



"עובדים עם מוגבלות זקוקים להזדמנות, לא לרחמנות"

לציון היום הבין-לאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, ערך המוסד לבטיחות ולגיהות יום עיון בשיתוף "כלכליסט" בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתית לאנשים עם מוגבלויות • הפאנל, בהשתתפות מנכ"ל המוסד ד"ר מיקי וינקלר, מ"מ מנכ"ל הביטוח הלאומי ירונה שלום ושורה של בכירים במשרדי הממשלה ובמגזר השלישי, דן, בין השאר, במידע על מיצוי זכויות במקומות העבודה, בהנגשת מקומות העבודה ובהתאמה פרטנית

מאת המוסד לבטיחות ולגיהות

מפתחים תוכניות מיוחדות כדי להבטיח בטיחות במקום העבודה לאנשים המבקשים לפתוח עסק פרטי, בונים מסלול מיוחד לליווי. אנחנו נותנים כלים, מסייעים בהתאמות במקומות העבודה. למשל, עיוור שצריך מחשב מיוחד, נסייע לו ברכישת מחשב מותאם. מאז כניסת חוק לרון, ובכלל, אנחנו מאמינים בשילוב מלא בחברה ובקהילה."

- מבחינת סדר עדיפות, היכן זה עומד?

"בשנים האחרונות, הייתה רפורמה רצינית בנושא הקצבאות - קרן נכים, שהיא הקרן הרצינית ביותר שלנו, עם 100 מיליון שקל. יש קרן מנוף, שאמורה לעודד מעסיקים, ויש קצבת שיקום, שמסייעת לאנשים לצאת ללימודים ולהכשרות מקצועיות. אנחנו עוסקים רבות במיצוי זכויות, בין אם בפנייה להציע את קצבת השיקום והתאמה לכל אדם ועד לפרסום 'קול קורא' לארגונים."

- יש יותר אנשים שדורשים קצבת סיעוד ויש על כך ביקורת. התייחסותך?

בשנת 2014, יצא צו הרחבה לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות, הדורש מכל ארגון (פרטי), המעסיק 100 עובדים ומעלה, להעסיק אנשים עם מוגבלות בהיקף של לפחות שלושה אחוזים מכלל העובדים. איך מעודדים שילוב גדול יותר ומהן הזכויות המגיעות להם ולמעסיק? ובאיזו מידה הסקטורים השונים במשק מקדמים את הנושא? הנושאים הללו היו במרכז של יום עיון שערך המוסד, ל, בשיתוף "כלכליסט" ובהנחיית אדריאן פילוט. בין היתר, התארכה ביום העיון ירונה שלום, מ"מ מנכ"ל הביטוח הלאומי, שהתייחסה למגוון הפעילויות של הביטוח הלאומי לקידום זכויותיהם של בעלי מוגבלויות במקומות העבודה.

"אנחנו רואים באנשים מכלול, וכדי לשלבם נכון בחברה ובעבודה לא מספיק להעניק קצבאות. אם בעבר היחס אליהם היה כאל שווים אך נפרדים, היום כולם מבינים שצריכים להתייחס אליהם כאל שווים ומשולבים. במסגרת זאת, מציעים תוכניות שיקום לבעלי מוגבלויות,

סיגל פרץ יהלומי,
מנכ"לית אקים:
"הנושא הכלכלי, ולא הנושא של צדקה, הוא רלוונטי. כשמעסיק אומר לנו: 'נשלם להם סכום מסוים בחודש ונוכל כך לעזור', אנחנו אומרים לו - לא, תעשו את זה כלכלי"



צילום: המוס"ל

"מעסיקים נדרשים לקבל סיוע, כדי לשלב כמה שיותר בעלי מוגבלויות. פאנל נגישות בטוחה

אם זה לא בטיחותי עבור ג'ולם, אז זה לא בטיחותי!

**ד"ר מיקי וינקלר,
מנכ"ל המוס"ל:
"זיהינו שמעסיקים נדרשים
לקבל סיוע כדי לשלב יותר
בעלי מוגבלויות במקום
העבודה בצורה בטיחותית.
במסגרת זאת, אנחנו עושים
ככל יכולתנו כדי לסייע
להם, לא משום שזה מעשה
פילנתרופי, אלא משום שזה
נעשה עבור המשק"**



נגישות בטוחה: בטיחות ובריאות תעסוקתית לעובדים עם מוגבלות

לדל ציון היום הבינלאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כלכליסט בשיתוף המוסד לבטיחות ולגיהות מקיימים כנס לקידום העסקה בטוחה. בכנס נדבר על הצעדים שנקטות הרשויות השונות על מנת להבטיח שילוב של עובדים עם מוגבלויות בעולם התעסוקה, על הכלים העומדים בדי מעסיקים לקידום השילוב ועל תרומת שוק תעסוקה משון ומכיל לחברה כולה.

פאנל בנושא יתקיים ביום שי 5.12.22 בשעה 11:00 בפייסבוק לייב של המוסד לבטיחות ולגיהות
[facebook.com/safeworkil?mibextid=ZbWKwL](https://www.facebook.com/safeworkil?mibextid=ZbWKwL)

כרזת יום העיון בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתית לאנשים עם מוגבלות

והכנסנו רפורמות חדשות. מבחינת האיתנות הפיננסית, אנחנו עדיין לא רגועים. אנחנו עדיין במצב של פער וגירעון אקטוארי שנצטרך להשלים."

- כיצד השפיעה תקופת הקורונה על הפעילות ועל אמון הציבור?

"אני חושבת שבעקבות הקורונה, ביטוח

המשך בעמוד הבא <<

"אני מכירה היטב את נושא הסיעוד, היו ביקורת לגבי היקפי התשלום והבדיקות. בעידן של מאיר שפיגלר, לשעבר מנכ"ל הביטוח הלאומי, עשינו המון הקלות, בהערכת התפקוד המכבדת, שנשמכת יותר על בדיקת מסמכים. בעבר, אנשים חששו להגיע אלינו ונרתעו מהבדיקות. היום זה השתנה. בנושא אחר - החזרת המשק למצב טרם קורונה השפיעה על כך. יש עלייה במצב השכר ובגבייה אצלנו. במקביל, גם הגמלאות עלו

ולא ייפגעו במקומות העבודה”.

« המשך מעמוד קודם

דן רשל: “עצם זה שהשיח הוא כלכלי ולא שיח מתוך סעד, כבר אומר שעשינו צעד גדול. לפני עשר שנים, יצא דוח מבקר המדינה, שדיבר על הפסד למשק של כחמישה מיליארד שקל כתוצאה מהיעדר העסקה מספקת של אנשים עם מוגבלות. היום המספרים גבוהים מזה, מעל פי שניים ויותר. יש עוד הרבה מה לעשות, אבל קרה משהו”.

אריאל לוי: “אני תמיד אומר שנותנים לאנשים חכות ולא דגים. הרבה פעמים, מגיעים לחברת ‘המשקם’ תעשיינים ושואלים איך אפשר לעזור ולתרום. אני לא צריך שתעשיינים יצבעו לנו את המפעל. הם לא זקוקים לרחמנות, הם זקוקים להזדמנות. ברגע שתיתן הזדמנות לעובד עם מוגבלות, עשית את שלך וכולם ירוויחו מכך - העובד, מקום העבודה והמשק”.

לישי משעלי קין: “מדובר במדיניות שהיא יד מכוונת. זה לא קורה במקרה. אין פה גמילות חסדים. יש דוח אפשטיין, יעדי 2030, ושם כתוב בבירור ששיעור התעסוקה בשנת 2030 של אנשים עם מוגבלות צריך להגיע ל-51 אחוז. יש פה עניין של הגדרות, מיהם אנשים בעלי מוגבלות. אנחנו כזרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה מסתכלים על 20 אחוז, יש נושא של התאמות, חקיקה, שכן יש פה צורך אמיתי של המשק. היום למעסיקים יש צורך אמיתי בידים עובדות. מדברים הרבה על גיוון, תעסוקת ערבים ותעסוקת חרדים. זה צורך אמיתי. שיעור ההשמה של אנשים עם מוגבלות הוא נמוך, אבל תעסוקה של אנשים עם מוגבלות זה יוצא דופן. מי שכיום עוסק בתעסוקה ובקליטה של אוכלוסיות שונות חייב להבין שלהעסיק אנשים עם מוגבלות זה לא בום-זבנג. המעסיקים צריכים להבין שכשיש להם עובדים עם מוגבלות, הם מכוונים את הלקוחות שלהם לרכוש שירותים שמותאמים לאנשים עם מוגבלות. גם בשורת הרווח של המעסיק זה נוכח”.

סיגל פרץ יהלומי: “הנושא הכלכלי ולא הנושא של צדקה הוא רלוונטי. ב’אקים’ מדברים על תעסוקה של אנשים עם מוגבלות, אבל גם במוגבלויות מורכבות, מוגבלות שכלית. כשמעסיק אומר לנו: ‘נשלם להם סכום מסוים בחודש ונוכל כך לעזור’, אנחנו אומרים להם לא, תעשו את זה כלכלי. יש חוק שכן מינימום מותאם, שמאפשר לבחון את תרומתו של אדם עם מוגבלות,

לאומי לימד את האזרחים שאין להם מה לדאוג ואמון הציבור עלה. החשיבה היא ביטוחית ומציאת פתרונות וזכאויות לאנשים. בנוגע למס הבריאות, מערכת הבריאות נדרשת לשיפור. לגבי הגדלת מס הבריאות, השאלה היא התזמון. אני לא בטוחה שעכשיו הזמן. יכול להיות שהמדינה צריכה לממן זאת מתקציבה”.

פאנל שוויון הזדמנויות

במהלך יום העיון, נערך פאנל בהשתתפות ד”ר מיקי וינקלר, מנכ”ל המוסד לבטיחות ולגיהות; לישי משעלי קין, מנהלת המטה לשילוב עובדים עם מוגבלויות של זרוע העבודה במשרד הכלכלה; אריאל לוי, מנכ”ל חברת “המשקם”; דן רשל, נציב שוויון זכויות אנשים בעלי מוגבלויות במשרד המשפטים, וסיגל פרץ יהלומי, מנכ”לית “אקים”.

האם בדצמבר 2022, אנחנו צריכים להבהיר שאנחנו לא בעולם הפילנתרופיה, אלא שהנושא הזה צריך לעמוד בראש סדר העדיפויות?

ד”ר מיקי וינקלר: “אנחנו במוס”ל זיהינו שמעסיקים נדרשים לקבל סיוע, כדי לשלב כמה שיותר בעלי מוגבלויות במקום העבודה בצורה בטיחותית. במסגרת זאת, אנחנו עושים רבות במטרה לסייע להם לא כי זה מחויב כפילנתרופיה, אלא כי זה עבור המשק. נדרשים עובדים שאפשר לשלבם. הם חלק מהחיים שלנו, ואנחנו נעשה הכול כדי שישולבו ויצליחו,



“אמון הציבור בביטוח הלאומי עלה” מ”מ מנכ”ל הביטוח הלאומי, ירונה שלום, בפאנל המוס”ל

ירונה שלום, מ”מ מנכ”ל הביטוח הלאומי:
“אנחנו רואים באנשים מכלול, וכדי לשלבם נכון בחברה ובעבודה לא מספיק להעניק קצבאות. אם בעבר, היחס אליהם היה כאל שווים אך נפרדים, היום כולם מבינים שצריכים להתייחס אליהם כאל שווים ומשולבים”

נגישות בטוחה
בטיחות ובריאות תעסוקתית לעובדים עם מוגבלות
כרגיל יום היום הביטוחי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כלכליסט בשיתוף המוסד לבטיחות ולגיהות ומתאם בסיס נתונים
לקידום העסקה בחברה, בבית דבר על העסקים שותפות ורשויות השונות על מנת להבטיח שילוב של עובדים עם מוגבלויות
עולם התעסוקה, על הכלים והפיתוחים כדי למקסם את ההזדמנויות ולהבטיח שוויון תעסוקה ופיתוח וכלכלי בחברה.

כלכליסט



צילומים: המוס"ל

"ברגע שתיתן הזדמנות לעובד עם מוגבלות, עשית את שלך וכולם ירוויחו מזה". חברי הפאנל

דן רשל,
נציב שוויון הזדמנויות
לאנשים בעלי מוגבלויות
במשרד המשפטים:
"עצם זה שהשיח
הוא כלכלי ולא שיח
של סעד, כבר אומר
שעשינו צעד גדול"

לבינוניות. כמו שכל אדם שואף להגיע להישגים מסוימים, גם כאן צריכה להיות התאמה שתאפשר להגיע למצוינות".
לישי משעלי קין: "יש את הכלים שקשורים לפרט ואיך להתאים אותו לאותו אדם. יש הכוונה להשכלה, להשכלה גבוהה, לצבא. ההשכלה מנבאת פערים בשכר. לגבי אנשים עם מוגבלות, כמעט פי שניים מהם נעדרי השכלה גבוהה ביחס לשאר האוכלוסייה. כל החלק של ליווי הפרט וההשקעה בתעסוקה, מבחינתי, העבודה עם המעסיקים היא לא רק השמה, אלא ליווי, רגולציה, לעבוד בשטח עם גופים עסקיים בכל המגזרים. אנחנו כזרוע העבודה מממנים התאמות למעסיקים גם לצידוד וגם לליווי ותמיכה ועד למימון שכר מלווים. בשוק העבודה, יש השמה ישירה ויש גם מודלים אחרים של השמה בקבוצות, כשמשרד הרווחה או הבריאות מממנים רכז שמלווה את התהליך".

אריאל לוי: "כל אחד יכול לדבר על התאמה פיזית. הנגשה קיימת, אבל לא במידה מספקת. לדוגמה, עובד עם ליקוי ראייה לא יצליח להיות גנן. צריך לתת למעסיקים זמן לקלוט את העובד וללוות אותו. עובד עם מוגבלות צריך קצת יותר פניות של המעסיק ויכולת הכלה. אם יתנו

לעומת אדם ללא מוגבלות, ולשלם לו בהתאם. לא רוצים שהם יפסידו, אלא ירוויחו, וכך יש העסקה ישירה. לאדם, תחושת הדימוי העצמי והשייכות חשובה. זו רשת חברתית נוספת. התנהגות מאתגרת פוחתת. גיוון תעסוקתי במובן הכי ברור של הנושא, שמאפשרת סביבת עבודה עם סובלנות ופתיחה לאוכלוסיות נוספות.

דן רשל: "הדרישות מאנשים בעלי מוגבלות לא צריכות להיות שונות מכל היתר. דורשים מצוינות מכל עובד במשק. דרישות נמוכות וספן נמוך מביאים לתוצאות נמוכות".

אריאל לוי: "צריכה להיות התאמה. הרבה פעמים, אדם עם מוגבלות צריך סבלנות מצד המעסיק ואולי עוד חודש הסתגלות".

- יש אתגרים עצומים. יש חלק שקשור למגזר הממשלתי, חלק אחר עוסק במגזר הפרטי או במגזר השלישי. איך עושים בפועל את המעבר הזה?

דן רשל: "זה מתחיל כמו שמתחילה עבודה של כל אדם, בחינוך ובהשכלה. גם הנושאים האלה צריכים להיות מתאימים. צריך להיות חינוך למצוינות ולא

המשך בעמוד הבא <<



הדרכות עובדים עם מוגבלות

מתוך סרטון הדרכה של המוסד בנושא עובדים עם מוגבלות

« המשך מעמוד קודם

כדי ליצור לעובדים סביבת עבודה בטוחה. בטיחות היא גם לנהל מדי יום את השגרה בצורה שלא תפגע בעובד. פיתחנו מדריכים לעובדים, לומדות מיוחדות לעובדים עם מוגבלות, ובעיקר מוגבלות שכלית או התפתחותית. פיתחנו עבור המעסיקים גם אבחון במקום העבודה, שמותאם לעובדים עם מוגבלות, במטרה לשלב אותם טוב יותר. כל זה ללא עלות מצד המעסיק ובמטרה לסייע בקליטה אופטימלית במקום העבודה.

- בעולם שהוא דיגיטלי ומכוון לטכנולוגיה, זו הזירה שצריכים לבצע בה את השינויים המשמעותיים ביותר.

דן רשל: "טכנולוגיה היא הקטר המוביל בנושא התאמות. היא מאפשרת יצירתיות בשילוב עובדים עם מוגבלות. מבחינת העבודה עצמה, הטכנולוגיה פותחת דלתות להעסקת עובדים אלה."

לישי משעלי קין: "יש טכנולוגיה מסייעת. מרבית הטכנולוגיות לא מותאמות עדיין לשוק העבודה. יש סיוע לאנשים עם הנמכה קוגניטיבית. אנחנו רק בתחילת הדרך. צריך להוסיף מרכזי הערכה והתאמה לשוק העבודה. ישראל היא אומת סטארט-אפ, ולמרות זאת, שיעור האנשים עם מוגבלות

לו את זה, הוא יהיה עובד איכותי ברמות הגבוהות ביותר. אדם עם מוגבלות, שמגיע לראיון עבודה, מגיע פעמים רבות עם חוסר ביטחון."

סיגל פרץ יהלומי: "75% מהאנשים שעשינו להם השמה, נשארו במקום העבודה למעלה משנה. באחד ממקומות העבודה, הייתה מכונת חיתוך שהמסוכנות שלה גבוהה יותר. אנשים שהושמו שם בעבודה על ידינו, התבקשו לעבוד בחדר שטיפת כלים עם רצפה רטובה. בעבודה משותפת עם המעסיק, העבירו אותם לתפקידים בטוחים יותר. הפתיחות של המעסיק ואורך רוח מסוים, פשוט לשוני במקרה של מוגבלות שכלית וליווי צמוד, מסייעים להצלחה."

- מיקי, בטיחות בעבודה זה גם שילוב, לאפשר לאותם אנשים עם מוגבלות סביבה בטוחה.

מיקי וינקלר: "הרבה מקומות עבודה מערבים נגישות עם בטיחות. נגישות עניינה יצירת שוויון ותנאים מתאימים לכלל העובדים. בטיחות עניינה זיהוי הצרכים וההתאמות הנדרשות

אריאל לוי, מנכ"ל "המשקם":
"מגיעים לחברת
'המשקם' תעשיינים
ושואלים איך ניתן לעזור
ולתרום. אני לא צריך
שתעשיינים יצבעו לנו את
המפעל. הם לא זקוקים
לרחמנות, הם זקוקים
להזדמנות"



צילומים: המוס"ל

"נעשה הכול כדי שעובדים עם מוגבלות יושלבו בעבודה ויצליחו". מנכ"ל המוס"ל, ד"ר מיקי וינקלר

**לישי משעלי קין,
מנהלת המטה לשילוב עובדים
עם מוגבלויות במשרד הכלכלה:
"המעסיקים צריכים להבין
שכשיש להם עובדים עם
מוגבלות, הם מכוונים את
הלקוחות שלהם לרכוש
שירותים שמותאמים
לאנשים עם מוגבלות.
גם בשורת הרווח של
המעסיק זה נוכח"**

שילובי כוחות במגוון דרכים, שיסייעו לעובד ולחברה להתקדם".

דן רשל: "המטרה משותפת לכולם ואין פה אינטרסים צולבים. גם המעסיקים וגם העובדים עצמם חייבים להיות מודעים לזכויות שלהם בכל הנוגע לתעסוקה".

סיגל פרץ יהלומי: "משרדי הממשלה מוציאים מכרזים חדשים לליווי אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, יש פיתוחים חדשים באופן קבוע. כשיוצא חוק שוויון זכויות לבעלי מוגבלויות, שמדבר על לפחות שלושה אחוזים במקומות העבודה הפרטיים, אני חושבת שמן הראוי שהמדינה, שהיא המעסיק הגדול ביותר במשק, תאמץ את החוק ותעסיק לפחות חמישה אחוזים. המדינה עדיין לא עומדת בדרישות החוק".

דן רשל: "אנחנו לא עושים הנחות למקומות העבודה ומקפידים שגם משרדי הממשלה יעמדו בתנאים האלה. בעולם, נדרשת פחות אכיפה כי יש יותר מודעות. אצלנו זה קצת חסר מבחינת תרבות. אני סבור שאכיפה היא רלוונטית".

אריאל לוי: "בעיניי, הכול צריך להתחיל בחינוך".

בתחומי ההייטק הוא פחות משני אחוזים. אנחנו, בתוכנית דגל שלקראת 'תעסוקה שווה', ערכנו מיפוי ובו עלה שמשתתפים מטעמנו בעולמות ההייטק משתכרים בממוצע 12 אלף שקל בחודש - פי שניים מהשכר הממוצע ביתר הענפים. צריך לרכז מאמץ גם לכיוון ההייטק. הייתי השבוע בכנס בנושא העסקה של אנשים עם מוגבלות בהייטק, והמנהלים שם מוכנים לעשות כל מאמץ כדי לשלבם. חלקם הורים לילדים בעלי צרכים מיוחדים. 17-18 אחוז מכלל האוכלוסייה בישראל ממוקמים על הרצף של אנשים עם מוגבלות".

אריאל לוי: "חברת 'המשקם' מפעילה 26 מפעלים מוגנים, עם קרוב ל-3,000 עובדים, והדאגה שלנו היא לבטיחותם. בנוגע לפתרונות הוליסטיים יותר, התחלנו במיחדוש מחשבים, שבמהלכו עובדים עם מוגבלות דואגים לנושא זה, ומבחינתנו, זה ממש ההיטק. מחשבים מחודשים נשלחים לפריפריות ולכל ילד שזקוק להם וזה מצמצם את הפער הדיגיטלי. זו עבודה מאתגרת יותר".

- הפאנל הזה מוכיח שיש שיתוף פעולה הדוק בין המגזר הפרטי, משרדי הממשלה והעמותות.
ד"ר מיקי וינקלר: "אנחנו יכולים לעשות