mintale	210
V.2.2.	Propunerea de lege	212
V.2.3.	Principalele principii ale propunerii de lege	213
V.3.	Implicațiile și recomandările	214
V.4.	Cercetarea viitoare	216
V.5.	Limitele cercetării	216

V.6.	Contribuția la cunoaștere	217
	Referințe	219
	Anexe	236
<b>Lista Figurilor</b>		
<b>Figura 1</b>	Angajarea persoanelor cu dizabilități mintale – Aspectele legale și sociale	<b>12</b>
<b>Figura 2</b>	Cercetarea calitativă și cantitativă	<b>107</b>
<b>Figura 3</b>	Rolul cercetătorului	<b>128</b>
<b>Figura 4</b>	Un model socio-legal al angajării așa cum reiese din această cercetare: Modelul inimă lângă inimă	<b>209</b>
<b>Lista Tabelelor</b>		
<b>Tabelul 1</b>	Definirea dizabilității mintale	<b>18</b>
<b>Tabelul 2</b>	Legislația americană și cea israeliană - Comparație	<b>72</b>
<b>Tabelul 3</b>	Comparația metodelor de cercetare calitativă și cantitativă	<b>109</b>
<b>Tabelul 4</b>	Cercetarea calitativă în mai multe etape	<b>110</b>
<b>Tabelul 5</b>	Profilul populației investigate: Angajatorii	<b>113</b>
<b>Tabelul 6</b>	Profilul populației investigate: Sistemul de sprijin	<b>115</b>
<b>Tabelul 7</b>	Percepțiile privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale – Aspectele sociale	<b>135</b>
<b>Tabelul 8</b>	Percepțiile privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale – Aspectele legale	<b>145</b>
<b>Tabelul 9</b>	Analiza de conținut – Interviurile cu asistenții sociali și educatorii	<b>151</b>
<b>Tabelul 10</b>	Categoriile care reies din analiza de conținut	<b>175</b>
<b>Lista de anexe</b>		
<b>Anexa 1</b>	Interviul semi-structurat cu un angajator al unei persoane cu dizabilități mintale	236
<b>Anexa 2</b>	Ghidul de interviu	241
<b>Anexa 3</b>	Reprezentarea datelor adunate prin interviul semi-structurat cu angajatorii persoanelor cu dizabilități mintale	244



## I. INTRODUCERE

Scopul acestei cercetări a fost acela de a examina, atât sub aspect juridic, cât și social, originile și percepțiile asupra angajării persoanelor cu dizabilități mintale și de a investiga eficacitatea acestora în lumina implementării lor empirice. În plus, cercetarea a vizat identificarea eventualelor eșecuri, care în cele din urmă au condus la recomandări referitoare la posibilele căi de acțiune, în sensul elaborării unor politici privind ocuparea forței de muncă, sub forma propunerii unui model social-juridic de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale. Un gol de cunoaștere a fost identificat cu privire la acest aspect. Această lucrare a încercat să afle și să încerce să îmbunătățească realitatea sumbră a unui grup social ai cărui membri s-au născut “diferit”, nu datorită alegerii cuiva, decât poate doar a naturii, iar realitatea este foarte sumbră, într-adevăr.

Obiectivele acestui studiu au fost:

- examinarea aspectelor juridice privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană
- explorarea situației actuale a percepțiilor existente în privința angajării persoanelor cu dizabilități mintale
- dezvoltarea unui model social-legal de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale pe locuri de muncă în Israel

**Întrebarea principală de cercetare: Care sunt percepțiile sociale și legale asupra angajării persoanelor cu handicap mintal în Israel?**

Demersul de cercetare a constat într-o cercetare calitativă prin metode mixte în două etape. Culegerea datelor s-a făcut prin cercetare documentară, analizând documente juridice oficiale referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități, precum și prin realizarea de interviuri semi-structurate cu angajatorii, clienții, asistenții sociali, profesorii și părinții persoanelor cu dizabilități mintale. Analiza de conținut a fost utilizată pentru a analiza datele.

Concluziile care au reieșit din analiza documentară și a interviurilor semi-structurate arată că există o dualitate a concepțiilor despre angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, pe de o parte existând un spectru de atitudini emoționale și ideologice care constituie factori adversi, exprimați prin stigmatizare și prejudecăți, iar pe de altă parte existând factori motivaționali, exprimați prin nevoia emoțională de a contribui la societate. Factorii economici ai angajării persoanelor cu dizabilități mintale prezintă, de asemenea, o dualitate, în sensul în care ei sunt împărțiți în factori adversi și factori motivaționali. Interacțiunea dintre aspectele sociale și legale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale, precum și slăbirea factorilor adversi și întărirea factorilor motivaționali prezintă, de asemenea, imaginea dorită a angajării persoanelor cu dizabilități mintale în locuri de muncă israeliene.

Aceste rezultate ar putea indica o nevoie de a legifera angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, atât punct de vedere economic, prin folosirea stimulentei pentru angajatori, cât și prin acordarea de sprijin și îndrumare, prin campanii care promovează dreptul lor la muncă și integrarea lor în societate.

**Cuvinte cheie:** persoanele cu dizabilități mintale, angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, prejudecăți, dreptul la muncă, muncă, economie.

### **Obiectivele și nucleul cercetării**

Această lucrare este produsul academic al înființării unei mișcări sociale, scriitorul fiind inițiatorul și fondatorul acesteia și, în prezent, ocupând funcția de președinte a ei. Mișcarea, o organizație non-profit, a fost înființată acum 13 ani și adoptă circa 2000 de copii din întreg Israelul. Mișcarea este formată din 500 de voluntari.

Inițiativa a fost inspirată de mama președintei mișcării, care a fost un profesor de educație specială timp de 35 de ani. Pe termen lung, activitatea de voluntariat cu persoanele cu dizabilități mintale a căutat să le îmbunătățească realitatea sumbră a vieții, îmbogățindu-le momentele recreative, încercând, de asemenea, să elimine barierele invizibile, dar foarte tangibile, dintre persoanele cu dizabilități și mediul lor social. De-a lungul anilor în care s-a desfășurat activitatea de voluntariat, s-au intensificat conștiința și perspectivele în privința centralității pieței forței de muncă ca “actor-cheie” în procesul de integrare a individului în societate.

## **Golul de cunoaștere: Semnificația muncii în viața persoanelor cu dizabilități mintale**

Trebuie să ne amintim: În ciuda recunoașterii faptului că munca are o contribuție la îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități mintale, literatura de specialitate prezintă dovezi ample că rata șomajului în cadrul acestei populații este mult mai mare decât cea a populației fără dizabilități (Fresko, 1996; Rimmerman & Duvdevany, 1999). O anchetă statistică realizată de Ministerul Israelian al Afacerilor Sociale și Serviciilor Sociale estimează că în 2007 au existat 32.000 de persoane diagnosticate ca suferind de dizabilități intelectuale. Această informație înseamnă că raportul lor în cadrul populației este de 4,5 la 1.000 de persoane în Israel (Gorbatov & Ben Moshe, 2009).

O distribuție neuniformă a populației cu nevoi speciale în documentele de poziție elaborate de către autoritățile guvernamentale creează dificultăți în prezentarea datelor exacte referitoare la categoriile de dizabilități. Cu toate acestea, se poate observa că rata de angajare a tuturor persoanelor cu dizabilități a fost de 48% în 2010, iar rata de angajare a persoanelor cu dizabilități severe a fost de 32% comparativ cu 75% în rândul populației generale (Pepperman, Departamentul pentru Integrarea Persoanelor cu Dizabilități pe Piața Muncii, 2011).

Existența unui gol de cunoaștere în problema cercetată este exprimată într-o analiză actualizată scrisă de patru cercetători de la Universitatea din Amsterdam, care afirmă, printre altele, că examinarea literaturii de specialitate arată că s-a scris puțin despre factorii care influențează angajarea tinerilor cu dizabilități care intră pe piața muncii (Ahterberg, 2009).

Acest gol de cunoaștere rezultă, printre altele, din faptul că ansamblul de cunoștințe se extinde la un număr de lumi de conținut (social, juridic, psihologic și așa mai departe), iar faptul că problema e multi-disciplinară reprezintă un obstacol în colectarea și rezumarea cunoștințelor acumulate într-o abordare teoretică.

Golul de cunoaștere trebuie să fie acoperit, pentru că atât vizavi de convențiile sociale privind semnificația existențială a integrării active pe piața muncii, cât și de dimensiunea populației cu nevoi speciale, societatea nu a fost în măsură să instituie

mecanisme care să ofere o soluție cuprinzătoare, aplicabilă pentru fenomenul cercetat, în ciuda dinamicii progresului din toate zonele vieții. Mai mult decât atât, dincolo de daunele personale și economice cauzate acestei populații, mulți dintre cei angajați în domeniu și factorii de decizie nu își dau încă seama de potențialul economic al muncii persoanelor cu dizabilități, precum și de anvergura pierderilor de producție ca urmare a ratei scăzute a angajării și a ratei ridicate de șomaj în rândul persoanelor cu dizabilități caracteristice acelei populații.

Reducerea golului de cunoaștere devine importantă în lumina aderării Israelului la OECD în octombrie 2010, precum e și faptul că Israelul nu poate ajunge la nivelul producției cap de locuitor a primelor 15 țări dezvoltate lume decât dacă are loc o schimbare de anvergură în angajarea de persoanele cu dizabilități (Pepperman, Departamentul pentru Integrarea Persoanelor cu Dizabilități pe Piața Muncii, 2011).

Prin urmare, această realitate problematică a angajării stabilește provocarea de a lupta pentru dezvoltarea unui model legal-social aplicabil în vederea creșterea ratei de angajare a persoanele cu dizabilități mintale pe piața de muncă israeliană.

În timpul procesului de scriere a acestei teze, Biroul Central de Statistică a publicat date noi care afirmă că mai mult de 50% dintre persoanele cu dizabilități grave în vârstă de 45 - 64 de ani (61%) din Israel sunt șomere. În 2011, 56% dintre persoanele cu dizabilități grave cu deficiențe de vedere sau de auz sau cei care nu pot merge sau cărora nu le funcționează memoria, în vârstă de 20-65 de ani, sunt șomeri, comparativ cu o rată a șomajului de 26% în rândul populației fără dizabilități. Potrivit Biroului Central de Statistică, 16% dintre adulții în vârstă de 20 de ani sau peste au un anumit grad de dizabilitate.

La vârste mai mari, 45 - 64 de ani, rata șomajului este ridicată. Dar chiar și atunci când persoanele cu dizabilități mintale sunt angajate, eele întâmpină dificultăți deoarece lucrează pentru salarii mici, 40% câștigând salariul minim pe economie. Acest lucru este, de asemenea, exprimat în sentimentele lor - 41% dintre lucrătorii cu dizabilități severe cred că ei câștigă mai puțin decât persoanele fără dizabilități, având

aceiași nivel de educație, în timp ce doar 29% dintre persoanele fără dizabilități cred aceasta. Dizabilitățile cauzează adesea dificultăți în obținerea unei educații, ceea ce, la rândul său, duce la mai puține locuri de muncă disponibile. Rata persoanelor cu dizabilități în rândul persoane fără studii este mai mare decât în rândul persoanelor cu studii, la toate nivelurile. În lipsa educației, așadar, rata șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități din Israel ar putea crește și mai mult.

Potrivit Biroului Central de Statistică, persoanele cu dizabilități suferă mai mult din cauza singurătății și sunt mai puțin ferice în viața lor personală decât persoanele fără dizabilități. 48% din persoanele cu dizabilități se simt singure destul de des sau din când în când, comparativ cu 22% dintre persoanele fără dizabilități. 19% dintre persoanele cu handicap sever simt că nu au la cine apela la nevoie sau în caz de criză, în timp ce doar 8% din persoanele fără dizabilități au acel sentiment. În general, persoanele cu dizabilități sunt de trei ori mai nesatisfăcute de viața lor decât persoanele fără dizabilități (25% față de 8%).

Dezvoltarea unui model inter-disciplinar are la bază premisa fundamentală a legii ca mecanism social convenit care poate aduce schimbări structurale pe piața muncii. Abordarea este inspirată de importante studii juridice ale dizabilității, care fac legătura dintre importante studii juridice și importante studii ale dizabilității critice, și examinează ipotezele de bază ale discursului juridic cu privire la dizabilități și rolul legii în procesele de structurare socială a acestor dizabilități. Rezultatul acestei examinări este angajarea legii în procesul de schimbare socială, deoarece această abordare privește domeniul juridic ca o scenă importantă a schimbării (Mor, 2012).

Acest plan ideatic corespunde unei gândiri care s-a concentrat pe parcursul unor ani de activitate profesională, împreună cu activitatea de voluntariat cu persoanele cu dizabilități mintale, și corespunde ipotezei de cercetare. Prin urmare, se pare că alegerea abordării critice a dizabilității și a legii drept cadru teoretic pentru studierea legislației relevante și a rezultatului său empiric este adecvată.

Vom nota pe scurt că bazele pentru abordarea critică a dizabilității au fost puse de un grup de activiști din rândul persoanelor cu dizabilități din SUA și Anglia, în anii 1970. În cadrul grupului de activiști britanici UPIAS, unde unul dintre fondatori, Michael Oliver, a fost primul care a susținut ideea unui contrast între “modelul individual” și “modelul social” al dizabilității, “dizabilitatea este ceva impus peste propriile noastre deficiențe prin modul în care suntem în mod nenesecar izolați și excluși de la participarea deplină în societate”. Drept rezultat, persoanele cu dizabilități reprezintă un grup oprimat și exclus din societate într-o manieră care nu este necesară. Cu alte cuvinte, presupusa discriminare socială se dezvoltă, deoarece societatea nu este adaptată la persoanele cu dizabilități, care au o imagine de inferioritate impusă asupra lor prin excluderea din spațiul public; așadar, societatea este cea care le transformă într-o povară socială. Această abordare decurge din separarea între deficiența medicală și societatea care pune obstacole în calea integrării, producând astfel dizabilitatea. Persoanele identificate de societate ca având o nedorită diferență sunt etichetate, iar această etichetare duce la intensificarea caracteristicii de nelegitimitate și șterge alte componente ale identității. Drept rezultat, valoarea acelor persoane care au fost etichetate scade și ele trec prin experiența unor diferite forme de discriminare și opresiune. Aceste definiții sunt produsul relativ al relațiilor de putere, și ele evoluează și se multiplică în timp (Oliver, 1990). Scopurile și obiectivele studiului au fost reliefate pe baza acestor deliberări și a contextului.

## **Obiectivele cercetării**

Obiectivele acestei cercetări sunt:

- ☒ de a explora sursele și forma actuală a percepțiilor existente în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități mintale
- ☒ de a examina aspectele legale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană
- ☒ de a dezvolta un model social-legal al angajării persoanelor cu dizabilități mintale în locuri de muncă din Israel

## Întrebările cercetării

Întrebarea principală de cercetare: **Care sunt perspectivele sociale și legale referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în Israel?**

Două întrebări de cercetare secundare sunt:

- ☒ Care este structura social legislativă în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități mintale din Israel?
- ☒ Ce percepții există în societatea israeliană în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități mintale?
  - 2.1 Cum percep angajatorii, asistenții sociali, părinții, și persoanele cu dizabilități mintale angajarea persoanelor cu dizabilități mintale?
  - 2.2 Care este percepția asupra dificultăților asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități mintale?

## II. CADRUL TEORETIC

Întrucât această cercetare privește aspectele legale și sociale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană, cadrul său teoretic a inclus concepte precum context politic și social al retardului mental, dreptul la muncă, angajarea persoanelor cu dizabilități mintale la locul de muncă, aspecte economice ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale, schimbarea atitudinilor, și stigmatizarea și prejudecățile.

### 1. Contextul politic și social al dizabilității mintale

Definiția comună dată de Asociația Americană a Retardului Mintal (AAMR) se referă la persoanele cu dizabilități cognitive ca fiind retardați mintal. În 2002, aceeași asociație a stabilit că “retardarea mintală” este o dizabilitate de deficit care debutează înainte de vârsta de 18 ani și se caracterizează prin limitări semnificative atât în funcționarea intelectuală cât și în comportamentul adaptativ. Cea de-a patra ediție a Manualului de Statistică Diagnostică (DSM) definește “retardarea mintală” ca o funcționare intelectuală sub medie, existând concomitent cu limitări asociate care afectează domenii ale competențelor adaptive, cum ar fi auto-îngrijirea, traiul în locuință, sănătatea și siguranța. Pentru a satisface criteriile, dizabilitățile trebuie să se manifeste înainte de vârsta de 18 ani. Retardul mintal este apoi definit în termeni de

funcționare comportamentală. Încercările de a defini diferite niveluri de deficiențe tind să se bazeze mai mult pe măsurători, mai ales pe testele standard de IQ (Carson, Butcher, Muneka, 1998). Această cercetare folosește termenul de “dizabilități mintale” în legătură cu persoanele cu deficiențe cognitive, mai ales pentru că acesta este termenul folosit în sferele educaționale, sociale și juridice din Israel.

## **2. Contextul politic și social al dizabilității mintale**

Piața forței de muncă este un jucător cheie în integrarea persoanelor în societate. Pe scurt, vom menționa afirmația lui Harpaz (1990), conform căruia locul de muncă are un rol important în viața individului și ocupă o mare parte din viața de adult a individului. În majoritatea societăților moderne industrializate, oamenii petrec aproximativ o treime din perioada de veghe la locul de muncă. O mare parte a timpului din rutina unui individ este petrecută cu instruirea și pregătirea activității de la locul de muncă și cu planificarea modului de îmbunătățire a condițiilor sale.

O semnificație simbolică îi este atribuită muncii în societatea occidentală modernă, dincolo rolul său ca resursă economică. Munca reprezintă un mijloc important de a obține un statut social, o rețea socială și stima de sine. Cu alte cuvinte, locul de muncă este o dimensiune care are de a face cu independența personală pe de o parte, și cu apartenența social-comunitară pe de altă parte (Gal, 2004; Jenkins, 1994; Moore, Fiest-Price & Alstone, 2002).

Semnificația muncii pentru individ poate fi împărțită în trei dimensiuni: (1) dimensiunea instrumentală, prin care oamenii muncesc pentru a-și asigura traiul și nevoile lor materiale; (2) dimensiunea nevoii umane, în conformitate cu care o persoană este caracterizată de nevoia de a face eforturi, de a studia, de a se dezvolta, de a ajunge la realizări și de a-și influența mediul; (3) nevoia de sens, conform căreia locul de muncă dă un sens vieții umane, modelează identitatea persoanei, creează stabilitate și continuitate, generează relații sociale și oferă individului un sentiment că care el sau ea face parte din mainstream-ul social (Harpaz, 1999; Kroner, 1997). Toate aceste lucruri sunt accentuate atunci când vorbim despre importanța integrării persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii, dat fiind că ele funcționează diferit de persoanele fără dizabilități, din cauza dizabilităților lor cognitive.

## **3. Angajarea persoanelor cu dizabilități mintale la locul de muncă**



În ciuda recunoașterii importanței pe care munca o pentru îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități, literatura de specialitate prezintă dovezi ample că rata șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități mintale este mai mare decât în rândul populației generale, fără dizabilități (Fresko, 1996; Rimmerman & Duvdevany, 1999). O distribuție neuniformă a populației cu nevoi speciale în documentele de poziție elaborate de către autoritățile guvernamentale creează dificultăți în prezentarea unor date exacte referitoare la categoriile de dizabilități, dar se poate, totuși, remarca faptul că rata de angajare a tuturor persoanelor cu dizabilități a fost de 48% în 2010, iar rata de angajare a persoanelor cu dizabilități severe a fost de 32% comparativ cu 75% în rândul populației generale (Pepperman, Departamentul pentru Integrarea Persoanelor cu Dizabilități pe Piața Muncii, 2011). Având în vedere importanța atribuită muncii în viața unei persoane, această cercetare urmărește să dezvolte un model pentru a spori rata de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale.

#### **4. Problemele economice ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale**

Trebuie să ne amintim că principiile pieței muncii sunt bazate pe productivitate și profitabilitate, concurența dură și tehnologia modernă și că necesită calificări înalte (Ram, 1998). Prin urmare, angajatorii nu sunt interesați să își asume “riscuri” și să investească în persoanele cu dizabilități mintale, atunci când pot angaja muncitori care se conformează normelor. Temerile privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale se concentrează pe nevoia de pregătire intensivă și sprijin constant, și pe lipsa de competențe necesare (Nietupski, 1996). Cu toate acestea, s-a constatat că angajatorii care au integrat persoanele cu dizabilități mintale au raportat că au fost satisfăcuți cu capacitățile lor (Liebster, 2003; Mandler & Gaon, 2003). Se pare că principala dificultate este de a-i convinge pe angajatori să încerce să angajeze persoane cu deficiențe mintale, pentru că o dată ce au avut această experiență, angajatorii pot aprecia contribuția angajaților lor. Angajatorii care au avut contact cu persoanele cu dizabilități sunt înclinați să le angajeze (Mandler & Gaon, 2003), iar pe de altă parte, ei ar trebui să fie încurajați din punct de vedere economic să angajeze persoane cu dizabilități mintale.

#### **5. Legea Egalității de Șanse**

În 1998 a intrat în vigoare Legea Drepturilor Egale pentru Persoanele cu Dizabilități (denumit în continuare “legea”). Atunci când a fost făcută această lege, era în vigoare Legea Egalității de Șanse la Locul de Muncă și includea o interdicție în privința discriminării pe baza atributelor înnăscute și dobândite, dar legea nu se referea la dizabilități. De fapt, până în 1998, nu a existat nici o ancoră juridică pentru interzicerea discriminării pe bază de dizabilități. Persoanele cu dizabilități au constituit într-adevăr motive de acordare a dreptului la servicii sociale, dar nu a servit ca temei pentru revendicările legate de egalitate. Legea Drepturilor Egale pentru Persoanele cu Dizabilități din 1998 a fost primul instrument juridic de creare a unui cadru adecvat pentru acțiunile privind discriminarea la locul de muncă a persoanelor cu dizabilități, și pentru acțiunile privind discriminarea în general (Ofir & Orenstein, 2002). Virtutea principală a legii este că permite conceptualizarea experienței persoanelor cu dizabilități ca o discriminare interzisă, și permite luarea de măsuri legale împotriva discriminării, deși prezintă încă multe obstacole pe drumul către realizarea acestor drepturi (Rabin Margaliot, 2000).

## **6. Stigmatizarea și prejudecata**

Persoanele cu dizabilități mintale se confruntă deseori cu atitudini generalizatoare, în cea mai mare parte negative, bazate pe concepții greșite despre ele. Aceste tipuri de prejudecăți fac persoanele cu dizabilități să fie muncitori nedorți, întrucât prezența lor la locul de muncă provoacă sentimente de disconfort și negative, din cauza temerii că ei vor avea nevoie de protecție sau de tratament special, sau din cauza concepțiilor greșite referitoare la capacitatea lor de a îndeplini anumite sarcini. Neangajarea lor este considerată a fi justificată; faptul că piața muncii este structurată într-un mod ce o face inaccesibilă lor este luat ca de la sine, iar indemnizațiile plătite acestor persoane sunt percepute ca o povară pentru societate.

## **7. Schimbarea atitudinii față de persoanele cu dizabilități**

Încercarea de a înțelege barierele care limitează posibilitățile persoanelor cu dizabilități, în general, și ale persoanelor cu dizabilități mintale, în special, de a se integra pe piața muncii ne conduce la unul dintre conceptele-cheie din psihologia socială - conceptul de “atitudine”. Conceptul de “atitudine” se referă la relațiile

persoanelor fizice cu lumea lor materială și socială, precum și cu ele însele, și tendința lor de a evalua, în mod pozitiv sau negativ, oamenii, obiectele sau problemele.

O trăsătură semnificativă a “atitudinii” este aceea că o atitudine are aspecte sociale și personale atât pozitive cât și negative. Uneori, o atitudine dă unei persoane un sentiment plăcut deși ea duce la umilirea celorlalți sau la ura față de minorități. Unele atitudini au tendința de a supra-generaliza, altele constituie prejudecăți, în timp ce altele servesc unor nevoi de personalitate cu prețul de a distorsiona realitatea. Pe parcursul vieții, originea atitudinii se uită, iar individul își dezvoltă propriile sale justificări pentru atitudini, care se bazează pe modelele anterioare. Acest proces conduce la dezvoltarea unor atitudini față de diferite grupuri de oameni, cu unele dintre acestea persoana în cauză neintrând în contact niciodată (Katz, 1983). Acesta este procesul de dezvoltare a stereotipurilor și prejudecăților, care nu se bazează pe fapte, precum și a atitudinii față de persoanele cu dizabilități mintale.

Figura 1 propune o reprezentare vizuală a cadrului teoretic și a interacțiunii dintre conceptele care conduce la întrebarea de cercetare și obiectivelor cercetării.



### **Figura 1: Angajarea persoanelor cu dizabilități mintale - aspecte legale și sociale**

Această cercetare se bazează pe premisa că fiecare persoană are dreptul de a ajunge la realizarea de sine prin exercitarea dreptului său la muncă. Cu toate acestea, angajarea persoanelor cu dizabilități mintale din societatea israeliană este asociată din punct de vedere legal cu absența din legislație a unor prevederi pentru persoanele cu dizabilități mintale, care depind de bunăvoința angajatorilor. Cu toate acestea, angajatorii privesc gestionarea afacerilor în termeni de creștere economică și de profitabilitate ca principal aspect al afacerii lor. Angajarea persoanelor cu dizabilități mintale implică, de asemenea, dificultăți care decurg din atitudinile negative, stigmatizarea și prejudecățile din partea mediului. Scopul principal al acestei cercetări este de a dezvolta un model legal și social care va permite persoanelor cu dizabilități mintale să fie angajate.

Având în vedere că angajarea este “componenta cheie” în experiența persoanelor cu dizabilități mintale privind integrarea lor în mediul lor social, examinarea prevederilor existente pentru angajarea persoanelor cu dizabilități (cu accent pe dizabilitățile mintale) și investigarea aplicabilității lor va duce la recomandări pentru elaborarea de politici privind angajarea, sub forma unui model social-juridic propus pentru angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, care ar putea întruni condițiile politicii

declarate. Cu alte cuvinte, o practică aplicată, bazată pe principiile ideatice convenite, care încercă să străpungă barierele dintre “intenție” și “practică” sub forma unei reglementări reprezintă o politică de muncă aplicabilă pentru creșterea numărului de persoane cu dizabilități mintale care sunt active pe piața muncii.

### **III. METODOLOGIA DE CERCETARE**

#### **III.1. Paradigma de cercetare**

Pentru această cercetare a fost aleasă o paradigmă de cercetare calitativă prin multiple metode, poli-etapizată, ca urmare a convingerii că această abordare oferă cele mai potrivite premise pentru investigarea temei de cercetare, fiind adecvată resurselor de conținut și examinării lor în cea mai mare profunzime.

Tzabar Ben-Yehoshua (2001) definește “cercetarea calitativă” ca o cercetare cu participanții, nu despre ei, și susține că aceasta este o abordare de cercetare adecvată atunci când se dorește să se investigheze percepțiile, atitudinile și acțiunile indivizilor și să se ajungă la o înțelegere profundă a fenomenelor. Richardson (1996) consideră că această abordare de cercetare este relevantă mai ales în situațiile în care este esențială o examinare a problemelor complexe întrucât investigarea lor printr-o cercetare bazată pe experiment va rezuma concluziile exprimate cantitativ dar nu va surprinde fenomenul cercetat, și, prin urmare, nu va putea descrie o imagine atotcuprinzătoare a interpretărilor care stau la baza acestuia. Creswell (1998) consideră cercetarea calitativă ca un proces necesar pentru înțelegerea societății umane. Prin utilizarea acestui demers de cercetare, cercetătorul poate construi o imagine clară și completă a informațiilor colectate în mediul natural, prin intermediul interviurilor, rapoartelor, observațiilor și așa mai departe (Manen, 1997; Thyer, 2011).

Având în vedere că metoda de cercetare calitativă se concentrează pe înțelegerea esenței și semnificației fenomenelor, s-a pornit de la convingerea că trebuie să combinăm discursul direct cu persoanele afiliate la fenomenul cercetat și dovezile documentare adunate despre acesta, dat fiind că cercetarea vizează o realitate complexă, aceea a persoanelor cu nevoi speciale, și percepțiile din societatea israeliană în ceea ce privește angajarea persoanelor cu nevoi speciale. Prin urmare, aceasta este o cercetare calitativă prin mai multe metode, iar culegerea datelor a combinat cercetarea documentară cu analiza documentelor juridice oficiale referitoare

la angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, și a interviurilor semi-structurate cu angajatorii persoanelor cu dizabilități mintale de la locul de muncă, sistemul de susținere, precum și cu persoanele cu dizabilități mintale.

### III.2. Populația investigată

**Tabelul 1: Profilul populației investigate - Angajatorii și angajații**

Angajați cu dizabilități mintale	Profesie	Tip de afacere	Educație	Vârsta/Sexul	Nume/Cod
1	Consultant de asigurări	Birou	Liceu	51 feminin	1
1	Designer urban	Birou	Masterat	38 feminin	2
2	Manager de tură	Restaurant	B.A	20 feminin	3
2	Proprietar	Restaurant	Contabil	40	4
1	Manager birou de asigurări	Birou	Liceu	54 feminin	5
2	Chelneriță	Restaurant	Liceu student	16 feminin	6
3	Manager de personal	Aprovizionarea alimentară	Masterat	53	7
1	Agent de asigurări	Birou	Liceu	51	8
5	Proprietar	Restaurante	Licență	50	9
Client	Evaluator imobiliar	Evaluator imobiliar	Licență	47	10
Handicapat mintal	Chelner	Restaurant	Școală de educație specială	37	11
5	Bucătar	Pizzerie	Liceu	45	12
2	Proprietar	Protecția autovehiculelor	Liceu	45	13
Handicapat mintal	Dezmembrarea și repararea scaunelor de autovehicule	Protecția autovehiculelor	Școală de educație specială	44	14
Handicapat mintal	Întreținere și curățenie	Protecția autovehiculelor	Școală de educație specială	29	15
2	Manager Logistică	Companie de electricitate	Academice	63	16
	Manager de Marketing	Producția de vin	Masterat în comunicare	26 feminin	17
2	Manager	Aprovizionarea alimentară	Tehnician de refrigerare	48	18
57	Manager de personal	Companie de electricitate	Economist	66	19
5	Manager de Department	Companie de electricitate	Managementul afacerilor	42	20
7	Manager de Design și Supervizare	Companie de electricitate	Inginer electrician	51	21
4	Manager Logistică	Companie de electricitate	Logistică	52	22
Handicapat mintal	Aranjamente florale	Firmă de cadouri	Școală de educație specială	48	23
50	Manager de personal	Bancă	Masterat / Brigadier General în IDF-manager de personal	54	24
3	Manager de Department	Bancă	Masterat în Economie	53	25
1	Manager de vânzări	Firmă de cadouri	Liceu	33 feminin	26
30	Proprietar	Firmă de cadouri și pepinieră de	Liceu	40	27

		grădinarit			
2	Manager General	epozitareaD alimentelor	Liceu	42	28
25	Proprietar	Producția de vin	Masterat în Economie și Managementul afacerilor	35	29
2	Proprietar	Aprovizionarea alimentară	Liceu	48	30

**Tabelul 2: Profilul populației investigate: Sistemul de Sprijin**

Pregătire academică	Educație	Sex	Vârstă	Nume/Cod	
	Licență	Feminin	28	.1	<b>Asistenți sociali</b>
	Licență	Feminin	52	.2	
	Licență	Masculin	40	.3	
	Licență	Feminin	41	.4	
Ofițer de probațiune	Licență	Masculin	31	.5	
Doctorat	Asistență socială	Feminin	57	.6	<b>Educatori</b>
	Licență.	Feminin	46	.1	
	Licență	Masculin	61	.2	
Doctorat	Educație și asistență socială	Feminin	58	.3	
	Masterat	Feminin	46	.4	
	Masterat Educație și asistență socială	Feminin	52	.5	<b>Părinți</b>
asistentă	Masterat	Feminin	46	.1	
Economist	Licență	Masculin	49	.2	
Doctorat	Economie și administrarea afacerilor	Masculin	54	.3	

Selecția participanților la cercetare a fost făcută prin metoda “eșantionului oportun”, care este un “eșantion convenabil”, concentrându-se pe alegerea acelor informatori care ar reprezenta cel mai bine acest fenomen în curs de investigare și care poate oferi perspective asupra fenomenului cercetat (Mason, în Shkedi, 2003).

### III.3. Designul cercetării și instrumentele cercetării

**Tabelul 3: Un design de cercetare calitativă poli-etapizat**

Populația investigată	Instrumentel e de cercetare	Tipul de cunoștințe	Sursa informației	Țelul	
	Documente, cercetarea de documentare	Cifre, procente de persoane cu dizabilități mentale, rata ocupării forței de muncă	Biroul Central de Statistică	Înțelegerea contextul social și legal al angajării a persoanelor cu dizabilități mentale din Israel	<b>Etapa 1: cercetarea documentară</b>
	Cercetarea de documentare	Legi și directive	Structura, constituțional- juridică a dreptului la		

			muncă. Analiza a legii referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități mintale		
43 intervievați	Interviuri semi-structurate cu angajatorii Interviuri semi-structurate cu asistenții sociali, cadrele didactice din școlile speciale de educație, părinții și persoanele cu dizabilități mintale	Percepțiile, atitudinile, referințele, sentimentele	Angajatorii persoanelor cu dizabilități mintale de la locurile de muncă Părinții și familiile persoanelor cu dizabilități mintale Persoanele angajate care suferă de dizabilități mintale Sistemele de sprijin - cadrele didactice și asistenții sociali	Descrierea percepțiilor din societatea israeliană în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități mintale	<b>Etapa 2: cercetarea calitativă</b>

Două instrumente de cercetare au fost folosite în acest studiu: primul instrument este acela al cercetării de documentare - realizat prin analiza datelor cantitative care s-au acumulat de-a lungul anilor și au fost publicate oficial, precum și a problemelor juridice și rapoartelor oficiale referitoare la problema cercetată, dar provenite din afara cercetării. Cercetarea documentară pare să se angajeze în analiza documentelor evidente, însă prin prezentarea datelor istorice cantitative, precum și prin interpretarea directă de către cercetător a datelor sau decizia de a prezenta date specifice, cercetătorului, ea adaugă o notă de subiectivitate acestui instrument de cercetare presupus a fi obiectiv. Acesta este instrumentul de cercetare care constituie “ramp de lansare” pentru marele salt în apele adânci ale cercetării calitative prin interviuri semi-structurate. Astfel, interviurile semi-structurate cu angajatorii persoanelor cu dizabilități mintale, și cu sistemul de sprijin, s-au bazat pe concluziile analizei documentare.

Interviul semi-structurat a fost ales deoarece permite exprimarea de intuiții, gânduri și posibilitatea de a descrie acțiunile care se referă direct la problema cercetată. Interviurile s-au desfășurat într-un cadru conversațional și au inclus întrebări care au abordat teme principale predeterminate (vezi Anexa 1). Temele s-au bazat pe



întrebările de cercetare. Cu toate acestea, interviurile au permis flexibilitate în ceea ce privește ordinea întrebărilor și deschiderea față de anumite probleme suplimentare (Creswell, 2002).

Analiza de conținut a fost folosită ca metodă de analiză a datelor obținute prin interviurile semi-structurate, încercând să ajungem la concluzii obiective asupra contextului social pe baza interviurilor transcrise. Prin urmare, analiza de conținut a datelor colectate prin intermediul interviurilor semi-structurate a fost realizată în conformitate cu modelul în șapte pași al lui Kacen și Krummer-Nevo (2010):

1. Lectura holistică a datelor;
2. Organizarea și reducerea la minimum a datelor (cartografierea inițială - vezi Anexa 2);
3. Împărțirea datelor în unități mai mici de analiză - cuvinte, expresii și fraze legate de întrebările de cercetare, obiectivele cercetării și cadrul teoretic;
4. Re-construirea datelor și conceptualizarea - categoriile au fost denumite;
5. Re-lectura holistică a datelor și conceptualizarea temei principale;
6. Verificarea datelor - datele au fost prezentate unui coleg pentru validare;
7. Redactarea

### **III.4. Rolul cercetătorului**

Se pare că nu există o modalitate de a separa cercetătorul de activitatea de cercetare pentru ca acesta să poată adopta o poziție obiectivă cu privire la fenomenele cercetate. Observatorul este parte din ceea ce observă, și este inseparabil de aceasta. Ceea ce vede observatorul va influența ceea ce el sau ea va defini, măsura și analiza (Charmaz, 2000 p.. 524 din Shkedi, 2011). Este evident că o astfel de atitudine de cercetare cu privire la natura și nivelul de implicare al cercetătorului în experiențele subiecților de cercetare ridică întrebări cu privire la nivelul de valabilitate și fiabilitate a activității de cercetare finalizate.

În ceea ce privește această activitate de cercetare, se pare că cercetătorul este foarte mult implicat în problema cercetată din cauza acțiunilor sale de voluntariat și ca jurist și președinte al unei mișcări sociale care încearcă să aducă societatea mai aproape de persoanele cu dizabilități mintale. În consecință, acest fapt se reflectă în validitatea acestei cercetări.

Aici intervine conceptul de triangulație, pe care Shkedi (2011) îl consideră un concept-cheie pentru înțelegerea importanței de a combina diferite metode în cercetare. Alți cercetători (Hammersley, 2005 Alpert, 2010, în Shkedi, 2011) subliniază că triangularea metodelor de cercetare și a surselor de informații poate spori validitatea cercetării, pentru că în acest proces, fenomenul este examinat prin două metode de cercetare. În această cercetare, angajarea persoanelor cu dizabilități mintale a fost examinată prin analiza documentelor și interviurilor semi-structurate.

### **III.5. Considerații etice**

Cercetarea a fost realizată în conformitate cu unele principii ale eticii de cercetare, care sunt comune pentru toate activitățile de cercetare: consimțământul informat a fost obținut de la toți participanții, s-a respectat anonimatul participanților, s-a obținut autorizarea de a desfășura activități de cercetare și s-a păstrat fidelitatea față de constatări, au fost respectate intimitatea și siguranța vieții private, întrucât în paradigma de cercetare calitativă, participanții nu sunt obiecte de cercetare, ci sunt mai degrabă “ceilalți” care se angajează într-un dialog cu cercetătorul. Toate aceste principii etice au fost meticolos respectate.

## **IV. CONCLUZII: Atitudinile față de muncă ale persoanelor cu dizabilități mintale în cadrul societății israeliene**

### **IV. 1: Rezultatele care reies din analiza documentară**

Pentru a înțelege structura juridică referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, au fost analizate două legi importante, și anume, Legea Drepturilor Egale pentru Persoanele cu Dizabilități din 1998, și Legea pentru Persoanele cu Dizabilități din America (ADA, 1990). Analiza documentară a arătat că legea israeliană nu se referă în mod special la persoanele cu dizabilități mintale, întrucât legea se referă la dizabilități în general. Mai mult decât atât, chiar dacă există o legislație care instituționalizează angajarea persoanelor cu dizabilități mintale, nu există nici un fel de punere în aplicare a acestei legi. Prin urmare, nu există nici o lege care impune angajarea persoanelor cu dizabilități mintale. O altă constatare care decurge din analiza documentară este că persoanele cu dizabilități mintale sunt excluse în mod special, deoarece nu există nici voința, nici vreo acțiune întreprinsă de stat pentru a reduce decalajele sociale.

Deoarece statul Israel se mulțumește cu acordarea indemnizațiilor pentru persoanele cu dizabilități mintale, și, de fapt, nu există nici o lege care poate forța angajarea lor, se poate spune că statul a legiferat angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale, dar nu a emis există reglementări asupra aplicării operative a legii. Pe scurt, statul Israel percepe cu persoane dizabilități intelectuale ca persoane de nivel inferior.

## IV.2: Rezultatele care decurg din interviurile semi-structurate

Analiza de conținut a datelor a conturat o imagine mixtă, în care societatea israeliană este foarte conștientă și sensibilă la ideea drepturilor persoanelor cu dizabilități de a fi angajate, pe de o parte, însă există dificultăți pe care le implică angajarea acestora, atât pentru angajatori cât și pentru angajați, pe de altă parte. De asemenea, s-a constatat că percepțiile cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități implică un nivel ridicat de emoție, ideologie și educație, responsabilitate și conștientizare a necesității de protecție și îndrumare, pe de o parte, a acestor persoane, și de conștientizare a rezistenței și poverii economice pe care angajarea lor le presupune, pe de altă parte. Acest capitol prezintă concluziile care apar din analiza de conținut a interviurilor realizate cu angajatorii persoanelor cu dizabilități intelectuale. În primul rând, vor fi prezentate aspectele sociale, acestea fiind urmate de aspectele legale.

### IV.2.1 Aspectele sociale

Analiza de conținut a interviurilor realizate cu angajatorii persoanelor cu dizabilități intelectuale a conturat o temă majoră care include cele 10 categorii prezentate în Tabelul 4.

**Tabelul 4: Percepțiilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale - Aspectele sociale**

Ambivalența privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale: Împărțite între emoțional și rațional		Teme
6. Împotrivire și dificultate <input checked="" type="checkbox"/> “Au existat anumiți factori care s-au opus”	1. Percepții emoționale: <input checked="" type="checkbox"/> “Pentru inimă și suflet”	<b>Categorii</b>
7. Stereotipii și prejudecăți <input checked="" type="checkbox"/> “Și să introducă, sufletele acelea, știi...în propria afacere”	2. Ideologia și educația <input checked="" type="checkbox"/> “E o misiune pentru mine” <input checked="" type="checkbox"/> “Educația de acasă” <input checked="" type="checkbox"/> “Educația de la școală”	
8. Cerere de sprijin instituțional <input checked="" type="checkbox"/> Ajutor și sprijin pentru angajatul cu dizabilități mintale <input checked="" type="checkbox"/> Ajutorul și sprijinul angajatorului	3. Respect și apreciere <input checked="" type="checkbox"/> “Bravo lui B. că l-a angajat.”	
9. Povara economică <input checked="" type="checkbox"/> “Economic, nu merită să angajezi acele persoane”	4. Protecție și îndrumare <input checked="" type="checkbox"/> “Și tu trebuie să îi spui...spune-i că trebuie să fie băiat bun, și să zâmbească tot timpul.”	
10. Abordarea egalitară – <input checked="" type="checkbox"/> Persoanele cu dizabilități mintale sunt la fel ca toți oamenii.	5. Responsabilitatea <input checked="" type="checkbox"/> “Și eu sunt responsabil -	

<input checked="" type="checkbox"/> “Este important să muncești, pentru că...te ții și ocupat, munca mai întâi de toate	dimineața, să ajung la servicii la timp, să îmi fac munca”.	
---	---	--

## IV.2.2 Aspectele legale

Datele colectate prin intermediul interviurilor au condus la o imagine mixtă cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale. Pe de o parte, se pare că există înțelegerea faptului că angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale trebuie să fie ancorată în legislație, “În opinia mea, acest lucru trebuie să fie ancorat în sistemul juridic.” Pe de altă parte, însă, există recunoașterea faptului că este imposibil să îi obligi pe angajatori să angajeze persoane cu dizabilități intelectuale: “Nu se poate forța asta”, pentru simplul motiv că aceasta ar putea duce la consecințe negative prin abuz și umilire.

Analiza de conținut a interviurilor realizate cu angajatorii persoanelor cu dizabilități intelectuale dezvăluie o temă majoră, care include cele patru categorii prezentate mai jos:

**Tabelul 5: Percepțiile privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale - Aspectele legale**

Ancorarea în sistemul legal - <i>În opinia mea, acest lucru trebuie să fie ancorat în sistemul juridic</i>		Teme
<i>“Cu siguranță ceva ce nu se poate impune cu forță”</i>	1. Legile de stat impuse cu forță nu vor fi utile	Categorii
<i>“Angajarea pe baze deplin egale”</i>	2. O abordare plină de respect	
<input checked="" type="checkbox"/> Preocuparea față de persoana cu dizabilități angajată, <i>“Consider că trebuie să existe condiții respectabile pentru ei, așa încât să nu existe abuzuri.”</i> <input checked="" type="checkbox"/> Preocuparea față de angajatorii persoanelor cu dizabilități intelectuale, <i>“O autoritate guvernamentală care încurajează asta și îndrumă proprietarii de afaceri.”</i>	3. Preocuparea pentru viitor	
<i>“Ar trebui să primească facilități așa încât să se merite să angajeze persoane cu diabilități intelectuale.”</i>	4. Încurajarea prin acordarea de facilități	

## V.3. Concluziile referitoare la tipurile de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale

Din analiza de conținut a interviurilor semi-structurate cu membrii sistemului de sprijin, adică asistenții sociali, educatorii și părinții, rezultă patru categorii majore referitoare la tipurile de locuri de muncă.

1. O scară a capacităților cognitive - *“Aceasta variază, vorbim despre dizabilități ușoare până la medii”*.
2. Locul de muncă este adaptat la nivelul de dizabilități *“Depinde de nivelul de dizabilități”*.
3. Dizabilitatea mintală duce la incapacitatea de muncă, *“Eu nu îi pot plasa într-o companie de telefonie mobilă alături de personalul responsabil de software”*.
4. Angajarea depinde de trăsături cognitive și de personalitate, *“Cât de mult înțelege el/ ea realitatea, judecata”*.

#### **IV.4: Rezultatele privind percepția asupra dificultăților asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități mintale**

Analiza de conținut a fost realizată pe interviuri cu patru persoane cu dizabilități mintale care sunt angajate. Scopul interviurilor în această rundă a fost de a îmbogăți datele colectate prin adăugarea perspectivele persoanelor cu dizabilități mintale, și pentru a găsi răspunsurile la întrebările: (1) Care este semnificația muncii în viața persoanelor cu dizabilități mintale din societatea israeliană ? (2) Care sunt beneficiile de a-i angaja? (3) Care sunt dificultățile implicate de angajarea persoanelor cu dizabilități mintale? (4) Ce tipuri de muncă sunt disponibile pentru persoanele cu dizabilități mintale? (5) Care sunt dificultățile care decurg din statutul de șomer al persoanelor cu dizabilități mintale?

Din cele patru persoane cu dizabilități mintale angajate în diferite locuri de muncă, două sunt angajate ca oameni de servicii într-un garaj, unul lucrează într-un restaurant ca și chelner, și un altul lucrează într-o firmă de cadouri ca aranjor de flori. Firește, nu este ușor să realizezi un interviu cu persoane cu dizabilități mintale, datorită vocabularului lor și exprimării verbale limitate. Problemele asociate cu interviuarea persoanelor cu dizabilități mintale sunt prezentate în capitolul Metodologie. În cadrul acestor limite, cercetătorul, care este de profesie avocat de drept penal care solicită informații de la martori, și pe baza experienței sale în calitate de șef al “ Small Heroes”, organizație care îi oferă contact direct zilnic cu populația persoanelor cu dizabilități mintale, a cules suficiente informații pentru a pune în lumină problemele care stau la baza acestei cercetări. Analiza de conținut a relevat o tendință de a atribui

cea mai mare importanță muncii ca fiind o valoare în viața persoanelor cu dizabilități mintale.

**Tabelul 6: Șase categorii au rezultat din analiza de conținut în ceea ce privește semnificația muncii.**

☒ Persoanele cu dizabilități mintale atribuie semnificația cea mai înaltă muncii	Teme	
“Nu știu, m-am obișnuit.”	1. Munca drept obicei în viață	<b>Categorii</b>
“Pentru că încerc să-mi asigur traiul.”	2. Munca drept sursă de venit	
“E plictisitor acasă.”	3. Munca drept modalitate de evitare a plictiselii	
“Înveți mai multe lucruri și asta e important.”	4. Munca drept oportunitate de a învăța	
“Ajugi să îi cunoști, și încet... ei... îți devin prieteni.”	5. Munca drept oportunitate de a-ți face prieteni	
“Fac tot ce mi se spune să fac.”	6. Totala supunere față de angajator	

## V. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

### V.1. Concluzii factuale

Concluziile desprinse din cercetare pe baza discuțiilor asupra constatărilor arată că, în societatea israeliană, angajarea persoanelor cu dizabilități mintale este caracterizată de o dualitate conceptuală, și un spectru de decizii emoționale, raționale, măsuri legale și atitudini ideologice care constituie obstacole, exprimate prin stigmatizare și prejudecăți de o parte, și factori motivaționali exprimați prin nevoia emoțională de a contribui la societate, pe de altă parte. Factorii economici ai angajării persoanelor cu dizabilități mintale prezintă, de asemenea, o dualitate, în sensul în care sunt împărțiți în factori adversi și factori motivaționali. Interacțiunea dintre aspectele sociale și legale ale angajării persoanelor cu dizabilități mintale, precum și de slăbirea factorilor adversi și întărirea factorilor motivaționali prezintă, de asemenea, imaginea dorită în legătură cu angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în locuri de muncă israeliene, și reclamă necesitatea schimbării politicii în societatea israeliană, exprimată prin modelul din Figura 2.

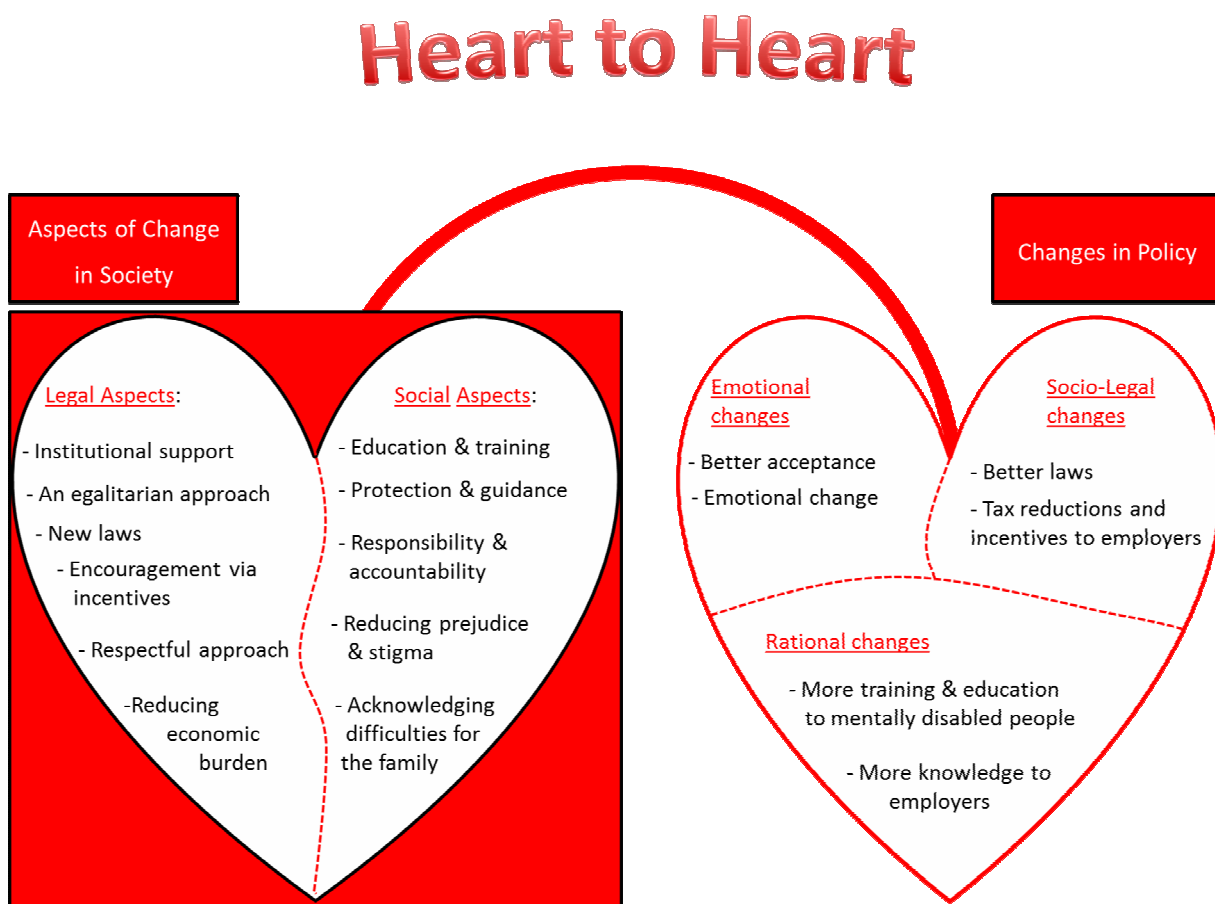
Modelul socio-legal “Inimă lângă inimă” din Figura 2 arată că schimbările din societate se referă la trei aspecte principale, și anume, schimbări emoționale, schimbări raționale și schimbări socio-legale. Schimbările emoționale înseamnă o mai bună acceptare a persoanelor cu dizabilități mintale în societate, în general, și pe piața muncii, în special. Schimbările raționale înseamnă furnizarea de mai multă formare



ocupatională și profesională pentru angajații cu dizabilități mintale, și de mai multe informații și cunoștințe angajatorilor cu privire la esența dizabilităților mintale și la posibilitatea a persoanelor cu dizabilități mintale de a contribui la afacerile lor. Acest lucru va permite reducerea prejudecăților și stigmatizării persoanelor cu dizabilități mintale la locul de muncă. Aspectul socio-legal înseamnă crearea unor legi mai bune care vor încuraja angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități mintale, și va asigura asimilarea acestora la locul de muncă prin furnizarea de îndrumare și sprijin instituționalizat. Aceste modificări vor permite ca schimbarea politicilor să se producă la nivel practic, în scopul de a crește rata de angajarea a persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii, și de a transforma persoanele cu dizabilități mintale dintr-o povară pentru societate în cetățeni care au drepturi egale în exercitarea dreptului lor fundamental de a muncii.

Aspectele legale care decurg din această cercetare se bazează pe două percepții majore: reduceri de taxe și subvenții pentru cei care angajează persoane cu dizabilități mintale, îndrumare și sprijin pentru angajatorii și angajații cu dizabilități de către sistemul de factori instituționali (lucrători sociali, cea mai mare parte), care vor facilita procesul persoanei cu deficiențe în mediul de lucru.

**Figura 2: Un model socio-legal al angajării așa cum decurge din această cercetare: Modelul Inimă lângă inimă**



În lumina dilemelor morale dezvăluite în ceea ce privește obligația de a angaja persoanele cu dizabilități mintale pe baza unor mijloace legale, concluzia trasă din această cercetare este nevoia de a elabora și contura o lege pentru încurajarea angajării persoanelor cu dizabilități mintale, care să integreze aspectele sociale care decurg din această cercetare cu aspectele juridice și economice, și să organizeze angajarea persoanelor cu dizabilități mintale. Această lege va fi caracterizată de aspecte sublimite (rafinare) și aspecte regulative (reglare), care, pe de o parte, vor modera aspectele negative ale exploataării reducerii la tăcere a vocilor persoanelor cu dizabilități mintale, iar pe de altă parte, vor normaliza integrare lor pe piața muncii, printr-o definiție detaliată a drepturilor și obligațiilor lor în cadrul organizației care îi angajează.

## **V.2. Concluzii conceptuale: de la percepțiile greșite la o schimbare de percepție**

Conceptual, concluziile care reies din această cercetare indică necesitatea de a promova o schimbare paradigmatică conștientă privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în societate, în general, și la locurile de muncă, în special. Astfel, Legea demnității umane și Legea libertății fundamentale sunt exprimată în dreptul de a munci și egalitatea în fața legii cu privire la realizarea de sine a oricărui individ. Schimbarea paradigmatică în percepția asupra deficiențelor mintale sugerată de rezultatele acestui studiu se adaugă la schimbarea în domeniul retardului mintal oferită de Lukasson et al., (1992) și Schalock et al (1994). Și anume, schimbarea care are loc face trecerea de la o percepție a dizabilităților mintale ca un atribut care caracterizează o persoană la o expresie a interacțiunii dintre o persoană cu abilități intelectuale și adaptive limitate și mediu, precum și de la un accent pe deficitele unui individ la un accent pe nevoile persoanei. După cum a sugerat acest studiu, dizabilitățile mintale trebuie să fie percepute nu ca un deficit, ci ca o capacitate care poate fi tratată și dezvoltată. Astfel, prin educație, formare profesională, îngrijire și sprijin, persoanele cu dizabilități mintale care sunt angajate se pot transforma dintr-o povară asupra mediului lor în membri egali și valoroși ai societății.

### **V.2.1. Legea care încurajează angajarea persoanelor cu dizabilități mintale**

Potrivit proiectului de lege, precum și pe baza rezultatelor cercetării, proprietarii de afaceri vor putea integra persoanele cu dizabilități mintale în mediul normativ, neprotejat de lucru, ceea ce înseamnă afacerile și sectorul public. În acest fel, persoanele cu dizabilități mintale vor putea să se integreze pe piața generală a muncii și să fie sprijinite nu numai de către părțile instituționale și interesate, cum ar fi asociațiile de părinți ai persoanelor cu dizabilități mintale, dar și de mediul de afaceri normativ care va absorbi persoane cu dizabilități în funcție de capacitățile și competențele lor. Din perspective naționale și economice, statul va beneficia de mână suplimentară de lucru care să contribuie la economie, și pe parcursul anilor lor de muncă, persoanele cu dizabilități mintale vor acumula drepturi de pensie care le va ajuta traiul, atunci când vor fi mai în vârstă, și, astfel, statul va nu trebuie să le sprijine cu resursele sale. În acest fel, comunitatea persoanelor cu dizabilități mintale, care au capacități de lucru, se poate transforma dintr-o populație dependentă în oameni productivi. În plus, imaginea sa de parazit va dispărea. Această schimbare de imagine poate ajuta la consolidarea integrării acelei populații în populația normativă și la spulberarea stigmatizării și prejudecăților. Acesta este modul în care persoanele cu dizabilități mintale pot contribui la societate în funcție de propriile capacități și obține recunoașterea ca persoane cu drepturi egale în societate.

### **V.2.2. Propunere de lege**

În lumina dilemelor morale declanșate de impunerea prin mijloace legale a angajării persoanelor cu dizabilități mintale, **concluzia care se poate extrage din această cercetare** este posibilitatea de elaborare a unei legi care să “ încurajeze angajarea persoanelor cu dizabilități mintale”, care să integreze aspectele sociale care decurg din această cercetare cu aspectele juridice și economice, și să organizeze angajarea persoanelor cu dizabilități mintale.

Titlul proiectului de lege: “Legea pentru încurajarea integrării și promovării persoanelor cu dizabilități mintale angajate pe piața forței de muncă și adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități mintale, 2013”

Necesitatea legii propuse și obiectivele sale:

Integrarea persoanelor cu dizabilități mintale în societate este o valoare care își are originea în principiul demnității umane. Deși în trecut atitudinea predominantă era aceea că persoanele cu dizabilități mintale sunt diferite și că, prin urmare, ele trebuie

să fie separate de societate, pe baza principiului “separați, dar egali”, astăzi principiul director vizează încurajarea integrării persoanelor cu dizabilități mintale în societate, și garantarea unor drepturi egale pentru acestea: astfel, principiul devine “integrați și egali”. Conform acestei abordări, integrarea persoanelor cu dizabilități mintale în piața liberă poate duce nu doar la îmbunătățirea statutului lor economic, dar constituie și un aspect important al integrării lor în comunitate, în general. Acest principiu a fost exprimat în Legea drepturile sociale și economice fundamentale, 1988, în semnarea de către Statul Israel a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități în 2007, și în hotărâri de guvern, cum ar fi decizia de a înființa comitetul public pentru examinarea problemelor persoanelor cu dizabilități și integrarea lor în comunitate, și un comitet de directori din minister pentru încurajarea absorbției, de către angajatori, a forței de muncă reprezentate de persoanele cu dizabilități mintale, și așa mai departe.

Pe baza acestei abordări, Knessetul (Parlamentul israelian) a emis legi și directive, cum ar fi Directiva privind salariul minim (ajustarea salariilor pentru lucrătorii cu dizabilități mintale cu capacitate de muncă diminuată), 2002; Drepturi egale pentru persoanele cu dizabilități mintale (participarea statului la finanțarea ajustărilor), 2006; drepturile persoanelor cu dizabilități mintale angajate ca parte a reabilitării, 2007 - toate în scopul de a conduce la promovarea integrării persoanelor cu dizabilități mintale, în condiții fie de angajare subvenționată, fie de angajare liberă. Această legislație le oferă angajatorilor instrumentele prin care să încurajeze absorbția lucrătorilor pe piața deschisă, să ușureze absorbția lor, și să scadă cheltuielile implicate în angajarea persoanelor cu dizabilități mintale. Cu toate acestea, se pare că aceste instrumente nu sunt suficiente, că ratele de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale pe piața liberă sunt încă mici, deși au existat îmbunătățiri în ceea ce privește angajarea lor.

Scopul propunerii de lege este acela de a spori sensibilizarea publicului și de a promova o schimbare în cultura ocupării forței de muncă în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană prin intermediul unor stimulente pentru angajatori, astfel încât acestea să crească rata de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale și să crească șansa reangajării lor la locurile de muncă.

Legea se străduiește să încurajeze proiectarea și punerea în aplicare a programelor de organizare pe termen lung și să mobilizeze eforturile afacerilor. Populația persoanelor

cu dizabilități mintale nu este uniformă, având mai degrabă multiple fațete în privința atributelor sale funcționale.

Cercetarea indică existența unor goluri în privința ratei de angajare între diferitele niveluri de funcționare. Se pot identifica explicații diferite pentru rata scăzută a prezenței persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii: limitarea salariilor persoanelor cu dizabilități mintale, pentru a nu le fi afectate alocațiile de la stat; temerile și prejudecățile angajatorilor cu privire la persoanele cu dizabilități mintale; investițiile limitate în pregătirea generală a integrării lor pe piața muncii și adecvarea instruirii lor la locurile de muncă și așa mai departe. Legea propusă încearcă să se concentreze pe furnizarea celor mai bune soluții posibile pentru ca angajatorii să facă față absorbției și angajării persoanelor cu dizabilități mintale

### **V.2.3. Principiile de bază ale Legii propuse**

1. Acordarea de simboluri de recunoaștere și subvenții financiare angajatorilor care vor dovedi că au făcut într-adevăr eforturi pentru a absorbi persoanele cu dizabilități mintale, pentru a adapta la locul de muncă la caracteristicile și nevoile muncitorilor cu dizabilități, și că pun în aplicare un program de organizare care caută să crească numărul de persoane cu dizabilități mintale angajate în afacerile lor.
2. Încurajarea angajatorilor din sectorul privat de a acționa în vederea celei mai bune absorbții a persoanelor cu dizabilități mintale la locurile lor de muncă, după examinarea activității lor în domeniu conform unor criterii predefinite, prin subvenții financiare și certificate;
3. Încurajarea organismelor publice să-și facă datoria și dincolo de chemarea datoriei cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități mintale prin recunoașterea publică a activității lor și acordarea de certificate de apreciere;
4. Stabilirea “Consiliul public pentru integrarea și promovarea persoanelor cu dizabilități mintale în locuri de muncă pe piața muncii”.

### **V.3. Implicații practice și recomandări**

La nivel practic, recomandarea este aceea de a promova prin campanii angajarea persoanelor cu dizabilități mintale în societatea israeliană, inclusiv prin campanii mass-media cu privire la activitățile organizațiilor non-guvernamentale (ONG-uri), cum ar fi Asociația “Little Heroes”. Scopul asociației este de a aduce persoanele cu

dizabilități mintale mai aproape de societatea normativă prin excursii cu jeep-ul finanțate de către voluntari; ceremonii Bar-Mizvah la Zidul de Vest, deși tradiția evreiască neagă această idee, întrucât persoanele cu dizabilități mintale sunt considerate lipsite de minte, și, prin urmare, nu le este permis acest lucru, și serviciul militar voluntar. Înrolarea în armată este percepută ca participare la “melting pot”, care îmbină la un loc toate nivelurile societății israeliene. Prin urmare, serviciul militar în acest “melting pot”, unde soldații normativi pot servi împreună cu persoanele cu dizabilități mintale, poate ajuta la dispersia imaginii oarecum demonice a persoanelor cu dizabilități mintale. Mai mult decât atât, la finele serviciului militar, atunci când conștiința lor este deja modelată, soldații “normativi” devin parte a societății civile, sunt mai puțin descurajați de persoanele cu dizabilități mintale și atitudinile acestora față de problemele civile, cum ar fi angajarea, vor fi mai pozitive decât atitudinile lor de dinainte de armată și de întâlnirea lor directă cu persoanele cu dizabilități. Acești soldați, care își finalizează serviciul militar, sunt “ambasadori ai bunăvoinței” în ceea ce privește punerea în aplicare a principiilor de integrare a persoanelor cu dizabilități mintale în societate normativă. Recrutarea persoanelor cu dizabilități mintale în armată va simboliza legătura pe care societatea israeliană este dispusă să o creeze cu persoanele cu dizabilități mintale, transmițând astfel un mesaj de egalitate socială deplină. În acest fel, “Little Heroes” va transforma membrii societății israeliene în “Big Heroes”, care au depășit prejudecățile și factori adversi și au acceptat persoanele cu dizabilități mintale în mijlocul lor, în condiții de siguranță. Acest lucru necesită resurse care să permită continuarea existenței unor astfel de mișcări sociale de promovare a justiției în statul Israel.

#### **V.4. Cercetarea viitoare**

Această cercetare recomandă două canale ale activității de cercetare viitoare: 1. - urmărirea proiectului de lege pentru încurajarea angajării persoanelor cu dizabilități mintale; 2. - investigația aprofundată a atitudinii mediului social și de afaceri față de angajatorii care au angajați cu dizabilități mintale. Intuițiile la care se ajunge pot duce la conceperea unor mecanisme suplimentare de angajare, care vor fi adecvate integrării persoanelor cu dizabilități mintale pe piața generală a muncii.

#### **V.5. Limitele cercetării**

Această cercetare a avut o serie de limite, așa cum este detaliat mai jos. Cea dintâi se referă la cercetarea calitativă, care este subiectivă și interpretativă, și, prin urmare, pot apărea îndoieli cu privire la fiabilitatea rezultatelor. Cu toate acestea, cercetarea calitativă este caracterizată de un grad înalt de valabilitate și nu presupune absoluta fiabilitate (Shkedi 2005). Mai mult, interpretarea rezultatelor este într-adevăr subiectivă din cauză că cercetătorul este un avocat care cercetează în domeniul său de expertiză. Cu toate acestea, familiarizarea profundă cu domeniul i-a asigurat cercetătorului instrumente care i-au permis interpretarea în contextul mai larg al activității cercetătorului, și, prin urmare, au sporit forța constatărilor rezultate din cercetare.

O limită suplimentară este utilizarea de interviuri semi-structurate pentru a culege date. Acest instrument ar putea crea “dezirabilitate socială”, în sensul în care persoana interviuată este influențată de cercetător și poate crea părtinire. Cu toate acestea, cercetătorul a folosit mijloacele recomandate de Robson (1993) pentru a minimiza influența cercetătorului asupra participanților, nereacționând prin emiterea de judecăți asupra declarațiile lor, contribuind astfel la minimizarea dezirabilității sociale.

O altă limitare are de a face cu utilizarea datelor culese de la persoanele cu dizabilități mintale. Cu toate acestea, cercetătorul a urmat regulile de etică care impun participanților semnarea unui “consimțământ informat”, în acest caz, formularele fiind semnate atât de către persoanele cu dizabilități cât și tutorii lor legali. După cum se poate observa din profilul populației investigate, toate persoanele cu dizabilități sunt adulte din punct de vedere legal. Întrebările au fost adresate într-o atmosferă relaxată, ne-amenințătoare și într-un mediu familiar, astfel încât se poate spune că nu a existat nici o constrângere. Ultima limitare a avut de a face cu generalizarea. Într-adevăr, nu se poate pretinde că cercetarea calitativă poate fi generalizată la alte populații, dar utilizarea “studiului de caz” în această cercetare permite generalizarea teoretică de la un context la un alt context similar, și este la latitudinea cititorului de a decide acest lucru.

## **V.6. Contribuția la cunoaștere**

Cercetarea a contribuit la cunoaștere acoperind golul de cunoștințe în domeniul evaluării percepțiilor sociale și aspectelor legale în problema angajării persoanelor cu dizabilități mintale la locuri de muncă în societatea israeliană.



Teoretic, a fost propusă o schimbare paradigmatică de model al angajării persoanelor cu dizabilități mintale la locurile de muncă. Pe lângă corpul existent de cunoștințe, acest model poate servi drept fundament teoretic al integrării aspectelor sociale și legale, ducând la invalidarea răspânditei opinii conform căreia angajarea persoanelor cu dizabilități mintale poate afecta activitatea de afaceri și descuraja clienții. Mai mult decât atât, această cercetare a demonstrat că exact contrariul este adevărat. Atitudinile exprimate de mediul social față de angajarea persoanelor cu dizabilități mintale sunt pozitive, angajatorii fiind complimentați în acest sens.

Inovația care poate fi atribuită acestei cercetări rezidă în faptul că aceasta este o cercetare originală. Nu s-au găsit studii similare în domeniu. Din punct de vedere legal, este posibil ca proiectul de lege pentru încurajarea angajării persoanelor cu dizabilități mintale încearcă să se plaseze sub umbrela Legii fundamentale a demnității și libertății umane, precum și a “legii egalității”. Astfel, contribuția acestei cercetări extinde aplicarea legii privind egalitatea la persoanele cu dizabilități mintale. Literatura de specialitate revizuită în această cercetare arată că populația persoanelor cu dizabilități mintale este adesea exclusă într-o anumită măsură. Legile existente sunt orientate către persoanele cu dizabilități specifice, dar persoanele cu dizabilități mintale nu sunt menționate în mod specific.

Practic, proiectul de lege ar putea conduce la absorbția persoanelor cu dizabilități mintale la locurile de muncă, reglementând ajutorul necesar din partea instituțiilor și organismelor oficiale și a infrastructurii economice, ceea ce va permite un management al afacerilor echilibrat în Statul Israel.

O modificare a politicii privind angajarea persoanelor cu dizabilități mintale este exprimată în alocarea resurselor pentru încurajarea asociațiilor voluntare, cum ar fi “Little Heroes”, care acționează în cadrul populației normative pentru a aduce societatea mai aproape de lumea persoanelor cu dizabilități mintale.

## **Referințe**

Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 129-141.

Alfasi, M. (2011). *Persons with Mental disabilities in Israel in the Last Decade – A Statistical Profile: socio Demographic and Occupational Characteristics*. Jerusalem: Ministry of Industry, Trade and Labor (In Hebrew)

- Bauer, M. and Gaskell, G. (1999). Towards a paradigm for research on social representations. *Journal for the Theory of Social Behavior* , 29(2).
- Carson R. C., Butcher J. N., Mineka, S. (1998). *Abnormal Psychology and Modern Life* (10th ed.), N.Y., Harper Collins.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Denzin, N. and Lincoln, Y. (Eds) (1994), *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks (Calif), Sage Publication.
- Drysdale, E.**, Jahoda, A., Campbell, E. (2009). Investigating spontaneous attributions in mothers of individuals with intellectual disabilities and self-injurious behaviour. *British Journal of Learning Disabilities*, 37, 3, 197-206.
- Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H & Salvatore, S. (2007). Career search self - efficacy, family support, and Career Indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.
- Hahn, H., & Hegamin, A. P. (2001). Assessing scientific meaning of disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 12, 114–121.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1): 75-9.
- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel: Stability and change over time. *Monthly Labor Review*.
- Gal, R. (2001). The Association between Age of Placement and the Performance of Persons with Mental Disabilities and the type of framework that suits them: <http://www.pigur.co.il/links/maagar/pakid9.htm>
- Gorbatov, R. & ben Moshe, A. (2009). Persons with Mental Disability – Statistical Review. Jerusalem, Ministry of social Affairs and Social Services (In Hebrew).
- Jenkins, R. (1994). 'Us' and 'them' – ethnicity, racism, ideology', in R. Barot (ed.), *Racism and the Social Order*. London: Edwin Mellor Press.
- Kincheloe, J. L. (2001). *Describing the Bricolage: Conceptualizing A New Rigor in Qualitative Research* *Qualitative Inquiry*, Volume 7 Number 6, Sage Publications.
- Kroner, Y. (1997). Violating the rights of adolescents in economic distress in the labor market. In: Gal, G. (Ed). *Poor Children in Israel. Multi-disciplinary Review*. Jerusalem. The Israel National Council for the child (In Hebrew)

- Libster, Y. (2003). *Persons with Mental Disabilities in the Work Market and the role of Occupational Therapy in their Integration*. Integrative Seminar, Jerusalem: Hebrew University (In Hebrew)
- Linton, S. (1998). *Claiming Disability: Knowledge and Identity*, New York and London: New York University Press.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., Spreat, S., & Tassé, M. J. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports* (10th Edition). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Mandler, D. & Gaon, D. (2003). *Evaluation of a Supported Employment Program Implemented by Jerusalem ELWYN for People with Mental Retardation*. Jerusalem: Joint: Brookdale Institute (In Hebrew)
- Marshall, C. & Rossman, G. (1989). *Designing Qualitative Research*. Newbury Park: Sage Publications
- Maykut, P. & Morehouse, R. (1994). *Beginning Qualitative Research - A Philosophic and Practical Guide*. London: Falmer Press.
- Moore, C., Feist-Price, S., & Alston, R. (2002). VR services for persons with severe/profound mental retardation: Does race matter? *Rehabilitation Counseling Bulletin* 45(3), 162-167.
- Moore, C. L., Fiest- Price, S., & Alston, R. J. (2002). Competitive employment and mental retardation; Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability and rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 14-19.
- Mor, S. (2008). Towards radicalization of the general disability allowance. In: Mondalak, G. Eisenstadt, M. (Eds.) *Empowerment in the Law*. Tel Aviv: Ramot (In Hebrew).
- Mor, S. (2012). Equal rights for people with employment limitations – from fixing the individual to fixing society. *Iyunei Mishpat*, 35 – Tel Aviv University (In Hebrew)
- Nietupski, J. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Journal of Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*.
- Ofir, A. Orenstein, D. (2001). Rights of Children with Disabilities Law, 1998: Emancipation in the end of the 20<sup>th</sup> Century. In: Barak, A. Adler, S. Ben-Israel, R. Eliasof et. al. *Sefer Menachem Goldberg*, Tel Aviv, Sadan (In Hebrew)
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. London: MacMillan.
- Rabin Margalioth, S. (2000). Who is harassed by sexual harassment at work? Tel Aviv: *Annual Book of Law at Work*, 7, 155 (In Hebrew)

Ram, A. (1998). *Supported Employment and Protected Employment for Persons with Autism*. Tel Aviv, ALUT, the Israeli Society for Autistic Children [www.alut.org.il](http://www.alut.org.il) (In Hebrew)

Rimmerman, A., & Duvdevany, I. (1996). Parents of children and adolescents with severe mental retardation: Stress, family resources, normalization, and their application for out- of-home placement. *Research in Developmental Disabilities*, 17(6), 487-494.

Schalock, R. L. (2004). The concept of quality of life: what we know and do not know. *J Intellect Disabil Res*, 48: 203–16

Seidman, I. E. (1991). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: Teachers College Press.

Shkedi, A. (2003). *Words of Meaning. Qualitative Research – Theory and Practice*. Tel Aviv: Ramot Publications, Tel Aviv University (In Hebrew).

Shlasky, S. and Alpert, B. (2007). From breaking up reality to constructing it as a text. *Ways of Writing Qualitative Research*. Tel-Aviv: Klil (In Hebrew)

Thyer, B. A. (2001). Introductory principles of social work research. In: Thyer B, editor. *Handbook of social work research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1–24.

Tzbar Ben-Yehoshua, N. (2001). *Genres and Traditions in Qualitative Research*. Lod: Dvir (In Hebrew).

Tzabar Ben-Yehoshua, N. (1990). *The Qualitative Research in Teaching and Learning*. Givatayim: Masada. (Hebrew).

NAGI, S. Z. (1979). The concept and measurement of disability, pp. 1 - 15, in E. D. Berkowitz (ed.), *Disability, Policies and Government Programs*. New York: Praeger.

Van Manen, M. (1997). *Researching the Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*, University of Western Ontario, London, Canada

Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32

Wehmeyer, M. L. (1994). Employment status and perceptions of control of adults with cognitive and development disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 15:2, 119-131.

Wolfensberger, W. (1983). Social role valorization: a proposed new term for the principle of normalization. *Mental Retardation*, 21(6), 234-239.

## **Anexa 1: Interviu semi-structurat cu angajatorii persoanelor cu dizabilități mintale:**

1. Informații personale:

Numele, vârsta, sexul, educația, profesia, locul de reședință, locul de afaceri, domeniul de afaceri, numărul de angajați în afaceri, numărul de angajați cu dizabilități mintale.

2. De cât timp există afacerea?

3. Cu cât timp în urmă ați decis să angajați persoane cu dizabilități mintale?

4. Ce v-a făcut să angajați persoane cu dizabilități mintale în afacerea dumneavoastră (motivația personală, din motive ideologice, culturale, sociale sau de afaceri)

5. Ce, în opinia dumneavoastră, poate descuraja angajatorii să angajeze persoanele cu dizabilități mintale?

6. Ce poate încuraja mai mulți angajatori să acționeze ca Dvs.?

7. Ce credeți că trebuie să se întâmple în societatea israeliană astfel încât mai mulți angajatori să acționeze ca tine?

8. Credeți că statul poate obliga angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități mintale? De ce?

9. Credeți că statul ar trebui să intervină în acest proces?

10. Cum propuneți ca statul să intervină în acest proces?

**Interviul semi-structurat cu colegii persoanelor cu dizabilități mintale:**

1. Ce părere ai despre angajarea persoanelor cu dizabilități mintale?

2. Care este experiența ta?

3. Este aceasta prima dată când ai întâlnit o persoană cu dizabilități mintale?

4. Ați fost parteneri în deciziile de angajare a persoanelor cu dizabilități mintale?

5. Ce te-a deranjat?

6. Cum ai acceptat acest lucru?

7. Dacă vă deschideți propria afacere, doriți să angajați persoane cu dizabilități mintale? De ce?

8. Ce credeți că trebuie să se întâmple în societatea israeliană, astfel încât mai mulți angajatori să angajeze persoane cu dizabilități mintale?

9. Credeți că statul ar trebui să oblige angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități mintale? De ce?

10. Credeți că statul ar trebui să intervină în acest proces?

11. Cum propuneți ca statul să intervină în acest proces?