



"אם זה לא בטיחותי עבור כולם - זה פשוט לא בטיחותי"

פאנל מקצועי בהובלת המוסד"ל בנושא זכויות עובדים עם מוגבלות, והחובות שחלות על המעסיקים בנוגע להנגשה ולבטיחות במקומות העבודה • בהשתתפות נציגי משרד הרווחה והשוויון החברתי, אקים, התאחדות התעשיינים, משרד המשפטים והתעשייה האווירית

מאת המוסד לבטיחות ולגיהות

אצל מעסיקים הבחנה בין נגישות לבין בטיחות בעבודה?

אורי גז: "אנחנו מזהים שיש הבדל. נגישות היא לייצר סביבה שמאפשרת לאדם למצות את הפוטנציאל, מעבר להיבט הבטיחותי. יש ציטוט שאני מעריך: 'תחילתו של מעשה הנגישות היא ההכרה ביכולתם של אנשים להיות שותפים מלאים בחברה, המשכו בהבטה על הקשת הרחבה של יכולות וצרכים וסופו בבנייה פיזית מתאימה, המאפשרת לכל אדם להתנייד, לתקשר, לעבוד, לבלות ולממש את הפוטנציאל האישי שלו'. זו תפיסת הנגישות בעינינו".

מורן, אשמח להתייחסותך לגבי ממצאי אקים, האומרים שיותר ויותר אנשים משתלבים במקומות העבודה. מורן שטוסר-משיח: "אנחנו עורכים תהליכי הכנה. יש מכללות תעסוקתיות ואנחנו מכשירים את העובדים למלא פונקציות בשוק העבודה. מבחינת המעסיקים, אנחנו מציגים בפניהם את עיקרי התורה הזאת ומגייסים אותם לסייע ביישום".

מיכל, כיצד מסייעת התאחדות התעשיינים למעסיקים להבטיח שילוב בטוח של אנשים עם מוגבלות?

עו"ד מיכל וקסמן חילי: "בשנת 2014,

מסגרת פעילות המוסד לבטיחות ולגיהות לציון היום הבין-לאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות, קיים המוסד"ל פאנל, שעסק בשילוב בטוח של עובדים עם מוגבלות במקום העבודה.

בפאנל השתתפו:

דני כץ, ראש אגף בכיר קהילה במינהל מוגבלויות במשרד הרווחה והשוויון החברתי;
מורן שטוסר-משיח, מנהלת תעסוקה ופנאי, אזור מרכז, אקים;
עו"ד מיכל וקסמן חילי, ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים;
אורי גז, מנהל תחום קידום בתעסוקה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים;
ספיר מרחבי, מנהל הבטיחות של חטיבת מט"ח בתעשייה האווירית;
סאקר חאבקה, מדריך בטיחות ומנהל הדרכה ותחום מוגבלות במגזר הערבי, המוסד"ל;
שמעון שם טוב, מדריך בטיחות ואבחון במקומות עבודה שמעסיקים עובדים עם מוגבלות, המוסד"ל.

את הפאנל הנחה מנכ"ל המוסד"ל ד"ר מיקי וינקלר.

אורי, מעיסוקך בנציבות, האם יש

**"אנחנו צריכים
למצוא דרכים כדי להגביר
את הבטיחות ואת היכולת
לאפשר לאנשים להגיע
למקומות העבודה שלהם
ולצלוח את היום בבטחה.
מדברים היום על אנשים
שיוכלו לגור, לחיות ולעבוד
בקהילה בצורה שווה
לכלל האוכלוסייה"**



צילום: המוסד"ל

"לאפשר לכל אדם להתנייד, לתקשר, לעבוד, לבלות ולממש את הפוטנציאל האישי שלו". הפאנל המקצועי בנושא נגישות בטוחה

**"בחברה הערבית
מדובר בעניין מרכזי. החברה
עדיין עוטפת את האנשים
בעלי הצרכים המיוחדים
מחשש שייפגעו. גם כשהם
יוצאים לעבוד, זה קורה
במקומות של תעסוקת יום
או במפעלים כמו 'המשקם',
ששם נותנים להם
יחס מיוחד"**

מותאמים. חובת הבטיחות חלה על כולם, כמו שחובת הנגישות חלה על כולם, והצורך למצוא את האיזון המתאים בין שמירה על בטיחותם והמרחב שבו הם עובדים הוא מחויב המציאות. אנחנו צריכים למצוא דרכים כדי להגביר את הבטיחות ואת האפשרות לאנשים להגיע למקומות העיסוק שלהם ולצלוח את היום בבטחה. בתפיסה שלנו, מדברים היום על אנשים שיוכלו לגור, לחיות ולעבוד בקהילה בצורה שווה לכלל האוכלוסייה. רק לאחרונה, נחקק חוק שירותי רווחה לאנשים עם מוגבלות והוא מאפשר לשדרג את איכות חייהם. בנושא פיתוח מסגרות ותכנים, יש אפשרות להשקיע תקציבים משמעותיים ביישום החוק ובפיתוח מענים מותאמים. יש לנו פרויקטים משותפים עם קרן מנוף של הביטוח הלאומי, ועם המוסד לבטיחות ולגיהות בראשותו של ד"ר מיקי וינקלר, שעושה עבודה חשובה בנושא זה. זה דורש הרבה מאוד שותפים".

סאקר, אתה מבצע אבחונים במקומות עבודה במגזר הערבי. האם אתה מזהה פער בין המגזרים?

סאקר חאבקה: "בחברה הערבית, מדובר בעניין מרכזי. החברה עדיין עוטפת

חמתה התאחדות התעשיינים על התחייבות להעסקת אחוז מסוים של עובדים עם מוגבלות. אחד הדברים שהובטחו שם היה שלפחות 3 אחוזים יועסקו במקום עבודה שמעסיק מעל מאה עובדים. הכוונה לעובד שיש לו לפחות 40 אחוזי נכות. גם המדינה אימצה את המודל הזה. התאחדות התעשיינים נותנת שירותים רחבים, שבהם ייעוץ ביחסי עבודה. בשנת 2022 היו כ-50 פניות בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות. עובדים בעלי מוגבלות שכלית או קוגניטיבית נדרשים לדברים אחרים. ההדרכה עבורם היא מותאמת. יש ימי עיון בשטח, כולל בנושאי בטיחות. ההמלצה שלנו היא שממוני הבטיחות יהיו אחראים להעסקת אנשים עם מוגבלות. יש ממשקים משותפים. חשוב שלעובדים הללו יהיה חונך, שהוא אחד העובדים או המנהל הישיר, והליווי הזה תורם מאוד להעסקתם".

דני, כיצד אתם באגף בכיר קהילה ומינהל רואים את השיתוף של אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה?

דני כץ: "השיח על אנשים עם מוגבלות הוא חשוב. העיסוק בנושא התעסוקה הוא מרכזי, כי אנחנו יודעים שפעמים רבות הם מודרים מהשוק החופשי וממקומות עבודה רגילים. לפעמים הם עובדים במרכזי יום או במפעלים

המשך בעמוד הבא <<



"החובה של משרדי הממשלה היא לפרסם ולהנגיש את המידע". פאנל נגישות בטוחה

**"גם לכלל העובדים
חשוב לעבוד לצד
עובדים עם מוגבלות,
ולפגוש אותם בחדר
האוכל. הם חלק בלתי נפרד
מהאירועים וממסיבות
החברה ונקלטו כעובדים
מן המניין"**

« המשך מעמוד קודם

ומתרכזים בבטיחות. לפעמים, זה עניין של תקציב ולפעמים, זה בגלל שאין מדידה ומעקב בנושא ההנגשה. חברה פרטית משווקת בחוץ העסקת עובדים עם מוגבלות. קיימנו הליכים מול ארגון נכי צה"ל, במטרה להעסיק עובדים מתוך הארגון. אני רואה את העובדים עם המוגבלות שמגיעים למפעלים. הם עובדים בשמחה ובכיף. כאחד העם. מי שמסתכל לעומק מבין שיש מוגבלות, אבל מהר מאוד לומדים לראות בהם עובדים רגילים".

שמעון, כיצד אתה מסייע למעסיקים שמזמינים אותך לאבחון במרכזי שיקום תעסוקתיים?

שמעון שם טוב: "במוס"ל, כשאנחנו מגיעים למנהל, אנחנו עורכים היכרות אישית עם העובדים ולאחר מכן אני סוקר את המקום מבחינה בטיחותית, בודק את נושא החשמל, כלים מכניים, נגישות למקום העבודה, כיסאות מותאמים במידת הצורך. לא הכול מותאם, לרוב בגלל חוסר ידיעה. אנחנו כמדריכים מלמדים את המעסיק כיצד לבצע את ההנגשה. אני בודק אפילו את נושא חומרי הניקוי, שיישאו בבקבוקים ובמכלים סגורים. עובד עם מוגבלות נותן 110 אחוז מעצמו לעבודה. הם מגיעים מוקדם ומשקיעים בעבודה. אחת הבעיות היא הנגישות בהגעה למקום העבודה. עובד בכיסא גלגלים שממקמים אותו בקומה שנייה, למשל. אנחנו מסבירים את כל האספקטים למנהלי העבודה. מסבירים שיש צורך בסבלנות, אנחנו נותנים הדרכות למעסיק עצמו".

את האנשים בעלי הצרכים המיוחדים מחשש שייפגעו. גם כשהם יוצאים לעבוד, זה קורה במקומות של העסקת יום או במפעלים כמו 'המשקם', ששם נותנים להם יחס מיוחד. גם למעסיקים עצמם יש מורכבות מבחינה בטיחותית ומבחינת הצורך לפתח הנגשות בתוספת תקציב. יש פחות אנשים שמשתלבים במקומות עבודה במגזר הערבי, לצערנו, ואנחנו מנסים לגשר על הפערים האלה. יש פתיחות חדשה בחברה הערבית ורצון לשלב, והחובה של משרדי הממשלה היא לפרסם ולהנגיש את המידע.

ספיר, בעבודתך כממונה על הבטיחות, קידמת בהצלחה רבה את נושא השילוב של אנשים עם מוגבלות ראייה במרכזי שירות.

ספיר מרחבי: "כשהייתי ממונה בטיחות בחברת 'שטראוס', לקחתי על עצמי את הצורך להעסיק אנשים עם מוגבלות. במוקדי השירות, מדובר בשילוב שהוא הישג, בין היתר, מבחינת הנגשה של כלל האמצעים שיש במוקדים. הנגשנו את המוקד עצמו - מקלדת מיוחדת ועובד מלווה שצמוד אליהם. דאגנו גם להסעות, בסיוע משרדי הממשלה, וזה עשה מעל ומעבר. גם לכלל העובדים היה חשוב לעבוד לצד עובדים עם מוגבלות, לפגוש אותם בחדר האוכל. הם חלק בלתי נפרד מהאירועים וממסיבות החברה ונקלטו כעובדים מן המניין. מצד שני, מנהלים פחות שמים דגש על נושא הנגישות

**"הדבר הראשון
הוא להכיר את העובד ולדעת
היכן ירגיש בנוח. בנוסף,
לבדוק היכן הוא מוצב לעבוד
ולוודא שזה מתאים לו,
להנגיש את מקום העבודה
לצרכים שלו. להתייחס
אליהם כבוד והכלה, עם
פידבקים חיוביים"**



צילומים: המוס"ל

"צריך לפתח אצל מנהלים ועובדים דפוסי חשיבה של בטיחות"

"התהליך שקשור להעסקת אנשים עם מוגבלות הוא תהליך חברתי עמוק והוא קורה. אולי יש ציפייה שהוא יקרה מהר יותר, אבל זה תהליך מורכב ומתמשך"

עם מוגבלות, כי כשיש רצון, יש דרך. לכל מקרה ניתן מענה פרטני. לא חייבים לשלב אותם במקומות עם הסיכונים הבטיחותיים הגדולים ביותר".

דני, מבחינתכם האם צריך להמשיך ולפתח כלים נוספים מול המעסיקים?

דני כץ: "בהחלט כן. באופן כללי, ההיבטים של בטיחות ונגישות נמצאים בשינוי מתמיד, גם בגלל ששוק העבודה נמצא בשינוי. בתום עידן הקורונה, השוק עבר הרבה שינויים. יש הבנה שאנשים עם מוגבלות יכולים להיות דווקא גורם חשוב וחזק בכניסה למקומות עבודה, שעד לא מזמן היו נחלת אנשים ללא מוגבלות. צריך לחשוב איך לנצל את ההזדמנות הזאת ולהנגיש את מקומות העבודה. קל יותר לראות אותם כעובדי מטבח או משק ובעבודות פחות מסוכנות, אבל אני לא בטוח שזה מה שאנשים עם מוגבלות רוצים. המעסיקים, שהתחילו בתעסוקה שולית, הבינו בהדרגה שיש הרבה יתרונות לעובדים עם מוגבלות. אני חושב שזו הבשורה שצריכה לצאת מכאן. גם אנשים עם מוגבלות חושית או מגבלות קוגניטיביות יכולים להשתלב במקומות עבודה, שבעבר חשבנו שלא פתוחים בפניהם. האמירה היא 'אני רוצה להיות רגיל ושווה כמו כולם'. הם רוצים להתפרנס בכבוד, לגור בדירה עצמאית ויש לסייע להם בסגירת פערים. אגב, במגזר הציבורי - הייתי נוכח בחקיקה בכנסת - מדובר בחובת העסקה של חמישה

מגוון גופים שמלווים את העובד ואת המעסיק, עם החיבור ביניהם. יש המשרד לשוויון חברתי, המטה לשילוב ועמותות שמסייעות בכך".

סאקר חאבקה: "אם מנהל היה נמדד בהעסקת עובדים עם מוגבלות, המצב היה נראה אחרת. זה לא מתוקצב בנפרד. נגישות היא בעיה של המנהלים, קודם כל".

אורי גז: "אני מסכים שיש צורך בתגמול ובהגדרת תפקיד ייחודי. היום יש הגדרת תפקיד מסודרת לממונה תעסוקה, ללא תוספת תקציבית, עדיין, לצערי. כשיש תגמול, ההתייחסות לתפקיד רצינית יותר וגם הפיזיק טוב".

עו"ד מיכל וקסמן חילי: "התהליך שקשור להעסקת אנשים עם מוגבלות הוא תהליך חברתי עמוק והוא קורה. אולי יש ציפייה שהוא יקרה מהר יותר, אבל זה תהליך מורכב ומתמשך. לצערי - זה אולי משהו שיש להתייחס אליו - מתעסקים הרבה בשוק העבודה, אבל אם זה היה קורה הרבה יותר מוקדם, בגנים ובבתי הספר היסודיים, אם הגישה מלכתחילה הייתה שוויונית, לא היה צורך בפאנל כזה, כי זה היה טבעי לאנשים והיה הופך לחלק מחייהם. אנשים על הרצף האוטוטיטי ואנשים עם מוגבלות צריכים ליהנות מהיבט שוויוני. יש חסמים בהעסקת אנשים עם מוגבלות, לא דווקא בקבלה לעבודה, אלא לפעמים במהלך יחסי העבודה, בקשיים להגיע למקום העבודה פיזית. בהקשר של הבטיחות, אני חושבת שזה החסם הכי קטן בהעסקת אנשים

מורן, האם לאנשי צוות במרכזי תעסוקה יש הכלים הנדרשים לשילוב בטוח של עובדים עם מוגבלות או שנדרש לפתח כלים ייחודיים?

מורן שטוסר-משיח: "מהזווית של מי שנמצא בשטח עם האנשים במשך כמעט 20 שנה, חשוב לשמוע את כלל הדברים שנאמרים כאן. התהליכים בשטח כבר קורים, וזה מאוד מוערך ומרגש. הלמטה והלמעלה מתחילים להתכנס ליעדי השילוב. מצד הצוותים, הם מקבלים הדרכות רבות, בעיקר הדרכות בנושא הירואי - עזרה ראשונה. מה קורה עם אדם אפילפטי, שמקבל התקף במקום העבודה? בסופו של דבר, הצוות צריך לעבור הדרכה. צריך לפתח אצל מנהלים ועובדים דפוסי חשיבה של בטיחות, וזה משנה חיים".

אורי, האם לדעתך יש צורך לפתח כלים ייחודיים לסייע בשילוב בטוח?

אורי גז: "אנחנו עובדים על זה. כיום יש פיקוח על גופים ציבוריים, ואנחנו עובדים על חקיקה שתחייב זאת גם במקומות נוספים, כגון חברות ממשלתיות, ותתרחב גם למגזר הפרטי. פעמים רבות, כשעובד עם מוגבלות מגיע למקום עבודה, יש חשש גדול ואי-ודאות. למעסיק חשוב לנו לומר ששיח בריא עם העובד הוא בעל חשיבות רבה. אנחנו עורכים כיום סרטון שיהיה כלי למעסיק בתהליך העבודה. כבר בשלב הריאיון מתחילים יחסי העבודה. צריך לחשוב על ההתאמות, ויש מגוון רחב של כלים ייחודיים. יש חוברות ולומדות באתר המוס"ל; יש



נגישות ובטיחות בשינוי מתמיד

צילום: המוסד



המדריך להעסקה בטוחה של עובדים עם מוגבלות, בהוצאת המוסד

« המשך מעמוד קודם

אחוזים אנשים עם מוגבלות מבין כלל העובדים, ושלושה אחוזים במגזר הפרטי (בארגונים שבהם יותר מ-100 עובדים). אנחנו מודעים לכך שאנשים עם מוגבלות צריכים לעבוד יותר במקומות עבודה, בין השאר, בשוק החופשי.

מורן שטוסר-משיח: "לגבי חינוך והסברה, באקים אנחנו מדברים על שייכות ולא על שיקום. עלינו, כחברה, לבצע את ההתאמה, כדי לאפשר להם להשתלב. קיימתי הרצאה בפני ילדים, ואחת הילדות שאלה 'האם אנשים עם מוגבלות זה לא דבר מפחיד?' חסרים עדיין הסברה וחינוך. לומר ששילוב יהיה רק אם זה נוגע למישהו באופן רגשי, זה מתסכל. לכל אחד יש הזכות לעבוד."

אורי, האם מקומות עבודה מכירים את כל החובות והדרישות?

אורי גז: "יש קמפיין שנקרא 'פשוט תתנהגו רגיל' והוא עוסק ביחס של ילדים לאנשים עם מוגבלות. ביחס לחובות, אני מניח שלא כל המעסיקים מכירים את כל החובות והדרישות. אנחנו משקיעים הרבה בהסברה ובהדרכה, כדי שמעסיקים ידעו מה מצופה מהם ומהם הכלים שעומדים לרשותם. חשוב גם לתווך את זה לאנשים, שיכירו את הזכויות שלהם. יש חוק איסור אפליה, שעוסק בראיונות עבודה, בתהליכי קליטה וגם

המגזרים ובכל המחוזות, במטרה לתת במה למה שעומד מאחוריה. מהי בטיחות, מהו כיסא נוח, מה המשמעות של להניח את הרגליים בצורה מסוימת. זה יצר הד משמעותי. החניכים קיבלו תעודה, זה יצר בהם תחושת העצמה. מבחינת מעסיקים בחברה הערבית, מועצות רבות לוקות בחסר מבחינת מידע. יש רצון, אבל צריך לתת כלים נוספים. אם אתה רוצה להעסיק אנשים אצלך במועצה, אתה חייב לאפשר להם נגישות ובטיחות. הייתי רוצה שבמשרד החינוך ייתנו דגש יותר על הסברה לגבי קבלת האחר. כמדריכים, אנחנו עושים הכול כדי לצמצם את פערי הידע."

ספיר, מה דעתך בנוגע לידע ולכלים שיש למעסיקים בתחום השילוב?

ספיר מרחבי: "מרבית החברות מעסיקות יועץ חיזוני, שמכין תוכנית. אני בספק רב אם מממשים את מרבית מה שכתוב בה. אני מצפה למצוא באתר של משרד העבודה ושל הנציבות כלים לסיוע בהנגשה."

דני, אילו פעילויות אתם מקיימים כדי למזער תאונות עבודה?

דני כץ: "יש לנו כמה פרויקטים, שנועדו לתת מענה לנושא הזה, בעיקר בתחומי ההדרכה של הצוותים ושל מקבלי השירות, ופרסום במקומות פומביים. חובה להעמיק בזה ולהרחיב את המענים לעובדים עם מוגבלות".

בתהליך הפיטורים. נדברך נוסף שפחות מוכר הוא איסור אפליה של אדם על רקע מוגבלות שלו או של בן משפחתו. בכל מה שנוגע לייצוג הולם, אנחנו מדברים בעיקר על המגזר הציבורי ועל החובה להעסיק במגזר הציבורי במקום עבודה של 100 עובדים ומעלה לפחות חמישה אחוזים של עובדים עם מוגבלות. מעסיקים ציבוריים גדולים, שלא עומדים ביעד, נדרשים להכין ולפרסם תוכנית עבודה שנתית, שמאשרת על ידי ההנהלה. בשנים האחרונות, כל המעסיקים הגדולים שלא עמדו ביעד תיקנו זאת. כיום, אנו שמים דגש על מעקב אחר התוכנית ומוודאים שהיא מוטמעת בארגון."

שמעון, מה הטיפים שלך לקליטה בטוחה של עובד עם מוגבלות?

שמעון שם טוב: "דבר ראשון זה להכיר את העובד ולדעת היכן ירגיש בנוח. בנוסף, לבדוק היכן הוא מוצב לעבוד ולוודא שזה מתאים לו. להנגיש את מקום העבודה לצרכים שלו. אפשר להתייחס אליהם ביותר סבלנות והכלה, עם פידבקים חיוביים, וזה נותן לו דרייב לתת תפוקה משמעותית."

סאקר, מנהלים רבים מציינים לשבח את פרויקט "שגרירי הבטיחות" של המוסד. מה סוד ההצלחה, לדעתך?

סאקר חאבקה: "התוכנית שלנו הוצגה בכלל