

הכנס השני לבטיחות בהעסקת עובדים עם מוגבלות - הצלחה בטוחה

בכנס הרצו מומחים בתחום זה מהמוסד לבטיחות ולגיהות.

עו"ד מיכל חילי-וקסמן, נציגת התאחדות התעשיינים: "כל הגורמים הרלוונטיים צריכים לחבור יחד ולסייע למעסיקי עובדים עם מוגבלות להתמודד עם הסוגיות שמצריכות מענה"

מאת שושי סטורז'י

המוסד לבטיחות ולגיהות
צילום: המוסד לבטיחות ולגיהות



את המושב לאחר ההפסקה פתחה עו"ד מיכל חילי-וקסמן, מנהלת אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, שאמרה: "העסקת אנשים עם מוגבלות היא צו השעה. גם מבחינת האינטרס של הארגון - מגדיל את מספר העובדים, על רקע מחסור העובדים בתעשייה - וגם כערך אישי. כבר בשלבים מוקדמים צריך להתחיל

בשילוב ילדים עם מוגבלות במסגרות החינוך, להטמיע את ערך הסובלנות ואת קבלת השונה, גם בהיבט של מוצא, וכן בהיבט השוויון בין בנים לבנות, כך, שכשיגיעו לגיל העבודה הנושא כבר יהיה מובן מאליה. בישראל אמנם יש רגולטור, ויש חוק, אך זה לא נותן מענה לכול. לכן, יש להתחיל עוד לפני כן בהכנסת ערכים של קבלת האחר, נגישות לילדים עם מוגבלות במערכת החינוך וכד'. יריית הפתיחה נעשתה בשנת 2014, על ידי נשיאות הארגונים העסקיים, כשחתמה על הסכם קיבוצי, שהוחל בצו הרחבה על כלל המשק, להעסקת שלושה אחוזים של עובדים עם מוגבלות למקום עבודה המעסיק 100 עובדים ומעלה. בהמשך, חוקקה המדינה חוק להעסקת עובדים עם מוגבלות בשיעור של חמישה אחוזים לפחות. כל הגורמים הרלוונטיים צריכים לחבור כדי לגרום לכך להתממש - המוסד לבטיחות ולגיהות, המרכז לתמיכה במעסיקים ועוד. על כל אלה לסייע למעסיקים להתמודד עם כל הסוגיות שמצריכות מענה - לא רק בטיחות - כדי להקל על העסקת עובדים עם מוגבלות".



את הכנס פתח סמנכ"ל המוסד ל אלון פל, שהדגיש בדבריו את חשיבות השפה המשלבת. בדבריו, הבהיר כי כדי לשלב עובדים עם מוגבלות בעבודה באופן מוצלח ובטוח, יש להתאים את השפה ואת המונחים למוגבלותם. בהקשר זה, עמד על ההבחנה בין המושגים רף וסף, המתייחסת להבדל שבין מידת ההשקעה שהמעסיק מחליט להפנות לבטיחות ולבריאות התעסוקתית במפעל (רף), לבין האחריות המוטלת על המעסיק על פי החוק (סף).

ראש מינהל הנדסת בטיחות, פרויקטים ובטיחות עובדים עם מוגבלויות מיקי וינקלר הסביר כי ההיערכות הבטיחותית לקליטת עובד עם מוגבלות נעשית כבר משלב הקליטה, בהערכת הסיכון של העובד כלפי עצמו בעבודה וכלפי סביבת העבודה והסובבים. הערכת הסיכון מאפשרת לארגון להיערך ולפעול לקליטה בטוחה החל מהכנת התשתיות הפיזיות והנגשת



אמצעי ההתראה והשילוט במקום, וכלה בהתאמת המטלה לעובד עם המוגבלות, בהתאם להערכת הסיכונים. בהרצאתו, הוא עמד על ההבדל בין המונחים בטיחות ונגישות, והסביר כי קיים הבדל משמעותי ביניהם, שאינו מובן למרבית המנהלים. בטיחות עוסקת בהערכת הסיכונים לעובד עם המוגבלות ולעובדים בסביבתו, ונגישות פירושה יצירת שוויון בין אדם עם מוגבלות לאדם ללא מוגבלות, על ידי עריכת התאמות במקום העבודה (עמ' 30).

"קיים הבדל משמעותי בין המונחים בטיחות ונגישות, שאינו מובן למרבית המנהלים. בטיחות עוסקת בהערכת הסיכונים לעובד עם המוגבלות ולעובדים בסביבתו, ונגישות פירושה יצירת שוויון בין אדם עם מוגבלות לאדם ללא מוגבלות, על ידי עריכת התאמות במקום העבודה"

"כדי לשלב עובדים עם מוגבלות בעבודה באופן מוצלח ובטוח, יש להתאים את השפה ואת המונחים למוגבלותם"

ממוגבלות קלה ועד למוגבלות חמורה. לכן, אין 'פתרון מדף' אחד. מנעד הפתרונות הקיים משתנה על פי העובד לפי תחום עיסוקו, אופי המוגבלות ורמתה. פתרונות להדרכה יינתנו בהתאמה פרטנית לכל עובד ומוגבלותו באופן ממוקד, והדבר החשוב ביותר הוא היכולת 'לתווך' לכל עובד בשפה ובדרך המובנת לו את הסיכונים שבסביבת עבודתו. אחת הדרכים להדרכת עובדים עם מוגבלות היא המחשה. באמצעות תמונות של מצבי עבודה, שבהן מוצגות סיטואציות מסוימות, העובדים עם המוגבלות יוכלו לענות על שאלות, כגון מה מסוכן בתמונה או להצביע על הסיכונים וליזהותם בשמם. הצלחת ההדרכה תלויה רבות בהגדרת העיסוק ובהערכת הסיכונים בעבודה, מיקום ההדרכה והתנאים להעברתה, למשל, במיעוט גירויים סביבתיים. יש להתמקד ביכולת העובד לבצע את עבודתו ולהתייחס אליו כאל שותף שווה, אשר יודע טוב מכולם מה יסייע להצלחתו בתפקיד ומה העדפותיו לגבי ביצוע העבודה". לסיכום, אמר הדרי, כי מעט מאמץ ומעט רגישות מצד המעסיק, הממונה הישיר או חבר לעבודה ייצרו שינוי גדול בחייו של אדם עם מוגבלות, בארגון ובחברה. ■

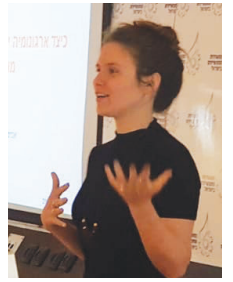


המוסד לבטיחות ולגיהות
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.



קידום בטיחות לעובדים עם מוגבלות

הרצאתה של **מדריכת ארגונומיה ארצית אביטל רדושר**, הציגה את גישת העיצוב האוניברסלי, המכלילה את טווח היכולות הרחב ביותר הקיים בחברה. לדבריה, העיצוב המכליל מצמצם את הצורך בהתאמות מיוחדות לעובדים מסוימים, אך אינו מבטל לחלוטין את הצורך בהתאמות אלו, מייצר סביבה בטוחה לכלל העובדים ומפחית תאונות. לגישה זו שבעה עקרונות, שחופפים במטרותיהם לעקרונות הארגונומיים, אשר מטרותם היא לאפשר שימוש קל ויעיל בסביבת העבודה, מאמץ פיזי נמוך המתאים למגוון משתמשים בעמדת עבודה ושמירה על נוחות ובטיחות העובד (עמ' 28).



את הכנס חתם ראש מינהל הכשרה והדרכה ארוז הדרי. הרצאתו נסובה על עקרונות הדרכת עובדים עם מוגבלות ושילובם במקום העבודה. הדרי אמר כי כיום, האינטגרציה בין שלושה גורמים - ההכרה החברתית; הרחבת החוק לתעסוקת אנשים עם מוגבלות מ-2014; וההבנה כי תרומתם לארגון היא רבה, הובילו לתפיסה חדשה, "משלבת", שפתחה בפני עובדים אלה מגוון אפשרויות תעסוקה גדול יותר. "עובדים עם מוגבלות נחשבים 'שחקני נשמה'. הם מעוניינים להוכיח את עצמם יותר מאשר עובדים ללא מוגבלות. במקביל לכך, מציבה העסקתם אתגרים רבים למעסיקים בנושאי הבטיחות בעבודה. לכלל מוגבלות קיימת יש קשת של רמות שונות, החל

העיצוב המכליל מצמצם את הצורך בהתאמות מיוחדות לעובדים מסוימים, אך אינו מבטל לחלוטין את הצורך בהתאמות אלו, מייצר סביבה בטוחה לכלל העובדים ומפחית תאונות



www.osh.org.il

מרכז מידע: *9214



המוסד לבטיחות ולגיהות
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.