



## העסקת עובדים עם מוגבלות

# על נגישות ורגישות

הם נאלצים להילחם בסטיגמות ולשכנע מעסיקים לקבל אותם לעבודה, רק כדי לגלות שמקום העבודה לא מונגש לעובדים עם מוגבלות • המהלכים החשובים שנעשו בשנים האחרונות אמורים לשפר את המצב ולסייע לאנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה • "אם עד היום העסיקו אותם מתוך חסד, עכשיו עברנו לדבר על זכויות", אומרים בהסתדרות

ראובן וייס



נתנו לי להבין שזה לא מתאים. שי רלר

בעלי תעודת עיוור קורס הכשרה כמוקדני 106, וחב"ר שנותנת שירות למוקדי 106 אפילו הנגישה במיוחד עבורם את התוכנה. כמה עיוורים עובדים כיום במוקד דים? בקושי ארבעה."

### "תהליך חברתי ממושך"

אורן הלמן, סמנכ"ל רגולציה, תקשורת וקשרי ממשל בחברת החשמל, הוא בין אלה שפועלים ללא לאות למען שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. הלמן (48), בעצמו אב לילדה בת 7 עם עיכוב התפתחותי רבי תחומי, הפך בשנים האחרונות לסוכנות השמה של איש אחד: חמישה מתוך 50 העובדים במחלקה שלו בחברת החשמל הם אנשים עם מוגבלות, ואין כמעט מנהל בכיר במשק שלא שילב אצלו לפחות עובד אחד עם מוגבלות בזכות שיחת טלפון שקיבל ממנו. "אני מקווה שנצליח בעתיד להעלות עוד יותר את שיעור המועסקים במסגרת חובת הייצוג ההולם", הוא אומר.

מוטי אלמליח (50), מנכ"ל בוק בינלאומי, הוא דוגמא למנהל בכיר במשק שהקפיד בכל החברות שניהל לקי לוט עובדים עם מוגבלות. "בחיטוב משאבי אנוש בבוק בינלאומי יש לנו צוות של ארבע עובדות שתפקידן

בשטח, בכל הנוגע לפתיחת המרחב הציבורי לאנשים עם מוגבלות", מגלה גיא שמחי (45), הממונה בהסתדרות על תעסוקת עובדים עם מוגבלות. "גופים ציבוריים וגם עסקים פרטיים מתחילים להנגיש את עצמם, וזה מוסיף ערך עצום גם לקבלה בחברה. אני רוצה שאנשים שיושבים במסעדה או עובדים בבניין המשרדים יראו לצידם כל הזמן את האנשים עם המוגבלות. זה מביא לאינטראקציה, שבטוח הארוך היא בעיניי התשובה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה".

שמחי, בעל תואר שני בעבודה סוציאלית קלינית, איבד לפני כ-11 שנים את מאור עיניו כתוצאה מסיבור כים של מחלת הסוכרת. הוא הספיק לשמש ארבע שנים מנכ"ל המרכז לעיוור, לפני שבסוף 2014 מינה אותו יו"ר ההסתדרות, אבי ניסנקורן, לממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות. מרובר במשרה חדשה שנדרשה בעקבות המאבק העיקש שניהלה ההסתדרות, שבסיומו חתם שר הכלכלה נפתלי בנט לפני שנה וחצי על צו הרחבה היסטורי המחייב כל מעסיק של יותר ממאה עובדים לדאוג לפחות 3% מהם יהיו אנשים עם מוגבלות. "בעקבות ההסכם נוצר צורך לטפל באנשים האלה ולדאוג שהם יקבלו את הזכויות שמגיעות להם", אומר שמחי ומסביר את גורל ההישג: "אם עד היום העסיקו אנשים עם מוגבלות מתוך חסד ונתנו להם 'תפקידי רצפה', אז עכשיו עברנו לשפה של 'זכויות'".

לצידו של שמחי פועלת ד"ר נצן אלמוג, מרצה באוניברסיטת בראילן בלימודי מוגבלות, ובעצמה מתמודדת עם מגבלת ראייה. "ההגדרה בחוק מדברת על מוגבלות כעל משהו שפוגע ביכולת התפקוד באחד או יותר מתחומי החיים העיקריים", היא מסבירה, "כך שבסך הכל מרובר בקבוצה די רחבה שכוללת כ-18% מהאנשים בישראל, ובכ-800 אלף איש בגיל העבודה". גם שמחי וגם אלמוג מודעים לכך שלמרות הבשורה הגדולה שהביא צו ההרחבה, הדרך עוד ארוכה עד לשילוב מלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. "ההצלחה לא תימדד בכך שנגיע ל-3% עובדים עם מוגבלות בכל מקום, אלא כשהעסקה תהיה באחוזים גבוהים יותר", אומר שמחי, "אבל בינתיים המעסיקים חוששים, לא בטוחים בתפקוד וביכולות".

על חשש המעסיקים יכול להעיד אלי שרוני (61), מייסד עמותת פעולה (פותחים עיניים ולב לצרכי העיוורים). "לפני כחמש שנים", הוא נזכר, "בפרויקט משותף של משרד הרווחה והשירות לעיוור, עברו 40

גולן לקס (40) מחדרה נפצע לפני 16 שנה בתאונת דרכים בניו-יורק, ומאז הוא מתנייד בכיסא גלגלים. הוא עדיין זוכר היטב כמה שמח כשהתקבל לעבודה באחד המקומות מונים בעיר מגוריו כאחראי על מכירת שטחי פרסום. "שלחתי קורות חיים, הם התרשמו מהיכולות הוורבליות שלי והזמינו אותי לעבוד", הוא נזכר. "אלא שכבר כיום הראשון לעבודה הבנתי שיש בעיה: מערכת המקומון שכנה בבניין ישן במרכז העיר שלא היו בו שירותים מונגשים. עד היום, אחרי יותר מעשור, לא נעים לי לספר איך אילתרתי".

המקרה של לקס, שהיום מייבא ומשווק ציוד שיקומי להנגשת חופים ומנהל בהתנדבות את סניף "נגישות ישראל" בחדרה, ממחיש היטב את הקשיים שאיתם מתמודדים אנשים עם מוגבלות, שגם אם צלחו את המכשול הקשה של קבלה לעבודה – עדיין צריכים להימודד עם מקום עבודה לא מונגש. "אתה יכול להיות מעצב בחסד, עם תיק עבודות מרהיב שיפתח לך רשתות בכל משרד, אבל אז כשתתקבל לעבודה המעלית בבניין תהיה צרה מדי ולא תוכל להגיע עם כיסא הגלגלים לקומה השישית שבה נמצא המשרד שלך".

גם הסיפור של שי רלר (35), אנליסט בסלקום שנפצע בתאונת דרכים בנפאל בטוילי החרור שלו מהצבא והיום מתנייד בכיסא גלגלים ונעזר במטפל צמוד, חושף טפח מהקשיים שאיתם מתמודדים אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. "במשך שמונה חודשים חיפשתי עבודה ועברתי לא מעט ראיונות", הוא מספר. "אף אחד לא אמר לי את זה במפורש, אבל כולם נתנו לי להבין שזה לא מתאים להם".

רלר השלים בהצטיינות תואר ראשון בכלכלה ומשפט ותואר שני, גם הוא בהצטיינות, במנהל עסקים. "בין שני התארים חיפשתי עבודה", הוא נזכר. "הרבר היחיד שיכולתי לעשות הוא לעבוד עם עכבר. למולי, אחרי הרבה מאוד ראיונות וניסיונות הגעתי לסלקום והתקלתי לעבודה כאנליסט. מאז כבר חמש שנים אני שם".

### "המעסיקים חוששים"

בהסתדרות מכירים היטב את הקשיים שאיתם מתמודדים אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. "בשנים האחרונות נעשים מהלכים חשובים, גם בחקיקה וגם



גיא שמחי, הממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות



ד"ר נצן אלמוג, אוניברסיטת בראילן

צילומים: אורן כהן

## צילומים: יריב כץ, אלעד גרשגורן, אבי רוקח

# שאלות ותשובות

## המעסיק חייב לדאוג ל"ייצוג הולם"

ד"ר נצן אלמוג, גיא שמחי ועו"ד רוני יואלי-פולק משיבים לשאלות בנושא העסקת בעלי מוגבלות

### מהו צו ההרחבה להעסקת אנשים עם מוגבלות?

מדובר בצו שנחתם לפני כשנה וחצי וחל על כלל מקומות העבודה במשק. הצו נועד לקדם שילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ומחייב מעסיקים ב"ייצוג הולם", כלומר כל מי שמעסיק מעל מאה עובדים חייב שלפחות 3% מהם יהיו אנשים עם מוגבלות.

### האם המעסיק יכול לדרוש ממני להצהיר על מוגבלותי?

רוב המעסיקים עדיין אינם עומדים בדרישה ל"ייצוג הולם" ומעוניינים לקלוט גם עובדים עם מוגבלות כדי לעמוד בה. לשם כך רשאי המעסיק לפנות אליך ולברר אם יש לך מוגבלות. אתה אומנם לא מחויב להצהיר על כך, אך הצהרה כזה עשויה דווקא לסייע לך להיקלט בארגון במסגרת דרישת הייצוג ההולם והיא גם תסייע למעסיק להתאים את תנאי העבודה ליכולות שלך.

### אני אדם עם מוגבלות שמועסק בחברה כעובד קבלן. האם זה נחשב למעסיק לצורך דרישת החוק לייצוג הולם?

לא. רק אנשים עם מוגבלות המועסקים בהעסקה ישירה יימנו לצורך הייצוג ההולם שנקבע בצו ההרחבה, ולכן עובדי קבלן אינם נספרים. זוהי הזדמנות עבורך להציף את הנושא מול מנהל החברה ולבקש להיקלט כעובד מן המניין.

### מי אחראי במקום העבודה על העסקת אנשים עם מוגבלות?

על פי צו ההרחבה, כל מעסיק שהצו חל עליו מחויב למנות אדם מטעמו שיהיה אחראי על תעסוקת אנשים עם מוגבלות. כל עובד יכול לפנות למחלקת משאבי אנוש במקום עבודתו ולברר מיהו האחראי. תפקידו של האחראי לפעול למען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות.

### האם אדם עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בתהליך הקבלה לעבודה? אל מי עליי לפנות כדי לקבל את ההתאמות?

על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, המעסיק מחויב לספק התאמות כבר משלב המועמדות לעבודה. כך, למשל, אם במסגרת הליכי המועמדות אתה נדרש לעבור מבחן ממוחשב וזקוק לשם כך לתוכנת הגדלה – המעסיק מחויב לספק זאת לך על פי החוק. כמו כן אם המועמדים לעבודה נשלחים למכון אבחון חיצוני, המכון חייב לספק לך את ההתאמות הרלוונטיות בהתאם לאישורים שבידך. כדי לקבל את ההתאמות עליך לפנות אל המעסיק ולהעביר לו את האישורים הנדרשים על מצבך. אם קיבלת התאמות בעבר, למשל במוסד להשכלה גבוהה, מומלץ להעביר גם אישור זה.

### עקב שינוי במצב בריאותי איני יכול עוד למלא את תפקידי באופן מלא. מה עושים?

על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ההתאמות שהמעסיק נדרש להן כוללות בין היתר את התאמת מקום העבודה, את הציוד שבו, את דרישות התפקיד וכן את שעות העבודה ואת נהלי העבודה. במקרה שלך המעסיק חייב להתאים את נהלי העבודה ואת הגדרת התפקיד למצבך החדש. כך למשל עבור אדם שראייתו נפגעה ובתפקידו הקודם היה אחראי לעריכת מדידות שונות, יש להגדיר תפקיד חדש המותאם ליכולותיו.

### אני הורה לילד עם מוגבלות ונדרש לוות את הילד לטיבולים רבים, גם בשעות העבודה. מהן זכויותי מול המעסיק?

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הגדיר גם קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורה, בן/בת זוג או ילד/ה) כזכאי לקבלת התאמות. ההתאמות כוללות גם התאמה של שעות העבודה. המעסיק לא יכול לכפות עליך לצמצם את אחוזי המשרה, ועליו לעשות את ההתאמות הנדרשות בהתאם למצבך.

### מהו שכר מינימום מותאם וכיצד הוא נקבע?

שכר מינימום מותאם הוא השכר המשולם לעובד עם מוגבלות, אשר בשל מוגבלותו יכולת העבודה שלו פחותה מיכולת העבודה הרגילה באותו התפקיד. גובה השכר נקבע בתקנות כשיקולל מסוים של שכר המינימום עם יכולת העבודה של העובד. כדי לבצע התאמה של השכר יש להגיש בקשה למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד הכלכלה. את הבקשה יכול להגיש עובד עם מוגבלות או מורשה מטעמו, אך לא המעסיק.

### במקום עבודתי עורכים פיטורי צמצומים. האם היותי עובד עם מוגבלות תשפיע על שיקולי המעסיק אם לפטר אותי?

בפסיקת בתי הדין לעבודה נקבע כי משמעות חובת הייצוג ההולם בהליך הפיטורים היא שבמסגרת שיקולי המעסיק את מי לפטר, עליו לשים לב לזכותו של העובד את היותו אדם עם מוגבלות. זאת בייחוד כשמדובר בפיטורי צמצום שאינם נובעים מהתנהגות העובד אלא מצורך ארגוני של המעסיק.

### האם קיים לוח משרות ייעודי לאנשים עם מוגבלות?

כן, באתר האינטרנט "עבודה נגישה" בכתובת [www.avodanegisha.org.il](http://www.avodanegisha.org.il)

### למי אפשר לפנות במקרה שזכויותי כעובד עם מוגבלות נפגעו או שחוויתי אפליה במקום העבודה?

בכל מקרה של הפרת זכויותי ניתן לפנות (בצירוף פרטי המקרה וטלפון להתקשרות) ללשכת הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות בכתובת [disabilities@histadrut.org.il](mailto:disabilities@histadrut.org.il) או בטלפון 03-6921877



השירותים לא היו מונגשים. גולן לקס

הכיר את המפעל כבר כתלמיד בכיתת הספר לחינוך מיוחד שבו למד, אז שולבו כמה תלמידים ליום-יומיים בשבוע של עבודה בחברה. אחרי שסיים את לימודיו והשלים שירות התנדבותי מלא בצבא, נקלט כעובד מן המניין. "אני עובד כאן חמש שנים ומרגיש כמו בבית", הוא מספר באושר.

אביו של אליק, אריה, מלא הערכה לאלתא. "הוא אוהב את העבודה בצורה בלתי רגילה", הוא מספר. "הוא מוזמן לכל האירועים, ואני מגיע איתו ורואה מקרוב עד כמה אוהבים אותו".

במשרד הבריאות מתנהל זו השנה השנייה פילוט מרתק שמלווה במחקר ומשלב עובדים עם מוגבלות. מי שמובילה אותו היא עדי נעמן (36), מנהלת תחום בכירה לשילוב קהילתי באגף בריאות הנפש במשרד הבריאות. נעמן, בעלת תואר שני בתחום בריאות נפש קהילתית, מתמודדת בעצמה עם מוגבלות נפשית. "אחד הפרויקטים החשובים שלנו", היא מספרת, "הוא הכשרתם של אנשים עם מוגבלות נפשית לשמש מל"וים ולאנשים אחרים שמתמודדים עם מוגבלות נפשית ונמצאים במוסדות טיפוליים. כמו מכורים לאלכוהול או לסמים שנגמלו והפכו חונכים של אחרים שרוצים להיגמל, כך האנשים שלנו מלווים אחרים מהמקום של מי שעברו את זה בעצמם. מדובר בעשרות אנשים אמיצים ופורצי דרך, שכבר נכנסו בצורה זו כעובדים למערכת".

"כל הצעדים האלה הם רק ההתחלה", מבטיח שמחי. "תפיסת עולם לא משנים ביום, וגם לא בשנה או אפי" לו בארבע שנים. זה תהליך חברתי עמוק וממושך, ואני אופטימי ומאמין שהוא יתרחש".



מרגיש כמו בבית. אליק סומר

לטפל בהנגשה של כל מה שצריך עבור אנשים עם מוגבלות שמועסקים אצלנו", הוא מתגאה. "במוקד השירות שלנו בנתניה, לדוגמה, עובד כשש השנים האחרונות בחור עיוור עם מקלדת ברייל, ומעבר לקו אף אחד לא יודע שהוא עיוור. הוא מהיר, מקצוען, קשוב, אדיב – והשנה נבחר מבין 128 עובדי המוקד לעובד המצטיין". דוגמה נוספת לקליטה מוצלחת הוא אליק סומר (29) מאשדוד, שעובד כבר חמש שנים במפעל אלתא מער-כות. סומר, שמתמודד עם מגבלה שכלית-תפתחותית,