

מערך הקליניקות  
Clinical Legal  
Education Program

הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות

*Disability Rights Clinic*

Supporters: Mr. Moshe Podhorzer, Rashi Foundation  
תורמים: מר משה פודהורצר, קרן רש"י

## תעסוקה

חלק מדו"ח בנושא:

תעסוקה, רווחה ומיסוי של אנשים עם מוגבלויות בישראל

דצמבר 2011

פרופ' צילי דגן  
עו"ד רוני רוטלר  
עו"ד ליאור משאלי  
הפקולטה למשפטים  
אוניברסיטת בר אילן  
עוזר מחקר: עמרי קוזי

פרופ' אריק רימרמן  
ביה"ס לעבודה סוציאלית  
אוניברסיטת חיפה  
ד"ר מיכל סופר  
המחלקה לעבודה סוציאלית  
אוניברסיטת בן גוריון  
עוזרת מחקר: דנה דוד

המחקר נערך במימונו של המוסד לביטוח לאומי



## תוכן עניינים

3	תעסוקה
3	א. איסור אפליה
5	ב. עידוד העסקה - השתתפות המדינה במימון התאמות
7	ג. עידוד העסקה – שכר מינימום מותאם לעובדים ולאנשים "המועסקים כמשתקמים"
11	ד. עידוד העסקה – תוכניות מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת
11	1. סבסוד שכר
11	2. מרכזי ליווי למעסיקים
11	המרכזים יפעילו שלושה מסלולי שירות למעסיקים :
12	ה. ייצוג הולם במקום העבודה
13	ו. נגישות למקום העבודה, חניה בעבודה, והגעה לעבודה
14	ז. תוכניות עתידיות
15	ח. דמי מחלה
16	ט. "תעסוקה מוגנת", שירותי השמה, וסיוע כללי
17	י' – תעסוקת אנשים עם מוגבלויות בהיבט הבינלאומי

## תעסוקה

### א. איסור אפליה

**איסור הפליה בתעסוקה:** פרק ד' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות<sup>1</sup> כולל הוראת איסור על הפליה של אדם מוגבל בשל מוגבלותו<sup>2</sup> בקבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום, הכשרות והשתלמויות, פיטורים, ותשלומי פרישה. החוק קובע כי כאפליה תחשב גם קביעת תנאים שלא ממין העניין<sup>3</sup>.

**סייג – כשירות לתפקיד ומהות התפקיד:** איסור האפליה חל רק כאשר אדם כשיר לתפקיד או למשרה הנדונים<sup>4</sup>. כמו כן, פעולה או מחדל המתחייבים מהדרישות המהותיות של התפקיד או המשרה לא יראו כהפליה<sup>5</sup>.

**הגדרת אדם עם מוגבלות:** חשוב לציין כי מלבד אנשים עם מוגבלות<sup>6</sup>, חל איסור האפליה גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, מי שנחשב אדם עם מוגבלות, ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו. זאת על מנת למנוע מצבים (שאכן אירעו), בהם הופלו אנשים בשל מוגבלות בעברם, או בשל כך שנחשבו לבעלי מוגבלות, ומאחר שלא ענו להגדרת המוגבלות שבחוק, לא יכלו לזכות להגנה<sup>7</sup>.

**חובת ביצוע התאמות:** מעבר לאיסור על אפליה קלאסית של אדם עם מוגבלות בשל מוגבלותו, קובע חוק השוויון<sup>8</sup> כי גם אי ביצוען של ההתאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו, כגון התאמת מקום העבודה, הציוד, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה, הכשרה והדרכה, ונהלים – יחשב כאפליה.

<sup>1</sup> חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 (להלן: **חוק השוויון**).

<sup>2</sup> סעיף 8(א) לחוק השוויון. מדובר באיסור אפליה "קלאסית" הדומה לאיסור הקיים בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**"), האוסר על אפליית אנשים בעבודה בשל מינם, נטייתם המינית, דתם, מעמדם האישי, הריון, טיפול פוריות טיפול הפריה חוץ גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים. סעיפים 35.211 – 35.212 לתקשי"ר (תקנות שירות המדינה) קובע כי האיסור על הפליית אדם מחמת מוגבלותו בתחום התעסוקה על ידי מעביד חלה גם על המדינה כמעביד.

<sup>3</sup> סעיף 8(ב) לחוק השוויון.

<sup>4</sup> סעיף 8(א) לחוק השוויון.

<sup>5</sup> סעיף 8(ג) לחוק השוויון.

<sup>6</sup> בהתאם לסעיף 5 לחוק השוויון, "אדם עם מוגבלות" הוא 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.

<sup>7</sup> בג"צ 7651/00 **ירון גורן נ' המפקח הכללי של משטרת ישראל**, תקדין-עליון 2002 (4) 106. באותו מקרה נטען על ידי המשטרה, כי למרות שהתובע (עו"ד אשר שימש כתובע משטרת) פוטר בשל קושי לעמוד, לשבת, לכתוב ולשאת תיקים, הרי שמוגבלותו היא כה קלה שאינה נחשבת "מוגבלות" בהתאם לחוק, ולכן לא תזכה להגנתו. הרחבת הגדרת "אדם עם מוגבלות" מופיעה גם בסעיף 35.213 לתקשי"ר.

<sup>8</sup> סעיף 8 לחוק השוויון. כך גם לפי סעיפים 35.214, 35.222, 35.224 ו-35.225 לתקשי"ר. סעיף 35.24 (על-תת-סעיפיו) קובע את הליך הטיפול בהתאמות במקום העבודה. סעיף 35.221 לתקשי"ר מדגיש כי חובת ההתאמות חלה גם על מבדקי קבלה לעבודה וקידום בעבודה, וסעיף 35.23 (על-תת-סעיפיו) קובע את הפרוצדורה לטיפול בהקבלות, התאמות ותנאי נגישות בבחינות. מעניין לציין כי סעיף 35.223 לתקשי"ר קובע כי הוראות סעיפי ההתאמות יחולו על אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק השוויון, וכן על "אדם עם מוגבלות אחרת". נוכח תוכנו הרחב של סעיף 5 לחוק השוויון, לא ברור מהי הגדרת אותה "מוגבלות אחרת".

**נטל כבד מדי על המעסיק:** חובת ההתאמות אינה בלתי מוגבלת. חוק השוויון קובע כי ההתאמות יינתנו כל עוד הן אינן מטילות נטל כבד מדי על המעסיק, אשר הוגדר בחוק כ"נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב בעלות ההתאמה וטיבה, גודל העסק ומבנהו, היקף הפעילות, מספר העובדים, הרכב כוח האדם, ובקיום מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים להתאמה"<sup>9</sup>. בהמשך המסמך נעסוק בהשתתפותה של המדינה במימון ההתאמות.

חוק שירות התעסוקה מורה אף הוא על איסור אפליה וקובע כי בכל הקשור להפניה לעבודה לא תפלה לשכת שירות התעסוקה לרעה אדם בשל מגוון סיבות, לרבות מוגבלותו, ומעביד לא יסרב לקבל אדם לעבודה בשל כך. עם זאת קובע החוק, בהתאמה לחוק השוויון, כי כאשר אופיו או מהותו של התפקיד מונעים את הפניתו או קבלתו של האדם לעבודה הנדונה, הדבר לא יחשב כאפליה<sup>10</sup>.

בכל הנוגע לאיסור אפליה, קובע חוק השוויון הוראות השאובות מדיני העבודה הכלליים, כגון איסור על פגיעה בעובד אשר הגיש תלונה או תביעה בהתאם לחוק<sup>11</sup>, איסור על אפליה במודעות הצעת עבודה<sup>12</sup> (איסור דומה מופיע גם בחוק שירות התעסוקה<sup>13</sup>), זכות תביעה רחבה, לא רק של העובד עצמו אלא גם של ארגון העובדים היציג, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, וארגונים העוסקים בקידום זכויות של אנשים עם מוגבלות<sup>14</sup>. כן מחיל החוק הוראות של חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה<sup>15</sup>, כגון העברת נטל ההוכחה בעניין האפליה למעביד, התיישנות, קנס פלילי וכן השוואת דין המדינה לדין מעביד אחר.

בכל הנוגע ל**סעדים משפטיים** בעקבות אפליה אסורה, קובע החוק אפשרות לקבל פיצויים גם אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לבית הדין<sup>16</sup> (בהתאם לסעיף זה, הזכאות לפיצוי עומדת גם אם לא נגרם לכאורה כל נזק פיזי או כלכלי), מתן צו מניעה או צו עשה<sup>17</sup>, וכן קנס<sup>18</sup>.

חשוב לציין גם כי בכל הנוגע לחלקו העונשי, מבדיל חוק השוויון בין שני סוגי האפליה (אפליה קלאסית וחובת ביצוע התאמות). כך, בפרק העונשין של החוק<sup>19</sup> נקבע כי כפל הקנס הקבוע בחוק,

<sup>9</sup> סעיף 8 לחוק השוויון.

<sup>10</sup> סעיף 42 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959 (להלן: "חוק השירות התעסוקה").

<sup>11</sup> סעיף 10 לחוק השוויון

<sup>12</sup> סעיף 11 לחוק השוויון

<sup>13</sup> סעיף 42 לחוק שירות תעסוקה.

<sup>14</sup> סעיף 12 לחוק השוויון

<sup>15</sup> סעיף 13 לחוק השוויון

<sup>16</sup> סעיף 14(1) לחוק השוויון. מדובר בסעיף חדשני ורדיקלי, אשר עד היום נרשמו לו אזכורים ספורים בלבד בפסיקה. בתא (ח"י) 6534/07 סמדר אונה נ' חברת רזאל מערכות מחשבים צפון 1989 נקבע כי הוראות חוק השוויון מקנות סמכות לביה"ד לעבודה להוציא צו מניעה או צו עשה כאשר הוא נוכח בהפרת הוראות החוק, אם הוא סבור כי הענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת. לכן, אם העובד בעל המגבלה סבור כי לא די בפיצוי, עליו להראות כי סעד הפיצויים לבדו אינו צודק.

<sup>17</sup> סעיף 14(2) לחוק השוויון – וזאת למרות האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א – 1970 (להלן: "חוק החוזים תרופות"). – שכן סעיף 3(2) לחוק החוזים תרופות, אוסר על אכיפת חוזה כאשר מדובר בעשייה או בקבלה של עבודה אישית או שירות אישי.

<sup>18</sup> כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)1 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. (העומד כיום על 14,400 ₪ למי שעובר על סעיפים 8 (אפליה), למעט אי ביצוע התאמות), 10 (אפליה נגד מי שהתלונן או תבע לפי החוק), או 11 (אפליה במסגרת מודעה) לחוק השוויון.

אשר יחול על מי שהפלה לרעה אדם עם מוגבלות בניגוד לחוק, לא יחול על המעסיק כאשר הפליה זו באה לידי ביטוי באי ביצוע התאמות, אלא רק כאשר מדובר בהפליה "קלאסית".

אמצעי נוסף למניעת אפלייתם של אנשים עם מוגבלות (אם כי לא רק בתחום התעסוקה) מצוי בחוק חובת המכרזים<sup>20</sup> (החל על רשויות הממשל – משרדי ממשלה, חברות ממשלתיות, קופות החולים וכדומה), הקובע כי עורכי מכרז לא יפלו בין מציעים מחמת (בין השאר) מוגבלות, כמשמעותה בחוק השוויון, לרבות קביעת תנאים שלא ממין העניין<sup>21</sup>. עם זאת, אין רואים כאפליה הבחנה המתחייבת מאופיו או מהותו של המכרז<sup>22</sup>. כמו כן נקבע, כי רשויות מקומיות זכאיות לפטור מעריכת מכרז כאשר מדובר בשכירות מקרקעין "לנכה לצורך שיקומו"<sup>23</sup>.

### **ב. עידוד העסקה - השתתפות המדינה במימון התאמות**

כאמור לעיל, קובע חוק השוויון כי גם אי ביצוען של ההתאמות הנדרשות להעסקתו של אדם עם מוגבלות תחשב כאפליה, כל עוד אלה אינן מטילות נטל כבד מדי על המעסיק. על מנת להתמודד עם סוגיית הנטל, ולהעבירו, ולו חלקית, מכתפי המעסיק לכתפי החברה, הותקנו מכוח חוק השוויון<sup>24</sup> תקנות אשר נועדו להקל על תעסוקתם של אנשים עם מוגבלויות<sup>25</sup> - תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), תשס"ו - 2006 (להלן: "**תקנות השתתפות בהתאמות**"). במסגרת מימון ההתאמות עוזרת המדינה למעסיק להנגיש את מקום העבודה.

הגדרת "התאמה"<sup>26</sup> הינה רחבה וכוללת התאמות פיסיות, בין במקרקעין ובין במיטלטלין; מכשירים, עזרים, התקנים; אמצעי מחשוב של חומרה ותוכנה; שינויים או התקנות במקרקעין ובמבנים; שירותי תרגום ותמלול הנדרשים לעובד עם מוגבלות שיש לו ירידה בשמיעה של 50 דציבלים ויותר באוזן הטובה יותר, וזאת לצורך קליטתו הראשונית במקום עבודה; הדרכה למעביד של עובד עם מוגבלות שכלית, קוגניטיבית או נפשית, או למי מטעמו, בנוכחות העובד לפי הצורך, שנותן גורם הדרכה מקצועי בתחום אותה המוגבלות, ב-6 החודשים הראשונים לעבודתו של העובד. כן כוללות ההתאמות סעיף "סל" הכולל כל אביזר או אמצעי הנדרש לעובד עם

<sup>19</sup> סעיף 15 לחוק השוויון.

<sup>20</sup> סעיף 2(ב) לחוק חובת המכרזים, התשנ"ב - 1992 (להלן: "**חוק חובת מכרזים**").

<sup>21</sup> סעיף 2(ג)1 לחוק חובת מכרזים.

<sup>22</sup> סעיף 2(ג)2 לחוק חובת מכרזים. לצערנו לא ניתן היה לקבל מידע בנוגע לכמות האנשים עם מוגבלויות אשר זכו במכרזים מטעם המדינה תוך שימוש בסעיף זה.

יוער כי בהתאם להצעת חוק חובת המכרזים (תיקון - עידוד העסקת נכים ומוגבלים), התשס"ה-2005, הצעה פרטית אשר הונחה על שולחן הכנסת אך לא עברה, יש להוסיף לחוק סעיף הקובע כי כאשר שני משתתפים במכרז מגיעים לאותו תוצאה, ההצעה שתזכה במכרז, תהא של התאגיד שבו אחוז העובדים בעלי מוגבלות גבוה יותר.

<sup>23</sup> צו המועצות המקומיות (א) תשי"א-1950; סעיף 3(יא) של התוספת השנייה לצו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות) התשי"ח-1958; סעיף 2(3)(ג) לתקנות העיריות (מכרזים) התשמ"ח-1988.

<sup>24</sup> סעיף 17(ב) לחוק השוויון.

<sup>25</sup> לפי סעיף 17(ד) לחוק, כל התקנות אמורות להיות מותקנות בהתייעצות עם נציבות השוויון והארגונים העוסקים בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות.

<sup>26</sup> תקנה 1 לתקנות השתתפות בהתאמות.

מוגבלות במקום עבודתו, עקב צרכיו המיוחדים, לשם ביצוע העבודה ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים. כל ההתאמות צריכות להיות מאושרות מראש.

התקנות אמורות לסייע למעבידים או למי שעומדים להיות מעבידים (כולל מעסיקים בפועל של עובדי קבלן כוח אדם) המעסיקים אנשים עם מוגבלויות בהיקף של שליש משרה ומעלה, אך לא כולל עובדים המועסקים לתקופה קצובה אחת של פחות משנה. התקנות אינן מסייעות לגופים ציבוריים או מפעלים מוגנים שאוצר המדינה משתתף בתקציבם.<sup>27</sup>

תקנה 2 לתקנות השתתפות בהתאמות מונה את סכומי ההשתתפות המקסימליים:

- במקום עבודה שבו עובדים עד 25 עובדים (לאו דווקא עם מוגבלות): 19,000 ₪ לעובד עם מוגבלות, ובלבד שהמעביד נשא בעלות של לפחות 1,000 ₪ בגין אותן התאמות;
- במקום עבודה שבו עובדים 200-25 עובדים: 17,000 ₪ לעובד עם מוגבלות, ובלבד שהמעביד נשא בעלות של לפחות 3,000 ₪;
- במקום עבודה שבו עובדים יותר מ-200 עובדים: 15,000 ₪ לעובד עם מוגבלות, ובלבד שהמעביד נשא בעלות של לפחות 5,000 ₪.
- במקרה של מוגבלות בניידות בשיעור של 75% ומעלה, ניתן לבקש סכומים מוגדלים עבור התאמות במקרקעין. כמו כן ניתן לבקש התאמות מוגדלות לאביזרי מחשוב לעיוורין.

בהתאם לתקנות, על אף שההשתתפות היא חד פעמית, ניתן לבקש השתתפות נוספת לאחר חלוף 5 שנים, וזאת רק אם נדרשת התאמה נוספת, שהיא רלוונטית לתפקוד המשתנה של אותו עובד ולביצוע עבודתו. עוד מצוין בתקנות, כי מהסכומים אשר יינתנו בגדרם ינוכו סכומים שהתקבלו לצורך השתלבות בעבודה מכל גורם ציבורי או לפי כל דין אחר, כגון חוק שיקום חולי נפש בקהילה, התש"ס-2000 (להלן: "חוק שיקום חולי נפש").

עוד נקבע, כי הזכות להשתתפות תלויה בכך, שעלותה של ההתאמה עלתה על 1,000 ₪, והיא תינתן רק לאחר קבלת אישור של מורשה לנגישות בנוגע לתקינות ההתאמה, בטיחותה והתאמתה לצרכי העובד. על החלטת המנהל מטעם התמי"ת בדבר מתן ההתאמה ניתן לערור בפני בית הדין לעבודה.

יודגש כי הסכומים ניתנים כהלוואה למעביד, כנגד ערבות בנקאית בשיעור 20% מסכום ההלוואה. ההלוואה הופכת למענק (כלומר – שאין צורך להחזירו) בתוך שנה, ובלבד שהעובד עדיין עובד באותו מקום וההתאמה משרתת אותו, ולחלופין, שהמעביד עשה מאמץ סביר שהעובד ימשיך לעבוד אך בנסיבות העניין לא היה סביר להמשיך בהעסקה, ובנוסף נעשה מאמץ להעסיק אדם אחר שזקוק לאותה התאמה. ניתן גם להחזיר רק חלק מההלוואה, בהתחשב בתועלת שצמחה

<sup>27</sup> לפי סעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987.

למעביד מההתאמה ובתועלת שצמחה לעובדים עם מוגבלות במקום העבודה. השתתפות בעלות הדרכה ראשונית למעביד תהפוך למענק מייד עם תשלומה.

עוד מקור למימון התאמות הינו חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים<sup>28</sup>. בהתאם לחוק, רשאי שר התמ"ת להתקין תקנות לעניין מתן מענקים או תמריצים למעסיקים של משתקמים או של מועסקים עם מוגבלות בעלי יכולת עבודה מופחתת. עוד קובע החוק, כי מעסיק המבצע התאמות במקום תעסוקה רגיל, הנדרשות בשל צרכיו המיוחדים של המשתקם, זכאי להשתתפות המדינה. על שר התמ"ת יחד עם שר האוצר, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע הוראות בעניין זה.

מקור נוסף למימון התאמות הוא משרד הרווחה, כ"שירותי השמה בעבודה" לעיוורים ולאנשים עם לקויות ראייה<sup>29</sup>. המוגדר כ"זכאי" הוא אדם עיוור או לקוי ראייה שלומד במסגרת תוכנית שיקום מקצועי מאושרת, או עובד בשוק העבודה הפתוח, או שבעקבות אבחון מקצועי נקבע כי הוא מתאים לעבודה בשוק הפתוח. אדם זה זכאי לעזרה ברכישת מכשור בסיוע המוסד לביטוח לאומי, ובהתאם לנהלים של מחלקת השיקום במוסד, אם הוא עומד בכל הקריטריונים הבאים: קיים מקום עבודה בשוק הפתוח אשר מוכן לקלוט את האדם לעבודה בתנאי שכר מקובלים; המכשור הינו תנאי לקליטתו בעבודה של אדם עיוור או להמשך העסקתו או לביצוע תוכנית הכשרה מקצועית; המכשור מיועד לשימוש האישי של האדם העיוור ומותאם למגבלותיו<sup>30</sup>; אדם עיוור שעובד בשוק הפתוח, אך אינו זכאי לציוד מהמוסד לביטוח לאומי, יקבל ציוד בהשאלה מתוך מאגר שמפעיל השירות לעיוור יחד עם בית חינוך עיוורים, בהשתתפות עצמית של 50 ₪ לחודש.

### ג. עידוד העסקה – שכר מינימום מותאם לעובדים ולאנשים "המועסקים כמשתקמים"

כלי נוסף שנועד לעידוד תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות, אשר אמור להציג אותם כאטרקטיביים יותר, כלכלית, להעסקה, הינן תקנות שכר מינימום מותאם<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז – 2007 (להלן: "חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים").

<sup>29</sup> הוראה 18 לפרק 6 בתקנון עבודה סוציאלית (תע"ס).

<http://www.molsa.gov.il/NR/rdonlyres/23F914BC-1FE1-4B52-A4C1-51D333E094F1/0/618.pdf>

<sup>30</sup> על המועמדים העונים לקריטריונים לעיל לפנות לרכז ההשמה האזורי כדי לממש את זכאותם. כאשר מדובר בעמדת עבודה ממוחשבת, הרכז יפנה את האדם העיוור למבדק התאמה ביחידה למכשור ממוחשב לעיוורים וללקוי ראייה. כאשר מדובר בטלוויזיה במעגל סגור ללקוי ראייה, יפנה הרכז את המועמד למכון לכבדי ראייה. לאחר שלב זה מגבש מרכז השיקום המלצה לציוד, תוך התחשבות במאפייני האדם, מוגבלותו, סוג העבודה, הציוד המצוי והעלות. המלצה זו עוברת לרכז ההשמה אשר מעביר אותה לדיון בוועדה בין משרדית של המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה, ונציגים מאוכלוסיית העיוורים. עם זאת, במקרים מסוימים הבקשה תעבור ישירות להחלטת המוסד לביטוח לאומי. יש להדגיש כי הסיוע מותנה בהוכחת שליטה בהפעלת הציוד מצד המועמד והשתתפות עצמית בגובה של 10% מעלות הציוד.

<sup>31</sup> תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002 (להלן: "תקנות שכר מינימום מותאם").

לפי התקנות, אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק השוויון, אשר מועסק או מיועד להיות מועסק במקום עבודה שאינו מוגדר כמפעל מוגן שמשרד האוצר משתתף בתקציבו (או מורשה מטעמו לעניין זה) רשאי לפנות אל משרד התמ"ת בבקשה לקביעת שכר מינימום<sup>32</sup> מותאם עבורו<sup>33</sup>.

מטרתן המוצהרת של התקנות היא לעודד את העסקתם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, תוך התאמת השכר לתפוקתם – "שכר שווה לעבודה שווה". שכר המינימום המותאם בנוי בצורה מדורגת, כך שהוא שווה או גבוה מהתפוקה היחסית של האדם עם המוגבלות למול התפוקה של עובד ממוצע ללא מוגבלות. השכר המותאם נקבע על בסיס הערכת יכולת העבודה של העובד ביחס ליכולת העבודה של עובד ללא מוגבלות באותו התפקיד.

ההתאמה היא לשכר הבסיסי, אך כל תוספות השכר הקבועות (כגון דמי הבראה ונסיעות) אינן מופחתות או מותאמות. עם זאת, ההתאמה מקטינה את רכיבי השכר הנוספים כגון חופשה, דמי מחלה, גמול שעות נוספות, פיצויי פיטורים, ופיצויי הודעת מוקדמת, הנגזרים מהשכר המותאם שנקבע.

חוק נוסף אשר מאפשר תשלום מופחת לאנשים עם מוגבלות (והמעלה קשיים דומים), הינו חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים<sup>34</sup>. "משתקם" מוגדר כ"מועסק עם מוגבלות שמנכ"ל התמ"ת קבע כי יכולת התעסוקה שלו פחותה, עקב מוגבלותו, מיכולת העבודה רגילה באותו תפקיד ובאותו מקום תעסוקה בשיעור של 81% לפחות". בהתאם לחוק, בין המשתקם המועסק במקום תעסוקה רגיל, לבין המעסיק<sup>35</sup> שלו והגורם השיקומי המלווה שלו, אם ישנו – לא יחולו יחסי עובד-מעביד<sup>36</sup>. המשתקם יהיה זכאי לזכויות תעסוקתיות-סוציאליות מסוימות<sup>37</sup> כגון

<sup>32</sup> לפי הנתונים המצויים באתר המוסד לביטוח לאומי, שכר המינימום נכון ליולי 2011 הוא כדלקמן: שכר יומי למועסק 5 ימים בשבוע- 189.23, שכר יומי למועסק 6 ימים בשבוע- 164 ₪, שכר מינימום יומי 22.04 ₪, שכר מינימום חודשי 4,100 ₪. <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetzivutNEW/Taasuka/Persumim/>

<sup>33</sup> המודל אשר מוצג על ידי התקנות: כאשר יכולת העבודה של העובד עם המוגבלות עולה על 19%, אך אינה עולה על 30% מיכולת העבודה הרגילה, שכר המינימום המותאם יעמוד על כ-30% משכר המינימום הרגיל. כאשר יכולת עבודתו היא בין 30% לבין 40% מיכולת העבודה הרגילה, שכר המינימום המותאם לעובד יעמוד על 40% משכר המינימום הרגיל. כאשר יכולת עבודתו של העובד עם המוגבלות הינה בין 40% לבין 50%, שכר המינימום של העובד יעמוד על כ-50% משכר המינימום הרגיל. כאשר יכולת העבודה של האדם עם המוגבלות הינה בין 50% לבין 60% מיכולת עבודה רגילה, השכר המותאם לעובד יעמוד על כ-60% משכר המינימום הרגיל. כאשר יכולת העבודה של העובד היא בין 60% לבין 70% מיכולת העבודה הרגילה, שכר המינימום המותאם של אותו עובד יעמוד על כ-70% משכר המינימום הרגיל. ואילו כאשר יכולת העבודה של אותו עובד הינה בין 70% לבין 80% מיכולת העבודה הרגילה, שכר המינימום המותאם של אותו עובד יעמוד על 80% משכר המינימום הרגיל.

<sup>34</sup> חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז – 2007 (להלן: "חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים"). יוער כי שם החוק ניתן, ככל הנראה, על מנת להימנע מלהשתמש במילה "עובדים", מחשש שהמינוח יעלה טענות לגבי התקיימותם של יחסי עובד-מעביד בין "המועסק כמשתקם" למקום העסקתו.

<sup>35</sup> לפי סעיף 9 לחוק, דין המדינה לעניין חוק זה הוא כדין כל מעסיק.

<sup>36</sup> סעיפים 2 ו-2א לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים. עוד לפני היכנסו של החוק לתוקף נקבע בפסיקה, כי כאשר ההתקשרות בין מעביד לבין אדם עם מוגבלויות היא שיקומית בלבד, לא יהיה ניתן לטעון כי בין הצדדים נכרת חוזה עבודה מחייב מבחינה משפטית, ועל כן אותו אדם לא יהיה זכאי לתנאים של עובד, לרבות שכר מינימום. במקרה זה יוגדר המעסיק כמתנדב שמסייע לאדם עם מוגבלות בכך שהוא נותן לו מסגרת שיקומית (עי"ע 670/66 יעקב רוט נ' רם מבנים בע"מ).



ימי חופשה, חגים ומחלה בתשלום, הפסקות, החזר הוצאות נסיעה, ודמי לידה, והוא יהיה זכאי לגמול תעסוקה שלא יפחת מהמינימום הקבוע בחוק<sup>38</sup>, בהתאם לדרגת היכולת שנקבעה לו (שהיא כאמור נמוכה מאוד, עד 19% מיכולת "רגילה"<sup>39</sup>). יובהר כי אדם שהחוק חל עליו – לא יחולו עליו הוראות תקנות שכר מינימום מותאם<sup>40</sup>. זכויותיו של משתקם המועסק במשרה חלקית יחושבו באופן יחסי.

לשם קבלת הערכה בדבר היכולת המופחתת – הן לעניין תקנות שכר מינימום והן לגבי עובדים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, מתבצע (לבקשת העובד ולא לבקשת המעסיק) אבחון על ידי מאבחן מקצועי – שהינו פסיכולוג תעסוקתי או מרפא בעיסוק, בהתאם ל"ניתוח עיסוק" – מודל אחיד של ראיון של המאבחן, המעסיק והעמית (עובד בתפקיד מקביל) תוך בחינת מהות התפקיד<sup>41</sup>. מאחר והמבחן להחלטה על שכר מינימום מופחתת היא יכולת עבודה מופחתת בתפקיד, חשוב לבדוק אם יש תפקיד אחר במקום העבודה אותו יכול העובד למלא בצורה שאינה מופחתת.

כמפורט לעיל, עובדים ש"יכולת העבודה" שלהם היא עד 19% מיכולת עבודה "רגילה", נכנסים לגדרו של חוק אנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, ואילו אנשים בעלי יכולת מ-19% ועד 80% ייכנסו לגדרו של חוק שכר מינימום מותאם.

בדומה לחוק שכר מינימום מותאם, מי שרשאי להגיש למנהל<sup>42</sup> בקשה לקבוע מעמד כ"משתקם"<sup>43</sup> הוא המועסק עצמו או מי שמוסמך ומורשה לפעול בשמו, אך אינו המעסיק.

לפי החוק<sup>44</sup>, אמור שר התמ"ת לקבוע, תוך התייעצות עם הגורמים הרלוונטיים, מדדים, כלי הערכה ומבחנים, שימשו להערכת יכולת התעסוקה ודרגתה, ולבדיקה האם ההעסקה נועדה במהותה לשיקום. עד לקביעת הנתונים הללו, נקבע בחוק כי יש להביא בחשבון את הפרמטרים הבאים: יכולת התמדה, איכות התעסוקה, רמה, תפוקה, הרגלי עבודה, ומידת השתלבות. יש לבצע הערכת יכולת תעסוקה חוזרת בתום שנה, שנתיים וארבע שנים, וכן כאשר חל שינוי בנסיבות. על החלטת המנהל ניתן לערער לבית הדין האזורי לעבודה. עוד לפי החוק<sup>45</sup> על שר התמ"ת להביא לוועדת הבריאות הרווחה והעבודה של הכנסת, תקנות ראשונות בעניין זה

<sup>37</sup> הזכויות מפורטות בתוספת השנייה לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

<sup>38</sup> התוספת הראשונה לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

<sup>39</sup> דהיינו – משתקם שנקבעו לו כ-10% כושר עבודה יהיה זכאי לתשלום של כ-300 ₪ עבור חודש עבודה מלא(!)

<sup>40</sup> סעיף 3(ב) לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

<sup>41</sup> האבחון מתבצע על ידי שתי חברות שנבחרו באמצעות מכרז: "פרויקטים שיקומיים בע"מ" אשר פועלת באזור הדרום, הצפון וירושלים, ו"המרכז להכשרה ושיקום מקצועי", הפועלת באזור המרכז. החלק האבחוני מורכב משלושה שלבים, המתייחסים לפירוט המשימות אותן מבצע העובד עם המוגבלות ואחוז מיום העבודה אותו הוא משקיע בביצוע המשימה. השלב הראשון כולל הערכה של מיומנות העובד עם המוגבלות ביחס לעובד מן המניין, לפי ראיון עם המעסיק. השלב השני כולל הערכה של תפקוד העובד עם המוגבלות ביחס לעובד מן המניין על פי מידע שהתקבל באמצעות שלוש תצפיות של המאבחן. השלב השלישי כולל איסוף מידע כללי על תפקוד העובד כפי שנמסר באמצעות ראיון עם העובד עצמו, עובד ההשמה, דו"חות במקום העבודה, וכן מהתרשמות כללית של המאבחן. הציון הסופי שמתקבל משקף למעשה את אחוז יכולת העבודה של העובד עם המוגבלות מתוך ציון מקסימלי של 100%, כאשר כל חלק באבחון שווה לשליש.

<sup>42</sup> "המנהל" הוא מנכ"ל משרד התמ"ת או מי שהוא הסמיך לעניין חוק זה.

<sup>43</sup> סעיף 3 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

<sup>44</sup> סעיף 2(2) לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

<sup>45</sup> סעיף 18 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.

לאישורה, עד לשנה מיום כניסת חוק זה לתוקף, הינו עד 2008<sup>46</sup>. יודגש כי החוק<sup>47</sup> אינו אמור לגרוע מכל זכות של מועסק עם מוגבלות שאינו משתקם.

החוק נחקק כ"הוראת שעה" ונקבע, כי הוא יעמוד בתוקף 5 שנים מיום פרסומו<sup>48</sup>. עוד נקבע, כי שר התמ"ת ידווח לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, בכל שנה, על אופן ומידת שילובם ועל היקף העסקתם של אנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים. דיווח כזה אכן מתקיים מדי שנה<sup>49 50</sup>.

<sup>46</sup> לפי תשובתה של יעל הנדלסמן-קורן, מרכזת תחום שחר מינימום מותאם במטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת (מיום 24.10.2011), תקנות אלה טרם תוקנו. לדבריה, חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים אימץ את המנגנון שנקבע בתקנות שחר מינימום מותאם, לפיו, שחר המינימום המותאם לעובד עם מוגבלות נקבע על ידי המנהל של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתאם ליכולת העבודה של אותו עובד בהשוואה ליכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. המנהל, באמצעות גורמים מאבחנים, קובע מהי יכולת העבודה של עובד אשר הגיש בקשה לשחר מינימום מותאם ובהתאם לקביעה זו, מחליט על גובה שחר המינימום המגיע לעובד. בכדי לעמוד בהוראות סעיפים 3(ג)(2), 3(ג)(3) וכן בסעיף 18 לחוק, במטרה לקבוע את המדדים כאמור, כינס המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה ועדה מקצועית שבה יושבים הגורמים המאבחנים, אנשי אקדמיה ונציגי משרד הבריאות ומשרד הרווחה. הועדה המליצה לבחון את הנושא במסגרת מחקר מקיף בקרב מאובחני שחר המינימום המותאם, ובשים לב לכלי ההערכה המשמשים כיום. לאור כל זאת, ולאור העובדה שכלי האבחון בהם נעשה שימוש כיום רגישים גם לקריטריונים המפורטים בסעיף 3(ג)(3) לחוק, ובהתאם ליעוץ השלכה המשפטית של המשרד, הוחלט כי עדיף להביא הצעה לתקנות בפני הועדה רק לאחר שיושלם המחקר כאמור.

<sup>47</sup> סעיף 6(ב) לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים.  
<sup>48</sup> סעיף 19 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים. בהתאם לשיחה שקיימנו עם גבי יעל הנדלסמן-קורן, מרכזת תחום שחר מינימום מותאם במטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת, היות ומדובר בחוק שמנסה לראשונה להסדיר חוליה על רצף התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות ולאור חילוקי דעות מרובים ומהותיים שהיו בעת חקיקת החוק, הוחלט לקבוע אותו כהוראת שעה שתיבחן לאחר 5 שנים ולאור ממצאי היישום של החוק, ייקבע האם הוא יהפוך להוראת קבע כלשונו, האם יהפוך להוראת קבע תוך הכנסת שינויים בו, או האם יבוטל.

<sup>49</sup> בשנים 2009 ו-2010 אכן פורסם ונשלח דו"ח מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת. בסוף השנה יפורסם הדו"ח לשנת 2011 (הנתונים נמסרו מאת יעל הנדלסמן-קורן, מרכזת תחום שחר מינימום מותאם במטה, מיום 24.10.11).

<sup>50</sup> מתוך דו"ח של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת, מדצמבר 2010. <http://israel-industry-trade.gov.il/NR/exeres/4957986A-158F-4A00-BDA4-A27094B84A5B.htm>  
בהתאם לדו"ח, נכון לספטמבר 2010, 43 מאובחנים במערכת כ"משתקמים". 82% מקרבם הינם עם מוגבלות שכלית, כאשר מדובר באחוז גבוה באופן משמעותי בהשוואה לכלל "מאובחני שחר המינימום המותאם", אשר עומד על 38% בלבד. כמו כן, בקרב המשתקמים ישנם 4 בעלי מוגבלות נפשית, 2 בעלי מוגבלות פיזית ו-2 בעלי מוגבלות מוחשית. עבור 84% מקרב המשתקמים מדווח כי קיבלו שירות השמה נכון למועד ביצוע האבחון בו נקבע מעמדם כמשתקמים. עבור 74% מדווח כי בטרם אבחונם כמשתקמים עבדו במקום עבודה קודם. המשתקמים מועסקים ב-36 מקומות עבודה, כאשר ב-3 מקומות עבודה עובדים בכל אחד שלושה משתקמים ובמקום נוסף שניים. בעניין הערכות יכולת העבודה של אותם 43 משתקמים - עולה כי למאובחן אחד בלבד נקבעה הערכת יכולת עבודה הפחותה מ-10% אשר מחייבת תשלום גמול תעסוקה בגובה של 10% לפחות משכר המינימום. ל-42 המשתקמים האחרים נקבעה הערכת יכולת עבודה שבין 10% לבין 19%, קרי זכאות לגמול תעסוקה בגובה של 19% לפחות משכר המינימום. זאת ועוד, עולה כי שלושה מכל 4 משתקמים הינם בעלי הערכת יכולת עבודה בטווח העליון של קבוצת ההתייחסות, היינו בין 15% ל-19% יכולת עבודה. בנוסף, קרוב למחצית מהמשתקמים הינם בעלי הערכת יכולת עבודה בדרגה הגבוהה ביותר בטווח - בין 18% ל-19% יכולת עבודה. מקרב 43 המשתקמים, 32 הם גברים (74%) ו-11 נשים (26%). גילם הממוצע של המשתקמים במועד האבחון הוא 37 שנים, כאשר 6 משתקמים הינם בגיל 2-23, 15 משתקמים בגילאי 24-25, 9 משתקמים בגילאי 35-44, 10 משתקמים בגילאי 45-54 ושלושה נוספים בגילאי 55 עד 60. בחינת הענף הכלכלי של מקומות העבודה בהם נערכו האבחונים, מעלה ריכוז גבוה של משתקמים בענף התעשייה - 29% מכלל המשתקמים; 7% בענף החינוך ו-14% בשירותי אוכל ואירוח. מספר ימי העבודה - רובם המכריע של המשתקמים (78%) עובדים חמישה ימים בשבוע, 8% עובדים עד 4 ימים בשבוע ו-15% עובדים שישה ימים בשבוע.

יש להדגיש כי לפי ממצאי הדו"ח עולה כי בשטח עדיין לא תורגם החוק לכלי יעיל לעידוד מעסיקים לקלוט אנשים עם מוגבלות ברמות התפקוד הנמוכות יותר. לכן ישנם מספר גורמים, כגון סטיגמה ודעות קדומות ובעיות רישום של גמול העסקת משתקם במערכת השכר אצל המעסיקים.

## ד. עידוד העסקה – תוכניות מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת

### 1. סבסוד שכר

הוראת מנכ"ל משרד התמ"ת<sup>51</sup> עוסקת בהטבה כספית למעסיקים בכל ענפי המשק<sup>52</sup> בדמות סבסוד חלקי של עלות השכר המשולם לעובדים עם מוגבלות. עסקים המבקשים לקחת חלק במסלול יידרשו להוסיף למצבת עובדיהם לפחות עובד אחד (חדש) עם מוגבלות בכל חלק משרה שהוא, תוך קיום יחסי עובד-מעביד והתחייבות להעסיק לתקופה של 30 חודשים לפחות. המעסיקים יקבלו סיוע כספי בדמות החזר של 30% בממוצע מעלות השכר של העובדים שנוספו במשך 30 חודשים. הסיוע ילך ויקטן עם חלוף החודשים<sup>53</sup>.

### 2. מרכזי ליווי למעסיקים

על מנת להקל על המכשולים שבסבך הבירוקרטי ולקדם את העסקתם של אנשים עם מוגבלויות תוך מתן מידע מסייע, מקים המשרד שלושה מרכזים ליווי מעסיקים של אנשים עם מוגבלות, בעלות של 5 מליון ₪. המרכזים יוקמו באזור הצפון, המרכז וירושלים והדרום, וירכזו את הכלים שמציע המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת לעסקים<sup>54</sup>.

#### המרכזים יפעילו שלושה מסלולי שירות למעסיקים:

- א. מסלול קבלת מידע על העסקת אנשים עם מוגבלות, על כלי הסיוע של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה ועל מקורות כוח אדם באמצעותם ניתן לגייס עובדים עם מוגבלות. בכדי להקל על מעסיקים המעוניינים לעשות שימוש בכלי המטה - יינתן סיוע במילוי טפסים.
- ב. מסלול המיועד למעסיקים המעוניינים לקבל סיוע נקודתי בנושא מסוים הנוגע להעסקת עובדים עם מוגבלות.
- ג. מסלול להכנת תכנית מותאמת לעסק וליווי ארוך טווח – במסלול זה יקבל מעסיק המעוניין לקלוט או לקדם עובד או מספר עובדים עם מוגבלות סיוע וליווי צמוד על ידי מנהל תיק מטעם

<sup>51</sup> הוראת מנכ"ל 4.17 - מסלולי סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסקים בישראל (יוני 2011)  
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/813B7148-A2FD-4BA5-A303-F51AD6599A4B.htm>  
[http://www.moit.gov.il/cmsTamat/Templates/N\\_Internal\\_Page.aspx?FRAMELESS=false&NRNODE\\_GUID=%7b3BFF198D-F27F-4756-BB08-BCACD395366D%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f4221D96E-C38E-4B3C-97E9-F4E4D5A5A22C%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#](http://www.moit.gov.il/cmsTamat/Templates/N_Internal_Page.aspx?FRAMELESS=false&NRNODE_GUID=%7b3BFF198D-F27F-4756-BB08-BCACD395366D%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f4221D96E-C38E-4B3C-97E9-F4E4D5A5A22C%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#)

<sup>52</sup> ובתנאי שאינם ציבוריים, ושהם למטרות רווח. בהוראה 6.3 לחוזר המנכ"ל אף נאמר במפורש כי מפעל מוגן לא רשאי להגיש בקשה לפי החוזר.

<sup>53</sup> לדוגמה, מעסיק המעסיק עובד עם מוגבלות שעלות העסקתו החודשית הינה 8,000 ₪, יקבל סיוע כספי במסגרת המסלול באופן הבא: סך של 3,360 ₪ בעשרת החודשים הראשונים להעסקת העובד (42% X 8,000 ₪); 2,400 ₪ החל מהחודש ה-11 ועד לחודש ה-20 להעסקתו של העובד (30% X 8,000 ₪ ש"ח) ו-1,440 ₪ החל מהחודש ה-21 ועד לחודש ה-30 להעסקת העובד (18% X 8,000 ₪).

<sup>54</sup> בהתאם להודעה שהתפרסמה במשרד התמ"ת ביום 18.9.11. ביום 25.10.11 הסתיים המועד להגשת הצעות למכרז להקמת שלושת מרכזי התמיכה לאנשים עם מוגבלות באזורים חיפה והצפון, תל אביב והמרכז וירושלים והדרום. התקבלו מספר הצעות וכעת נמשכים הליכי המכרז לשם בחירת הזוכים בכל אחד מהאזורים. מהמטה נמסר, כי מעסיקים המעוניינים לקלוט כבר בשלב זה (נכון לסוף אוקטובר 2011) מעל 5 עובדים עם מוגבלות, יכולים לפנות למטה לצורך קבלת ליווי. עם תחילת פעילות מרכזי התמיכה, יוכלו גם מעסיקים המעוניינים לקלוט החל מעובד אחד עם מוגבלות לפנות למטה לצורך קבלת ליווי.

המרכז. המסלול יכול ליתוח עיסוקים, התאמת עובדים למשרות הפנויות בארגון, התאמת כלי הסיוע, הפניה למקורות היצע כוח אדם וליווי המעסיק ככל שיידרש.

בנוסף למסלולים אלה, יפנה כל מרכז באופן יזום ועל פי תכנית מסודרת לעסקים באזור בו הוא פועל, בכדי לעודד אותם לשלב עובדים עם מוגבלות בשורותיהם.

תכנית העבודה שתיבנה מכוונת לכך שכל אחד מהמרכזים יפעל, באזור פעילותו, להרחבת מעגל העסקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות בהיקף של בין 2,000 ל- 2,500 עסקים שבהם צפויים להשתלב בעבודה כ- 7,500 אנשים עם מוגבלות מדי שנה.

### ה. ייצוג הולם במקום העבודה

חוק השוויון<sup>55</sup> קובע כי על מעבידים המעסיקים יותר מ-25 עובדים לפעול לקידום ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיהם<sup>56</sup>. עוד מוסיף החוק, כי ניתן לפעול למען ייצוג הולם על ידי תוכנית שתכלול הוראות המעדיפות העסקה וקידום של אנשים עם מוגבלות שהם כשירים לתפקיד או למשרה ובעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים<sup>57</sup>. כן קובע הסעיף כי שר העבודה והרווחה (היום – שר התמ"ת) יקבע הוראות משלימות בדבר חובת המעביד לייצוג הולם<sup>58</sup>.

ההוראה המקבילה בחוק שירות המדינה קובעת כי יש לתת, בכל משרד ממשלתי או יחידת סמך, ובכל הדרגות והמקצועות, ביטוי הולם לייצוגם, בין השאר<sup>59</sup>, של אנשים עם מוגבלות<sup>60</sup>. בנוסף, אמורה המדינה לפעול לקידום ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה, לרבות ביצוע התאמות לפי חוק השוויון, ייעוד משרות שיועסקו בהם מועמדים כשירים לתפקיד מקרב הקבוצה, להורות על מתן עדיפות למועמדים אלה שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, לעניין משרה, קבוצת משרות, דרגה או קבוצת דרגות, ואף להעדיף אנשים עם מוגבלות מסוימת או דרגת חומרה מסוימת<sup>61</sup>. סעיף 35.22 לתקשי"ר קובע כי מועמד לעבודה או

<sup>55</sup> סעיף 9 לחוק השוויון.

<sup>56</sup> על אף שבהתאם לחוק, הוא לא יחול על המדינה או על גוף שחוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט – 1949 (להלן: "חוק שירות המדינה") חל עליו, הרי שלפי הנחיה מס' 1.1503 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה, ההוראה תחול גם על רוב רובם של התאגידים הסטטוטוריים והחברות הממשלתיות. כמו כן, חובת הייצוג ההולם מופיע גם בסעיפים 35.215 – 35.217 לתקשי"ר. סעיף 35.35 לתקשי"ר, על תת-סעיפיו, מורה על העדפת מועמדים בעלי "מוגבלות חמורה". יצויין כי מעבר למבחני המוגבלות המבוססים על קביעת אחוזי נכות של המוסד לביטוח לאומי וגורמים מוסמכים אחרים, השאירה לעצמה המדינה את האפשרות לקבוע כי אדם הוא "בעל מוגבלות חמורה" גם במקרים אחרים בהם שוכנעה כי אכן מדובר ב"מוגבלות חמורה".

<sup>57</sup> סעיף 9(ב) לחוק השוויון.

<sup>58</sup> סעיף 9(ג) לחוק השוויון.

<sup>59</sup> וכן שני בני המינים, ערבים, ואתיופים.

<sup>60</sup> סעיף 15א(א) לחוק שירות המדינה. הדרישה לייצוג הולם בקרב המתמחים במשרד המשפטים באה לידי ביטוי גם בהחלטה מס' 4730 של הממשלה מיום 12.03.2006, והדרישה לייצוג הולם לבעלי מוגבלות חמורה באה לידי ביטוי גם בהחלטת ממשלה מספר 1073 מיום 30.11.2003.

<sup>61</sup> סעיף 15א(ב)(1),(2),(3) לחוק שירות המדינה. בסעיף 35.25 לתקשי"ר קבעה נציבות שירות המדינה כי ההעדפה תחול רק לגבי אנשים עם מוגבלות חמורה, ולא לכל מוגבלות, בשל חשש ל"הצפה" –

לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות וממציא מסמכים המעידים על כך, זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו כדי לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה והקידום בה. כמו כן נקבע כי אדם עם מוגבלות זכאי לקבל מהמקום שהוא עוסק בו (בשירות המדינה) התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו כדי לאפשר לו לבצע את תפקידו במקום עבודתו.

כל משרד ויחידת סמך אמורים להגיש לנציב שירות המדינה דו"ח על ביצוע הוראות הסעיפים, ובו הם מפרטים נתונים לגבי העסקה<sup>62</sup>. נציבות שירות המדינה אמורה להגיש לממשלה אחת לשנה המלצות בדבר היעדים שעל הממשלה לצורך השגת הייצוג ההולם<sup>63</sup> דו"ח באשר לפעולות שננקטו באותה שנה וכן נתונים<sup>64</sup>. עם זאת נקבע כי הוראות הקשורות לסעיף אינן טעונות פרסום ברשומות<sup>65</sup>.

גם חוק הגנה על עובדים בשעת חירום<sup>66</sup> מתייחס לפיטורים ובעקיפין, לייצוג הולם, כאשר הוא קובע כי אין לפטר אדם מחמת הוראה הקשורה לשעת חירום, לרבות בשל מוגבלותו.

#### 1. נגישות למקום העבודה, חניה בעבודה, והגעה לעבודה

לפי תקנות התכנון והבנייה<sup>67</sup> בבניין ציבורי יהיו דרכים נגישות הן מתוך הבניין אל שטחי החוץ שלו (ככל שנועדו לשימוש הציבור, לשירותו או למקום עבודה), והן דרכים נגישות בתוך הבניין שיובילו מהכניסה העיקרית (המיועדת לשימוש הציבור) או בין מקומות שונים בבניין, לכל חלקי הבניין בהם נעשה שימוש ציבורי או שיש בהם מקומות עבודה. עם זאת, במידה ומדובר במקום עבודה ובו פחות מ-6 עובדים ושאינו "מקום ציבורי", הוא יהיה פטור מהתאמות נגישות אלו.

חוק השוויון ותקנותיו קובעים עדיפות מסויימת במקומות חניה בעבודה<sup>68</sup> באופן המחייב את המעביד<sup>69</sup>, המעסיק למעלה מששה עובדים, ובמידה והקצה שלושה או יותר מעובדיו חניות, להקצות גם חניה נגישה ומסומנת לאדם עם מוגבלות בניידות בעל תג נכה, וזאת ללא קשר

<http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetzivutNEW/Mishpati/Hakika/Taasukaview/>. נוכח האמור ההעדפה

כיום במכרזים המפורסמים על ידי המדינה הינה לאנשים עם מוגבלות חמורה בלבד. מנייר עמדה שפרסם הפורום לפיתוח יוזמות תעסוקתיות (פורום פת) עולה כי מגוון ההעדפה מיושם באופן שאינו כולל קבוצות רחבות של אנשים עם מוגבלות חמורה שיכולים להשתלב במגזר הציבורי בעזרת ליווי ותמיכה של גורמי שיקום בתקופת ההשתלבות בתפקיד ולעתים אף אחריה, ואשר העסקתם מחייבת התאמות מסויימות בדרישת התפקיד.

<sup>62</sup> סעיף 15א(ו) לחוק שירות המדינה.

<sup>63</sup> סעיף 15א(ד) לחוק שירות המדינה.

<sup>64</sup> סעיף 15א(ז) לחוק שירות המדינה. בפועל, הדו"ח האחרון שהוגש התייחס לשנת 2007, כפי שיפורט להלן.

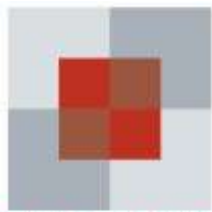
<sup>65</sup> סעיף 15א(ח) לחוק שירות המדינה. חוסר הצורך בפרסום אינו מובן מאליו, ואף בנציבות שירות המדינה לא יכלו לספק לנו הסברים לגביו.

<sup>66</sup> סעיף 2(א) לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו – 2006.

<sup>67</sup> תקנות התכנון והבנייה (בקשה להיתר, תנאים ואגרות) (תיקון מספר 5), התשס"ט – 2009 (להלן: "תקנות התכנון והבנייה") – תקנה 8.52, תקנה 8.52(א).

<sup>68</sup> תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (עדיפות במקומות חניה במקום העבודה) התשס"ב-2001 (להלן: "תקנות עדיפות במקומות חניה").

<sup>69</sup> התקנות מתייחסות הן למעביד רשמי והן למעסיק בפועל, באמצעות קבלן כוח אדם.



מערך הקליניקות  
Clinical Legal  
Education Program

הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות

Disability Rights Clinic

Supporters: Mr. Moshe Podhorzer, Rashi Foundation

תורמים: מר משה פודהורצר, קרן רש"י

למעמדו בחברה. במידה ומקומות חניה שהקצה לעובדיו האחרים אינם נגישים, מוטל על המעביד להקצות לעובד עם המוגבלות מקום חניה נגיש, אשר מיקומו מאפשר לאדם להגיע אל מקום העבודה באופן עצמאי, מכובד ובטיחותי, אלא אם הדבר מטיל עליו נטל כבד מדי.

גם בהתאם לחוק התכנון והבניה<sup>70</sup>, במקום חניה של בניין ציבורי, בחניון ציבורי ובמקום חניה במקומות עבודה יוקצו מקומות חניה נגישים לרכב רגיל ולרכב גבוה של אדם עם מוגבלות.

חוק השוויון ותקנותיו מתייחסים גם להקלה בהגעה הפיזית לעבודה (ולמעשה – לכל מקום)<sup>71</sup> וקובעים כללים בנוגע לנגישותם של אוטובוסים עירוניים (לרבות מספור בולט, מערכת כריזה, רוחב הדלת, מתקן הרמה, מאחזי יד, פסי אזהרה, הקצאת מקומות מיוחדים לאנשים המשתמשים בכיסאות גלגלים, תחנות נגישות ועוד); וכן נגישות תובלה אווירית, אוניות, ורכבות (לרבות פתחי כניסה ורוחב הדלת, משטחים מונעי החלקה, הקצאת מקומות, תחנות נגישות, סיוע אנושי ועוד).

בנוסף, מקבלי קצבת נכות של המוסד לביטוח לאומי שהם בעלת דרגת אי כושר עבודה יציבה מעל 74%, ומקבלי קצבת נכות המקבלים גם קצבת הבטחת הכנסה<sup>72</sup> **עשויים** להיות זכאים ממשרד התחבורה להנחה בתחבורה ציבורית. ההטבה מקנה, ככלל, 33% הנחה בקניית כרטיסיית נסיעה, אולם היא לא חלה לגבי כל הקווים, אלא מוגבלת בהתאם לגובה המחיר של נסיעה בודדת בקו. בחברת "אגד", לדוגמא, ההטבה מוגבלת לקווים שהנסיעה הבודדת בהם עולה עד 24.5 ₪.

## 2. תוכניות עתידיות

בהתאם לחוק השוויון, אמור שר התמ"ת ליזום ולפתח תוכניות לתעסוקה ושיקום, תוך העדפה ושילוב במקומות עבודה רגילים; הקמת מערך אבחון תעסוקתי; מתן ייעוץ והדרכה למעבידים ועובדים; וכן לדווח על כל אלה לוועדת העבודה והרווחה<sup>73</sup>.

בהתאם להחלטת ממשלה בנוגע ליעדי תעסוקה בשנים 2010-2020<sup>74</sup> יש לפעול להגברת התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות. היעדים המפורטים בהחלטה עוסקים בצמצום שיעור אי ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ובין השאר, הגעה לשיעור תעסוקה של אנשים עם מוגבלות, בגילאים שבין 20 לבין 64, הזוהה לשיעור התעסוקה הממוצע של 15 המדינות המפותחות מבחינת תוצר לנפש, תוך המשך צמצום פערי התעסוקה בין כלל קבוצות האוכלוסייה בישראל<sup>75</sup>;

<sup>70</sup> תקנה 8.110. (א) לתקנות התכנון והבנייה.

<sup>71</sup> תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (הסדרת נגישות לשירותי תחבורה ציבורית) תשס"ג – 2003, אשר תוקנו מכוח סעיף 19 לחוק השוויון – פרק הנגישות

<sup>72</sup> בהמשך המסמך יפורטו הכללים לקבלת אחוזי נכות וקצבת נכות

<sup>73</sup> סעיף 16(א) לחוק

<sup>74</sup> החלטת ממשלה מס' 1994 (15.7.10) <http://www.moit.gov.il/NR/exeres/8D4C170C-E07D-42C3-A1B4-20CC1A449C18.htm>

<sup>75</sup> סעיף 1 להחלטה.

הורדת שיעור אי ההשתתפות בכוח העבודה של אנשים עם מוגבלות בשל מחלה, נכות או מום לשיעור של 7.2% במגזר המיעוטים ולשיעור של 5% במגזר היהודי.<sup>76</sup>

### ח. דמי מחלה

קבוצת חוקים נוספת מגנה על עובדים אשר נאלצים להיעדר מהעבודה עקב מצב של מחלה או מוגבלות (שלהם או של קרוביהם). המדובר בחוקים העוסקים בדמי מחלה<sup>77</sup>, המסדירים קבלת תשלום/משכורת בעת מחלה<sup>78</sup>. החוק אף עושה שימוש ברעיון ההתאמה הקבוע בחוק השוויון כאשר הוא מזכיר אפשרות של העסקה בעבודה אחרת או בעבודה חלקית בתוך מקום העבודה, באופן המתאים למחלה<sup>79</sup>.

במקביל, חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג)<sup>80</sup> ותקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג)<sup>81</sup> מאפשרים לזקוף עד 6 ימים בשנה (או 60 ימים בשל מחלה ממארת) בשל היעדרות בשל מחלת בן או בת זוג על חשבון תקופת המחלה של העובד.

באופן דומה, חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה)<sup>82</sup> ותקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה)<sup>83</sup> מאפשרים היעדרות עד 6 ימים בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה, גם בשל מחלת הורה או הורה של בן זוג.

בן זוג חולה או הורה חולה מוגדר ככזה שהפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום יום: לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית, הכל בהתאם לאישור רופא, וכל עוד אינו נמצא במוסד סיעודי.

גם חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)<sup>84</sup> קובע כי עובד המגדל ילד עד גיל 16, זכאי לזקוף בשל מחלת הילד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, עד 8 ימים בשנה (בתנאי שבן זוגו לא נעדר מהעבודה מכוח זכאות זו), ועד 16 ימים בשנה אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או שהוא מוגדר כהורה יחיד. כאשר מדובר במחלה ממארת של ילד עד גיל 18, העובד זכאי לזקוף עד 110

<sup>76</sup> סעיף 2(א) (5) להחלטה.

<sup>77</sup> חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), וכן החוקים הנוספים שיפורטו להלן.

<sup>78</sup> לפי סעיף 2 לחוק דמי מחלה, עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימאלית: החל מהיום הרביעי להעדרו - דמי מחלה מלאים; בעד היום השני והשלישי להעדרו - מחצית דמי מחלה; בעד היום הראשון - אין תשלום. לפי סעיף 4 לחוק דמי מחלה תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שחל עליו החוק ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה.

<sup>79</sup> סעיף 3 לחוק דמי מחלה. על העבודה החלופית להיות מסוג העבודה העיקרית שבה עבד העובד תוך שלוש השנים שקדמו למוגבלות, או עבודה אחרת התואמת את רמת השכלתו, הכשרתו המקצועית ומצבו הגופני. במידה וקיבל העובד הצעה כאמור, הוא לא יהיה זכאי לדמי מחלה, אולם שכרו בעבודה שהוצעה לו לא יפחת מהשכר שהיה מקבל אילו היה ממשיך בעבודתו הקודמת כשהוא מחושב לפי הרכיבים של דמי המחלה. במידה ולא הציע המעסיק הצעה כאמור, יהיה זכאי העובד לדמי המחלה.

<sup>80</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) התשנ"ח – 1998.

<sup>81</sup> תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) התשנ"ט – 1999.

<sup>82</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.

<sup>83</sup> תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד – 1994.

<sup>84</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג – 1993.

ימים בשנה של היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה או ימי החופשה המגיעים לו<sup>85</sup>, לפי בחירתו, ובלבד שהוא עובד שנה לפחות אצל המעביד, ובתנאי שכן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו זו.

עוד נקבע כי עובד שהוא הורה, אפוטרופוס או משפחת אומנה לאדם עם מוגבלות (לאו דווקא ילד) ועובד שנה אצל המעביד, זכאי לזקוף עד 15 ימים בשנה של היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה או ימי החופשה שלו, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות, המוגדר כסיוע שהאדם נזקק לו בשל מוגבלותו, לרבות השגחה, ליווי וטיפול. הוא יהיה זכאי לזקוף 15 ימים נוספים אם בן הזוג שלו עובד ולא נעדר מהעבודה, אם הוא הורה יחיד, אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, ואף אדם אחר לא ניצל את זכותו זו עבור הילד.

לפי כל התקנות העוסקות בדמי מחלה יש לצרף תצהיר למעסיק ומסמכים רפואיים המוכיחים את המחלה או המוגבלות. החוקים והתקנות מדברים על אישור רופא המעיד שמדובר באדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ובמידה והסיוע האישי נדרש לצרכי ליווי, סיוע או השגחה בטיפול, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על מועד ושעות הטיפול.

#### ט. "תעסוקה מוגנת", שירותי השמה, וסיוע כללי

"תעסוקה מוגנת" היא למעשה פעילות שיקומית וטרומ תעסוקתית המתבצעת על ידי האגף לשיקום במשרד הרווחה, והמספקת שירותים לאנשים עם מוגבלות המתגוררים בקהילה (להבדיל מבמוסדות)<sup>86</sup> ואשר מוגדרים ככאלה שאינם מסוגלים להתמודד עם דרישות השוק הפתוח והתחרותי. השירותים אמורים לכלול אבחונים, סדנאות רב תכליתיות אשר מקנות מיומנות תעסוקתית, הרגלי עבודה והכנה לעולם העבודה, והשמה - הכוללת איתור והשמה בשוק הפתוח או בתעסוקה מוגנת ונתמכת, אימון ממושך והכשרה מקצועית.

הזכאים לקבל את השירות הם אנשים עם מוגבלות גופנית, חושית או התפתחותית, בגילאי 18-65, אשר עברו אבחון תעסוקתי במרכז שיקום המוכר על ידי אף השיקום וקיבלו המלצה או הפניה לשירותי התעסוקה המוגנת.

בדומה לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים, כפי שפורט בהרחבה לעיל, ב"יחידה לתעסוקה מוגנת" שבמשרד הרווחה לא אמורים להתקיים יחסי עובד-מעביד במשמעותם המשפטית. התגמול הכספי נובע מתפוקתו של כל "משתקם" ומהתשלום המתקבל עבור המוצרים המיוצרים על ידו<sup>87</sup>. בנוסף זכאי כל משתקם לתוספת שכר בסך של 10% משכר המינימום.

<sup>85</sup> שכן ככלל, בהתאם לחוק חופשה שנתית, תשי"א 1951, מועד ימי החופשה יכול להיות נתון לשיקול דעת המעביד.

<sup>86</sup> הוראה 18 לפרק 5 בתע"ס - <http://www.molsa.gov.il/NR/rdonlyres/10984A6E-4049-4929-B930-4D1BDB043870/0/518.pdf>

<sup>87</sup> מבירור שנערך עם "אלווין ישראל", נאמר כי כאשר מדובר במפעל מוגן אשר מחליט לייצר מוצר מסוים, מחירו של המוצר נקבע על ידי המפעל בהתאם לעלות המוצר וגילום ההשקעה בו. כאשר מדובר במוצר אשר מוזמן על ידי לקוח, המחיר נקבע באמצעות מ"מ בין הלקוח לבין המפעל המוגן.



אנשים המועסקים ב"תעסוקה מוגנת" זכאים גם למימון ההסעה למקום התעסוקה<sup>88</sup>. המדובר באנשים בעלי 60% ומעלה נכות בניידות, אנשים בעלי תעודת עיוור שאינם מסוגלים להשתמש בתחבורה ציבורית, אנשים אשר לא ניתן להם סיוע אחר בניידות, או אנשים אשר עקב העדר סידורים מתאימים או בשל מרחק, אינם מסוגלים להשתמש בתחבורה ציבורית, ואין גורם אחר המשתתף במלוא הוצאות הסעתם, ובלבד שהכנסתם אינה עולה על הרף שנקבע<sup>89</sup>.

מקור נוסף לסיוע תעסוקתי הוא "הקרן לפיתוח שירותים לנכים". הקרן פועלת במוסד לביטוח לאומי, ומטרתה לסייע בפיתוח שירותים לשילוב אנשים עם מוגבלות בקהילה. הסיוע ניתן בתחומי התעסוקה, השיקום, החינוך, הדיור והפנאי, על פי עקרונות וסדרי עדיפויות הנקבעים בתוכנית העבודה של הקרן, תוך הדגשת שלושה תחומים מערכתיים: הכנה לתעסוקה ושילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשוק הפתוח; סיוע בהתקנת סדרי נגישות במסגרות שונות, כולל הנגשת אתרי אינטרנט; סיוע בהקמת מרכזי תמיכה רב-נכוניים לסטודנטים עם מוגבלויות במכללות ובאוניברסיטאות; סיוע בפיתוח טכנולוגיות חדשות; קידום השילוב בספורט, תרבות וקידום בריאות. עם זאת, באתר הקרן מצוין כי בשל שינויים בתהליכי עבודה לא ניתן להגיש בקשות לקרן עד להודעה חדשה<sup>90</sup>.

#### י' – תעסוקת אנשים עם מוגבלויות בהיבט הבינלאומי

שני המקורות הבינלאומיים העיקריים המתייחסים לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות הינם אמנת העבודה הבינלאומית בדבר שיקום מקצועי ועבודה של אנשים עם מוגבלות, 1983 (vocational rehabilitation and employment (disabled persons) convention, no. 159), וכללים סטנדרטים בדבר שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות שנקבעו באו"ם ב-1993 (Standard rules on the equalization opportunities for persons with disabilities).

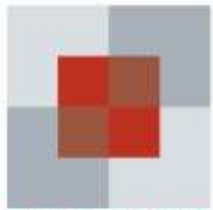
לפי אמנת העבודה הבינלאומית בדבר שיקום מקצועי ועבודה של אנשים עם מוגבלות, על המדינות לפעול לשם יצירת הזדמנויות בעבודה לבעלי מוגבלויות, כך שיוכלו להיקלט בעבודה בשוק החופשי. כמו כן, באמצעות הכללים שקבע, דורש האו"ם מהמדינות החברות בו, להגביר את העסקתם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי. לפי כללים אלו על המדינות החברות באו"ם להסיר מכשולים פיזיים מן הסביבה, כדי להגביר העסקת אנשים עם מוגבלויות וזאת באמצעות הטלת איסור הפליה, הקצאת משאבים והסרת חסמים.

כן קיימת התייחסות לתעסוקתם של אנשים עם מוגבלות באמנה הבינלאומית בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות מיום 13.12.2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities).

<sup>88</sup> הוראה 11 לפרק 5 לתע"ס - <http://www.molsa.gov.il/NR/rdonlyres/29F67673-A99C-418F-B6E0-DFID98556B86/0/511.pdf>; הוראה 5.17 בתע"ס סעיף 3; הוראה 6.11 בתע"ס, סעיף 2.1

<sup>89</sup> יחיד - 22 נ"ז (4,598); יחיד + 1 - 26 נ"ז (5,434); יחיד + 2 - 30 נ"ז (6,270); זוג - 34 נ"ז (7,106); זוג + 1 - 36 נ"ז (7,524); זוג + 2 - 40 נ"ז (8360).

<sup>90</sup> נכון לאוגוסט 2011



מערך הקליניקות  
Clinical Legal  
Education Program

**הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות**

***Disability Rights Clinic***

Supporters: Mr. Moshe Podhorzer, Rashi Foundation

תורמים: מר משה פודהורצר, קרן רש"י

[Disabilities]. אמנה זו באה להבטיח את מחויבות המדינות החתומות עליה, ובין השאר ישראל, להכיר בזכותם של אנשים עם מוגבלות לזכות לשוויון הזדמנויות, לנגישות, לכבוד, לחיים, לעצמאות, לחיים בקהילה, **לתעסוקה**, לבריאות, לרווחה, ועוד.