



## מהפכת שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה – גם בבטיחות!

**החסם המרכזי להשתלבות אנשים עם מוגבלות בעבודה הוא סטיגמה. הטכנולוגיה מתגברת על כל מוגבלות, אבל עם סטיגמות ודעות קדומות היא לא יכולה להתמודד. על אלו יכול לגבור רק חוק** בחודש דצמבר הקרוב נציין את היום הבין-לאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות. לפני קצת פחות משנה, בחודש ינואר, התחילה מהפכה של שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה - ובחברה. בתאריך הזה נכנס לתוקף החוק ההיסטורי, שמחייב מתן סיכוי שווה לשילוב של לפחות 5% עובדים עם מוגבלות בכל גוף ממשלתי (חברות ממשלתיות, שירות המדינה, עיריות, וכד') שבו יותר מ-100 עובדים. מדובר בעשרות אלפי משרות שיפתחו (בתוך חמש שנים) לאנשים עם מוגבלות, בגופים שבדרך כלל היו סגורים בפניהם עד כה.

לצערך, המצב בישראל כיום עגום למדי. יש קרוב למיליון איש עם מוגבלות בגילאי העבודה, ועוד 330,000 ילדים עם צרכים מיוחדים. **על פי סקר, שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בחודש דצמבר 2016, ל-15% מבני 20 ומעלה (כ-791 אלף איש) יש מוגבלות תפקודית חמורה. 60% מהם מובטלים.**

מבקר המדינה קבע שהמשק מפסיד כתוצאה מאבטלה של אנשים עם מוגבלות 5 מיליארד שקל בכל שנה. החסם המרכזי להשתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הוא סטיגמה. אל תתבלבלו. הם משתוקקים לעבוד, וכל מי שאומר אחרת טועה ומטעה. הטכנולוגיה מתגברת כמעט על כל מוגבלות, אבל עם דבר אחד הטכנולוגיה לא יכולה להתמודד: סטיגמות ודעות קדומות. על זה יכול להתגבר רק חוק. בדף הפייסבוק סיכוי שווה תוכלו לקרוא על מאות אנשים עם מוגבלות מוכשרים, עם יכולות, שאינם מקבלים הזדמנות והעדפה מתקנת, והחוק הזה הוא בשבילם. את החוק הגישו וקיזמו חברי הכנסת איציק שמולי, יואב קיש, נורית קורן, אלי אללוף, קארין אלהרר ועוד. יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן מילא גם הוא תפקיד חשוב. מנסיוני האישי, כסמנכ"ל בחברת החשמל שמעסיקה יותר מ-300 עובדים עם מוגבלות (חמישה מהם עובדים בחטיבה שאני מנהל), מדובר בעובדים נפלאים. מסורים, חרוצים, עם נאמנות ארגונית יוצאת דופן. מלאי הכרת הטוב ובעיקר מוטיבציה גבוהה ורצון להוכיח את עצמם. הם נכס אמיתי למקום עבודתם! אמא שלי לימדה אותי שבזוגיות "לכל סיר יש מכסה". כשלמדתי סוציולוגיה, גיליתי את האמירה המקבילה: "ריבוד ואי-שוויון". כלומר: יש עבודה שמתאימה לכל עובד עם מוגבלות: מנכ"ל או מוקדן, עו"ד או אשת מכירות, שוטף כלים או כלכלנית, אין משרה שלא ניתן לאישה אותה על ידי עובד עם מוגבלות. המוצר המשלים לחוק לשילוב עובדים עם מוגבלות בכל גוף ממשלתי הוא כמובן הדאגה לבטיחותם ולשלומם בעבודה. שילוב מסיבי של עובדים עם מוגבלות מחייב מדיניות מיוחדת כלפיהם. צריך לזכור: אלו עובדים עם צרכים מיוחדים בחיים, וגם בעבודה. הצרכים המיוחדים האלה מחייבים פעילויות מיוחדות לשמירה על בטיחותם: הנגשה של מכונות וסביבת עבודה, גם לאנשים שאינם רואים, אינם שומעים או נעזרים בכיסאות גלגלים, כמובן - בהתאם למוגבלות של כל עובד ועובדת.

המוסד לבטיחות ולגיהות עושה בהיבט זה עבודה חשובה מאוד. קודם כל, הוא הפנים את הנחיות החוק ומסתכל קדימה, אל העתיד: החוק יביא לשילוב מסיבי של עובדים עם מוגבלות, ולכן יש לדאוג לבטיחותם. שנית, הוא משלב בעצמו בין עובדיו גם עובדים עם צרכים מיוחדים. נוסף על כך, המוסד לבטיחות ולגיהות יזם קמפיין בטיחות בעבודה ושילב בקמפיין גם את מסרים על בטיחותם של עובדים עם מוגבלות. פעילות כזו אינה רק מתחייבת מהמציאות, אלא גם מעידה על אחריותו החברתית של גוף ממשלתי, שידע כי על המדינה לדאוג לכלל העובדים במשק, כן, גם אלה שיש להם צרכים מיוחדים.

### אורן הלמן,

מייסד דף הפייסבוק והלינקדאין "סיכוי שווה", לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה ובחברה