



קידום בטיחות לעובדים עם מוגבלות

נגישות - חובה ולא רשות

(ב) הנדסאי הרשום בפנקס ההנדסאים והטכנאים, והוא רשום בפנקס התחום הקשור למבנים ותשתיות שקבע הרשם בהתייעצות עם הנציב;

(2) הוא מקיים דרישות שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בהתייעצות עם הנציב לענין הכשרה לרבות הכשרה מעשית, השתלמות ובחינות הסמכה בכל הקשור להוראות נגישות לפי פרק זה ולפי חוק התכנון והבניה; דרישות לפי פסקה זו יכול שייקבעו לסוגי בעלי מקצוע כאמור בפסקה (1) וכן לענין היקף שעות ההכשרה, ההשתלמות ותכניהם, וסוג הבחינות.

(ג) לשם קיום הוראות נגישות לפי פרק זה ולפי חוק התכנון והבניה לענין חוות דעת של מורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה, תהיה חוות הדעת של הנדסאי, של אדריכל רשום שאינו אדריכל רשוי או של מהנדס רשום שאינו מהנדס רשוי תקפה רק לענין אותו סוג של מבנה שהוא מוסמך לגביו לפי חוק המהנדסים והאדריכלים.

חברה מתוקנת נמדדת ביחסה לאנשים החלשים בקרבה. עידוד תעסוקה של אנשים עם מוגבלויות הוא אחד האמצעים לקידום השוויון בחברה. אך על פי כן, העסקת בעלי מוגבלויות גם נושאת רווח כלכלי לחברה ולמשק והיא אינה רק חובה שיש ליישמה. עובדים בעל מוגבלויות תורמים למקום העבודה בנאמנותם, בכישרונם ובמחויבותם. הם מעלים את תפוקת העבודה, מגדילים את כוח העבודה ותורמים לצמצום הפערים בחברה.

מהי נגישות? "אפשרות הגעה למקום, תנועה והתמצאות בו, שימוש והנאה משירות, קבלת מידע הניתן או המופק במסגרת מקום או שירות או בקשר אליהם, שימוש במתקניהם והשתתפות בתכניות ובפעילויות המתקיימות בהם, והכול באופן שוויוני, מכובד, עצמאי ובטיחותי".

חוק השוויון לאנשים עם מוגבלות והתקנות נועדו להבטיח שלאנשים עם מוגבלות תהיה גישה למשאבים ציבוריים (מקומות תעסוקה, מקומות בילוי, מוסדות רפואה, פארקים וגנים, חוף הים ועוד) שווה לזו של אנשים שאינם מוגבלים.

על כל מבנה ציבורי להיות נגיש לאנשים עם מוגבלות. על מי מוטלת האחריות לזוודא את ביצוע הוראת החוק הזו? בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נאמר כי "מורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה יהיה מי שמתקיימות בו ההוראות לפי סעיף זה והוא רשום במדור מורשים לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה בפנקס המהנדסים והאדריכלים או במדור מורשים לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה; בפנקס ההנדסאים והטכנאים כאמור בסעיף (ג) לחוק המהנדסים והאדריכלים, התשי"ח-1958 (בחוק זה - חוק המהנדסים והאדריכלים).

(ב) מי שמתקיימות בו פסקאות (1) ו-(2) כשיר להיות מורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה:

- (1) הוא אחד מאלה:
 - (א) אדריכל או מהנדס, הרשומים בפנקס המהנדסים והאדריכלים, במדור הקשור למבנים, תשתיות וסביבה שקבע הרשם בהתייעצות עם הנציב;

קצר וכואב

פועל התחשמל בבאר שבע, מצבו קשה
פועל בן 26 התחשמל באתר בנייה בבאר שבע ומצבו מוגדר קשה. צוות מד"א ביצע בו פעולות החייאה ופינה אותו לבית החולים "סורוקה" בעיר. המשטרה פתחה בחקירה ודיווח הועבר למשרד העבודה.

קצר וכואב

הרג בתאונת עבודה בשמיר
תושב קצרין, כבן 40, נהרג בתאונת עבודה במפעל ספנטקס בקיבוץ שמיר, בנסיונות שאינן ברורות. בשעה שהעובד ניסה לתקן תקלה באחת המכונות, היא החלה לפעול, הוא נלכד בה, פלג גופו העליון נמחץ והוא נפגע קשות. צוותים של מד"א שהוזעקו למקום ניסו לבצע בו פעולות החייאה, ובשל מצבו שהוגדר אנוש, הוזעק מסוק שפינה אותו לבית החולים "זיו" בצפת, שם נקבע מותו.

בטיחות ונגישות

גיליון 565
נובמבר-דצמבר 2017
חשון-כסלו תשע"ח

מוסד לבטיחות ולגיהות
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

www.osh.org.il

עובדים עם מוגבלות - עובדים בבטיחות

בכל אחד מאלה:
(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;
(2) תנאי עבודה;
(3) קידום בעבודה;
(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
(5) פיטורין או פיצוי פיטורין;
(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

מטרת החקיקה היא שיהיה ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה במקומות ציבוריים. על כן, נקבע כי ייצוג הולם יתבטא בכך שמבין כלל המועסקים במקום עבודה ציבורי (משרדי ממשלה, רשויות עירוניות ומקומיות, בתי חולים, אוניברסיטאות, ועוד) לפחות 5% מהעובדים המועסקים יהיו עובדים עם מוגבלות משמעותית. נתון זה איננו כולל עובדי קבלן המועסקים אצל המעסיק הציבורי.

התאמות הבטיחות במקום העבודה יבוצעו בהתאם לאופי המוגבלות של העובד (פיזית - ראייה, שמיעה, דיבור; קוגניטיבית - שכליות, נפשיות). כשמדובר בלקות פיזית, על מקום העבודה לבצע התאמות פיזיות חד-פעמיות, כגון הנגשת מעברים, תאורה וכו'. אך כשמדובר בלקות שכלית או נפשית, יש לנהל את ההתאמות באופן יום-יומי ושוטף, בהתאם למצבו המשתנה של העובד.

בשנת 1998 חוקק בישראל חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. כמו כן, נקבעו תקנות נוספות, שיאפשרו לאנשים מוגבלים נגישות גם לאתרים ציבוריים שאינם בניינים - "תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות למקום ציבורי שאינו בניין), תשע"ד-2013".

החוק מגדיר אדם מוגבל כ"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

בחוק צוין כי "עקרון היסוד הוא שזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות". עוד צוין כי "חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלא יכולתו".

אחד הכלים לכך הוא לתת לאדם המוגבל אפשרות להתפרנס בכבוד באמצעות תעסוקה הולמת - לתת לו הזדמנות שווה לתעסוקה בעבודות שמתאימות ליכולתו.

"פרק ד': תעסוקה
(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים,

קליטת עובד חדש עם מוגבלות

ההתאמה במרחב יש לדאוג למיקום מתאים באולם, תחנת עבודה, מעבדה וכו'.
■ חניכה והדרכה לגבי הסיכונים המידיים והמרחביים. הדרכה מונגשת לסיכונים כלליים ולהתנהגות בטיחותית, תוך בחינת היכולות הקוגניטיביות של העובד, שלא זוהו בשלב הראשון.
■ שיבוץ למטלות בהתאם ליכולות הפיזיות והקוגניטיביות של העובד.
■ העלאת המודעות לבטיחות. שיפור מיומנויות הבטיחות והגברת המודעות לבטיחות בעבודה בהתאמה ליכולות העובד.
■ מגוון סוגי המוגבלויות ורמותיהן השונות מציב בפני המעסיק אתגר בטיחותי מורכב. יש להביא בחשבון את סוג המוגבלות ולהתאים לה את סידורי הבטיחות.

המפתח לקליטת עובד עם מוגבלות הוא זיהוי חוזקותיו והעצמתן, והתאמת חולשותיו לעבודה בסביבה בטוחה. עובדים עם מוגבלות בדרך כלל אינם חושפים או משתפים את מגבלתם. נוסף על כך, מוגבלויות שאינן פיזיות אינן נראות לעין. העובדים עם המוגבלות ישווקו את עצמם כעובדים רגילים, ועליו, כמעסיקים, מוטלת החובה ללמוד להכיר אותם.

לקליטת עובד עם מוגבלות יש שישה שלבים:
■ זיהוי ואיתור המוגבלות תוך ראיון ושיח עם העובד, בניסיון לדלות ממנו מידע המתאר את מוגבלותו.
■ התאמה למרחב העבודה. לאחר זיהוי המוגבלות יש למקם את העובד במקום המיטיב עבורו (מבחינת קומה ומרחק ממתקנים חיוניים).
■ התאמה לסביבת העבודה המידית. לאחר



עמדת עבודה לא נגישה



עמדת עבודה נגישה



מרכז מידע: *9214 www.osh.org.il