

الضمان الاجتماعي
مجلة دورية بموضوع – الخدمات والرفاه الاجتماعي

تشغيل اناس ذوي احتياجات خاصة : بحث، سياسة وعمليا
المحررون – الضيوف
الدكتور امير طال، الدكتور نيتسان الموج، والبروفسور راحيل جالي-تسينمون



من إصدار مؤسسة التأمين الوطني

أكتوبر 2017
كراس 102

مستخدمي عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة في إسرائيل: مواقف, تحديات واحتياجات

ميخال إلفاسي - هينلي¹

يتسم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بمعدل توظيف منخفض، والذي ينبع من العديد من الحواجز، بما في ذلك المواقف السلبية وتخوفات أرباب العمل. يتناول هذا المقال مواقف أرباب العمل فيما يتعلق بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، من خلال عرض نتائج استطلاع أرباب عمل الذي خصص لذلك، والذي أجري خلال عام 2011 وشمل ما يقرب 800 مستخدم. وقد حاول الاستطلاع تقدير نسبة المصالح التجارية الإسرائيلية التي تعمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة والوقوف على خصائصهم، والعوامل التي دفعتهم إلى استيعاب عمال ذوي احتياجات خاصة، والمخاوف والصعوبات، وآرائهم واحتياجاتهم من الدولة من أجل الاستمرار في استيعاب عمال ذوي احتياجات خاصة.

وتشير الدراسة إلى أن 5.4% من أرباب العمل في القطاع التجاري يقولون بأنهم يدمجون عمال ذوي احتياجات خاصة. بسبب أن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في إسرائيل تبلغ حوالي 53٪، ومعظمها في القطاع التجاري، يمكننا أن نفترض أن معظم المستخدمين لا يعرفون حتى عن وجود عجز بين الموظفين. كما تظهر بيانات المماثلة لبيانات من استطلاعات مماثلة في العالم، أن معظم المصالح التجارية التي تدمج عمال ذوي احتياجات خاصة هي مصالح تجارية متوسطة الحجم.

تشير نتائج الدراسة أيضا إلى أن الدوافع الرئيسية لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة هو عمل خيري. وأن أرباب العمل مستأؤون بسبب صعوبة تسريح عمال ذوي احتياجات خاصة وبسبب التكلفة الاقتصادية للعمالة. ولم يتم العثور على اختلافات بين مستخدمي الذين يدمجون عمال ذوي احتياجات خاصة في العمل وبين مستخدمي الذين لا يقومون بذلك. وأخيرا، أثار المستخدمين الحاجة إلى مرافقة وإرشاد، حتى يتمكنوا من الاستمرار في استيعاب العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة.

1 مديرة قسم الإعاقة في دائرة الدراسة والاقتصاد، وزارة الاقتصاد.

نهج "إدراج الإعاقة" لأشخاص ذوي احتياجات خاصة: إنشاء مراكز للتوظيف والعمل في إسرائيل وفي دول OECD - ال

جال زوهر،¹ ليريت جروبير² ويوسي فريار درور³

تحول مفهوم "إدراج الإعاقة" لأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (Disability Mainstreaming) في السنوات الأخيرة، إلى أحد المبادئ الرئيسية للعمل في مجال تعزيز الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل. وعلى الرغم من أن العديد من الدول اعتمدته، فإن تفسيره لا يزال مبهماً. تحاول هذه المقالة تبديد الضباب المحيط بفكرة الإدراج، من خلال التركيز على مراكز التوجيه والتوظيف (One-Stop Shops). أسباب إنشاء المراكز والأهداف والأدوات (الخدمات والتدريب) متشابهة في جميع الدول، لكن المناخ - الفضاء الذي يتم توفير هذه الخدمات فيه - يختلف من دولة إلى أخرى.

يركز المقال على الحالة الخاصة لاعتماد إدراج الإعاقة؛ نحن نزعم أنه على عكس العديد من بلدان ال-OECD، إدراج الإعاقة في مركز التوجيه والتوظيف لأشخاص ذوي احتياجات خاصة، والذي أسس مؤخرًا في إسرائيل، يطبق جزئيًا فقط. في الواقع، إنه ينسخ فصل وإقصاء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في إسرائيل ويترك الكثيرين على هامش سوق العمل. هذه المقالة بمثابة مرآة للسياسة السائدة اليوم لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل بشكل خاص، ومقابل النموذج المهيمن في دمج الفئات المستبعدة في المجتمع الإسرائيلي بشكل عام.

-
- 1 مدرسة على اسم فيدرمان للسياسة العامة والحكومة وكلية علم الاجتماع، الجامعة العبرية، شركة Zohar Counselling.
 - 2 شركة مشاف للبحث التطبيقي قسم الفلسفة، جامعة حيفا
 - 3 شركة مشاف للبحث التطبيقي .

عملية تصميم سياسة الحد الأدنى للأجور المعدلة: إسرائيل كدراسة

إفرات كيدر¹ وجوني جال¹

تتناول هذه المقالة عملية تصميم السياسات التي أدت إلى سن أنظمة الحد الأدنى للأجور المعدلة في إسرائيل. وقد بدأت هذه العملية بتشريعات اجتماعية تهدف إلى تحسين حقوق العمال في إسرائيل، ولكنها سمحت في الوقت نفسه باستبعاد العمال ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي قدرة منخفضة على العمل. يتسم استمرار العملية التشريعية بمحاولة واضعي السياسات بغمس حوار المساواة في الحقوق على أساس وضع تشريعات في إسرائيل والعالم بشأن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. وتتابع هذه المقالة هذه العملية التاريخية، مؤكدة على القضايا التي تثيرها فيما يتعلق بالنموذج الطبي مقابل النموذج الاجتماعي، فضلا عن العمالة والإنتاجية والأجور وسط أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة. ويسلط هذا المقال الضوء على ظهور السياسة الاجتماعية عموما والسياسات المتعلقة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على وجه الخصوص.

1 مدرسة باول براولد للعمل الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، الجامعة العبرية في القدس.

انظمة الحد الأدنى للأجور المسموح بها للعمال ذوي الإعاقة: دراسة مقارنة دولية¹

اور رافيف² وأورلي بنيامين³

المذهب الحر الحديث من جهة، والاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة أخرى غيروا في الاتجاهين المتعاكسين سياسة الميزانية في العديد من الدول الأوروبية. في هذا السياق، طورت منظمة ال-OECD نموذجا لتقييم حالة عمالة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة. لكن للأسف، لم يتناول النموذج إسهام انظمة الحد الأدنى للأجور في ثلاثة جوانب لحالة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة: معدل توظيفهم؛ متوسط الدخل؛ فرصهم في العيش في فقر. تتناول الدراسة الحالية دراسة تجريبية منهجية لهذه الثلاثة.

بهذه الطريقة هو يتحدى نموذج منظمة ال-OECD، ويسهم في مناقشة طبيعة الانظمة واتجاهات تأثيره ويربط إسرائيل بإجراء مقارنة دولية حول هذه المسألة من خلال ثلاث قواعد بيانات موجودة - دائرة الاحصائيات المركزية 2008؛ 2008؛ OECD, Eurostat, 2007-2006؛ OECD, 2010- وإنشاء قاعدة بيانات جديدة تشمل الدول التي تتبع هذه الانظمة وتلك التي لا تتبعها. وتبين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن نسبة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة مقارنة بعمال دون اعاقه متشابه فيما بين الدول، بصرف النظر عن انظمة الحد الأدنى المخفض للأجور. ويظهر أيضا أنه في الدول التي سنت فيها الانظمة يكون متوسط دخلهم بعد مدفوعات التحويل أقل بكثير مما هو عليه في الدول التي لم تطبق الانظمة. من المفارقات، أن المؤشرين الأخيرين في الدول التي طبقت سياسة ليبرالية، والتي اتبعت الانظمة، أقل بشكل واضح من تلك في الدول التي أدخلت سياسات نقابية وديمقراطية - اجتماعية. علاوة على ذلك، عندما تكون السياسة الليبرالية، فإن خطر تعرض العمال ذوي الإعاقة الذين يعيشون في فقر أعلى بكثير من أنواع السياسة الأخرى. وتظهر النتائج أن سياسة إسرائيل تجاه العمال ذوي الإعاقة هي وفقا للمذهب الحر الحديث.

- 1 تستند المقالة على أطروحة كتبها في مساق علم الاجتماع في جامعة بار ايلان، تحت إشراف البروفيسور أورلي بنيامين والدكتور ناداف غاباي. لكم شكري على التفاني والنقّة.
- 2 قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة تل أبيب.
- 3 قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة بار ايلان.

دراسة أثر قانون لارون على متلقي مخصصات العجز العام في الخروج إلى العمل: معدل الموظفين وخصائصهم

أوفير بينتو¹ وميشيل سترابتشينكو²

في عام 2009 بدأت مؤسسة التأمين الوطني في تطبيق تعديل 109 والمعروف أيضا باسم **قانون لارون**. ويهدف التعديل إلى تشجيع متلقي مخصصات العجز العامة في الاندماج في سوق العمل عن طريق تغيير حساب مخصصات العجز فيما يتعلق في الدخل من العمل. بمرور خمس سنوات، بحثنا أثر التعديل على المستفيدين من المخصصات. تم إجراء الفحص على أساس مقارنة السلوك في سوق العمل بين مجموعتين: متلقي المخصصات الذين تأثروا من التشريع والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مع خصائص متطابقة، الذي لم يتلقوا المخصصات وبالتالي لم يتأثروا من التعديل، ولكنهم معرضون لجميع العوامل الأخرى التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (الطلب على العمالة، والتغيرات في أجر الحد الأدنى، وما إلى ذلك). وبوجه خاص، بحثنا الأسئلة التالية: هل أثر التعديل على نسبة متلقي المخصصات الذين خرجوا إلى سوق العمل وكيف؟ ما هو الملف الشخصي للأشخاص الذين بدؤوا العمل بعد تطبيق التصحيح مقارنة مع الملف الشخصي لأولئك الذين عملوا قبله؟

وتبين النتائج أن هناك زيادة في المشاركة في العمل لمتلقي مخصصات العجز العام. وتعزى هذه الزيادة أساسا إلى الأشخاص الذين بدؤوا في الحصول على مخصصات بعد عام 2009 والذين اندمجوا في سوق العمل فور تحديد استحقاقهم. ووجد أيضا أن الخصائص الاقتصادية لمتلقي مخصصات العجز العام الذين بدؤوا العمل بعد تطبيق التصحيح "أضعف" من تلك التي تخص ذوي الاحتياجات الخاصة الذين اندمجوا قبله. العمال الجدد كانوا أقل تعليما. كانت الصفات التحفيزية من عملهم "أضعف": أقل استقلالية، وكانوا أكثر تحفظا. كانوا يعيشون في بلدات ذات وضع اجتماعي واقتصادي أدنى، وتلقى العديد من أفراد أسرهم مخصصات معيشة (ضمان دخل أو إعاقه عامة). مع ذلك، يبدو أن الأشخاص الذين أظهروا مستوى عال من الاستقلالية والإنجاز لم يتأثروا من التغيير في القانون. علاوة على ذلك، فقد وجد أن اندماج متلقي المخصصات يعتمد على الطلب على العمالة من قبل أرباب العمل: في فترة ارتفاع البطالة تنخفض احتمالات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.

1 إدارة البحوث والتخطيط، ومؤسسة التأمين الوطني، وكلية فيدرمان للسياسة العامة والحكومة، الجامعة العبرية في القدس..

2 كلية فيدرمان للسياسة العامة والحكومة والقسم الاقتصادي، الجامعة العبرية في القدس.

الاستثمار في برامج إدماج شباب ذوي إعاقة عقلية في سوق العمل: رصد إستراتيجية التدخل ونتائج نموذجين بديلين

حين ليفشيتس¹ وأور كاتس²

القوانين المشرعة في السنوات الأخيرة جلبت معها مبادرات إعادة تأهيل ودمج اجتماعي وفي سوق العمل لأولئك الذين يعانون من إعاقة عقلية في المجتمع. تتمثل أحد التحديات في إيجاد حلول تتكيف مع احتياجات الفئة السكانية البالغة من الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 30 سنة). ممول صندوق المشاريع الخاصة للضمان الاجتماعي ووزارة الصحة برنامجين لتعزيز إعادة التأهيل والشفاء لتعزيز هذه الفئة من السكان في مجال العمل: نموذج واحد "محتوي"، والنموذج الآخر "متطلب". كجزء من تقييم البرامج تم خلال السنوات 2009-2013 فحص إلى أي مدى تم ملائمتها لخصائص المشاركين، وتعزيز مستوى أدائهم من أجل إعدادهم لحياة مستقلة وتوفير استجابة ملائمة لاحتياجاتهم. تم جمع المعلومات عن جميع المشاركين المشاركين في البرامج خلال فترة الدراسة - 53 مشارك في النموذج "المحتوي" و- 29 مشارك في النموذج "المتطلب". وتشير النتائج إلى تقدم ملحوظ للمشاركين في البرنامجين من حيث الاندماج في العمل والجوانب الأخرى (مثل الاندماج في التعليم العالي). الخصائص الرئيسية في البرامج التي ساهمت في ذلك، هي تصور التأهيل والشفاء للفريق، ملائمة خطة فردية، وعناصر جماعية المشتركة للتعلم والتنشئة الاجتماعية وخبرة مكثفة في سوق العمل.

1 محاضر مسؤول، كلية الخدمة الاجتماعية، كلية أشكلون الأكاديمية.

2 محاضر في قسم علم النفس بكلية أشكلون الأكاديمية.

تعزيز توظيف أشخاص متوحدين بأداء عالي في السوق الحرة: مراجعة الأدبيات وتقييم برنامج تجريبي في بيت إكشتاين¹

دوري ريفكين² ويوآف ليف²

في العقود الأخيرة ارتفع إدراك أهمية العمل في حياة أشخاص ذوي احتياجات خاصة، بما في ذلك أشخاص على طيف التوحد المحددين كذوي أداء عالي. الأدب يوضح أنه يمكن دعم هؤلاء الناس، ومساعدتهم على التغلب على الحواجز التي تعرقل استيعابهم في العمال ومساعدتهم على المثابرة.

تستعرض هذه المقالة المعرفة المكتسبة في هذا العالم وتحدد الاتجاهات الممكنة للعمل. كما أنه يستشهد أيضا بالنتائج الرئيسية المتعلقة بتطبيقها وآثار البرنامج التجريبي الذي أطلق في إسرائيل والاستنتاجات الرئيسية من ذلك.

فلنأمل أن المعرفة المقدمة هنا سوف تساعد على تعزيز فرص العمل لأشخاص المتواجدين على طيف التوحد في السوق المفتوحة، سواء من حيث معدل العمالة والمثابرة في العمل أو في مساعدتهم على الاندماج في عمل مجدي، والذي من شأنه أن يمكنهم من تحقيق إمكاناتهم وطموحاتهم والمساهمة بشكل كبير في أماكن عملهم.

1 يستند المقال إلى تقرير بحثي "تعزيز تشغيل أشخاص المصابين بالتوحد ومتلازمة أسبرجر: تقرير ملخص لتقييم البرنامج التجريبي في بيت إكشتاين" (جرار- بشير، ريفكين وولف، 2014). تم التكاليف بالدراسة وتمويلها من قبل دائرة علاج السكان المصابين بالتوحد و ال- PDD في وزارة الرفاهية والخدمات الاجتماعية.
2 مركز دراسة الإعاقات، معهد مايرز- جوينت - بروكديل، القدس.

التحديات في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل - استعراض أربع مجموعات مستهدفة

دانيز ناون,¹ دافنا هيرين,² حاجيت سوبر- فورمان³
وباعيل هادار³

تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل هي واحدة من القضايا الرئيسية على جدول أعمال السياسة الاجتماعية والاقتصادية في إسرائيل. ويتناول هذا المقال عامة جميع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يشاركون في إطار أي عمل، فئة سكانية التي بلغت في عام 2010 حوالي نصف مليون شخص. على أساس المعايير التالية، حدد وسط هذه الفئة السكانية عدة مجموعات مع إمكانية توظيف كبيرة الغير مستغلة: حجم المجموعة، وحدة الإعاقة، ودافع العمل والموارد التي تدعم العمل، مثل سن مبكرة والتعليم الثانوي. وقد تم تحديد مجموعتين من متلقي مخصصات العجز العام من مؤسسة التأمين الوطني ومن ضمن أشخاص ذوي احتياجات خاصة الذين لا يتلقون مخصصات من جانب أي مصدر. إضافة إلى هاتين المجموعتين حددت مجموعتين ذوي قدرة عالية على العمل- شباب ذوي احتياجات خاصة الذين لا يعملون ولا يتعلمون وأشخاص الذين تركوا العمل بسبب المرض أو الإعاقة. المجموعتين الأخيرتين تتداخلان جزئياً مع الأولين. يستعرض المقال البيانات التجريبية لخصائص أعضاء كل مجموعة وحواز التوظيف التي تواجهها، يتم فحص المساعدة الخاصة المطلوبة لتعزيز دمجهم في العمل ويتم اقتراح حلول ممكنة لهذه الاحتياجات.

1 مايرز-جدك-بروكديل، باحثة في مركز دراسة الفئات السكانية الخاصة.
2 مايرز-جدك-بروكديل، باحثة في مركز دراسة الإعاقات ومركز دراسة الفئات السكانية الخاصة.
3 مايرز-جدك-بروكديل، باحثة في مركز دراسة الفئات السكانية الخاصة.

مساهمة دراسة الحياة المهنية والكفاءة الذاتية لدمج بين أدوار العمل والأسرة لشعور الرفاهية النفسية للشباب البالغين مع وبدون إعاقات جسدية

جاليا ران¹، رينات ميخائيل¹، وراجيل جالي تسينمون¹

سعت هذه الدراسة إلى تتبع عمليات التطور الوظيفي للفرد الذي يتعامل مع الإعاقة. تم دراسة مصطلح الحياة المهنية في تعريفها الواسع، والذي يتضمن التفاعل بين دور الموظف ووظائف الحياة الأخرى. وعلى وجه التحديد، كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي الحياة المهنية، الكفاءة الذاتية للدمج بين أدوار العمل والأسرة، والشعور بالرفاه النفسي لدى الشباب الذين يعانون من إعاقات جسدية أو لا يعانون منها. وشملت الدراسة 79 شاباً بالغاً، 25 منهم يعانون من إعاقة جسدية كبيرة و- 54 من دون إعاقة. عباً المشاركون طوعاً وبشكل مستقل أربعة استبيانات عبر الشبكات الاجتماعية. وقد توجهت الباحثات إلى ذوي الاحتياجات الخاصة المشاركين في الدراسة باستخدام عينة كرة الثلج. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات واضحة بين مجموعتي الشباب. يستكشف الشباب ذوو الإعاقة المجالات الاقتصادية والمهنية أقل من أقرانهم ويبلغون عن كفاءة ذاتية أقل في المستقبل لإدارة أدوار العمل والأسرة. من ناحية أخرى، هم يبلغون عن مستويات أعلى من الرفاه النفسي. ومن بين مجموعتي الشباب، كان هناك أربعة تنبؤات واضحة عن الشعور بالرفاه العقلي: الإعاقة البدنية أو عدم وجودها؛ الكفاءة الذاتية للتعامل مع النزاعات الأسرية- في العمل؛ دراسة المجال الأكاديمي والمهني، ودراسة دمج الأدوار. وقد تسلط نتائج الدراسة الضوء على المنظور الإنساني الواسع الذي يستعمل للنظر إلى ذوي الاحتياجات الخاصة والتي ترى أن خيارات نمط الحياة، بما في ذلك الاختيار المهني، تستند إلى البناء الاجتماعي وتجري في سياق بيئي وشخصي. في هذا السياق، قد تضع نتائج الدراسة الأساس لمزيد من البحوث والسياسات والتدخل في مجال التطوير الوظيفي للشباب ذوي الإعاقة.

"المبادرة لسن قانون الذي يلزم قبول الصم" – نساء صم وضعاف السمع في عالم العمل الإسرائيلي¹

إيريت دالومي²

في مواجهة سوق العمل والاندماج به، تتواجد النساء الصم وضعاف السمع عند تقاطع ثلاث فئات فريدة الهوية: الحالة (سوق العمل)، والجنس (نساء) والإعاقات الحسية (الصم وضعاف السمع). من خلال شهادات هؤلاء النساء، عاملات ومتقاعدات أكاديميات، اللاتي شاركن في دراسة نوعية سرديّة، يتم الكشف عن طبيعة تجربة خروجهن إلى سوق العمل، من التنشئة الاجتماعية في هذا العالم والإدراج التي مروا فيها في فترة شبابهن، من خلال محاولات الحصول على وظيفة والتعامل مع الاحتمالات الضئيلة المفتوحة أمامهم، والتعامل مع المواقف التي تحيط بهم، والاندماج في روتين العمل. هذه المواجهة على جميع مراحلها منوطه في التعامل مع التغيرات، ومع تقاوم حالة الإعاقة والشكوك المتعلقة بالإعلان عن الضعف في السمع أو إخفائه.

في هذه المقالة، يمكننا أن نرى كيف تتشكل هوية المرأة وتصورها لنفسها من خلال اندماجها في سوق العمل. دافعهم هو التغيير الاجتماعي والشخصي. هن يعملن وفقاً لمبدأ التمثيل الذاتي والجماعي، ويغيرن بيئتهن، سواء كإفراد أو كممثلات لمجموعة الصم على وجه الخصوص وذوي الاحتياجات الخاصة على وجه عام. النساء الصم وضعاف السمع يخلقن وعي سياسي الذي ينبع عن كفاحهن.

1 الكلية العربية الأكاديمية للتربية والتعليم في إسرائيل، حيفا.

2 يستند هذا المقال إلى أطروحة الدكتوراه التي فحصت الحياة العملية للنساء الصم وضعاف السمع من منظور جنساني، في دراسة نوعية سرديّة. دالومي توراني، 2013.

تعزيز العمل الحر والمشاريع التجارية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة¹

يوآف لاف²

في السنوات الأخيرة تتبلور بشكل متزايد فكرة الاعتراف بالعمل الحر كحل هام للعمالة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. وأن المبادرات التجارية لهؤلاء الأشخاص قد تلبى العديد من احتياجاتهم وأن مساهمة هذه المبادرات لا تنعكس في المؤشرات الاقتصادية وحدها.

المبادرة التجارية، حتى على نطاق صغير، منوطة بتحديات لا يستهان بها، فضلا عن التحديات الناجمة عن طبيعة الإعاقة وتعامل المجتمع معهم. الخبرة المتراكمة في العالم، بما في ذلك إسرائيل، تعلمنا انه يمكن وحتى من المحبذ أن نساعد الراغبين بذلك في التغلب على الصعوبات التي تواجههم، لإقامة مشاريع صغيرة أو بالغة الصغر والاستمرار في تشغيلها وتطويرها. لهذا الغرض، من الضروري إنشاء نظم للتدريب والمساعدة والمرافقة المعقدة والمخططة جيدا، ومعالجة احترام واحتياجات وتطلعات متعهد الأعمال بالقوة بجدية. تقدم هذه المقالة أبرز الخبرة والمعرفة المكتسبة في هذا المجال في جميع أنحاء العالم، وتقدم أمثلة على برامج التدريب والمساعدة المتبعة في مختلف الدول، بما فيها إسرائيل، وأهم الاستنتاجات الرئيسية الناتجة عنها.

1 تستند الدراسة إلى استعراض الذي اعد في عام 2010 بموجب طلب مشترك بين القطاعات من أجل تعزيز توظيف أشخاص ذوي احتياجات خاصة، التي تم تركيزها من قبل جونتى يسرائيل. تم تحديث الاستعراض وتوسيعه بشكل خاص من اجل هذا النشر في الضمان الاجتماعي.
2 مركز دراسة الإعاقات، معهد مايرس - جوينت- بروكوديل.

من التطوع إلى الفاعلية - تطوع أشخاص ذوي احتياجات خاصة في إسرائيل

حالي تي يناي فينتورا¹

تدرس هذه المقالة المساهمة الفريدة للمتطوعين من ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين يعملون في منظمات المعونة لأشخاص ذوي احتياجات خاصة لإعاقة، ومعنى التطوع في حياتهم وأداءهم. ويستند هذا المقال إلى العمل الميداني الذي تمت فيه مقابلة 35 متطوعاً يهودياً وعربياً يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو إدراكية. وينشط جميع المشاركين في منظمات المعونة للأشخاص ذوي الإعاقة؛ نصفهم وأكثر نشاطاً في مناصب الإدارة والنقل، والباقي في وظائف المساعدة والتدريب. وركزت المقابلة أساساً على معنى التطوع في رأيهم، على ممارسة الموقف وعلاقات العمل في المنظمة. وتشير النتائج إلى ما يلي: العمل التطوعي هو دور المتطوعين ذوي الموارد؛ ولا يعتبرون التقييد عقبة؛ أنشطتها الرامية إلى تغيير الحالة الاجتماعية والشخصية للأشخاص ذوي الإعاقة؛ تركوا سياج تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة وأصبحوا نشطاء من أجل التغيير السياسي والاجتماعي. ومن ممارسات المساعدة التي قدموها، من الواضح أن هوية المتطوعين كأشخاص ذوي إعاقة تشكل نهجهم الداعم. ولذلك، فهم نهج فريدة من نوعها للعلاء هو عامل رئيسي في تطوير ثقافة تنظيمية تعزز التكامل التوظيف المتطوعين.

النشاط التطوعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في النهج النقدي إزاء الإعاقة

إيريس فينكلشتاين¹ ورونيت بار²

معدلات العمالة والإشراك الاجتماعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في إسرائيل منخفضة جدا بالمقارنة مع عامة السكان. بالنظر إلى المزايا المستحقة الكامنة في عملية العمل التطوعي، والتي سوف نتوسع فيها لاحقاً، تقترح المقالة إعادة النظر في العمل التطوعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. من جهة هي تتوافق وتتجاوز مع النهج النقدي للإعاقة وتعرض العمل التطوعي لأشخاص ذوي احتياجات خاصة كفعل يعكس قوة وحق في الاختيار، ومصدر لتنمية الشخصية والمهنية، بالنسبة لهم تماماً مثل أي شخص آخر، ومن جهة أخرى هي تتعامل مع القلق بشأن الاستغلال المحتمل في سوق التطوع- العمل. للحفاظ على التوازن بين العمل التطوعي، مزاياه ومساهمته للتطوع والمجتمع وبين الخوف من استغلال موارد والمتطوع (بدلاً من التوظيف ودفع أجور)، والذي يرتفع في حالة تطوع شخص ذو إعاقة، ينبغي الحرص على عدد من المبادئ الأساسية. سنقترح في هذه المقالة آلية موازنة تكفل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكنهم من الاندماج كأى شخص آخر في النشاط التطوعي ووفقاً لإرادتهم الحرة.

1 مركز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كلية الحقوق، جامعة بار إيلان؛ جوينتي يسرائيل-أشليم.

2 مركز تنمية المعرفة، جوينتي يسرائيل-أشليم.

