

# הנגשה מקדמת בטיחות לעובדים עם מוגבלות

**החסם העיקרי בכניסת אנשים עם מוגבלות למעגל העבודה הוא דעות קדומות, אך גם אחרי שמתגברים עליו, יש להנגיש את מקום העבודה, תוך שימוש בפתרונות טכנולוגיים ייעודיים**

מאת אורן הלמן

סמנכ"ל בחברת החשמל ומייסד דף הפייסבוק סיכוי שווה

## השילוב בעבודה הוא הבסיס להשתלבות בחברה

בישראל האחריות מוטלת על אנשים עם מוגבלות (integration), ובעולם, האחריות היא של החברה, שאמורה לשלב ולהכיל את אלה שיש להם מוגבלות (inclusion). זו הסיבה לכך שיש בעולם המערבי שורה של חוקים שמחייבים שילוב של 5% לפחות עובדים עם מוגבלות במקומות עבודה. חוק היסטורי שיזמנו, והוגש בכנסת, לשילוב עובדים עם מוגבלות בגופים ממשלתיים, מחייב סיכוי שווה ל-5% עובדים עם מוגבלות, לכל הפחות, בכל גוף ממשלתי שיש בו יותר מ-100 עובדים. בצד ההיצע של מקומות עבודה עבור אנשים עם מוגבלות, ושילובם בעבודה, החוק יוביל לשילובם בתהליך קבלת החלטות לגביהם, כי הם יהיו חלק אינטגרלי מהגופים שבהם מתקבלות החלטות אלה. החוק כבר משפיע. קודם כל, הוא החליף את מכבסת המילים "אפליה מתקנת" ל"העדפה מתקנת"; במקום "שוויון הזדמנויות" - מילים יפות, שלא שינו מאומה במציאות הישראלית, יש מדדים וצעדים ברורים למנהלים בשירות הציבורי ובגופי הממשלה להעסקת 5% עובדים עם מוגבלות, אחרת יטלו עליהם סנקציות. החוק עוזר להתגבר על סטיגמות ודעות קדומות, אלא שאת החוק חייבים לאכוף. הטכנולוגיה המתקדמת כיום מאפשרת להתגבר על כל סוג של מוגבלות, גם מוגבלות קשה. אבל על סטיגמות ודעות קדומות של מעסיקים הטכנולוגיה אינה יכולה להתגבר, לכן נדרשת אכיפה.

## על הכללה ודעה קדומה

שורת חסמים מונעת את כניסתם של אנשים עם מוגבלות למעגל העבודה, ובראשה סטיגמות ודעות קדומות. כל המחקרים מראים שהמשק מפסיד בכל שנה כ-5 מיליארד שקל מהדרתם של אנשים עם מוגבלות משוק העבודה, אך זאת, כיוון שהפסד השכר המובא בחשבון הוא של משרות זוטרות. אנו, בסיכוי שווה, סבורים כי ההפסד הוא של 7 מיליארד שקל, כיוון שלהערכתנו אנשים עם מוגבלות יכולים גם להיות מנהלים.

## הנגשה ופתרונות טכנולוגיים

לאחר שמתגברים על חסם הדעות הקדומות, עומד בפני אנשים עם מוגבלות בבואם למקום העבודה חסם ההנגשה. ההנגשה מצריכה פתרונות טכנולוגיים. לדוגמה, אדם לקוי ראייה צריך תוכנות מיוחדות להגדלת המסך, או, אם הוא עיוור

סקר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מחדש דצמבר 2017 מראה כי ל-14% מאזרחי ישראל בני 20 ומעלה (כ-751 אלף איש) יש מוגבלות תפקודית חמורה. 52% מהאנשים עם מוגבלות חמורה בגיל 64-25 אינם בכוח העבודה, לעומת 17% בשאר האוכלוסייה. אלה שכבר מצליחים להשתלב בעבודה מרוויחים מעט מאוד: 33% מהאנשים עם מוגבלות חמורה משתכרים עד 5,000 שקל בחודש, לעומת 20% בקרב השאר.

## סיכוי שווה - קהילה וירטואלית התנדבותית

סיכוי שווה הוא דף פייסבוק ולינקדין, שעוסק בשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה ובחברה. הדף הוקם לפני כשלוש שנים. סיכוי שווה הוא קהילה וירטואלית (לא עמותה), אשר פועלת בהתנדבות מלאה, ללא תקציב, ללא סגנון וללא משכורת. מטרת הקהילה היא יצירת סדר יום לאומי חדש, כעין "תיקון עולם", שיקדם שילוב של אנשים עם מוגבלות בעבודה, ועל ידי כך גם בחברה. הצידוק להקמת הדף הוא העובדה שלפי נתונים רשמיים, בישראל יש 880 אלף אנשים עם מוגבלות בגילאי עבודה, ועוד 330,000 ילדים ובני נוער עם צרכים מיוחדים. יותר מסמיליון אנשים שחיים בישראל הם עם מוגבלות חמורה, ומתוכם כ-60 אחוז הם מובטלים.

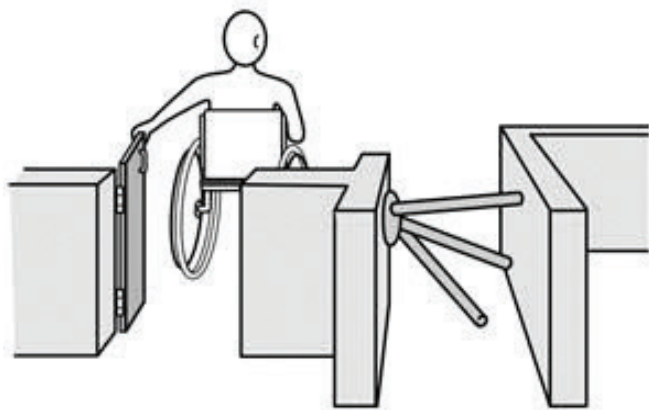
מאז היווסדו, החלו כ-250 אנשים עם מוגבלות לעבוד בזכות סיכוי שווה. את דפי הפייסבוק והלינקדין מפעילים כ-30 מתנדבים, מתוכם 20 אנשים עם מוגבלות, והשאר הורים לילדים עם צרכים מיוחדים ואנשים שאכפת להם. בדף הפייסבוק רשומים כ-48 אלף חברים, ובדף הלינקדין כ-9,500. בסך הכל חברים כ-60 אלף איש ב"סיכוי שווה", בלינקדין ובפייסבוק.

## עובדים עם מוגבלות - סוכני שינוי

רוב ההחלטות שמשפיעות על חייהם ומעמדם של אנשים עם מוגבלות מתקבלות בגופים ממשלתיים: משרדי ממשלה; עיריות; רשויות ממשלתיות ועוד. ושם - כמעט ולא עובדים אנשים עם מוגבלות (רק 2.2% מעובדי שירות המדינה הם עם מוגבלות). הם לא חלק מתהליך קבלת ההחלטות לגביהם. הכל נקבע לגביהם - בלעדיהם! עובדים עם מוגבלות משפיעים על הארגונים שהם עובדים בהם והופכים להיות סוכני שינוי בתוך הארגון (כלפי העובדים והמנהלים), וגם בהתנהלות של הארגון מול ציבור האנשים עם מוגבלות בישראל. שילובם בארגונים ציבוריים וממשלתיים משפיע משמעותית על תהליך קבלת ההחלטות וגם על ההחלטות שמתקבלות לגביהם בכל תחום.

לעומת מוגבלויות מולדות, קיימות מוגבלויות כתוצאה מאירועים שונים, רפואיים ואחרים, במהלך החיים, כגון שבץ. לכן, ככל שעולה הגיל, עולים אחוזי המוגבלויות. בשכבת הגיל שמעל 65 כבר יש 40% אנשים עם מוגבלות.

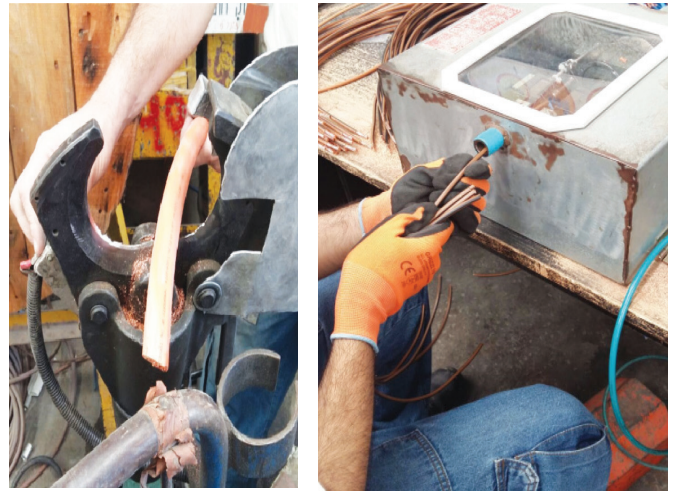
כלל, בעלי מוטיבציה, עבודתם היא לטווח ארוך, הם זקוקים לוודאות ועובדים נאמנים, ויש להם יכולת לבצע עבודות שוחקות. ארגון שישקיע בהנגשה, ירוויח עובדים מצוינים. ההנגשה מתחילה באפשרות להגיש מועמדות: בחברת החשמל קיים מרכז גיוס ארצי לקליטת כלל עובדי החברה. במרכז הגיוס ניתנת התייחסות ייחודית ורגישה להעסקה רב-גונית, ובכלל זה לגיוס עובדים עם מוגבלות.



גישה נוחה למתקנים

מרכז הגיוס הוא בעל תו אישור נגישות לבניין ציבורי והוא מותאם לצורכי האוכלוסייה המגוונת - הסברה בשפה פשוטה איך להגיע, הנגשה לכיסאות גלגלים. מבחני הקבלה מותאמים: חירשים יזקקו לסמס ומייל - אלה הם תנאי סף טובים יותר. ההנגשה מתבטאת גם ביצירת משרות ייעודיות, המקדמת את פתיחת הדלת לעובדים עם מוגבלות בעלויות לא גבוהות ומפתחת בעובדים אלה אמון כלפי מקום עבודתם. במקרה שבמקום העבודה אין הנגשה, אפשר להעביר את ראינות העבודה למקום נגיש.

ההנגשה תלויה אך ורק ביכולתו של המעסיק לוותר על סטיגמות ודעות קדומות ולראות את האדם ולא את מוגבלותו. כינויים כגון "נכים" מתייגים את האדם ומחפיצים אותו, קוראים לו על שם מוגבלותו ומעמידים את ה"מוגבל" שבו לפני "האדם". פתרון הבעיה נעוץ בהתגברות על המגבלה, והמענה לכך הוא הנגשה. נוסף על כך, עסק שמעסיק אנשים עם מוגבלות ירוויח פעמיים, פעם אחת מהצד הכלכלי, כיוון שלכל עובד יש משפחה ומעגל קרוב נוסף, וכך מגדיל העסק את כמות לקוחותיו ופעם שנייה מהצד התדמיתי. ■



מיגון ייעודי למכונות בבית המלאכה, במסגרת שיתוף הפעולה עם בית אקסטיין

לחלוטין, תידרש לו תוכנת הקראה. חירשים יזקקו לתוכנות מיוחדות להתכתבות, מה שדורש את הנגשת המקלדת. לאנשים עם מוגבלויות שונות נדרשת התאמה ייעודית על פי מגבלתם. בסוגי מוגבלויות שונים אין די בהזנת שולחן, התקנת רמפה, מעלון או מעלית. כתיבה פשוטה, הנגשה ויזואלית, אפליקציות ייעודיות - כגון אפליקציה שמתרגמת ומדברת במקום מי שאינם יכולים, "ווייז" שאפשר לדבר אליו, מקלדת ברייל, מקלדת חצויה - כל אלה הם פתרונות הכרחיים נוספים. אמצעים טכנולוגיים מאפשרים להתגבר על כל מוגבלות - פיזית, קוגניטיבית או נפשית.



מידע קלטי מונע טעויות

לעובדים עם מוגבלות הקשורה לרצף האוטוסיטי יש גם דרכים שונות לאטום מכונות מסוכנות, לדוגמה, כדי למנוע הכנסת ידיים לתוכן. עובדים אלה גם מקבלים הדרכת בטיחות מותאמת מממונה הבטיחות של החברה.

לעובדים עם מוגבלות קוגניטיבית אפשר לייצר עבודה בסדרות, אשר בהן המוצרים יסודרו לפי צבעים או לפי גדלים.

בקרב עובדים עם מוגבלות נפשית ישנם הסובלים מפוסט טראומה. לכאלה יש לסדר חדר נפרד, מוגן מרעשי רקע, או לפתח תוכנות עם גישה מרחוק, כדי שיוכלו לעבוד מבתם.

## להנגשה יתרונות רבים

כל הפתרונות האלה יצריכו כמובן מהארגון מאמץ נוסף, עלות נוספת או מחשבה נוספת, אך ההנגשה משתלמת, כיוון שעובדים אלה הם בעלי יתרונות רבים. הם שונאי סיכון, בדרך