



# האדם הכשיר בעבודה על פי סעיף 38

סקירה של דרישות, תקנות  
והכשרות מקצועיות לעובדים

מאת: יעקב עזרא - ממונה בטיחות מדריך  
להכשרת נאמני בטיחות - 052-618-1606



# נושאים לדיון

הגדרת האדם הכשיר

בעבודה

הדרישות החוקיות

והרגולטוריות

הכשרה והדרכה של עובדים

אחריות ונהלים במקום

העבודה

השפעה על העובד ועל

המעסיק



## הגדרת האדם הכשיר בעבודה

האדם הכשיר בעבודה מוגדר לפי  
סעיף 38,  
הכולל דרישות חוקיות  
ורגולטוריות,  
הכשרה והדרכה של עובדים,  
אחריות ונהלים במקום העבודה  
והשפעה על העובד ועל המעסיק.



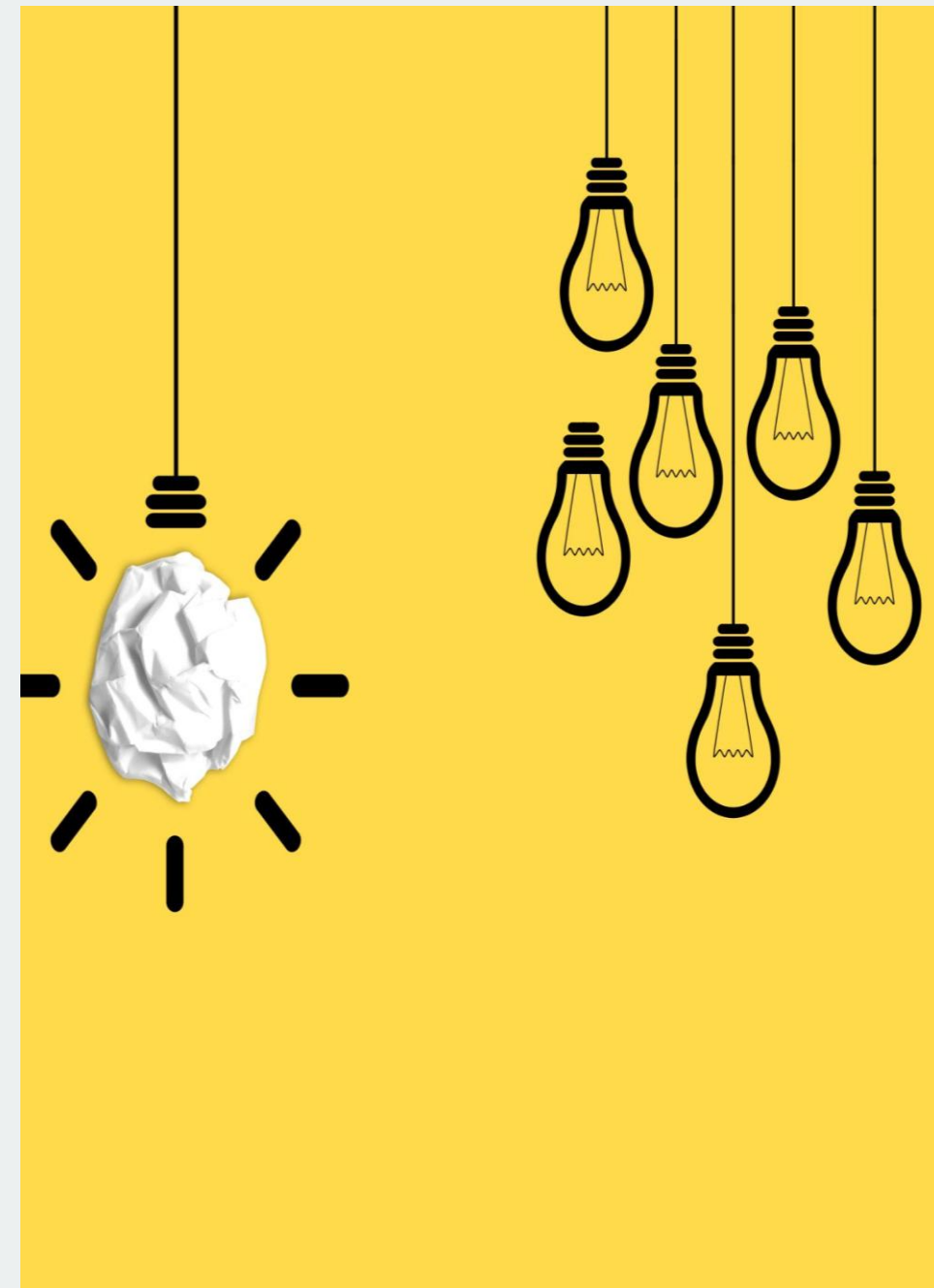
# מהו אדם כשיר בעבודה לפי סעיף 38

## קריטריונים אובייקטיביים

קריטריונים אובייקטיביים כוללים את  
המיומנויות והידע הנדרשים לעבודה מסוימת,  
המובילים להצלחה בתפקיד.

## קריטריונים סובייקטיביים

קריטריונים סובייקטיביים מתייחסים לניסיון  
האישי ולתכונות האופי שחשובות להצלחה  
בעבודה.



# תנאים ומאפיינים של כשירות בעבודה

## יכולת פיזית

יכולת פיזית היא מרכיב מרכזי בכשירות בעבודה, הנדרשת למגוון תפקידים, במיוחד בעבודות פיזיות.

## יכולת נפשית

יכולת נפשית חיונית להתמודדות עם לחצים ואתגרים בעבודה, ומשפיעה על הביצועים הכלליים.

## ידע מקצועי

ידע מקצועי הוא הכרחי למילוי תפקידים שונים, ומאפשר לעובדים להתמודד עם אתגרים טכניים ומורכבים.

## הכשרה מתאימה

הכשרה מתאימה מספקת לעובדים את הכלים והמיומנויות הנדרשות לביצוע תפקידם בצורה מיטבית.



# היסטוריה ומשמעות חוקית

## התפתחות סעיף 38

ההיסטוריה של סעיף 38 מראה כיצד החוק  
עוצב ושונה לאורך השנים, כדי לענות על  
הצרכים המשתנים של החברה.

## משמעות משפטית

נבחן את המשמעות המשפטית של סעיף

38 וכיצד הוא משפיע על יחס המעסיקים

לעובדיהם. השפעה על המעסיקים

נדון כיצד סעיף 38 משנה את חובות

המעסיקים כלפי עובדיהם וכיצד זה משפיע

על נושא סעיף





# הדרישות החוקיות והרגולטוריות

# תקנות ודרישות סעיף 38

## הגדרת תקנות סעיף 38

תקנות סעיף 38 מפרטות את הדרישות שצריכות להתקיים כדי להבטיח את כשירות העובדים במקומות העבודה.

## קריטריונים להעסקה

המעסיקים חייבים לעמוד בקריטריונים מסוימים כדי להבטיח את כשירות העובדים ולהתאים את התאמות הנדרשות.

## דרישות מעסיקים

המעסיקים נדרשים לעמוד בדרישות מסוימות כדי להבטיח את התאמת העובדים ולמנוע בעיות כשירות.





# כישורים והסמכה נדרשים

כישורים חיוניים

כישורים אלו חיוניים להבטחת כשירות העובדים בתחומים שונים. הם מסייעים לשפר את היכולת והביצועים בעבודה.

הסמכות נדרשות

הסמכות נדרשות תורמות לפיתוח מקצועי של העובדים ומספקות להם יתרון בשוק העבודה.

הכשרה מתמשכת

הכשרה מתמשכת היא חלק בלתי נפרד מהצלחת העובדים. זהו תהליך שמבטיח עדכון הכישורים והידע הנדרש.

# בדיקות רפואיות ותהליכי הערכה

חשיבות הבדיקות הרפואיות

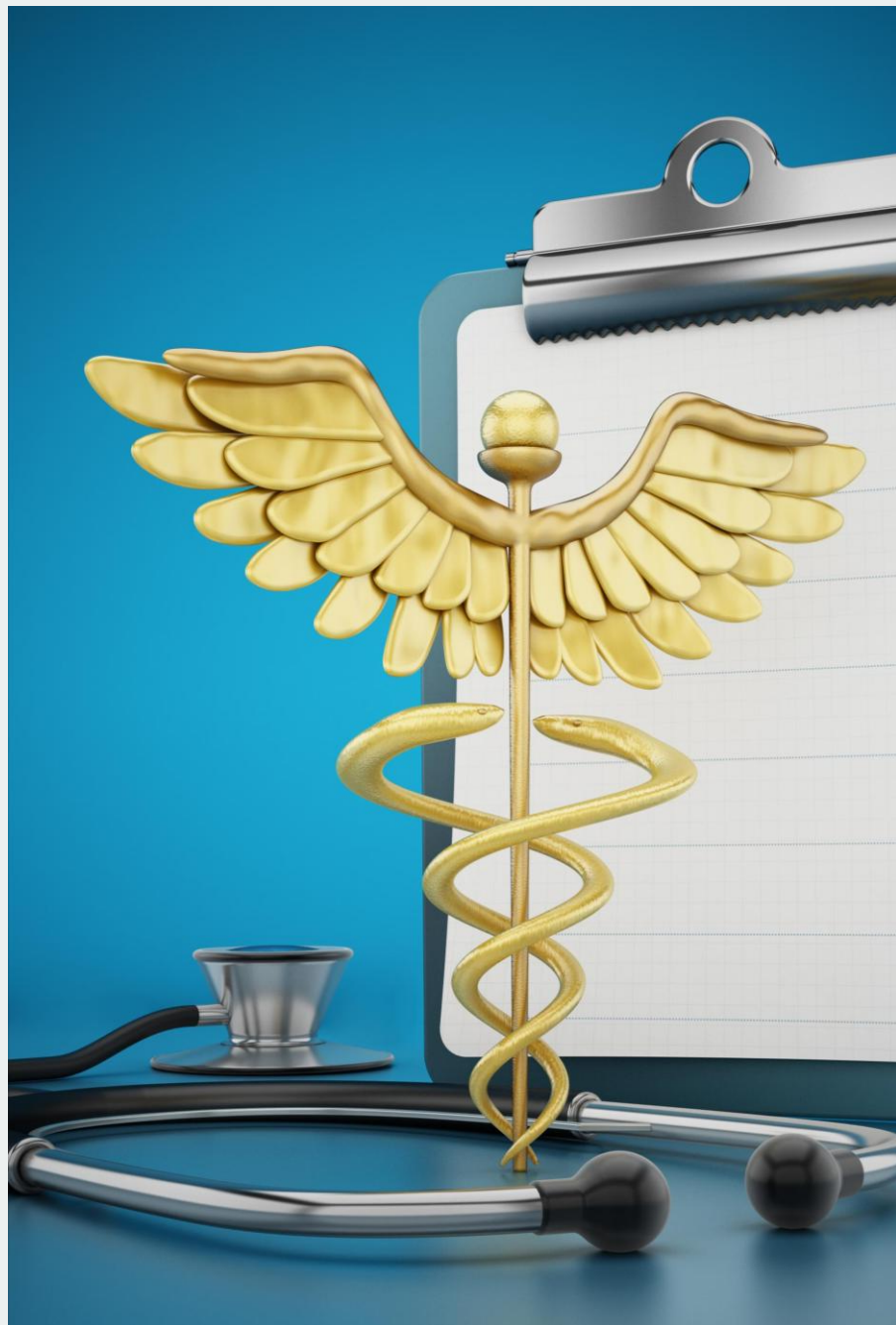
*בדיקות רפואיות מסייעות להבטיח שהעובדים בריאים ובכושר לעבודה, מה שמפחית סיכונים בעבודה.*

תהליכי הערכה

*תהליכי הערכה מבוצעים כדי לנתח את הכשירות של העובדים ולוודא שהם מתאימים לתפקידם.*

בטיחות העובד

*תהליך ההערכה חשוב כדי לשמור על בריאות וביטחון העובדים ולמנוע פגיעות בעבודה.*



# הכשרה והדרכה של עובדים

היתרונות כוללים ביטחון תעסוקתי,  
שיפור מיומנויות, והצלחה מקצועית.  
כשירות בעבודה מאפשרת לעובדים  
להתפתח ולהשיג מטרות קריירה.

# תוכניות הכשרה מקצועית

שיפור כישורי עובדים

תוכניות הכשרה מקצועית מסייעות לעובדים  
לשפר את כישוריהם ולבצע את תפקידיהם  
בצורה טובה יותר.

התאמה לדרישות השוק

הכשרה מקצועית מאפשרת לעובדים להתאים  
את כישוריהם לדרישות המשתנות של השוק  
בעידן הגלובלי.

תוכניות המעסיקים

מעסיקים מציעים תוכניות הכשרה כדי להבטיח  
שהעובדים מוכנים לתפקידים השונים  
ומסוגלים לשפר את ביצועיהם.





# סדנאות וימי עיון

**העשרת הידע**

סדנאות מספקות הזדמנות לעובדים לרכוש ידע חדש ולהתעדכן במגמות האחרונות בתחום שלהם.

**שיפור הכישורים**

ימי עיון מאפשרים לעובדים לפתח ולשפר כישורים מעשיים הנדרשים להצלחה בתפקידם.

**שיתוף פעולה ונטוורקינג**

סדנאות וימי עיון מעודדים שיתוף פעולה בין עובדים ומספקים הזדמנויות לנטוורקינג מקצועי.

# הערכת ביצועים ושיפור מתמיד

## חשיבות הערכת ביצועים

הערכת ביצועים מאפשרת לזהות תחומים לשיפור ולהבטיח שהעובדים עומדים בסטנדרטים הנדרשים.

## שיטות הערכה

ישנן שיטות רבות להערכת ביצועי העובדים, כולל משובים, מדדים אישיים ודירוגים מבוססי תוצאות.

## שיפור מתמיד

תהליכי שיפור מתמיד חיוניים לשמירה על רמת ביצועים גבוהה ולפיתוח יכולות העובדים לאורך

זמן.





# אחריות ונהלים במקום העבודה

# אחריות המעסיק

## חובות המעסיקים

על המעסיקים לוודא שהעובדים מתאימים לעבודה ומסופקים להם תנאים הולמים ובטוחים.

## אחריות על פי החוק

המעסיקים חייבים לעמוד בדרישות החוקיות הקשורות לבריאות ולבטיחות בעבודה כדי להגן על העובדים.

## שיפור בריאות העובדים

המעסיקים צריכים לנקוט בפעולות לשיפור הבריאות והכושר של העובדים כדי להבטיח פרודוקטיביות.



# נהלים ותקנות בטיחות

## נהלים לבטיחות בעבודה

הנהלים והתקנות לבטיחות בעבודה מספקים מסגרת למניעת סכנות ושמירה על בריאות העובדים. הם חיוניים לכל ארגון.

## כישורים נדרשים לעובדים

כישורים וידע בתחום הבטיחות הם קריטיים לעובדים על מנת להבטיח שמירה על בטיחותם ועל סביבת העבודה.

## צעדים למניעת תאונות

בהתאם לנהלים, יש לנקוט בצעדים מונעים כדי לצמצם את הסיכון לתאונות עבודה ולשמור על סביבה בטוחה.



# מניעת תאונות ושמירה על בריאות העובד

## דרכי מניעת תאונות

יש ליישם נהלים ואמצעי בטיחות כדי למנוע תאונות בעבודה ולשמור על סביבת עבודה בטוחה.

## אחריות מעסיקים

המעסיקים נושאים באחריות לשמור על בריאות העובדים באמצעות יצירת מדיניות בריאות ובטיחות ברורה.

## בריאות העובד

שמירה על בריאות העובד חשובה להצלחה ארוכת טווח של הארגון ולהפחתת תחלואת עובדים.





# השפעה על העובד ועל המעסיק

# יתרונות כשירות בעבודה לעובד

## ביטחון תעסוקתי

כשירות בעבודה מספקת לעובדים ביטחון תעסוקתי, מה שמוביל להרגשה של יציבות וביטחון בקריירה שלהם.

## שיפור מיומנויות

כשהעובדים משתפרים במיומנויותיהם, הם מצליחים להתקדם מקצועית ולהתמודד עם אתגרים חדשים בעבודתם.

## הצלחה מקצועית

כשירות בעבודה היא מרכיב מרכזי בהצלחה מקצועית, שכן היא מאפשרת לעובדים להתפתח ולהשיג מטרות קריירה.



# יתרונות כשירות בעבודה למעסיק

## ביצועים גבוהים

עובדים כשירים מפגינים ביצועים טובים יותר, שמובילים לתוצאות חיוביות עבור הארגון.

## ירידה בתחלופה

עובדים בריאים נוטים להישאר בארגון זמן רב יותר, מה שמפחית עלויות גיוס והכשרה.

## אווירה חיובית

עובדים כשירים תורמים לאווירה חיובית ומדרבנים אחרים לשיפור ביצועים.



# שיפור התרבות הארגונית

## סביבה בטוחה ובריאה

יצירת סביבה בטוחה ובריאה בעבודה היא המפתח לשיפור התרבות הארגונית. עובדים מרגישים בטוחים ומוערכים, מה שמוביל לשיפור במורל.

## השפעה על המורל

תרבות ארגונית טובה משפיעה באופן חיובי על המורל של העובדים, מה שמוביל להגברת הפרודוקטיביות והמעורבות שלהם בעבודה.

## הצלחה כללית של הארגון

שיפור התרבות הארגונית תורם להצלחה הכללית של הארגון, שכן עובדים מאושרים ויעילים משפרים את התוצאות העסקיות.



# ולפניי סיום - נזכירכם



סיכום וחידוד :

סעיף 38 בפקודת הבטיחות בעבודה מגדיר את תפקידו של אדם כשיר כמי שמוסמך לבצע פעולות מסוימות במכונות שבתנועה ובמסרת שבתנועה, בהתאם להכשרתו ולמינויו בכתב על ידי תופש המפעל.

תנאים למינוי אדם כשיר:

•גיל: חייב להיות מעל גיל 18.

•מינוי בכתב: תופש המפעל ממנה את האדם בכתב, והמינוי מצורף לפנקס המפעל.

•הכשרה מתאימה: האדם חייב להיות מוכשר לביצוע הפעולות שהוסמך להן.

•היכרות עם סיכונים: עליו להכיר את הסכנות הכרוכות בעבודה עם מכונות שבתנועה.

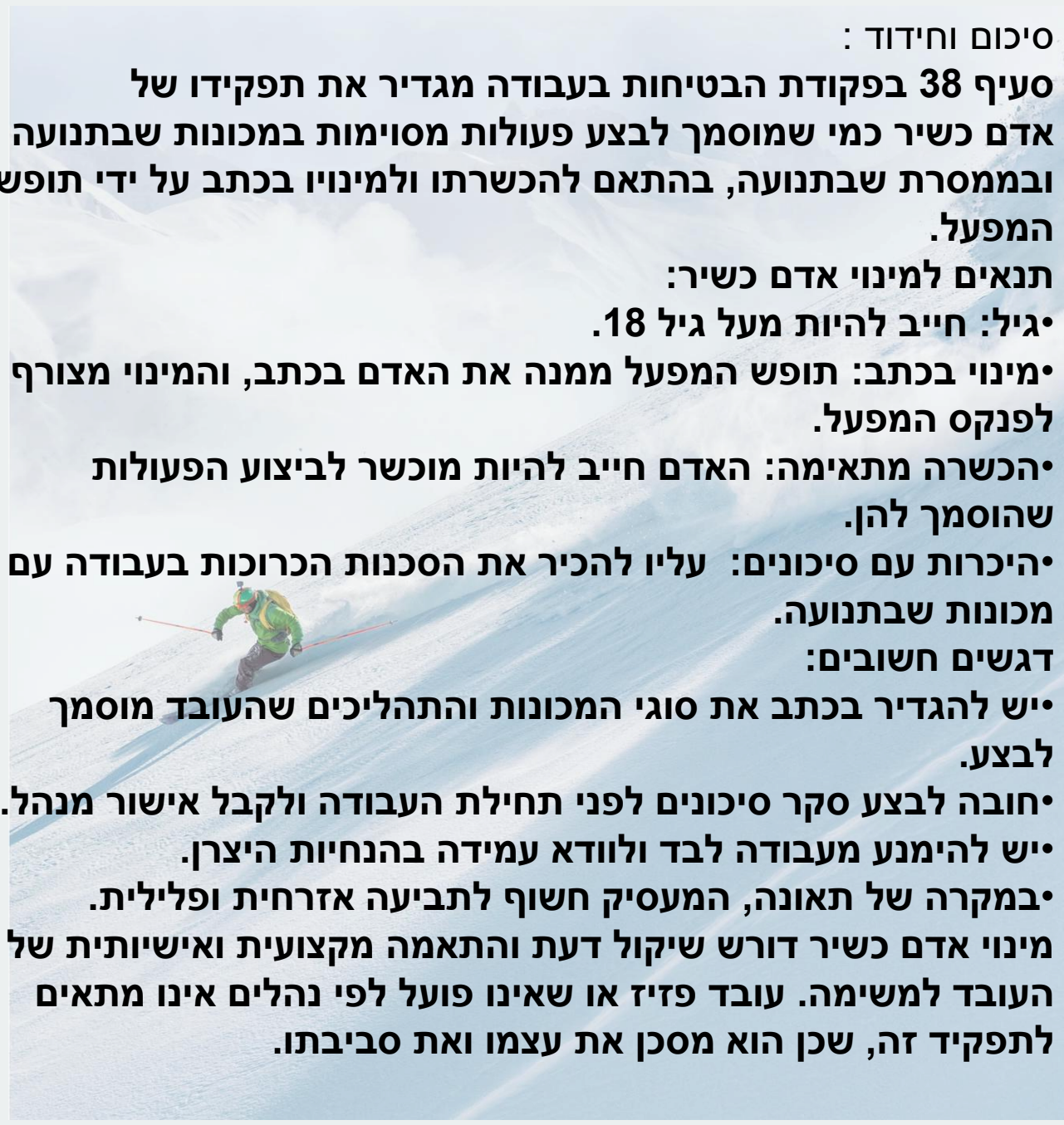
דגשים חשובים:

•יש להגדיר בכתב את סוגי המכונות והתהליכים שהעובד מוסמך לבצע.

•חובה לבצע סקר סיכונים לפני תחילת העבודה ולקבל אישור מנהל. יש להימנע מעבודה לבד ולוודא עמידה בהנחיות היצרן.

•במקרה של תאונה, המעסיק חשוף לתביעה אזרחית ופלילית.

מינוי אדם כשיר דורש שיקול דעת והתאמה מקצועית ואישיותית של העובד למשימה. עובד פזיז או שאינו פועל לפי נהלים אינו מתאים לתפקיד זה, שכן הוא מסכן את עצמו ואת סביבתו.



# סיכום מסקנות והמלצות

## חשיבות הכשירות בעבודה

הכשירות בעבודה היא מרכיב חיוני להצלחה של עובדים ומעסיקים כאחד, ומשפיעה על התפקוד הכללי של הארגון.

## השקעה בהכשרה

השקעה בהכשרה מקצועית היא חיונית לשיפור הכישורים ולגידול בפריזון, ומביאה לתוצאות חיוביות עבור כל הצדדים.

## בריאות העובדים

הבטחת בריאות העובדים היא חלק מרכזי בהצלחת הארגון. עובדים בריאים הם עובדים פרודוקטיביים יותר.

## שמירה על בטיחות

שמירה על תקנות בטיחות היא קריטית למניעת תאונות ולגידול באמון העובדים במקום העבודה.

