



## מדור פרויקטים

### העסקת עובדים עם מוגבלות בחברת החשמל

#### עופר קרן<sup>1</sup>

כללי

החברה הישראלית מורכבת מפסיפס מרהיב: פרטים שונים ומגוונים במוצאם, בדתם, בגילם, ביכולותיהם ובתרבותם. אולם, ייצוגן של קבוצות שונות לא בהכרח בא לידי ביטוי בתעסוקה בהתאם לשיעורן בקרב הציבור. נושא ההעסקה המגוונת הינו נושא מהותי בחברת החשמל, בה מועסקים כ-13,000 עובדים. לכל הדעות מדובר במעסיק גדול ומשמעותי, המספק מקום עבודה לעשרות אלפי ידיים עובדות, ובתוכם חובה עלינו לשלב את אלה שנתקלים במחסומים בנסותם להתקבל ולהיות חלק משוק העבודה בישראל.

חברת החשמל קולטת עובדים עם מוגבלות לאורך שנים, הן בקליטה רגילה והן במסגרת פרויקט העסקה הומנית. קריטריון הקליטה במסגרת העסקה הומנית הינו נכות בשיעור של 40% ומעלה (קשה/חמורה). במסגרת פרויקט העסקה הומנית – "ניצן אור" – שאושר בדירקטוריון בשנת 2010, החלה קליטת עובדים עם מוגבלות מסיבית, וזאת כחלק ממדיניות אותה אימצו החברה והדירקטוריון בחומש האחרון ואשר מחייבת התנהלות מאוזנת בקביעת היעדים והיקף ההתאמות הנדרשות, והתחשבות בכך שלחברה יש תוכנית רב-שנתית למתן ייצוג הולם לאוכלוסיות מוחלשות.

**בחברה מועסקים כיום בסה"כ 307 נכים מעל 20% (2.5%), כאשר 171 מתוכם הינם עובדים קבועים ו-136 הינם ארעיים במסגרת פרויקט "ניצן אור" (40% ומעלה).**

בחודשים האחרונים עסקו גורמים שונים בציבור הישראלי בקידום החוק המגדיר את שיעור העסקתם של עובדים עם מגבלות במגזר הציבורי והממשלתי, במקביל לניסיונות חוזרים ונשנים להרחיב העסקה של אוכלוסיות יעד, שלא זכו עד היום לייצוג הולם. מבחינתה של חברת החשמל, הייתה זו 'התפרצות לדלת פתוחה', משום שבה לא חיכו לחוק, לא שקטו על השמרים ולא המתינו שגורמי חוץ או רגולציה יעוררו את הנושא. בחברת החשמל פועלים בתחום העסקת עובדים עם מוגבלות מזה מספר שנים, מתוך מודעות רבה לנושא והבנת ערכו ותרומתו לחברה, לפרט ולכלל הציבור במדינת ישראל.

מטרת הקליטה של אנשים עם מוגבלות הינה, מציאת פתרון לאלו המתקשים להשתלב במקומות עבודה עקב מוגבלותם, אשר הוכרה על-ידי המוסדות שהוסמכו לכך על-ידי המדינה או החוק: משרד הביטחון והמוסד לביטוח לאומי.

צו ההרחבה וחקיקה

ביום כ"ז סיון תשע"ד, 25.6.14, נחתם הסכם היסטורי בין ארגוני המעסיקים וההסתדרות, הקובע שכל מקום עבודה המעסיק למעלה מ-100 עובדים, יחויב שלפחות 3% מהעובדים שיועסקו בו יהיו עם מוגבלות. בתום השנה הראשונה מכניסתו של ההסכם לתוקף, יחויבו המעסיקים לייצוג הולם בשיעור של 2% לפחות מכוח האדם, ואילו בתום השנה השנייה ייחשב ייצוג הולם להעסקת אנשים עם מוגבלויות בשיעור של 3% לפחות.

ביום כ"ו אלול תשע"ד, 21.9.14, חתם שר הכלכלה, מר נפתלי בנט, צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, המחיל על כל המשק את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ההסתדרות למעסיקים בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות. ביום י"א תשרי התשע"ה, 5.10.2014, פורסם הצו ברשומות. מטרת הצו היא הגדלה של מספר המועסקים שהם אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הישראלי, וזאת על ידי חיוב המעסיק לוודא כי בארגון/בעסק שלו מועסקים אנשים עם מוגבלות בהיקף הנקבע בהסכם, ו/או ליזום מהלכים לקידום ולשילוב עובדים נוספים עם מוגבלות במקום העבודה. בנוסף, כל מעסיק חויב למנות אדם מטעמו כאחראי לנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, וזאת למען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

בשנת 2015 מונה **ממונה על העסקה רב-גונית בחברת החשמל**, וזאת בנוסף לתפקידו כעוזר סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון. תפקיד הממונה לקדם את נושא ההעסקה רב-גונית ולשמש כאחראי תעסוקת אנשים עם מוגבלות, אשר בין משימותיו:

- זיהוי וניתוח של דפוסי גיוס, קליטה קידום והשתלבות בארגון.
- למידה ובחינה של ייצוג קבוצות מודרות, התפלגותן בשלב הגיוס וגיבוש מדיניות הארגון בהקשר של מטרות התוכנית.
- הגדרת פעולות ונהלים לקידום המדיניות – בהתאם לידע שנאסף. תינקטנה פעולות נדרשות להשגת היעדים, יוגדרו אחראים לביצוע הפעולות הרצויות והגדרת לוחות זמנים להשגת היעדים (היעדים עשויים להיות רב-שלביים).
- מדידה ובקרה של העמידה ביעדי המדיניות – על מנת שהתוכנית תהיה אפקטיבית, יש לבצע בקרה ומדידה של יעדי התוכנית ומידת השגתם. כך ניתן יהיה לערוך שינויים בתוכנית ככל שידרשו.

בשנת 2015 מינה הממונה על ההעסקה רב-גונית בחברה **ממונה על הנגשה**, אשר תהיה בכפיפות אליו ואשר תפקידה לקדם ביצוע התאמות בעמדת העבודה והנגשתה, לרבות הכנת עמדת עבודה וציוד לעובד, ביצוע התאמות בסביבת העבודה בכלל ובעמדת העבודה האישית בפרט.

בשנת 2016 ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק של חברי הכנסת איציק שמולי, יואב קיש ואחרים, לפיה גופים ציבוריים שבהם יותר מ-100 עובדים, יידרשו לדאוג לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית בשיעור של 5% בתוך חמש שנים. כעת תעבור ההצעה לאישור סופי במליאת הכנסת.

## הנגשה

כאמור, תהליך הקליטה של עובד עם מוגבלות מתבצע בחברת החשמל על פי אותם שלבים של קליטת עובד חדש, המקובלים בארגון. לרוב התהליך כולל פעולות כמו: הכנת עמדת עבודה וציוד לעובד, קיום שיחת פתיחה עם העובד והכשרתו לארגון ולתפקיד. עם זאת, כאשר בתהליך קליטת עובד עם מוגבלות עולה צורך

בביצוע התאמות בסביבת העבודה או בעמדת העבודה האישית, מחלקת משאבי אנוש והמחלקה הקולטת נערכות לביצוע ההתאמות. חלק מן ההתאמות פשוטות יחסית לביצוע, אך חלקן מורכב וכרוך בעבודות בנייה או שינוי תשתית. בין ההתאמות שהתבצעו: פינוי מעברים, התקנת מעלון, איחוד שני תאים לתא שירותים רחב, הוספת אביזרים בחדר השירותים, כמו מנוף ומאחזי יד, התקנת רמפה, סימון חנייה אישית וכדומה. לעתים ההתאמות דורשות רכישת תוכנה או אביזר כלשהו, ואכן נרכשו מסכים מוגדלים ותוכנות להגדלה עבור מתקשים בראייה. לעתים תסתכם ההנגשה בהצמדת חונך מלווה, בסיוע אנושי (לדוגמא, בנשיאת מגש בחדר אוכל), או בהדרכת העמיתים במחלקה, תוך מתן הסבר ומידע רלוונטי כדי לעודד פיתוח רגישות נדרשת. החברה מקצה תקציב ייעודי בהיקף מיליון וחצי ₪ לשנה לביצוע התאמות נגישות באתרי העבודה של החברה.

### **הוקרה לפועלה של החברה**

בשנת 2012 הוענק פרס "מעסיק" של האגודה הבינלאומית לשירותי תעסוקה בקהילות היהודיות (I.A.J.V) לחברת החשמל לישראל, על פועלה ומחויבותה לקידום חברה צודקת, תוך מתן הזדמנויות תעסוקתיות לאנשים רבים עם מוגבלות.

ב-26.6.12 נערך טקס מרשים ומרגש בנוכחות מר משה כחלון, שר התקשורת ושר הרווחה והשירותים החברתיים, ד"ר שלמה אלישר, סמנכ"ל בכיר של משרד הרווחה, בכירים מעמותת "אלווין ישראל", בכירים ממשרד הרווחה ומאגף השיקום של הביטוח הלאומי ובכירי חברת חשמל ועובדיה, ביניהם עובדים עם מוגבלות שהשתלבו בארגון.

במסגרת מחויבותה זו חברת החשמל קלטה לשורותיה גברים ונשים בעלי טווח נרחב של מוגבלויות, כגון: מוגבלות פיזית (מורכבת עד מורכבת מאוד), מוגבלות רגשית, מוגבלות קוגניטיבית, התפתחותית או חושית, קשיים בתקשורת (רצף ה-pdd) ועוד. חשוב לציין, כי עובדים אלה נחשבים לעובדים בעלי חובות וזכויות ככל העובדים וזכאים כמובן לשכר מלא ולא לשכר מותאם, כנהוג אצל רוב המעסיקים במשק. מנהלי כוח האדם בחברה נרתמו לפעילות זו וקידמו את הנושא, כמו גם עובדי המחלקות שבהן מועסקים עובדים אלה. הצטרפותם של העובדים המיוחדים למחלקות הפיחה בהן רוח חדשה.

בשנת 2016 נערך ערב הוקרה למנהלים בחברה אשר מעסיקים עובדים עם מוגבלות במעמד העובדים עם המוגבלות, בני משפחתם ואורחים נוספים.

### **יעדים**

החברה תשאף לקליטת 40 עובדים עם מוגבלות מדי שנה, כך שלקראת סוף שנת 2020 עובדים אלו יהוו כ-5% מסך מצבת העובדים בחברה.

עקרונות מנחים לשילוב עובדים עם מוגבלות בחברת החשמל:

- יישום התוכנית יהיה במתווה של תוכנית חומש לתקופה 2015-2020.
- החברה מתמקדת בקליטת עובדים עם מוגבלות בעלי נכות של 40% ומעלה (קשה/חמורה), ובכלל זה בקבוצות מיקוד של נכי מערכת הביטחון וספורטאים פראלימפיים.
- העסקתם של העובדים תהיה על בסיס הסכם העסקה קיבוצי מיוחד, שייקבע בתיאום עם ההסתדרות ונציבות שוויון הזדמנויות בתעסוקה (לעת עתה נקלטים בהסכם קיבוצי קיים ל-5 שנים).

- משאבי כוח אדם שיוקצו לקליטות אלו ולביצוע ההתאמות המתחייבות, ינוהלו בנפרד מתקן כוח האדם התפעולי הרגיל של החברה ויסומנו בהתאם.
- היעדים השנתיים של היקף מכסות העסקה כנ"ל, יובאו לאישור במסגרת ישיבות תקן/תקציב שנתיות, כמקובל.

#### **סיכום**

חברת החשמל נרתמה לנושא במלוא הרצינות והאחריות, ומשקיעה משאבים רבים בשילוב עובדים עם מוגבלות באופן הטבעי והמיטבי ביותר בחברה, וזאת מתוך תפיסה חברתית של אחריות לאומית לקהילה בתוכה היא פועלת. זכייתה של החברה בפרס 'אלוויין' היוקרתי, כאות על מאמציה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בחברה, מהווה רק דוגמה להכרה על הצלחתה בקידום הנושא.

חברת החשמל גאה להיות החברה המובילה במשק בתחום זה, , וליישם הלכה למעשה את אחד מנדבכי האחריות התאגידית, תוך התבססות על הערכים המנחים את עשייתה, ובהם טיפוח המשאב האנושי כמשאב אסטרטגי, תוך יצירת תחושת גאווה, שייכות ועידוד תדיר של מחויבות לזולת.