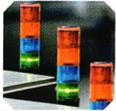


300.
01
201



**בטיחות ובריאות
של אנשים עם
מוגבלות
במקומות עבודה
מדריך למעסיק ולמנהל**





בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה מדריך למעסיק ולמנהל

מהדורה 2 2014

הפקת החוברת התאפשרה הודות למימון
שהתקבל מ'קרן מנוף' המוסד לביטוח לאומי





המוסד לבטיחות ולגיהות: www.osh.org.il

המרכז

תל-אביב: רח' מזא"ה 22, ת.ד. 1122,
מיקוד 6521337

אגף הנדסה תורת בטיחות ומיחשוב:

טל': (03)5266438, פקס: (03)6204320

אגף גיהות ובדיקות סביבתיות:

טל': (03)5266485, פקס: (03)5266410

מרכז מידע ואינטרנט:

טל': (03)5266455, פקס: (03)5266456

אגף הסברה, פרסום והוצאה לאור:

טל': (03)5266476, פקס: (03)6208232

אגף פרויקטים ופיתוח תשתיות:

טל': (03)5266481, פקס: (03)6208230

מחלקת מחקר:

טל': (03)5266483, פקס: (03)6208230

אגף הכשרה והדרכה:

בת-ים: מגדלי הים התיכון, רח' הים 2,

מיקוד 5930314

טל': (03)7715200, פקס: (03)6593449,

חיוג מקוצר: *9293

דוא"ל: training@osh.org.il

מחלקת הפצה משק ואחסון:

בת-ים: מגדלי הים התיכון, רח' הים 2,

מיקוד 5930314

טל': (03)7715210, (03)7715211, (03)7715214,

פקס: (03)6575148

דוא"ל: raffi@osh.org.il

מחוזות:

ירושלים: דרך בית לחם 118/ב', ת.ד. 10524,

מיקוד 9310926

טל': 6732880, (02)6723110,

טל' / פקס: (02)6732880

דוא"ל: jerusalem@osh.org.il

המרכז: רח' מזא"ה 22, ת.ד. 1122,

מיקוד 6521337

טל': 5266465, (03)5266471,

פקס: (03)6208596

דוא"ל: tel-aviv@osh.org.il

הצפון: 'בית עופר', דרך ישראל בר-יהודה 52,

ת.ד. 386, נשר, מיקוד 3660202

טל': 8218890-4, (04)8218895, פקס: (04)8218895

דוא"ל: haifa@osh.org.il

הדרום: 'מגדל הרכבת', רח' בן-צבי 10,

ת.ד. 637, באר-שבע, מיקוד 8489328

טל': 6276389, פקס: (08)6275129

דוא"ל: beersheva@osh.org.il



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

בכתיבת החוברת השתתפו:

סמנכ"ל ה'קרן' רשת מרכזי אבחון ושיקום מקצועי	ד"ר רותי נאור
יועץ בטיחות ובריאות	ד"ר אבי גריפל
מנהל המחלקה לביטוח סוציאלי ולקשרי גומלין עם הכנסת, התאחדות התעשיינים בישראל ויו"ר ועדת נכות של מועצת המוסד לביטוח לאומי	חזקיה (חזקין) ישראל
מרכז תחום השתתפות המדינה במימון התאמות, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד הכלכלה	מיכאל מורג
מרכזת תחום שכר מינימום, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד הכלכלה	יעל הנדלסמן-קורן
מרפאה בעיסוק, מנהלת פרויקט בטיחות ובריאות עובדים עם מוגבלות, המוסד לבריאות ולגיהות (2010)	שירי זמיר
מנהל פרויקט בטיחות ובריאות עובדים עם מוגבלות, המוסד לבריאות ולגיהות (2014)	מתן פלג
פסיכולוג קליני, לשעבר ממונה על השיקום בבריאות הנפש במשרד הבריאות	יחיאל שרשבסקי
מרפאה בעיסוק, מנכ"ל אשנ"ב, איתור שילוב נגישות בעבודה	איה חסדאי
מנהלת מרכזי התמיכה למעסיקים, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד הכלכלה	אורנה חביב-תמיר
מנהלת תכניות מיוחדות ורכזת תפעול ובקרה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד הכלכלה	ענת לנדאו

המוסד לבריאות ולגיהות
נדפס בישראל בשנת תשע"ד - 2014

בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

מה בחוברת?

המעסיק אחראי על-פי חוק לקיים מקום עבודה בטוח תוך שמירה על בטיחות ובריאות העובדים. שמירה על הבטיחות ובריאות והבריאות דורשת מאמץ משותף הן של ההנהלה והן של העובדים. מטרתה של חוברת זו להעלות מודעות בהעסקת אנשים עם מוגבלות פיזית וחושית, תוך מתן כלים שיסייעו בשמירה על בריאותם ובמניעת תאונות. לחוברת שני חלקים. חלק א' דן באופן כללי בהעסקת אנשים עם מוגבלות, וחלק ב' מתמקד בהיבטי בטיחות ובריאות בתעסוקה של עובדים עם מוגבלות פיזית, חושית ונפשית. בנוסף מצורפים טפסי עזר לביצוע סקרי סיכונים וניתוחי בטיחות וגהות, כנספחים.

- 6. הקדמה - דניאל חדד, מנהל המוסד לבטיחות ולגיהות
- 7. פתח דבר - פרופ' שלמה מור יוסף, המנהל הכללי, המוסד לביטוח לאומי
- דברי פתיחה - חזקיה ישראל, מנהל המח' לביטוח סוציאלי ולקשרי גומלין עם הכנסת - התאחדות התעשיינים בישראל ויו"ר ועדת הנכות - המוסד לביטוח לאומי
- 8. דברי פתיחה - דב לאוטמן ז"ל, יו"ר קרן לאוטמן

11 חלק א' - עובדים עם מוגבלות בישראל

- שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה הלכה למעשה - חזקיה ישראל, מנהל המח' לביטוח סוציאלי ולקשרי גומלין עם הכנסת - התאחדות התעשיינים בישראל ויו"ר ועדת הנכות - המוסד לביטוח לאומי
- 12. אחריות חברתית של מעסיקים - ד"ר רותי נאור, סמנכ"ל ה'קרן' - רשת מרכזי אבחון ושיקום
- 12. הדגשים לחוק שוויון התשנ"ח: 1998
- 13. החוק המשופר למקבלי קצבת נכות היוצאים לעבוד ('חוק לרון')
- 14.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

חלק ב' - כלים לקידום בטיחות ובריאות בעבודה של אנשים עם מוגבלות 15

- כלים לזיהוי, הערכה ובקרת סיכונים בסביבת העבודה.....16
- סקר סיכונים סביבתי למקום בו עובדים אנשים עם17
- ניתוח בטיחות ובריאות בעיסוק עבור עובד עם מוגבלות (JSA)20
- 'מרכז תמיכה למעסיקים', המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה,25
- משרד הכלכלה.....29
- קישורים שימושיים.....29

חלק ג' - נספחים 31

- נספח א' - חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.....31
- נספח ב' - סקר סיכונים סביבתי עבור עובדים עם מוגבלות פיזית וחושית34
- נספח ג' - סקר סיכונים סביבתי עבור עובדים עם מוגבלות נפשית.....37
- נספח ד' - טופס לניתוח עמדת עבודה JSA עבור עובדים עם מוגבלות38
- נספח ה' - שכר מינימום מותאם41
- נספח ו' - השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה42
- לעובד עם מוגבלות - מטעם משרד הכלכלה. סיפורים מהשטח.....42



מעסיקים יקרים

בימים בהם דואגת החברה להעצמת הפרט כחלק מתוכה, קידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות הוא נושא רם בחשיבותו, כחלק ממתן הזכות להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה לעובדים אלו.

המוסד לבטיחות ולגיהות, במסגרת פעילותו, שואף לקידום בטיחותם של העובדים בישראל ובתוכם עובדים בעלי מוגבלות אשר חשופים לעיתים אף יותר לסיכונים ולמיפגעים. סיכונים אלה ניתנים למיזעור ואף להעלמה. ובכך נשפר את בטיחותם ובריאותם הן של העובדים והן של העובדים בעלי מוגבלות.

בחוברת זו ניתן למצוא כלים לקידום הבטיחות והבריאות בקרב עובדים עם מוגבלות ובדגש על מוגבלות על רקע חושי, פיזי ונפשי, אשר נכתבו בידי מומחים בתחומם, וכן אפשרויות להתאמה והנגשה של תחנת העבודה בהשתתפות המדינה, כחלק משיפור וסיוע לעסקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות.

חוברת זו תקנה לכם ידע בנושא הבטיחות בתעסוקה אצל אנשים עם מוגבלות ובכך גם לשילובם בצורה הבטוחה ביותר.

בברכה,

דניאל חדד

מנכ"ל המוסד לבטיחות ולגיהות



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

מעסיקים יקרים

המוסד לביטוח לאומי מסייע, באמצעות אגף הקרנות, בפיתוח שירותים בקהילה במטרה לשפר את רווחתן של אוכלוסיות בסיכון ולהרחיב את מעגל ההזדמנויות שלהן. האגף פועל באמצעות חמש קרנות: הקרן לפיתוח שירותים לנכים, הקרן לקידום תכניות סיעוד, הקרן למפעלים מיוחדים, הקרן לפיתוח שירותים לילדים ובני נוער בסיכון והקרן למימון פעולות בטיחות וגהות בעבודה (מנוף).

קרן מנוף מממנת פרויקטים ומחקרים לקידום בטיחות וגיהות במקומות עבודה ומניעת תאונות עבודה.

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות משתייכת לקבוצת עובדים מיוחדת, ולה צרכים ייחודים בתחום הבטיחות בעבודה הנובעים מן המוגבלות התפקודית. היציאה לעבודה מהווה חלק חשוב בחייהם ובשיקומם וקיימת חשיבות להגביר את המודעות לבטיחותם. בד בבד, להסיר את חששם של המעסיקים מהתמודדות עם צרכים ייחודים אלו.

המוסד לביטוח לאומי יזם, באמצעות קרן מנוף באגף הקרנות, תכנית חלוצית להגברת הבטיחות בעבודה של עובדים עם מוגבלות, המועסקים הן במסגרות המוגנות והן בשוק החופשי. מטרת התכנית להסיר את המחסומים התעסוקתיים העומדים בפניהם ולהעניק להם סביבת עבודה בטוחה המתאימה לצרכיהם.

הפקת חוברת זו הינה חלק מהתוכנית לפיתוח כלים להפחתת הסיכונים בעבודה של עובדים עם מוגבלות. אנו תקווה שהכלים למעסיק ולמנהל הכלולים בה יפתחו את שערי מקומות העבודה בפני עובדים עם מוגבלות ויעניקו להם הזדמנות להשתלב בעבודה ובחברה כשווים בין שווים.

מעסיק המוכן להתמודד עם קליטתו ו/או המשך העסקתו של עובד עם מוגבלות זוכה בעובד בעל מוטיבציה, המוכן להוכיח שתרומתו אינה נופלת מתרומתם של עובדים אחרים.

בברכה,

פרופ' שלמה מור-יוסף

המנהל הכללי, המוסד לביטוח לאומי



שילוב אנשים עם מוגבלות במעגל העבודה הוא ערך חברתי וכלכלי התורם בו זמנית, הן לאדם עם מוגבלות והן למעסיק.

לצער, קיימים עדיין חסמים שונים המקשים על השתלבות עובדים עם מוגבלות במקומות העבודה ולכן מוטל על כל אחד ואחד מאיתנו להמשיך ולפעול כדי להסיר חסמים אלה, כדי לאפשר השתלבות אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה – בעבודה יוצרת, בטוחה ובריאה.

בשנים האחרונות ניכרת מגמה של הגברת המודעות בדבר התועלת ההדדית הצומחת בעת קליטה של אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה במיגוון תפקידים, עיסוקים ומקצועות. כנגזר מכך התחדד הצורך בפיתוח גישה וכלים שיסייעו בקליטה טובה ובטוחה שלהם במקומות העבודה. כדי לקדם השתלבות חשובה זו וליסייע בהסרת חסמים שהעיבו על אפשרות ההשתלבות בעבודה ננקטו בין היתר הצעדים העיקריים הבאים:

בעקבות המלצה של ועדה ציבורית בראשות השופט לרון ז"ל נכנס לתוקפו ב-1.8.09 תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי שהסיר חסם משמעותי להשתלבות ולעבודת נכים בשוק העבודה. התיקון לחוק יצר מצב חדש כאשר, אם בעבר, אדם עם מוגבלות שקיבל קצבת נכות – שהיה עובד ומשתכר כמה שקלים מעל לקצבתו – היה עלול לאבד את קצבת הנכות שלו, הרי לאחר התיקון, הוא יכול להמשיך לקבל את הקצבה, כאשר ההכנסה הכוללת הן מהקצבה והן מעבודה גבוהה מסכום קצבת הנכות בלבד.

המטח לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד הכלכלה, עדכן והקל על הקריטריונים המאפשרים סיוע ממשלתי במימון והתאמה רב תחומית של סביבת מקום העבודה לעובד עם מוגבלות.

לסיכום, לאור החשיבות הערכית, החברתית והכלכלית של קליטת אנשים עם מוגבלות במקום העבודה, מומלץ לכל מעסיק הזקוק לכ"א לפעול לשילוב אנשים עם מוגבלות בחברתו.

בברכה,

חיזקיה ישראל

מנהל המח' לביטוח סוציאלי

ולקשרי גומלין עם הכנסת –

התאחדות התעשיינים בישראל

ויו"ר ועדת הנכות – המוסד לביטוח לאומי



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

ידידי המעסיקים,

על פי נתוני הנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, מתגוררים כיום בישראל מאות אלפי אנשים עם מוגבלות ורובם חיים במסגרת הקהילה, רבים מהם בגיל העבודה, אך בפועל שוק העבודה אינו נגיש דיו לאוכלוסייה זאת. אין ספק כי גם אנשים עם מוגבלות יכולים לתרום רבות למשק היצרני בארץ, אולם על החברה להפנים כי מגבלתו של אדם נובעת בעיקרה מהסביבה בה הוא חי ועובד. בהתאם לתפיסה זו, יש למעסיקים תפקיד מרכזי וחשוב בשילוב אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה. הטמעת הזדמנויות שוות בשוק העבודה תגביר את תחושת הביטחון התעסוקתי, המהווה בסיס לחיים עצמאיים. אחד היעדים המרכזיים בחברה שלנו צריך להיות רתימת המעסיקים כשותפים להצלחה. רבים הם האנשים עם מוגבלות שהיו יכולים לעבוד כמו כל אדם, לו רק היו המעסיקים מתאימים את סביבת העבודה לעובד, וכך היו מגלים אחריות חברתית, כמתבקש בחברה מתוקנת. מעבר לאחריות חברתית, חשוב להדגיש כי שינויים סביבתיים פעוטים עשויים לתרום במידה רבה למקום העבודה. יש לציין כי לעתים קרובות עובדים עם מוגבלות יפגינו כלפי הארגון יותר יעילות ומחויבות, ולו כדי להוכיח לחברה כי הם יעילים כמו כל אחד אחר.

המשמעות של שגרת עבודה יומיומית מובנת מאליה לרבים מאיתנו, אך אל לנו לשכוח את ציבור האנשים שעבורם עצם האפשרות לעבוד היא אתגר.

אני פונה אליך, מעסיק יקר, בבקשה להצטרף למאמץ המיועד להקל על השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. חוברת זאת, שנכתבה על ידי מומחים בתחום התעסוקה, הבטיחות והבריאות, תסייע לך ללמוד מה ניתן לעשות במסגרת העסקת אנשים עם מוגבלות על מנת לשמור על בריאותם ובטיחותם.

בידינו ההזדמנות לייעל את העסק, להעניק הזדמנות לאדם עם מוגבלות, לקדם שוויון הזדמנויות אמיתי ולהוביל לחברה צודקת ויציבה.

בברכה,

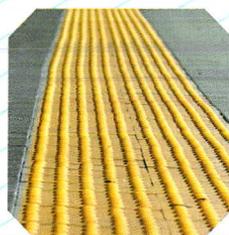
דב לאוטמן ז"ל

בעבר יו"ר קרן לאוטמן

נשיא התאחדות התעשיינים

ויו"ר לשכת התיאום של הארגונים

הכלכליים בישראל



חלק א'

עובדים עם מוגבלות בישראל

שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה הלכה למעשה

בשנים האחרונות ניכרת מגמה של הגברת המודעות בדבר התועלת ההדדית הצומחת בעת קליטה של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה. כנגזר מכך התחדד הצורך בפיתוח כלים לסייע בקליטה טובה ובטוחה שלהם במקומות העבודה.

כדי לקדם השתלבות חשובה זו ולסייע בהסרת חסמים שהעיבו על קליטה רצויה, נקטו הממשלה והמוסד לבריאות לאומי שלושה צעדים משמעותיים עיקריים, כדלקמן:

1. בעקבות המלצה של ועדת השופט לרון ז"ל, מיום 1.8.09 י"א באב תשס"ט, נכנס לתוקפו תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי ('תיקון לרון'). תיקון זה הסיר חלק מהחסמים שהיו בחוק הביטוח הלאומי טרם חקיקת תיקון 109, חסמים שהפריעו לנכים שביקשו להשתלב בעבודה ולהגדיל את הכנסותיהם.

התיקון לחוק יוצר מצב חדש: אם בעבר אדם עם מוגבלות שהיה משתכר כמה שקלים מעל גובה קצבתו היה עלול לאבד אותה, הרי שלאחר התיקון הוא יכול להמשיך לקבל קצבה, כאשר הסכום הכולל ממנה ומהכנסה מעבודה יהיה תמיד גבוה מסכום קצבת נכות בלבד.

2. משרד הכלכלה – המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, פעל והקים, באוקטובר 2007 חשון תשס"ח, ועדה שתמליץ על שינוי ועדכון התקנות המטפלות בנושא זה. הוועדה פועלת, בסיוע המדינה ומעסיקים, במימון התאמה של סביבת העבודה לעובד עם מוגבלות. בימים אלה מסיימת הוועדה את עבודתה ובקרוב יועברו המלצותיה לעדכון התקנות לאישור הכנסת, לצורך הפעלתן.

3. קרן 'מנוף' למימון פעילות למניעת תאונות עבודה של המוסד לבריאות לאומי, נרתמה למימון, הפקה ופרסום של חוברת הסברה למעסיק ולמנהל, בכל הקשור לבריאותם ובטיחותם של אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה.

אחריות חברתית של מעסיקים

אחריות חברתית היא מושג המאפיין מדינות רווחה, ובמידה מסוימת מחליף מושג ישן – ערבות הדדית.

בהגדרתה, אחריות חברתית מתייחסת לעמדה עקרונית, הניצבת מעבר לציות הבסיסי לחוקים. אחריות חברתית מתייחסת לכל אשר ראוי לעשות ולכל אשר נחשב למוסרי.

בעולם נהוג כיום למדוד עסקים באמצעות שיטת מדידה הבוחנת לא רק את ההצלחה הפיננסית של החברה, אלא גם את האופן שבו היא מנהלת את עסקיה במימד של מחויבותה לחברה ובמימד של מחויבותה לאיכות הסביבה.

התחומים בהם נמדדות חברות הם:

- ניהול אחריות חברתית;
- אתיקה בעסקים;
- מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות;



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

- סביבת עבודה;
- מעורבות בקהילה;
- איכות הסביבה;
- שותפים ושרשרת האספקה;
- זכויות אדם ואזרח;
- ממשל תאגידי, דיאלוג, שקיפות ודיווח;

סביבת העבודה היא הפרמטר הכולל בתוכו התייחסות נאותה אל אנשים עם מוגבלות ואל חסמים תעסוקתיים.

עקרונות וקריטריונים לסביבת העבודה

בקוד לניהול חברתי קיימים עקרונות וקריטריונים לסביבת העבודה. על פי עקרונות סביבת העבודה, "החברה מקפידה על כך שכל עובדיה יזכו ליחס של כבוד והגינות וישתכרו שכר המאפשר קיום בכבוד, ואחראית לכך שעובדיה מועסקים על פי בחירתם החופשית ולא מתוך אילוץ או מכוח כפייה כלשהו. על החברה לכבד את הצרכים התרבותיים, הדתיים והחברתיים של כל עובדיה ולשאוף להעסיק עובדים ומנהלים בעלי רקע חברתי, תרבותי ועדתי מגוון, המהווים חתך מייצג של הקהילה בה היא פועלת".

הקריטריונים לסביבת העבודה כוללים בין השאר:

- סביבת עבודה בטוחה;
- העסקת עובדים עם מוגבלות ומתן מענה לצורכיהם המיוחדים.

שיקום תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות וחסמים תעסוקתיים

העסקת אנשים עם מוגבלות וחסמים תעסוקתיים, למרות היותה כלולה במסגרת האחריות החברתית, מהווה קושי למעסיקים ולעתים נתקלת גם בקשיים מצד עובדים. הצורך להנגיש מקומות עבודה, הן בחלק הפיזי והן מבחינת הנגישות לאינפורמציה והנגישות למימוש יכולת העובד, מהווה לעתים נטל חברתי כבד, שחלק ממקומות העבודה מעדיפים להתעלם ממנו ולקיים חלקים אחרים במחויבות החברתית שלהם.

הדגשים לחוק שוויון, התשנ"ח-1998

1. עיקרון יסודי: זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלו מושתתות על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם, ועל עקרון כבוד הבריות.
2. מטרה: חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. חוק זה בא לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים של האדם עם המוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו.



3. העדפה מתקנת: אין רואים כאפליה פסולה פעולה שנועדה לתקן אפליה קודמת או קיימת של אנשים עם מוגבלות, או שנועדה לקדם את השוויון של אנשים עם מוגבלות.
4. הזכות לקבל החלטות: אדם עם מוגבלות זכאי לקבל החלטות הנוגעות לחייו על פי רצונו והעדפותיו, והכל על פי הוראות כל דין.
5. החובה להגיש: חובה להגיש כל מקום שפתוח לציבור לכל אדם עם כל מגבלה.
6. הסמכות להוציא צווים: סמכות להוציא צווים נגד מקומות שאינם נגישים ניתנת למפקחים בנציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

את הנוסח המלא של החוק ניתן למצוא באתר של משרד הכלכלה:
www.moital.gov.il/mugbalut

החוק המשופר למקבלי קצבת נכות היוצאים לעבוד ('חוק לרון')

'ועדת לרון' הוקמה כדי לבחון את שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. לאור המלצות הוועדה ב-1.8.09, י"א באב תשס"ט, נכנס לתוקף תיקון חוק הביטוח הלאומי, הבא לשפר את התנאים של מקבלי קצבת נכות שיוצאים לעבוד. התיקון בחוק משפר את התנאים של מי שיוצא לעבוד, ואינו פוגע בזכויות של מי שלא עובד.

עיקרי התיקון:

1. אם נקבעה לך דרגת אי-כושר יציבה, לא תיבדק מחדש עם צאתך לעבודה.
2. הסכום הכולל שתקבל מעבודה ומקצבה יהיה תמיד גבוה מסכום הקצבה בלבד. לכן, ככל שתרוויח יותר מעבודה כך יגדלו הכנסותיך הכוללות.
3. תמשיך לקבל הטבות נלוות על-פי הכללים שנקבעו.
4. רשת ביטחון למשך שלוש שנים: אם תפסיק לעבוד או אם הכנסותיך יופחתו, תוכל לחזור ולקבל קצבת נכות כמו שקיבלת קודם, ללא בדיקות נוספות.
5. אם בחודש יולי 2009 תמוז תשס"ט, תקבל קצבת נכות ויהיו לך הכנסות מעבודה, תקבל קצבה לפי החוק החדש רק אם תבחר בכך.
6. על-פי החוק קיימת קצבה חדשה - "קצבת עידוד". קצבה זו תשולם במקום קצבת הנכות למי שהכנסתו מעבודה עולה על הסכום שנקבע בחוק. בכך יישמר העיקרון לפיו הסכום הכולל שתקבל מעבודה ומקצבה יהיה תמיד גבוה מקצבת נכות בלבד.
7. על פי תיקון בחוק נקבעו ארבע דרגות אי-כושר 60%, 65%, 74% או 100%.

פירוט של החוק ותקנותיו ניתן למצוא באתר המוסד לביטוח לאומי:
www.btl.gov.il/pages/default.aspx



חלק ב'

כלים לקידום
בטיחות ובריאות
בעבודה של אנשים
עם מוגבלות



כלים לזיהוי, הערכה ובקרת סיכונים בסביבת העבודה

כדי להבטיח מקום עבודה מוגן שאינו מסכן את העובדים בו, יש לבצע פעולות לאיתור גורמי סיכון והערכת סיכונים. המטרה של פעולות אלו היא לזהות כל מה שיכול לפגוע בעובדים, להעריך את הסיכון לתרחיש פגיעה ואת הנזק הצפוי להם. במידת הצורך יש לפעול להפחתת הסיכון הנשקף לעובדים עד לרמה קבילה. היות שאנשים עם מוגבלות חשופים לעתים לפגיעה יותר מאחרים, יש לקחת בחשבון את מוגבלות העובד כאשר מבצעים סקרי סיכונים במקום העבודה. משרד הכלכלה מסייע למפעלים להתאים את תחנות העבודה לעובדים עם מוגבלות, ופרטים בנושא זה מובאים אף הם בהמשך פרק זה.

כדי להבטיח את בריאות העובדים, על המעסיקים לבצע את הפעולות הבאות:

- לטפל בסיכונים בעבודה עבור כל העובדים;
- להביא בחשבון מוגבלות, תוך הימנעות מהנחות מוקדמות (הסבר בהמשך);
- לשתף עובדים עם מוגבלות בהערכת הסיכונים ובביצוע ההתאמות הסבירות;
- להיוועץ בבעלי מומחיות מתאימה במקרה הצורך (כולל היעזרות במשרד הכלכלה לביצוע התאמות במקום העבודה).

ישנם מעסיקים שנמנעים מהעסקת אנשים עם מוגבלות מחשש שמא העבודה לא תתבצע כראוי. הם דואגים שמא לא יעמדו בדרישות פקודת הבטיחות והבריאות בעבודה וחוקן ארגון הפיקוח בעבודה. מאידך, אנשים עם מוגבלות חוששים שדיני העבודה יפעלו נגדם בכל הקשור בהעסקתם במקום העבודה. החששות יכולים להיות משני הצדדים, אך באמצעות עבודה משותפת יכול המעסיק ללמוד על המוגבלות, והעובד על דרישות הבטיחות והבריאות. התהליך מתרחש בצורה הטובה ביותר כאשר המעסיק מערב בתהליך את העובד עם המוגבלות ומתייחס לצרכים האינדיבידואליים שלו. גישה כזו עשויה לעזור במניעת המצבים הבאים:

- תפיסות שגויות לגבי אנשים עם מוגבלות שיכולות להוביל לאפליה ולעבודה לא נכונה;
- אנשים שישיתרו את העובדה כי יש להם מוגבלות כדי שלא לאבד את מקום העבודה.

דוגמאות להנחות שגויות:

- ההנחה כי נהג שאיבד את ידו לא יכול לנהוג יותר (ניתן לדוגמה, להוסיף ידית joystick להגה);
- ההנחה שעובד חירש לא יקלוט סימן אזהרה לשריפה (אורות מהבהבים יכולים להחליף קולות של אזעקה);
- ההנחה שלעובד עם מוגבלות נפשית יש מנת משכל נמוכה (עובדים רבים שיש להם מוגבלות נפשית הם לעיתים קרובות יותר אינטליגנטיים מהמוצג).



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

מהלכים לביצוע

על המעסיק:

- לקחת בחשבון אפשרות של סיכונים בעבודה;
- להתייחס בכובד ראש למוגבלות מבלי להניח הנחות מוקדמות;
- לערב את העובד עם המוגבלות בסקר הסיכונים ובביצוע השינויים;
- להיוועץ בגורמים מקצועיים בעלי ניסיון כשיש בכך צורך;
- לבצע הערכה מחדש של הסיכונים בסביבת העבודה.

איתור גורמי סיכון במקום העבודה נעשה בדרך כלל בשני אופנים משלימים:

1. סקר סיכונים מקיף במקום העבודה הנערך אחת לתקופה;
2. ניתוח בטיחות ובריאות במסגרת פעילויות ותחנות עבודה (JSA - Job Safety Analysis).

חוברת זו מציגה טופס המסייע לבצע סקר סיכונים סביבתי לעובדים עם מוגבלות פיזית וחושית. הטופס המסייע לבצע ניתוח של פעילות עובד עם מגבלות – כולל דגש מיוחד על זיהוי סיכונים אופייניים לעובדים עם מוגבלות נפשית. הטפסים המסייעים לניתוחי הבטיחות וסקרי הסיכונים מאפשרים גם מתן המלצה והפניה של המפעל לקבלת התאמות (שירותי הדרכה והתאמות פיזיות), מהמטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה במשרד הכלכלה.

סקרי סיכונים וניתוחי בטיחות ובריאות של פעילויות צריכים להתבצע בכל מקום עבודה באופן קבוע ועל-ידי אנשי מקצוע מתאימים (רצוי על-ידי ממונה על הבטיחות והבריאות, או אנשים שהוכשרו לבצע פעולות אלו). פרק זה מציג מתכונת לסקר סיכונים סביבתי המיועד למקום עבודה בו מועסקים אנשים עם מוגבלות. סקר זה בא בנוסף לסקר הסיכונים הרגיל, שצריך להתבצע במקום העבודה לפחות אחת לשנה.

באופן דומה, ניתוחי הבטיחות והבריאות של פעילויות המוצגים בהמשך הפרק, מתאימים לאנשים עם מוגבלות המועסקים במפעל. ניתוחי בטיחות ובריאות לפי הטופס המוצג בנספח או בשיטה אחרת, יש לבצע לכל תחנת עבודה ולכל פעילות שיש בה סיכונים, גם אם העובדים אינם סובלים ממוגבלות.

סקר סיכונים סביבתי במקום בו עובדים אנשים עם מוגבלות

מהו סקר סיכונים?

סקר סיכונים הוא בדיקה יסודית במקום העבודה, שנועדה לאתר גורמים אשר עלולים להזיק לעובדים ולהעריך את רמת הסיכון, כולל סיכון לפגיעה ונזק צפוי לבריאות העובדים. סקר סיכונים הוא שלב חשוב המסייע למעסיק לנקוט צעדים שיפחיתו את הסיכונים במקום העבודה ותורם לעמידה בדרישות חוקי הבטיחות והבריאות, ובמיוחד בדרישות פקודת הבטיחות והבריאות בעבודה וחוק ארגון הפיקוח על העבודה.



סקר סיכונים מתבצע תוך כדי סיור במקום העבודה, תצפית בסביבת העבודה ובעבודות המתבצעות בה ושיחה עם עובדים המכירים את הפעילות. לצורך ביצוע הסקר רצוי להיעזר גם בטופסי עזר, כגון טופס "סקר סיכונים סביבתי" (בנספח ב' לחוברת זו). ניתן לקבל מידע נוסף הקשור לסקרי סיכונים ואיתור גורמי סיכון באתר של המוסד לבטיחות ולגיהות: www.osh.org.il. סקר סיכונים מצריך זיהוי והערכה של גורמי סיכון שעלולים לפגוע בעובדים, על מנת לקבל החלטה על יישום אמצעים למניעת תאונות ופגיעה בבריאות. הסקר מורכב מכמה שלבים:

1. הערכה – מי עלול להיפגע וכיצד;
2. הערכת הסיכונים – האם יש חשש לפגיעה ומה הנזק הצפוי;
3. החלטה על אמצעי מניעה שיפחיתו את הסיכון, או – אם ניתן – על סילוק מוחלט של גורם הסיכון;
4. תיעוד ממצאי הסקר, ומעקב אחר ביצוע ההמלצות בפועל;
5. בדיקה מחודשת של מקום העבודה כדי לוודא שהסיכונים אכן הופחתו לרמה קבילה.

סקר סיכונים רגיל במקום העבודה מתייחס לגורמי סיכון שונים:

- סיכוני חשמל;
- סיכוני רעש;
- סיכונים כימיים (חומרים מסוכנים);
- סיכוני נפילה/מעידה/החלקה, עם דגש על סיכוני נפילה מגובה;
- סיכוני היתקלות/הילכדות;
- סיכוני קרינה מייננת, רדיואקטיבית, לייזר וכדומה;
- סיכוני מכונות וכלים בלחץ העולה על 1 אטמוספירה;
- סיכונים ביולוגיים – חיידקים, וירוסים, פטריות, וכן מבעלי חיים;
- סיכוני שחיקה ולחץ (stress) בעבודה.

במקום עבודה שיש בו עובדים עם מוגבלות ראייה, שמיעה או תנועה, רצוי לכלול גם את התחומים הבאים:

- נגישות המעבר מהחנייה/תחנת הסעה ועד לעמדת העבודה;
- תנאים סביבתיים בעבודה שיכולים להקשות או לפגוע בעובד (מכשולים, תאורה לקויה, חפצים נופלים, רעש ועוד);
- סיכונים עקב מוגבלות העובד אם יעבוד לבד בעמדת העבודה/בחדר;
- סיכונים מיוחדים לעובד עם מוגבלות בתגובה למצב חירום (מצב של מילוט, פינוי וכדומה);
- התאמת שירותים/מטבח/חדר אוכל וכדומה לעובדים עם מוגבלות;
- סיכונים הנובעים ממכשירי עזר כגון מקל, הליכון, כיסא גלגלים, כיסא ממונע, קביים וכדומה.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

הנחיות למבצע סקר הסיכונים: עשה ואל תעשה

סקר הסיכונים חייב להיות מעודכן ויש לקחת בחשבון אפשרויות התאמה סבירות.

הנחיות אלו יעזרו לך כאשר:

- טרם ביצעת בדיקת סיכונים קיימים;
- מועמד לעבודה או עובד הצהיר על מוגבלות או על בעיית בריאות כרונית.

עשה

- ערב את העובד או המועמד עם המוגבלות; הערך את התובנות והכישורים שיכולים להיות לו, על מנת למצוא עבורו את הפתרון הטוב ביותר;
- בדוק האם המוגבלות יכולה להשפיע על הבטיחות והבריאות ואם כן, באיזו רמה. במילים אחרות: כדאי לבצע את סקר הסיכונים יחד עם העובד כדי להבין לעומק את השפעת המוגבלות, ואיזה שינויים ניתן לבצע על מנת לאפשר את קבלתו לעבודה או להמשיך בהעסקתו;
- יש לקחת בחשבון שינויים שכבר נעשו, כדי שהמסקנות יתבססו על סיכונים שנתרו (אם ישנם כאלה);
- בצע שינויים במקום העבודה על מנת למנוע אפשרות של סיכונים. שוב, יש לערב את העובד טרם ביצוע השינויים;
- היה רגיש: הימנע מלדחות את השינויים. אם אתה ממתין למענק מהמדינה, מומלץ לבצע שינויים זמניים עד אשר יתקבל המימון;
- ערב גורמים מקצועיים, מומחים ויועצים, אם אתה מרגיש כי אינך בקיא במידת הצורך בהשלכות המוגבלות. בדרך כלל אנשים עם מוגבלות מבינים את המוגבלות ואת כל ההשלכות שלה, אולם אנשים המוגבלים בעקבות פציעה, או מחלה, לא תמיד מבינים את ההשלכות של מצבם וכדאי להיוועץ במומחים לעניין. לפעמים יש צורך בהדרכה מקצועית לגבי המוגבלות;
- ודא כי יועצים, כדוגמת ממונה על הבטיחות או הרופא התעסוקתי, מבינים את חוק שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלות;
- ידע את העובד עם המוגבלות לגבי המידע שרכשת מאותם מומחים וגורמים מקצועיים;
- צור סביבת עבודה בה העובד עם המוגבלות ירגיש בנוח לחשוף את הקשיים הנובעים מן המוגבלות;
- היה הגיוני. זכור שהעולם בו אנו חיים לא יכול להיות נטול סכנות כלל. לעובדים עם מוגבלות קשה עוד יותר להתגבר על הסיכונים הללו, אך אין זה מצדיק התנהגות מגוננת יתר על המידה. עליך לקבל לעבודה עובד עם מוגבלות ולאפשר לו להמשיך לעבוד. יש לבדוק כי השינויים בעמדת העבודה אכן יהיו לעזר בביצוע העבודה ולא למכשול.

אל תעשה

- אל תניח הנחות לגבי השלכות הבטיחות והבריאות על אנשים עם מוגבלות, כיוון שייתכן שהמוגבלות לא מושפעת מהסכנות בסביבת העבודה;



- אין להתייחס לאדם עם מוגבלות באופן שונה מאל שאר העובדים. שים לב כי מוגבלות משפיעה באופן מאד אינדיבידואלי על אנשים שונים;
- בדרישות הקבלה - אל תכניס קריטריונים שאינם רלוונטיים לעבודה;
- אל תלחץ על העובד לחשוף עובדות אודות מוגבלותו. מלבד האחריות שעל העובד לקחת בנושאי בריאות ובטיחות, יש לו זכות לסודיות רפואית. על העובד לספר על ההשלכות של המוגבלות הקשורות לבטיחות ולבריאות. לבסוף, כן, ייתכן שבתור מעסיק תיאלץ לעשות דברים באופן קצת שונה, אך עם רמה מתאימה של תמיכה ומעורבות של העובד תוכל לעמוד בדרישות החוק.

ראו גם נספח ב' לטופס סקר סביבתי המתאים לעובדים עם מוגבלות פיזית וחושית, ונספח ג' לטופס סקר סביבתי המתאים לעובדים עם מוגבלות נפשית.

ניתוח בטיחות ובריאות בעיסוק עבור עובד עם מוגבלות (JSA)

ניתוח בטיחות ובריאות של פעילות נועד לקבוע האם קיימות בעיות בתחנת העבודה שעלולות לפגוע בעובד בה, והאם הן מטופלות באופן משביע רצון. טופס JSA המתאים לניתוח פעילות של אנשים עם מוגבלות פיזית, חושית ונפשית מובא בנספח ד' לפרק זה.

ניתוח הבטיחות והבריאות של עמדת עבודה מבוצע בחמישה שלבים (ראה גם לוח מס' 1):

- שלב 1: הגדר איזו פעילות מנותחת;
- שלב 2: צפה בעובד המבצע את הפעילות, ורשום מצבים בהם הוא עלול להיפגע ומה מסכן אותו (גם בהתחשב במוגבלותו);
- שלב 3: פרק את הפעילות המנותחת לשלבים (במשרד, אחר התצפית);
- שלב 4: עבור על כל שלב בעבודה, פרט את גורמי הסיכון בה, האם המוגבלות של העובד מגבירה את הסיכון וכיצד (היעזר בהנחיות שבעמוד הבא);
- שלב 5: עבור על כל בעיה בטיחותית ובריאותית שאותרה, כתוב המלצה לביצוע כדי להפחית את החשש שהעובד ייפגע, או להפחית את חומרת הפגיעה במקרה של תאונה.

לוח 1: רישום גורמי סיכון והערכת מצב בשלבי הפעילות השונים

השלב בפעילות	תיאור הבעיה/ תרחיש/ גורם סיכון (ואיך העובד עלול להיפגע)	רמת סיכון (נ/ב/ג)*	באיזה אופן מוגבלת העובד תורמת או מחמירה את הסיכון	המלצה לטיפול בבעיה / להפחתת הסיכון

*נמוך/בינוני/גבוה



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

טופס JSA הבנוי במתכונת לוח 1, מתאים לשימוש לצורך ביצוע ניתוח הבטיחות והבריאות במפעל. טופס מפורט יותר מובא כאמור, בנספח ד' לחוברת זו.

הטופס בחוברת מתאים לניתוחי בטיחות של אנשים הסובלים ממוגבלות פיזית, חושית ונפשית. בטופס קיימת התייחסות מיוחדת, בעמוד נפרד, לניתוח בטיחות של עובד עם מוגבלות נפשית; ביצוע ניתוח הבטיחות לעובד כזה מתבסס גם על שיחה עימו, בהתאם להנחיות הטופס – ואם מתאים ניתן לשתף בשיחה מלווה מקצועי, עובד סוציאלי, או איש קשר אחר מהמפעל. לגבי ראיון עם עובד בעל מוגבלות נפשית שיש לו אפטרופוס, צריך לקבל אישור בכתב מהאפטרופוס לפני ביצוע הראיון.

בטור של תיאור הבעיה ציין כל דבר שיכול לגרום לפגיעה או לנזק לעובד, והקפד לכלול גורמי סיכון המסוכנים במיוחד לעובדים עם מוגבלות פיזית וחושית. בטור האחרון בלוח – פרט כיצד מוגבלות העובד מגבירה את סכנת היפגעותו.

בטור ההערכה של רמת הסיכון (נמוך/בינוני/גבוה) עליך לבצע את ההערכה תחת ההגנות והאמצעים הקיימים כיום. בהערכת הסיכונים יש להביא בחשבון את מוגבלות העובד, שעלולה לסכן אותו יותר מאשר עובדים אחרים באותה פעילות.

המלצות ופעולות אותן יש לנקוט כדי להפחית את הסיכון, תוך קביעת אחראי לביצוע הפעולה ותאריך יעד, ניתן לרשום גם בלוח כדוגמת לוח 2 המוצג בהמשך. צריך לרשום בלוח 2 המלצה לכל גורם סיכון שקיבל ציון "ג" (סיכון גבוה בלוח 1), ורצוי לרשום המלצה גם לגורמי סיכון שהוערכו כבינוניים (קיבלו ציון "ב" בלוח 1).

הנחיות ודוגמאות לאיתור סיכונים מוגברים לעובדים עם מוגבלות

עובדים עם מוגבלות (כמו גם עובדים צעירים, חסרי ניסיון וכן נשים בהריון) חשופים לפגיעה יותר מאחרים. לדוגמה: עובד הסובל ממוגבלות שמיעה לא ישמע רעש רכב המתקרב אליו מאחור, ולכן הוא חשוף יותר לפגיעה מעובד אחר. על מנת לקבוע את הסיכונים הנשקפים לעובדים עם מוגבלות פיזית וחושית, שוחח באופן אישי עם העובד שיש לו מוגבלות על הסיכונים בעבודתו מנקודת מבטו, ועל הקשיים שיש לו לבצע את העבודה בבטחה.

להלן דוגמה לגורמי סיכון האופייניים לאנשים הסובלים ממוגבלויות פיזיות/חושיות שכיחות: **שמיעה** – סיכונים עקב אי שמיעת התרעות/כריזה/הוראות, אי שמיעת רעשים של כלי רכב/מלגזות מתקרבות, התעלמות מרעשים לא אופייניים במכונות המעידים על תקלה, קושי בתקשורת בין אישית המונע הסברים מדויקים על אופן העבודה, קשיי שמיעה בהדרכות בטיחות ובריאות וכדומה. **ראייה** – קושי בזיהוי מכשולים שונים במשטחי העבודה ובמעברים (סכנת נפילות והיתקלויות) קושי בקריאת הוראות והנחיות כתובות, כולל שלטי הוראה ואזהרה; קושי להבחין בחפצים מסוכנים, חדים, נעים, מסתובבים; סכנת הילכדות של אברי גוף בתוך מכונות או חללים מסוכנים, קושי במציאת נתיב מילוט בשעת חירום.

תנועה – קושי להגיב במהירות בעת הצורך (כולל קושי לחמוק מסכנה מתקרבת), סיכונים מוגברים של נפילה והיתקלויות עקב מגבלות בתנועה, קשיי תנועה במעברים לא שגרתיים כגון מדרגות, דרך משופעת, דרך עם מכשולים, סכנה מוגברת לפגיעה מכלי רכב ואי יכולת לבצע פעולות מסוימות הנחוצות כדי לעבוד בבטיחות, חולשה פיזית המונעת עבודה באופן בטוח, קשיים במילוט בעת תגובה לאירוע חירום.

נפשי – הדוגמאות הבאות מאפיינות גורמי סיכון של אנשים שיש להם מוגבלות:

1. תקופות של החמרה בלתי צפויה במצב הבריאותי המפחיתה באופן ניכר את יכולת העובד לעבוד באופן בטיחותי;
2. רגישות מוגברת וקושי לשמירה על קשב בתנאי רעש וצפיפות;
3. פגיעה בזיכרון, ערנות ובכושר הריכוז עקב שימוש בתרופות פסיכו-אקטיביות מסוימות (למרבת התרופות אין תופעות לוואי הפוגעות בערנות);
4. חוסר יכולת לשמור על קשב וכושר ריכוז לפרק זמן ממושך (צורך גדול יותר בהפסקות ומנוחה בעבודה);
5. קושי (לעיתים) לציית לסמכות ולהוראות, ורגישות לביקורת;
6. קושי (לעיתים) בקיום תקשורת עם עמיתים שיש לה השלכות על הבטיחות בעבודה;
7. חוסר ריכוז עקב הטרדה והצקות מצד אחרים;
8. קושי לתפקד תחת לחץ להישגים ולתפוקות.

יש לטפל בכל סיכון שהוגדר "גבוה", ובמידת האפשר גם בכל סיכון "בינוני", כל עוד עלות הטיפול בסיכון סבירה ומעשית. שאל את עצמך אם נקטת באמצעים הנדרשים בחוק, וכיצד מקובל בענף או בתחום שלך להתמודד עם הבעיה שאיתרת. אם יש צורך, החלט מה עוד ניתן לעשות כדי להקטין את הסיכון. ערוך רשימה של פעולות לביצוע ודרג אותן לפי גובה הסיכון. טפל בבעיות החמורות בעדיפות ראשונה. קיימים אמצעים טכנולוגיים פשוטים ונגישים שניתן באמצעותם לפתור את הבעיות הללו.

שיתוף פעולה עם העובד עם המוגבלות

ניתוחי בטיחות ובריאות של עמדות העבודה צריכים להתבצע תוך שיתוף העובדים עם המוגבלות. שיתוף פעולה זה מונע:

1. הנחות מוטעות בנוגע לאנשים עם מוגבלות המובילות לאפליה או לנוהג גרוע;
2. הסתרת הליקוי מצד העובד מחשש לאבד את עבודתו, דבר שעלול לסכן את בטיחותו ובריאותו.

ראיון עם עובד עם מוגבלות

עקרונות לראיון עם עובד עם מוגבלות דומים לעקרונות של ראיון עם כל עובד באשר הוא. ההבדל המהותי ביותר בין שני אלה הוא רמת הרגישות של העובד עם המוגבלות והחשש שלו מפיטורין: הוא יודע שהקשיים הבטיחותיים והבריאותיים הנובעים ממוגבלותו הם תוספת לקשיים שמתמודד עמם כל עובד אחר.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה



לגבי עובד עם מוגבלות נפשית שיש לו אפטרופוס, צריך לקבל את אישור האפטרופוס בכתב לפני ביצוע הראיון. בנוסף, רצוי (אם ניתן ומתאים) לראיין עובדים עם מוגבלות נפשית בנוכחות מלווה מקצועי או איש קשר מהמפעל שהעובד רוחש לו אמון.

להלן מספר עקרונות לביצוע הראיון:

1. יש להכין את העובד לפני הפגישה. כלומר לידע אותו לגבי נושא השיחה, לקבוע מי יהיה נוכח בשיחה, לאפשר לעובד להזמין לפגישה אדם נוסף על פי בחירתו, לקבוע לוח זמנים ואם יש שינוי להודיע על כך לעובד;
2. להגיע לפגישה מצויד באבזרי עזר מתאימים למגבלת העובד: עט ונייר או מכשיר הקלטה או כל מכשיר שיעזור לעובד להבין את הנאמר על פי מגבלתו (כמובן שניתן להיוועץ בנושא זה עם העובד בשלב ההכנה לראיון);
3. יש לשמור על פרטיות העובד. חשוב לסכם עמו מראש שהדברים האישיים יישמרו בסודיות, אולם כל הקשור לבטיחות ובריאות יהיה פתוח, שכן מעניינו של מקום העבודה להעלות את איכות הבטיחות והבריאות של עובדיו;
4. יש לסכם את השיחה בצורה בהירה ולוודא שהעובד מבין את הסיכום;
5. יש לאפשר לעובד זמן למחשבה, להיוועץ בגורמים נוספים בקהילה, לפי בחירתו, ולקבוע פגישה נוספת עם המעסיק – כל זאת במטרה למצוא את הדרך היעילה ביותר להגברת הבטיחות והבריאות בעבודה.

ניתן למצוא את רשימת מורשי הנגישות באתר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, בסעיף קישורים שימושיים.

פעולות מניעה להפחתת סיכונים

את הפעולות אותן יש לבצע (עבור גורמי סיכון שהוערכו כבעלי רמת סיכון "גבוהה" או "בינונית") כדי להפחית את רמת הסיכון הנשקפת לעובד ולאחרים, רצוי לרשום בלוח כדוגמת לוח 2 להלן, תוך ציון האחראי לביצוע ומועד הביצוע. ככל שהבעיה חמורה יותר, כן יש לבצע את הפעולה המונעת בדחופות רבה יותר.

המלצה לטיפול/ פעולה מונעת	אחריות ביצוע	ביצוע עד תאריך	בוצע כן/ לא

הנחיות לבחירת אמצעי מניעה - כללי

1. סילוק מוחלט של הבעיה או גורם הסיכון.
2. מזער או הגבלה של כמות האנרגיה הגלומה בגורם הסיכון (לדוגמה: להוביל רק כמויות קטנות של חומרים מסוכנים, לנסוע רק נסיעות הכרחיות, לנסוע בחשיכה רק כשאינ ברירה);
3. מיגון הנדסי: בידוד האנרגיה הפוגעת במקור (לדוגמה: בידוד תא נהג של מלגזה מפני רעש התקן המונע שחרור לא מבוקר של מכסה במיכלית);
4. הפרדה או הרחקה בזמן ובמרחב הרחקת עובדים מאזור בו הם עלולים להיפגע, או הרחקת גורם הסיכון מהעובדים. (לדוגמה: אין מעבר להולכי רגל במקום בו עוברים כלי רכב, הרחקת עוברים ושבים מנקודות פריקה וטעינה, איסור כניסת נהגים למוסך טיפולי רכב וכדומה);
5. אמצעים מינהלתיים: נהלים, הוראות עבודה, הדרכה בנהיגה מונעת, תמרורים, שלטי אזהרה וכדומה, סימון נתיבים וחניות, תכניות תמריצים, מעקבים, פיקוח, מבדקים ועוד;
6. ציוד מגן אישי (אטמים לאוזניים, כפפות, משקפי מגן – רצוי שישמשו כקו הגנה אחרון ולא כהגנה היחידה);
7. עזרה ראשונה, פינוי וטיפול בנפגעים.

אם לא ניתן לסלק את גורם הסיכון או להגן על פגיעה בהיבט ההנדסי, חשוב על שינוי שיטת העבודה או נקיטת אמצעי זהירות שונים במטרה לצמצם ככל האפשר פגיעה בעובד, ודאג לספק לו הדרכה נאותה. לעובדים עם מוגבלות יש להתאים הדרכות המביאות בחשבון את מוגבלותם ואת יכולת ההבנה שלהם. נוסף על כך, יש לוודא כי העובדים הבינו את ההדרכה. יש לקיים פיקוח על אופן עבודתם בפועל. במידת הצורך יש לדאוג לציוד מגן אישי להגנה על העובד, וכן לאמצעי עזרה ראשונה ולטיפול מהיר במצבי חירום.

הנחיות לבחירת אמצעים למניעת סיכונים לפי מוגבלות העובד

כדי להפחית סיכונים הנשקפים לאנשים עם מוגבלות ניתן לתכנן הגנות וסביבת עבודה המפצה את העובד על מוגבלותו. להלן דוגמאות:

שמיעה – שימוש בהתראות נראות (הבהוב מנורה) המלוות התראות קוליות, שלטי בטיחות המפרטים התנהגות בטיחותית ובריאותית וכדומה;

ראייה – הוראות עבודה בכתב ברייל, סימון בולט של מכשולים, שימוש בהתראות קוליות, מעברים ומשטחי עבודה ללא מכשולים, כיסוי בורות, יישור מהמורות, גידור חלקים נעים ומסוכנים בצידו ומכונות, הרחקת חפצים שעלולים ליפול ולהישבר ממגע יד אקראי, סימון מיכלים ובקבוקים המכילים חומרים מסוכנים גם באמצעות צורת הבקבוק ולא רק בפתקית (בקבוק מרובע, עגול, קטן, גדול וכדומה, כדי לרמוז על סוג החומר בו) וכדומה.

תנועה – פינוי מישטחי עבודה ומעברים ממכשולים. עיצוב עמדות ותחנות עבודה בהתאם למוגבלות התנועה, סימון נתיבי מעבר בטוחים ומעברי חצייה להולכי רגל, שילוט ותיחום לכלי רכב הנעים בשטח המפעל וכדומה.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

נפש – הקטנת צפיפות ורעש ליד עמדת העבודה, שינוי בדרישות התפקיד להקטנת הלחץ על העובד, הפסקות ארוכות יותר, מקום המאפשר לעובד מנוחה קצרה ללא הפרעות, ליווי ותמיכה של איש קשר, עובד סוציאלי או מלווה מקצועי אחר, זיהוי מוקדם של סימני החמרה במצב בריאותי ונקיטה בצעדים מתאימים במקרה כזה, ועוד.

בנוסף, קיימת בפני המעסיק אפשרות לפנות ל"מרכז התמיכה למעסיקים" מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, בבקשה לסיוע וליווי בהליך הקליטה של העובד, ולהשתתפות של המדינה במימון התאמות הנדרשות בסביבת העבודה עקב מוגבלותו של העובד (גם לגבי עובדים עם מוגבלות נפשית), כמוסבר בהרחבה בפרק הבא בחוברת זו.

מרכז תמיכה למעסיקים- המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד הכלכלה

תפקידו של המרכז לסייע למעסיק בכל ההיבטים הרלוונטיים להעסקת עובדים עם מוגבלות ולאפשר הליכים מקצועיים ומהירים להפקת מירב התועלת משילובם במקומות העבודה, זאת באמצעות מספר מסלולי שירות הניתנים על ידי המרכז ותוך שימוש בכלים אשר מעמיד המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות לטובת המעסיקים.

מוקד מידע טלפוני ואינטרנטי

ניתן לקבל מידע על העסקת עובדים עם מוגבלויות, על כלי הסיוע של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה (משרד הכלכלה) ועל מקורות כוח אדם באמצעותם ניתן לגייס עובדים עם מוגבלויות. כמו כן, על מנת להקל על מעסיקים המעוניינים לעשות שימוש בכלי המטה, ניתן סיוע במילוי טופסי הבקשה הרלוונטיים.

ייעוץ מקצועי

ייעוץ נקודתי למעסיק בכל נושא ושאלה הקשורים בהעסקת עובדים עם מוגבלויות. במסלול זה יעמדו לרשות המעסיק אנשי מקצוע אשר ישיבו לשאלות בטלפון, בדואר אלקטרוני או בפגישה חד פעמית, על פי בחירתו.

הכנת תכנית מותאמת לעסק וליווי ארוך טווח (15 חודשים)

במסלול זה יקבל מעסיק, המעוניין לקלוט או לקדם עובדים עם מוגבלויות, סיוע וליווי צמוד על ידי מנהל תיק מטעם המרכז.

השירות כולל:

- ניתוח צורכי כוח אדם של העסק ומיפוי התפקידים בו;
- בניית תכנית לגיוס וקליטה של עובדים עם מוגבלויות לתפקידים שנבחרו;

- בחירת כלי הסיוע המתאימים המוצעים מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה, עזרה בהגשת הבקשה לקבלת סיוע ומימושה;
- סיוע באיתור עובדים, באמצעות הפנייה לגופים המתמחים בשילוב עובדים עם מוגבלויות או באמצעות לוח הדרושים באתר;
- ליווי והדרכה בכל עניין הקשור בגיוס, קליטה והעסקה של עובדים עם מוגבלויות במשך 15 חודשים;
- השירות ניתן ללא עלות;
- פרטים ליצירת קשר עם המרכז:
טלפון: 1700-50-76-76
דוא"ל: Info@mtlm.org.il
אתר אינטרנט: www.mtlim.org.il

השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות¹

מעסיק של עובד עם מוגבלות או עומד לקלוט לעבודה אדם עם מוגבלות, יכול לפנות למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בבקשה להשתתפות המדינה במימון התאמות הנדרשות בסביבת העבודה עקב מוגבלותו של העובד, צרכיו ומאפייניו. בדרך זו יכול יהיה העובד לבצע את תפקידו ולתפקד במקום העבודה ככל העובדים. התקנות מאפשרות להפחית למעשה את עלויות המעסיק הכרוכות בהתאמת סביבת העבודה לעובד עם מוגבלות, במגמה להשוותן לעלויות התעסוקה של עובדים אחרים ללא מוגבלות.

לתקנות השתתפות המדינה במימון התאמות שתי מטרות עיקריות:

- לקדם את שוויון ההזדמנויות בתעסוקה בין האוכלוסיות השונות בשוק העבודה;
- להגביר את שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, וזאת במתן סיוע למעסיק והפחתת העלויות למעסיק בעת קליטתו של עובד עם מוגבלות בעבודה.

מהי התאמה

התאמה היא התוספת, השינוי או האביזר הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות מעבר לנדרש עבור עובד ללא מוגבלות, כדי שיוכל לתפקד באופן יום-יומי במקום העבודה כשאר העובדים.

לדוגמה, המדינה השתתפה במימון תוכנה להגדלת טקסט ומסך מוגדל עבור מתכנת כבד ראייה. לא אושרה השתתפות במימון המחשב עצמו, שכן כל מתכנת, בין שהוא עם מוגבלות בין אם לאו, זקוק למחשב בעבודתו.

1. המידע המובא להלן אינו מהווה תחליף לתקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקום עבודה, 2006.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

זכאות

- תנאי הזכאות להשתתפות המדינה במימון התאמות הם:
1. על ההתאמה המבוקשת לענות על צרכיו של העובד עם המוגבלות;
 2. על העובד להיות מועסק בשליש משרה לפחות ולמשך 12 חודשים ומעלה;
 3. המעסיק אינו גוף ציבורי (כהגדרתו בתקנות) ואינו מפעל מוגן;
 4. מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין המעסיק ובין העובד עבורו מתבקשת ההתאמה.

מי רשאי להגיש בקשה להשתתפות המדינה במימון התאמות

את הבקשה רשאי להגיש המעסיק. עם זאת, מובן מאליו שרצוי שהעובד יכיר את מהות ההתאמות, כך שיוכל להביאן לידיעת המעסיק, כדי שיאתחל את התהליך.

סוגי התאמות במקום העבודה שעבורן ניתן להגיש בקשה להשתתפות המדינה במימון:

- התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה ונוהלי עבודה.

לדוגמה, המדינה משתתפת במימון עלויות הכשרה, הדרכה, ליווי והנחיה של עובד עם מוגבלות מעבר לעלויות הנדרשות עבור עובד ללא מוגבלות, ובמימון תוספת העלויות בגין מבדקי קבלה ייעודיים לעובדים עם מוגבלות.

- שירותי הדרכה למעסיק של עובד עם מוגבלות, או למי מטעמו, על-ידי גורם מקצועי בתחום אותה מוגבלות. במידת הצורך יכולה ההדרכה להתבצע גם בנוכחות העובד;
- שירותי תרגום ותמלול הנדרשים לעובד עם מוגבלות בשמיעה;
- התאמות פיזיות במקרקעין, במכשירים, בציוד, באמצעי מחשוב וכיו"ב.

לדוגמה במקרקעין – התאמת מבנה: התקנת מעלון, הנגשת שירותים, שבילי גישה, רמפה ועוד. לדוגמה במכשירים ובציוד: התאמה של עמדת עבודה שיכולה לכלול ציוד, מכשירים, עזרים והתקנים, כמו מנוף עזר להרמת משאות בתחנת העבודה לעובד עם מוגבלות, שאינו נדרש לעמיתו ללא מוגבלות.

- החלפה, שכלול או שדרוג של התאמה קיימת;
- התאמה בדיעבד. מעסיק שביצע התאמה לעובד עם מוגבלות בעבר ובתנאי שההתאמה בוצעה לא יותר מ-18 חודשים קודם להגשת הבקשה להשתתפות במימון.

סכומי השתתפות המדינה במימון ההתאמות

סכומי השתתפות המדינה מותנים בסוג הבקשה ובמספר הכלול של העובדים במקום העבודה, כפי שמפורט בטבלה שבעמוד 20. חשוב להבהיר כי למעט בהדרכה ראשונית למעסיק, בכל המקרים נדרש המעסיק להשתתף במימון ההתאמה בהתאם לגודל העסק וסוג הבקשה. מעסיק יכול להגיש בקשה להשתתפות במימון מוגדל (עד 60,000 ₪), אם הוא נדרש לביצוע התאמות במקרקעין עבור עובד עם מוגבלות בניידות בשיעור של 75% או יותר, או בגין רכישת ציוד מחשוב עבור עובד עיוור המחזיק בתעודת עיוור. המדינה אינה משתתפת במימון התאמה שעלותה נמוכה מ-1,000 ₪ (למעט בהדרכה ראשונית למעסיק). השתתפות המדינה ניתנת כהלואה עומדת עם ביצוע ההתאמה, והופכת כעבור שנה למענק בהתקיים התנאים שנקבעו בתקנות.

סכומי השתתפות הקבועים בתקנות, בהתאם לגודל המעסיק:

השתתפות המדינה לעובד וחלקו של המעסיק בעלות ההתאמה, בהתאם למספר המועסקים בכלל בעסק			ההתאמה המבוקשת
למעלה מ-200 עובדים	200-26 עובדים	עד 25 עובדים	
עד 3,000 ₪ לעובד או 95% מעלות ההתאמה (הנמוך מביניהם)			הדרכה ראשונית למעסיק
עד 15,000 ₪ לעובד בתנאי שהמעסיק נשא בעלות של 5,000 ₪	עד 17,000 ₪ לעובד בתנאי שהמעסיק נשא בעלות של 3,000 ₪	עד 19,000 ₪ לעובד בתנאי שהמעסיק נשא בעלות של 1,000 ₪	התאמות פיזיות, שירותי תרגום ותמלול, ליווי מתמשך לעובד ²
עד 60,000 ₪ לעובד בתנאי שהמעסיק נשא בעלות של 5,000 ₪			בקשה למימון מוגדל

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה גיבש באמצעות ועדה מקצועית המלצות לשינויים בתקנות. המלצות אלו נמצאות כיום בשלבי אישור סופיים לקראת הגשתן לוועדת העבודה והרווחה של הכנסת. מומלץ לעקוב באתר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות על התקדמות ההליכים בנושא www.moital.gov.il/mugbalut.

2. התאמות שאינן פיסיית (הדרכה, הכשרה וכיו"ב), שמטבען מתמשכות לאורך תקופת העבודה של אדם, השתתפות במימון תינתן למשך שנה בלבד ובכפוף לסכום המרבי הנקוב בתקנות.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

קישורים שימושיים

המוסד לבטיחות ולגיהות:

www.osh.org.il

משרד הכלכלה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה:

www.moital.gov.il/mugbalut

אתר מרכזי התמיכה למעסיקים, מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה:

www.mtlm.org.il

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים:

www.justice.gov.il/mojheb/netzivutnew

מאגר המידע הישראלי לטכנולוגיה מסייעת ואביזרי עזר:

www.azarim.org.il

משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף השיקום:

www.molsa.gov.il/misradharevacha

משרד הבריאות, היחידה הארצית למכשירי שיקום וניידות:

www.health.gov.il/pages/default.asp?maincat=84

המוסד לביטוח לאומי:

www.btl.gov.il/pages/default.aspx

מכון לראייה ירודה, סניף תל אביב, טל' 03-6880523

מכון לראייה ירודה, סניף באר שבע, טל' 08-6468426



חלק ג' --- נספחים



נספח א': חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

דברי נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות – משרד המשפטים:
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, אושר בכנסת ישראל בשנת 1998.

החוק קבע עיקרון יסודי, לפיו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה לזכויות אלו, מושתתות על עיקרון השוויון, על ערך האדם שנברא בצלם ועל עיקרון כבוד הבריות. חוק זה הוא נקודת ציון במעבר שמתקיים בשנים האחרונות מתפיסה של רווחה, שעל פיה התייחסו אל ציבור הנכים בארץ ובעולם, לתפיסה של זכויות אדם. דהיינו, מעבר מגישה הרואה את האדם הנכה כנזקק וכתלוי בעזרת הזולת, לגישה המדגישה את זכותו להשתלב באופן שוויוני ופעיל במיגון תחומי החיים ככל אזרח.

אימוץ זה של גישת הזכויות דרש שינוי מהותי בתפיסה. החלפת התייחסות לאדם עם המוגבלות בהתאם למודל הרפואי המתמקד בליקוי ובהערכת חוסר היכולת של האדם, בהתייחסות התואמת את המודל החברתי, לפיו נכות היא תוצר של פעילות גומלין בין הפרט לסביבתו הפיזית והחברתית. לפי המודל החברתי, אנשים עם מוגבלות אינם נתפסים כנתמכים ונזקקים, אלא כקבוצת מיעוט הסובלת ממחסומים ומאפליה, ועל החברה מוטלת האחריות להסיר את המחסומים ולפתח מנגנונים לקידום הזכות לשוויון.

ביטוי ראשוני לתפיסת זכויות האדם שבבסיס החקיקה החדשה מתגלה בלשונה: בניגוד לעבר, החקיקה משתמשת בשפה של "אנשים תחילה" (לדוגמה: אדם עם מוגבלות שכלית) ולא בשפה מתייגת (לדוגמה: "נכה", "מפגר"). ההתייחסות למוגבלות היא רק כאשר הדבר נדרש על מנת להתאים את הסביבה החברתית והפיזית לצרכיו של האדם.

הפרקים הראשונים של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, הכוללים את סעיף העקרונות, הזכות לשוויון בתעסוקה, הזכות לנגישות בתחבורה הציבורית והפרק העוסק בהקמת נציבות השוויון, הוגשו לכנסת על ידי ארגון 'בזכות' ונתקבלו ביום כ"ז בשבט תשנ"ח, 23 בפברואר 1998.

מטרת חוק השוויון, כפי שהוגדרה בו בסעיפים 2 ו-4, היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, לעגן את זכותו להשתתפות שוויונית פעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלאו יכולתו. לקבל החלטות הנוגעות לחייו על פי רצונו והעדפותיו, והכל בהתאם להוראות כל דין.

חוק השוויון רואה במנגנון ההעדפה המתקנת אמצעי לגיטימי לקידום עקרונות אלה. כאמור, החוק קובע באופן מיוחד את זכותם של אנשים עם מוגבלות לשוויון בתעסוקה, הזכות לייצוג הולם והזכות לנגישות בתחבורה ציבורית. בתחום התעסוקה מעניק החוק לנציבות את הסמכות להגיש תביעות בשל הפרת הוראות החוק, בכל הנוגע לאפליה של אנשים עם מוגבלות.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

תיקון מס 2 לחוק השוויון משנת 2005 קובע את החובה להנגיש כל מקום ושירות הפתוח לציבור בעבור אנשים עם כל סוגי המוגבלות.

התיקון מוסיף לנציבות סמכויות חקירה, פיקוח ותביעה, בקשר לחובות ההנגשה בכל המקומות הציבוריים והשירותים הציבוריים, וסמכות תביעה בגין אפליה בכניסה למקום ציבורי או בקבלת שירות.

בעקבות חקיקת חוק השוויון התקבלה שורה של חוקים, המושתתים אף הם על עקרונות השוויון וכבוד האדם, וביניהם: חוק שיקום נכי נפש בקהילה, שנתקבל בשנת 2000 וקובע את זכותו של אדם עם מוגבלות נפשית לסל של שירותי שיקום בקהילה, ותיקון לחוק הסעד שנתקבל בשנת 2002 וקובע כי בעת החלטה על סוגו של דיור מוגן לאדם עם מוגבלות שכלית תינתן עדיפות לדיור בקהילה. באותה שנה נתקבל התיקון הנרחב לחוק חינוך מיוחד, הקרוי "חוק השילוב", הקובע סל שירותים שנועד לאפשר השתלבותם של תלמידים עם מוגבלות בחינוך הרגיל. באוגוסט 2009 נכנס לתוקף תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי, המכונה "חוק לרון", שמטרתו עידוד השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הפתוח. רשימת חוקים אלה וחוקים נוספים, הנוגעים לזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, מופיעה במסגרת נספח ד' בהמשך.

צעד משמעותי נוסף לקראת ההכרה בזכות לשוויון של אנשים עם מוגבלות התבצע בחודש מרץ 2007, כאשר מדינת ישראל חתמה על אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, המגדירה את זכות האדם לשוויון במכלול תחומי החיים. הנציבות לקחה על עצמה את האחריות לפעול למימוש ויישום האמנה בישראל.

הנציבות חותרת להמשיך בקידום הליכי חקיקה שונים ויישומם, תוך שיתוף עם משרדי ממשלה שונים, עם ארגוני החברה האזרחית ובעיקר עם ארגונים המייצגים אנשים עם מוגבלות. כמו כן, הנציבות פועלת לשיתוף המגזר העסקי ומוסדות מחקר ואקדמיה ביצירת מחויבות לזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. משימות אלו הן ארוכות טווח. השינוי המתבקש בחברה הישראלית הדרגתי מטבעו, ומחייב אורך נשימה והתמדה. אנו סמוכים ובטוחים כי החברה בכללותה תצא נשכרת משיתוף הפעולה למען הגשמת המטרה – קידום השתלבותם והשתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה.



נספח ב': סקר סיכונים סביבתי עבור עובדים עם מוגבלות פיזית וחושית עובדים עם מוגבלות פיזית וחושית- סקר בטיחות ובריאות סביבתי

דמיננטיות:	ימין	שמאל
משמרות:	כן	לא
אבחנה:		
תפקיד:		
אחוז משרה:		
האם יש ממונה נגישות במקום עבודה		
האם רכז הנגישות עבר קורס רכזי נגישות		

הערה - סמן: 1 - תקין 2 - טעון שיפור מסוים 3 - בעייתי/מזיק
כל מה שסומן 3 מחייב טיפול מידי, כל מה שסומן 2 ראוי לטיפול גם הוא

1. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול מהחנייה ועד לדלת מקום העבודה מכל אחד מהמכשולים הפוטנציאליים הבאים?

אזורים לא מסומנים, תנועה של כלי רכב על הכביש, אזורים לא מסומנים, מהמורות, תעלות וקורות, שיפועים חדים או חלקים, מדרגות, שטיחים פרומים או לא מודבקים כהלכה, ועוד.

מדרגות	תנועה של כלי רכב על הכביש	שיפועים חדים	מהמורות	קורות/תעלות	אזור חלק	שביל לא מסומן	
							עם מוגבלות
							ללא מוגבלות

2. עד כמה העובד עלול להיפגע מגורמי סיכון בדלת הראשית?

האם הפתיחה או הסגירה האוטומטית מהירה מדי?	קושי בפתיחת הדלת: הדלת כבדה מדי, הסף מוגבה מעט	תנועה צפופה בשעות העומס	רוחב/גובה של פתח הכניסה	
				עם מוגבלות
				ללא מוגבלות
אחר	בעיה בכיוון פתיחת הדלת	היתקלות במחסומי כניסה	סימון דלת זכוכית	
				עם מוגבלות
				ללא מוגבלות



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

3. עמדת ההעברה של כרטיס הנוכחות

אחר	המיתקן נגיש ובגובה הנכון	אין סכנת פגיעה מהמיתקן	הגישה למיתקן נוחה	
				עם מוגבלות
				ללא מוגבלות

4. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול מדלת הכניסה ועד עמדת העבודה?

תנועה צפופה במסלול ההליכה	שולי המדרגות מסומנים?	שיפועים חדים	רצפה חלקה	רהיטים בולטים, עציצים, חפצי נוי, קרטונים	
					עם מוגבלות
					ללא מוגבלות

אחר	האם השילוט קריא וברור?	שטיחים לא מודבקים או קצוות פרומים?	אזור חשוך/ תאורה מסנוורת	מישטחים עם רוחות בין הקורות	מישטחים, מוגבהים, מיפלים שונים	
						עם מוגבלות
						ללא מוגבלות

5. תנאי הסביבה - עד כמה עלול העובד להיפגע מהתנאים בסביבת העבודה?

לדוגמה: חפצים שעלולים ליפול, מכונות מאיימות בסביבה, תאורה לא מספקת או מסנוורת, רעש המקשה על תפקוד ועוד?

אחר	לחץ בעבודה	צפיפות	סדר/ ניקיון	אדים/ גז	אבק	איוורור	רעידות	עומס חום	תאורה	רעש	
											עם מוגבלות
											ללא מוגבלות

6. עד כמה העובד עלול להיפגע מהישארותו לבד בשל מגבלתו?

אחר	יכולת שמיעה וראייה ויכולת העברת מידע	יכולת ליצור קשר עם אדם נוסף בסביבה	
			עם מוגבלות
			ללא מוגבלות

7. עד כמה העובד עלול להיפגע בשל מגבלתו במצבי חירום?

פתיחת דלת חירום	הפעלת מערכת קריאה	שימוש במדרגות (כשלא ניתן להשתמש במעלית)	נוהל פינוי חירום לאדם עם המגבלה, לדוגמה: חיווי קולי	נגישות לדלתות חירום	
					עם מוגבלות
					ללא מוגבלות



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

נספח ג': סקר סיכונים סביבתי עבור עובדים עם מוגבלות נפשית

עובדים עם מוגבלות נפשית - סקר בטיחות ובריאות סביבתי

שם העובד	תפקיד		
משמרות	אחוז משרה	כן / לא	
שם מבצע סקר	שם מלווה מהמפעל		

הערה - סמן: 1 - תקין 2 - טעון שיפור מסוים 3 - בעיית/מזיק
 כל מה שסומן 3 מחייב טיפול מידי, כל מה שסומן 2 ראוי לטיפול גם הוא

1. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול ההחניה ועד לדלת מקום העבודה מכל אחד מהבאים?

שטחים או קצוות פרומים, אזורים לא מסומנים, אזור חלק, קורות, תעלות, טרשים, שיפועים חדים, מדרגות, תנועה על הכביש כגון מלגזות. ציון 1-3

שביל לא מסומן	אזור חלק	קורות/ תעלות	טרשים	שיפועים חדים	מדרגות	תנועה על הכביש (רכב מסוגים שונים)	אחר בדרך מחוץ למקום העבודה

2. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול מדלת הכניסה ועד עמדת העבודה? (ציון 1-3)

חפצים בולטים, גרוטאות, עציצים, פסלים	ריצפה חלקה	שיפועים חדים	תנועה צפופה במסלול ההליכה	אזור חשוך/ תאורה מסנוורת	נגישות לדלתות וליציאות חירום

3. עד כמה העובד עלול להיפגע בשל מוגבלותו במצבי חירום? (פרט במילים)

אפשרות להחמרת סימפטומים בעת חירום (פניקה, בלבול וכדו')	קיום תמיכה מאיש קשר בעת מצב חירום או אבדן עשתנות	הכרת נוהל פינוי בשעת חירום

הערות

נספח ד': ניתוח עמדת עבודה JSA - עובדים עם מוגבלות

טופס זה מתאים לעובדים עם מוגבלות. הוא ימלא לכל משימה או פעילות שגרתית המבוצעת במפעל. יש למלא טופס זה גם כאשר מתבצע שינוי מהותי במערכת / מיתקן או אופן עבודה. הטופס יהיה נגיש לעובדים במטלה. במידה ולעובד יש אפסטרופוס, יש צורך באישורו בכתב כדי לבצע את הראיון עם העובד.

ת. מילוי הטופס: _____ מחלקה: _____
 עמדה/משימה _____

חברי הצוות העורך את הבדיקה

העובד המבצע/האחראי על התהליך / הפעילות / המכונה _____
 הממונה הישיר של העובד / ראש צוות / עובד סוציאלי / מלווה מקצועי _____
 ממונה על הבטיחות / איש מקצוע / מומחה חיצוני _____

תיאור קצר של עמדת העבודה

 זמן ביצוע רגיל של העיסוק המנותח (מחזור אחד): שעות _____ דקות _____

מוגבלות העובד

תנאי סביבה (ציין בכל משבצת: 1 - תקין 2 - טעון שיפור מסוים 3 - בעייתי/מזיק)

רעש	תאורה	עומס חם	רעידות	איוורור	אבק	אדים/גז	סדר/נקיון	צפיפות	אחר

פעולות המתבצעות בסביבת העבודה העלולות להשפיע על העובד? (מלגזות, מנופים וכדומה):



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

עומסים ארגונומיים על העובד (1 - מתאים ליכולת; 2 - אי התאמה מסוימת; 3 - עומס מזיק)

אחר	מיומנות/ דיוק/ פיזית ותנועתית נדרשת	צורך במיקוד קשב (תשומת לב)	קושי בקבלת החלטות/ שפע מידע	דרישות ראייה/ שמיעה	משך (זמן) העבודה	מהירות וקצב עבודה	תנועה חוזרת שוב ושוב	מאמץ פיזי נדרש	תנוחה מאמצת או לא נוחה

עומסים ארגונומיים (מימשק העובד מול מכונה/ציוד עבודה) הנובעים או מוחמרים עקב מגבלות העובד:

סיכונים אחרים בעיסוק/במטלה המוחמרים עקב מגבלות העובד:

סיכונים מוגברים לעובד - ראיון עם העובד בנוכחות איש קשר מהמפעל/מלווה מקצועי

הראיון נערך בנוכחות _____ שתפקידו _____

1. האם יתכן שתרופות שנוטל העובד משפיעות על הבטיחות בעבודתו (עייפות, כושר ריכוז, שיווי משקל, סחרחורת, ועוד)

2. האם יש מצבים של החמרה במצב הנפשי הגורמים לסיכון מוגבר? אם כן:

- כיצד החמרה מגבירה את הסיכון בעבודה

- האם יש סימנים מוקדמים להחמרה? אילו?



- מהו הנוהל לגבי שיתוף האחראי במקום / מלווה מקצועי כאשר יש חשש להחמרה ובאילו צעדים נוקטים להפחתת הסיכון במקרה החמרה?

3. האם יש איש קשר / איש מקצוע / ממונה אליו העובד חש אמון ושאליו הוא יכול לפנות בעת מצוקה הקשורה לבעיותיו? למי פונה?

4. הערכת סיכונים סביבתיים ואחרים המגבירים את האפשרות לפגיעה בעבודה לעובד? (הערך את רמת הסיכון בהתחשב במגבלה הספציפית של העובד)

(1 - מתאים ליכולת; 2 - אי התאמה מסוימת; 3 - עומס מזיק; 9 - לא רלוונטי)

מספיקות במהלך השנה	חופשות	מספיקות	ביעות זיכרון המשפיעות על ביצוע העבודה	ציות לסמכות	עבודה תחת לחץ להישגים/תפוקות	יחס מעמיתים - ומנהלים - רגישות לביקורת	עבודה מורכבת מדי/ מסובכת עבורו	הפסקות ומקום לנוח בעת הצורך	משך העבודה (מספר שעות עבודה ביום)	רעש במקום העבודה	צפיפות במקום ביצוע העבודה

זיהוי גורמי סיכון והערכת סיכונים

פרק את הפעילות לשלבים (כולל את עבודות התחזוקה והטיפולים בתקלות). עבור כל שלב - רשום את תיאור הפעילות בו, תרחישם/תאונות אפשריות, הסתברות למימוש, חומרת הנזק הצפוי, ואת הפעילות המונעת הנדרשת.

סיכון שיורי	פעילות מונעת נדרשת - כולל התאמות נדרשות עקב מוגבלות העובד	רמת סיכון ¹	באיזו אופן מוגבלות העובד תורמת/מחמירה את הסיכון	תאונה או תרחיש מסוכן/מזיק אפשרי	תיאור השלב/הפעולה

1. מקרא: ג - סיכון נמוך, אין צורך לנקוט פעילות מונעת; ב - סיכון בינוני, רצוי לשפר בטיחות אם ניתן ואפשרי; ג - סיכון גבוה, יש לנקוט בצעדי מנע להפחתת הסיכון ומניעת פגיעה.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

פעולות מומלצות לביצוע (מלא לאחר סיום הבדיקה)

המלצות לנקיטה באמצעים בעת החמרת מצב	הדרכות / רענון / הסמכות נדרשות לעובד
דרישות לציוד מגן אישי / מיגון אחר / הפרדה	בדיקות תקופתיות לציוד / עובדים / ניטור סביבתי
חוות דעת ממומחה בטיחות מקצועי. איזה?	שינוי בשיטת עבודה / הוראות בטיחות / תחזוקה
שם מומחה: _____	
חתימה: _____	

הפניות לתמיכה והתאמות בקשר עם המוגבלות (פרט)

הפניה למימון התאמות פיסיות (מבנה / ציוד) על-ידי משרד הכלכלה	הפניה למימון שירותי הדרכה על-ידי גורם מקצועי במימון משרד הכלכלה
הפניה למלווה מקצועי / עובד סוציאלי / אחראי רווחה בהתייחס להיבטים חברתיים / דחק	הפניה להתייעצות עם רופא בהתייחס להשפעה אפשרית של תרופות על הבטיחות בעיסוק



נספח ה': שכר מינימום מותאם

המטרה לשינוי אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה החל להפעיל את תקנות שכר מינימום מותאם בנובמבר 2006. על-פי התקנות רשאי עובד עם מוגבלות לפנות למטה ולבקש שייקבע לו שכר עבודה, הנמוך משכר המינימום הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שלו בפועל.

בשנת 2007 עבר בכנסת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007. חוק זה מסדיר את זכויותיהם ומעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות שנקבע מעמדם כמשתקמים. על-פי החוק, קביעת מעמדו של אדם כמשתקם תיעשה באותו אופן בו נקבעת יכולת העבודה של עובד עם מוגבלות, כפי שהוגדר בתקנות שכר מינימום. על-פי החוק, בין מעסיק ועובד, שנקבע מעמדו כמשתקם, לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, והעובד זכאי לגמול תעסוקה בגובה הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שנקבעה לו (כפי שיוברה בהמשך) וכן לזכויות נוספות הקבועות בחוק.

מטרת התקנות והחוק היא לעודד העסקתם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. שכר מינימום מותאם מתבסס על העיקרון של שכר שווה על עבודה שווה. עיקרון זה מופיע בין היתר באמנה הבינלאומית לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שנחתמה באו"ם לא מכבר על ידי מדינות רבות, כולל מדינת ישראל. שכר מינימום מותאם בנוי בצורה מדורגת והוא תמיד שווה או גבוה מהתפוקה היחסית של האדם עם המוגבלות אל מול התפוקה של עובד ממוצע ללא מוגבלות, ובכך הוא דואג שהאדם עם המוגבלות יקבל שכר יחסי שאינו נמוך מהתפוקה היחסית שלו. חשוב להדגיש, כי התקנות או החוק אינם מונעים מאדם עם מוגבלות שמצא עבודה בשכר שווה או גבוה משכר המינימום, לעבוד בה.

השכר המותאם נקבע על בסיס הערכת יכולת העבודה של העובד ביחס ליכולת העבודה של עובד ללא מוגבלות באותו התפקיד. לשם קבלת הערכה זו מתבצע אבחון על-ידי מאבחן מקצועי. חשוב להדגיש כי האבחון מתקיים במקום העבודה והוא תקף לתפקיד המסוים אותו מבצע העובד ושביגו הוא עובר את האבחון.

תהליך האבחון כולל שיחות עם המעסיק או המנהל הישיר של העובד, עם עמיתים לעבודה ועם העובד עצמו, והן מספר תצפיות בהן אוסף המאבחן נתונים לגבי הביצוע בפועל של התפקיד והערכת התפוקות של העובד. המידע הנאסף במהלך האבחון מהווה בסיס לקביעת יכולת עבודה כוללת של העובד, שממנה נגזרת רמת השכר לה הוא זכאי, כפי שקבוע בתקנות שכר מינימום מותאם ובחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007.



בטיחות ובריאות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה

נספח ו': השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות - מטעם משרד הכלכלה. סיפורים מהשטח

1. כבר לא צריך להתכופף

אחת המכונות המרשימות במפעל "מטבחי מבו" בקריית גת, נרכשה דווקא כהתאמה לעובד עם מוגבלות, בסיוע המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. קותי כהן, אחיו של יוני מנהל המקום, נפגע בגבו במהלך השירות הצבאי מנשיאת משקל כבד. לאחר שהשתחרר מהצבא החל קותי לעבוד במפעל המשפחתי, אלא שאחרי שנה של עבודה מאומצת הבין כי לא יוכל להמשיך בה בגלל הפגיעה בגב, שכן העבודה במפעל כרוכה בהרמת משטחי עץ כבדים.

יום אחד קיבל קותי עלון עם מידע על זכויות כנכה צה"ל. בעלון נאמר שמשרד הכלכלה (תמ"ת דאז) מסייע לאנשים עם מוגבלות להשתלב בעבודה. יוני הבין שהמכשור שסייע לאחיו להמשיך ולעבוד במפעל המשפחתי הוא מנוף שירים את לוחות העץ ויעביר אותן למישטח העבודה שלו, במקום שקותי יסחוב אותן בעצמו.

"ראיתי משהו כזה בתערוכה בחו"ל, שמתבסס על טכנולוגיה של יצירת ואקום בין הזרוע של המנוף לפלטה הכבדה של העץ והעברה של הפלטה ממקום למקום באופן אוטומטי".

"טכניקה יפה ופשוטה" מתאר יוני את ההתאמה שנרכשה לאחיו.

"תמיד אהבתי את ענף הנגרות. זה סוג של אומנות". מספר קותי. "אבל לאחר שנה של עבודה כאן, הרגשתי שאני לא יכול וזשה יותר מדי לגב שלי. אז עלתה המחשבה על המנוף, אבל האמת, בהתחלה לא האמנתי שזה יכול לקרות גם פה".

עלות המכשיר המיוחד: 43,000 שקלים ומתוכם השתתפה המדינה בעלות המרבית שמאפשרות התקנות בסך 19,000 שקלים.

המנוף אמנם נרכש עבור קותי אך בפועל נראה שהוא עומד לשירות כלל העובדים, שכן עבורם המנוף מפחית סיכוי לנזק פיזי עתידי. יוני מספר שאחוז לא מבוטל מעובדי הנגרות פורצים דיסק ואנשים לא מודעים לבעיה הזאת. עוד מסביר יוני שבזכות המנוף יש לו אפשרות לקלוט עוד עובדים עם מוגבלות פיזית, כגון פגיעות גב. "זאת התאמה שכבר קיימת והיא יכולה לשרת גם אותם, אז למה לא לקלוט עוד עובדים" מסביר יוני.

"בזכות הפתרון הזה שילך איתנו לכל מקום, המנוף, שום דבר לא מגביל אותי בעיסוק שלי. היום אני קם בבוקר עם חיוך לעבודה, בלי דאגות. בלי יותר טוב מזה". מוסיף קותי לדברי אחיו.

2. התאמה על גלגלים

אם תתקשרו לתחנת המוניות 'ניצן' שביישוב ניצן ואיציק ישלח אליכם את הנהג הוותיק שלמה שוורץ, סביר להניח שהכל ייראה בעיניכם כשורה. שלמה יגיע אליכם עם רכבו הלבן מסוג סקודה וכשתתיישבו בפנים, לא תמצאו במבט ראשון דבר מה שאינו שגרתי. ואולם, מאחורי המונית תמימת המראה הזו, מסתתר סיפור נוסף של התאמה.



"לשלמה היו שני קשיים בנהיגה שהיה צורך לפתור" מספר איציק גילי, מנהל תחנת המוניות. "רגל ימין שלו היא פרוטזה והוא לא יכול להזיז אותה, כך שבנהיגה עצמה הוא יכול להשתמש ברגל שמאל בלבד. בנוסף, נדרש לו מקום לרגליים מלפנים, כי הוא לא מסוגל לכופף את הרגל. בניגוד לנהגים האחרים, שלמה לא יכול ללחוץ ברגל ימין על הדוושה של הקלאץ' ולכן אינו יכול לנהוג במכונית שבה תיבת הילוכים רגילה. תיבת הילוכים אוטומטית היא לא עניין סטנדרטי במוניות ומייקרת את הרכב. הדבר השני קשור לצורך במרחב יותר גדול בתוך הרכב עבורו, שכן הוא לא יכול לכופף את רגל ימין, גם כשהוא נכנס ויוצא מהרכב וגם כשהוא יושב בו ונוהג. זה קריטי, כי כנהג מונית, שלמה מבלה חלק ניכר של היום בתוך הרכב.

הטיפול של משרד הכלכלה היה מדהים. אנחנו רגילים במדינה שלנו לאקסיומה: לשלם זה צ'יק צ'ק - אבל כשמגיע לך לקבל כסף זו כבר הברוקרטיה הכי ארוכה בעולם. כאן כל מי שעבד מולי מטעם המטה העניק טיפול מאוד אישי ומהיר. הדברים פשוטים ותוך שלושה חודשים הכסף נכנס לחשבון.

נכון שהכסף ניתן כחוזר, וזה היה קצת בעייתי בגלל העלויות הגבוהות. אבל ברגע שנוצר האמון והחששות התפוגגו - המשכתי לחכות בשקט להחזר שלי".



רח' מזא"ה 22 תל אביב 61010 טל': 03-5266430
www.osh.org.il