



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל

הכנסת, מרכז המחקר והמידע

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240/1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

כתיבה: פלורה קוך דבידוביץ'

אישור: שמוליק חוקיה, ראש צוות בכיר

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

י"ט באייר תש"ע

3 במאי 2010

רקע

במסמך זה נכתב לבקשת חה"כ אילן גילאון ועניינו השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל. במסמך יוצגו המדיניות בישראל בכל הקשור לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה והחקיקה בתחום ויוצג המודל המיושם בגרמניה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, מוגדר "אדם עם מוגבלות": "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".¹ על-פי דוח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות² (להלן: הנציבות) לשנת 2009, חיים בישראל כ-1.555 מיליון אנשים המגדירים את עצמם אנשים עם מוגבלות.³ עם זאת יצוין כי שיעור זה גדול בהרבה מהאומדן המקובל של היקף התופעה, שהוא כמחצית ממספר זה. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עומדת לערוך סקר מקיף ראשון בישראל לבחינת היקף התופעה; ממצאיו יתקבלו ככל הנראה לא לפני שנת 2012.

מחקרים מצביעים על כך שתהליך ההשתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה והאופן שבו הדבר נעשה מושפעים מכמה גורמים, ובהם: מצבו הבריאותי של אדם ורמת המוטיבציה שלו לעבוד; היצע העבודה; נכונות המעסיק להתאים את סביבת העבודה לצרכיו של העובד וגורמים נוספים. יש לציין כי מדינות נוקטות צעדים שונים לקביעת אופן השילוב ורמת השכר של אנשים עם מוגבלות. כפי שיפורט בהמשך המסמך, **גרמניה** נוקטת מדיניות של העדפת שיקומו של אדם עם מוגבלות על פני מתן קצבה, וקצבה ניתנת רק במקרים שבהם התהליך השיקומי נכשל. גרמניה דוגלת גם במדיניות של מעורבות בשוק העבודה ביצירת מקומות עבודה ובקביעת מכסות להעסקת אנשים עם מוגבלות. רמת השכר של אנשים עם מוגבלות בגרמניה היא כ-60% מהשכר של מועסקים אחרים, ובעקבות התערבות המדינה בשוק העבודה חל צמצום ניכר בפערי השכר בין שתי קבוצות האוכלוסייה.⁴

בישראל חלו מאז הקמת המדינה שינויים ניכרים בגישת המדינה והחברה כלפי אנשים עם מוגבלות, ומשנת 1998 ואילך המדיניות והחקיקה בנושא מתבססות על חקיקת שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ועל זכותו של אדם עם מוגבלות להשתתף באופן פעיל בכל תחומי החיים. המדיניות כיום היא של שילוב בין שתי גישות – איסור להפלות אדם עם מוגבלות, והתמקדות במתן מענה לצרכים המיוחדים של

¹ סעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

² נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הוקמה בשנת 2000 כגוף מרכזי הפועל מטעם משרד המשפטים. תפקידה של הנציבות, בין היתר, לפעול למניעת אפליה נגד אנשים עם מוגבלות ולעודד את השתלבותם ואת השתתפותם הפעילה בחיי החברה, וכן לייצג לשרים בחתקנת תקנות לפי החוק ולייצג אנשים עם מוגבלות בתביעות על הפרת הוראות פרק התעסוקה בחוק. באתר האינטרנט של משרד המשפטים, <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetziyutNEW/Odot/Shaar>, כניסה: 25 באפריל 2010.

³ כותבי דוח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לשנת 2009 מציינים כי אף שיש הגדרות אובייקטיביות למונח "מוגבלות" (כגון הגדרות המשמשות לקביעת זכאות לתוכניות תמיכה שונות), מחקרים מראים כי הגדרות אלה אינן מספקות לצורך חקר המוגבלות כתופעה. מחקרים רבים מצביעים על כך שמוגבלות היא תופעה רב-ממדית המשתנה במהלך חיי האדם, ועל כך שמדידה של מוגבלות מחייבת היעזרות בהערכה עצמית של בעלי המוגבלות אשר למצבם. שימוש בהגדרה עצמית מאפשר לזהות טוב יותר מיהם האנשים המתקשים בתפקוד היומיומי בגין לקות מתמשכת כלשהי, אשר רובם אינם זקוקים לסיוע כספי ישיר מהמדינה, אלא להתאמה סביבתית שתאפשר להם להשתלב בקהילה ובחברה. ראוי לציין כי מדידת תופעת המוגבלות מורכבת במיוחד במקרים של השוואה בין-לאומית. אי-בן-משה, לי רופמן ו"י הבר, אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

⁴ שי וסרשטיין, ולי ענבר, השתלבות נכים כלליים בעבודה וכדאיותה, המוסד לביטוח לאומי, יוני 2009.



אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות. עם זאת יש לציין כי עדיין ניכרים עיכובים וקשיים באכיפת מדיניות זו.⁵

נתונים

על-פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לשנת 2009 חיים כיום בישראל כ-1.555 מיליון בני-אדם המגדירים את עצמם אנשים עם מוגבלות,⁶ כ-721,000 מהם בגיל עבודה; כ-457,000 בגיל זיקנה וכ-314,000 ילדים עד גיל 17. יצוין כי לכ-293,000 מבוגרים בגיל העבודה מוגבלות חמורה⁷ ולכ-491,000 מבוגרים בגיל העבודה מוגבלות מתונה.⁸ רובם המכריע של הישראלים החיים עם מוגבלות מתגוררים בקהילה, ובמוסדות טיפוליים מתגוררים כ-70,000 אנשים עם מוגבלות חמורה.⁹

יש לציין שנתוני הנציבות מצביעים על פערים חברתיים וכלכליים בין אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות ובין שאר האוכלוסייה, ונתוני מחקר שערך משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: משרד התמי"ת) מצביעים על הפליית אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה, ועל כך שבישראל, וברוב מדינות העולם, שיעור האבטלה של אנשים עם מוגבלות גבוה משיעור האבטלה באוכלוסייה שאינה סובלת ממוגבלות כרונית.¹⁰ בהקשר זה יצוין שיש מחקרים המצביעים על מבנה תעסוקתי שונה של אנשים עם מוגבלות, המתאפיין במיעוט משתתפים בכוח העבודה¹¹ ובמספר גדול של בלתי מועסקים.¹² להלן נתונים על שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות חמורה בשנת 2007:¹³

אנשים עם מוגבלות חמורה	אנשים ללא מוגבלות חמורה	
37.6%	75.5%	שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ¹⁴
30.9%	70.3%	שיעור המועסקים בפועל ¹⁵
17.8%	6.9%	שיעור האבטלה ¹⁶

⁵ א' רימרמן, ש' אברמי וט' ארטן-ברגמן, מדיניות כלפי אנשים עם נכויות: מחקיקה סוציאלית לחקיקת זכויות, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 2007.

⁶ מחברי הדוח מציינים כי השיעור הכללי של מוגבלות בישראל בקרב מבוגרים נמצא דומה לשיעור הכללי של מוגבלות בארצות מערב אירופה. עם זאת, שיעור האנשים עם מוגבלות חמורה בישראל גבוה בהשוואה לארצות אלה. א' בן-משה, ל' רופמן וי' הבר, אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

⁷ אנשים עם מוגבלות חמורה מדווחים כי הבעיה מפריעה להם מאוד בתפקודם השוטף. שם.

⁸ אנשים עם מוגבלות מתונה מדווחים כי הבעיה מפריעה להם בתפקודם השוטף. שם.

⁹ שם.

¹⁰ מיכל אלפסי, אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, נובמבר 2009.

¹¹ כלומר מועסקים בפועל או מחפשים עבודה באופן פעיל.

¹² מיכל אלפסי, אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, נובמבר 2009.

¹³ א' בן-משה, ל' רופמן וי' הבר, אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

¹⁴ מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה (קבוצת הגיל 20-64).

¹⁵ מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

¹⁶ מכלל המשתתפים בכוח העבודה.



להלן נתונים על שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מתונה בשנת 2007:¹⁷

אנשים ללא בעיה בריאותית כרונית	אנשים עם מוגבלות מתונה	
75.5%	60.2%	שיעור ההשתתפות בכוח העבודה
70.3%	53.1%	שיעור המועסקים בפועל
6.9%	12%	שיעור האבטלה

על-פי נתוני המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (להלן: המטה), הפועל במשרד התמי"ת,¹⁸ כ-65.2% מכלל האנשים עם מוגבלות בישראל משתכרים שכר נמוך משכר המינימום, לעומת שיעור המשתכרים שכר הנמוך משכר מינימום בקרב מי שאינם מוגדרים אנשים עם מוגבלות – כ-27%. עוד עולה מנתוני התמי"ת שכ-13% מכלל האנשים עם מוגבלות משתכרים שכר גבוה מהשכר הממוצע במשק, ולעומת זאת שיעור המשתכרים שכר גבוה מהשכר הממוצע במשק בקרב מי שאינם מוגדרים אנשים עם מוגבלות הוא כ-37%.¹⁹

עיקרי החקיקה בישראל בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה

החקיקה הקיימת בישראל מכוונת לעידוד השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה וכן לעידוד מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות. יש לציין שהאחריות ליישום החוקים בתחום זה מוטלת על משרדי הממשלה – משרד המשפטים, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, משרד הביטחון ומשרד הבריאות, ועל גופים שונים, ובהם המוסד לביטוח לאומי, נציבות שירות המדינה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות שבמשרד התמי"ת.²⁰ להלן סקירה של כמה הסדרים מרכזיים הקבועים בחקיקה הישראלית וחלים על אנשים עם מוגבלות.²¹

- **חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998**, מגדיר את זכותם של אנשים עם מוגבלות לשוויון; אוסר הפליית אנשים עם מוגבלות בתעסוקה; מחייב מעסיקים לבצע התאמות לעובדים עם מוגבלות; מחייב את שר התמי"ת לקדם תעסוקה של אנשים עם מוגבלות, ועוד.²²

¹⁷ א' בן-משה, ל' רופמן וי' הבר, אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

¹⁸ המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה פועל לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה כשכירים וכעצמאים, בהדגשת מיצוי יכולתם האישית והעלאת רמת חייהם, שכרם ותנאי עבודתם. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, באתר האינטרנט, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/25A13408-2FDA-49BC-BEC5-2F4E87E54346.htm>, כניסה: 19 באפריל 2010.

¹⁹ מיכל אלפסי, תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, ספטמבר 2009.

²⁰ מר בני פפרמן, מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 22 באפריל 2010.

²¹ יש לציין כי מדובר בסקירת חקיקה החלה על כלל האנשים עם מוגבלות, ולא נכללת בה חקיקה ייחודית לקבוצות אוכלוסייה ספציפיות כגון נכי צה"ל, נפגעי עבודה ואחרים.

²² עו"ד ליאורה רופמן, ממונה תחום בכיר שילוב בקהילה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, מכתב, 28 במרס 2010.



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

▪ **תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002:** המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החל להפעיל את תקנות שכר המינימום בנובמבר 2006. על-פי תקנות אלה, שמטרתן לעודד העסקת אנשים עם מוגבלות,²³ עובד עם מוגבלות רשאי לפנות אל משרד התמי"ת בבקשה שייקבע לו שכר עבודה – נמוך משכר מינימום הקבוע בחוק – בהתאם ליכולת העבודה שלו בפועל.²⁴ יצוין כי התקנות אינן מונעות מאדם עם מוגבלות לעבוד בשכר מינימום או בשכר גבוה ממנו. ב-20 בינואר 2010 נכנסו לתוקף שינויים בתקנות אלה, בין היתר בנושאים הבאים: פרק הזמן לטיפול בבקשה עד קבלת החלטת המנהל בעניין העובד; קביעת שש מדרגות שכר מינימום מותאם במקום שלוש מדרגות שנקבעו בנוסח הקודם של התקנות, ובנושאים נוספים.²⁵ בהקשר זה יש לציין כי בשנת 2007 התקבל בכנסת **חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007**, המסדיר את זכויותיהם ואת מעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות שנקבע להם מעמד משתקמים. על-פי חוק זה, קביעת מעמד משתקם תיעשה באותו אופן שבו נקבעת יכולת העבודה של אדם עם מוגבלות, כפי שהוגדר בתקנות שכר המינימום. החוק קובע גם כי בין מעסיק ובין עובד שנקבע מעמדו כמשתקם לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, והעובד זכאי לגמול תעסוקה הקבוע בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שנקבעה לו, ולזכויות נוספות הקבועות בחוק.²⁶

▪ **תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו-2006:** מאז 21 ביולי 2007 המטה מטפל בבקשות של מעסיקים להשתתפות המדינה במימון התאמות של סביבת העבודה לעובדים עם מוגבלות. על-פי התקנות, מעסיק או מעסיק-לעתיד של אדם עם מוגבלות ב-1/3 משרה לפחות ולתקופה שאינה פחותה מ-12 חודשים זכאי להשתתפות המדינה במימון התאמות.²⁷ סכומי השתתפות המדינה בהתאמות מותנים בסוג הבקשה ובמספר הכולל של עובדים במקום שמעסיק אנשים עם מוגבלות שבעבורם ההתאמה נדרשת, ובתנאי שעלות ההתאמה אינה נמוכה מ-1,000 ש"ח.²⁸ על-פי רוב סכומי ההשתתפות הם 3,000–19,000 ש"ח לכל עובד עם מוגבלות שההתאמה נעשית בעבורו.²⁹ יש לציין כי גם המעסיק נדרש להשתתף במימון ההתאמה, בהתאם לגודל העסק או לסוג ההתאמה. לאחרונה גובשה טיוטת תקנות חדשה, שמטרתה בין היתר להפחית את הנטל הכספי המוטל על המעסיק;

²³ יש לציין כי שכר מינימום מותאם בנוי בצורה מדורגת, והוא שווה לתפוקה היחסית של האדם עם המוגבלות לעומת התפוקה של עובד ממוצע אחר או גבוה ממנו, וכך יוצר מצב שבו אדם עם מוגבלות יקבל שכר יחסי שאינו נמוך מהתפוקה היחסית שלו. מר בני פפרמן, מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 22 באפריל 2010.

²⁴ השכר המותאם נקבע על בסיס הערכת יכולת העבודה של העובד בהשוואה ליכולת העבודה של עובד אחר באותו תפקיד. ההערכה זו נעשית על-ידי מאבחן מקצועי. האבחון לצורך ההערכה מתקיים במקום העבודה, והוא תקף לתפקיד המסוים שהעובד ממלא ואשר בגינו הוא עובר את האבחון. אם לפי האבחון נקבעת לעובד יכולת עבודה שאינה יותר מ-19% מיכולת של עובד שאינו מוגדר אדם עם מוגבלות, נקבע לו מעמד משתקם והוא זכאי לאחת משתי דרגות של גמול תעסוקה:

1. בעבור יכולת עבודה שאינה עולה על 9% המשתקם זכאי לגמול תעסוקה שלא יפחת מ-9% משכר המינימום;
2. בעבור יכולת עבודה שבין 9.1% ל-19% המשתקם זכאי לגמול תעסוקה שלא יפחת מ-19% משכר המינימום. שם.

²⁵ שם.

²⁶ מאתר האינטרנט של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/86CE789D-1B45-4758-8F96-FADF7A13ADCl.htm>, כניסה: 20 באפריל 2010.

²⁷ בין סוגי ההתאמות במקום העבודה שאפשר להגיש בקשה להשתתפות המדינה במימון: התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה ונוהלי עבודה; שירותי הדרכה למעסיק; שירותי תרגום ותמלול; התאמות פיזיות ועוד. שם.

²⁸ פרט למקרים שבהם נדרשת הדרכה ראשונית.

²⁹ בתנאים מסוימים אפשר להגדיל את היקף ההשתתפות. מר בני פפרמן, מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 22 באפריל 2010.



להפחית את העלות המינימלית המזכה בהשתתפות בהתאמה; לפשט את הליך הטיפול בבקשה ולהגמישו ולהרחיב את הזכאות להשתתפות במימון מוגדל. נוסח סופי של התקנות יועבר ללשכה המשפטית של משרד המשפטים לקראת סוף מאי 2010.³⁰

- **תיקון מס' 2 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות** (להלן: פרק הנגישות) שהתקבל בשנת 2005 קובע כי חובה להנגיש לאנשים עם כל סוגי המוגבלות כל מקום ושירות הפתוחים לציבור.
- בשנת 2009 נכנסו לתוקף שני תיקוני חקיקה: **תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי** (להלן: חוק לרון), שנועד להקל על מקבלי קצבת נכות כללית לצאת לעבודה באמצעות הפחתה הדרגתית של הקצבה בהתאם להכנסה וללא אובדן זכויות נלוות; **תיקון לתקנות התכנון והבנייה** (להלן: תקנות נגישות מקום ציבורי חדש), שנועד להבטיח שכל מקום ציבורי חדש יהיה נגיש לאנשים עם מוגבלות.³¹

העסקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

להלן עיקרי החקיקה ותקנות שירות המדינה (להלן: התקשי"ר) בדבר העסקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה:

- **סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959**, קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה, בכל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יהיה ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות. סעיף זה גם מחייב את משרדי הממשלה, את יחידות הסמך ואת נציבות שירות המדינה לנקוט את האמצעים הנדרשים כדי לאפשר ולעודד ייצוג הולם, ובכלל זה ביצוע התאמות כמתחייב על-פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
- **סעיף 35.21 לתקשי"ר – איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות – חובת ייצוג הולם: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998**, אוסר על המדינה כמעביד להפלות אדם מחמת מוגבלותו. איסור הפליה על-פי חוק השוויון חל גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב אדם עם מוגבלות ועל בני-משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.
- **סעיף 35.22 לתקשי"ר – הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה: על-פי סעיף זה**, מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם עם מוגבלות וממציא מסמכים המעידים על כך זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה³² הנדרשת מחמת מוגבלותו כדי לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה והקידום בה, לפי העניין. עוד נקבע בסעיף זה

³⁰ ש.ם.

³¹ א' בן-משה, ל' רופמן וי' הבר, **אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי**, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. נוסף על החוקים שהוזכרו יש לציין את החוקים האלה: **חוק שיקום נכי נפש בקהילה, התש"ס-2000** (פרט א' בתוספת), המעודד עובדים עם מוגבלות נפשית לעבוד על-ידי השתתפות במימון שיקום מקצועי; **תקנה 3(א5) לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993**, המקנה פטור ממכרז, בתנאים מסוימים, להתקשרות עם חברה ממשלתית שרוב גדול מעובדיה הם מקבלי קצבת נכות; **תקנה 3(א15) לתקנות חובת המכרזים (התקשרויות מערכת הביטחון), התשנ"ג-1993**, המקנה למשרד הביטחון פטור ממכרז, בתנאים מסוימים, לגבי עסקה עם חברה ממשלתית שרוב גדול מעובדיה הם מקבלי קצבת נכות; **תקנות הביטוח הלאומי (שיקום מקצועי), התשס"ז-1956**, הקובעות קריטריונים לשיקום מקצועי על-ידי המוסד לביטוח לאומי; **חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (סעיפים 42, 42, 63א)**, האוסר על שירות התעסוקה להפלות אנשים עם מוגבלות בהשמה בעבודה ואוסר על אדם שזקוק לעובד שלא לקבל אדם עם מוגבלות; **סעיפים 88, 90, 203, 204, 205 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (שיקום מקצועי)** – חוק הביטוח הלאומי והתקנות על-פיו מעודדים אנשים עם מוגבלות לעבוד על-ידי השתתפות במימון הכשרה מקצועית. עו"ד ליאורה רופמן, ממונה תחום בכיר שילוב בקהילה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מכתב, 28 במרס 2010.

³² התאמה שאינה מטילה נטל כבד מדי על המעביד. התקשי"ר, סעיף 35.225.



כי אדם עם מוגבלות זכאי לקבל מהמקום שהוא מועסק בו התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו כדי לאפשר לו לבצע את תפקידו במקום עבודתו.³³

▪ **סעיף 35.25 לתקשי"ר – העדפת מועמדים עם מוגבלות חמורה:** בהתאם להחלטת הממשלה מס' 1073, מ-30 בנובמבר 2003, קבע נציב שירות המדינה הוראות שעניינן מתן עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים עם מוגבלות חמורה.³⁴

נציבות שירות המדינה נקטה שורת צעדים לעידוד שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, ובהם העברת הנחיות למשרדי הממשלה וליחידות הסמך בדבר שיפור בתהליכי קליטת אנשים עם מוגבלות בעבודה והתאמות במבחי קבלה לעבודה; בדיקות נגישות בקריות הממשלתיות החדשות; היערכות להטמעת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלויות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, בשירות המדינה ולפרסום הנחיות מפורטות, ועוד.³⁵

המלצות הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה בנושא עידוד התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, בראשות השופט (בדימוס) אפרים לרון (ועדת-לרון), קמה בהמשך לשתי החלטות ממשלה בנושא זה.³⁶ ועסקה בין היתר בבחינת הסוגיות האלה: תעסוקה; נגישות; חינוך וסיוע במעבר מלימודים לעבודה; פעילות חברה ופנאי ועוד.³⁷ הממשלה קיבלה את המלצות ועדת-לרון בדבר עידוד התעסוקה של אנשים עם מוגבלות וקבעה כי מנכ"ל משרד הרווחה ישמש יו"ר ועדת מעקב אחר יישום המלצות.³⁸ להלן תמצית ההמלצות המרכזיות של ועדת-לרון בדבר עידוד תעסוקת אנשים עם מוגבלות ואופן יישומן.

▪ **רפורמה בשיטת תשלום הקצבאות:** ועדת-לרון מצאה כי מצב שבו הגדלת שכרו של אדם עם מוגבלות מביאה ברוב המקרים להקטנת הכנסתו הכוללת (עקב הקטנת קצבת הנכות וההטבות הנלוות אליה) פועל כתמריץ שלילי להשתלבות בשוק העבודה. לפיכך המליצה הוועדה לקבוע כי תשלום הקצבה יופסק בהדרגה, כך שהכנסתו הכוללת של מקבל הקצבה תגדל. **חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 109) (קידום השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה), התשס"ז-2007**, שנכנס לתוקף ב-1 באוגוסט 2009 ונועד להסיר את החסמים להשתלבות בשוק העבודה קבע בין השאר כי ההכנסה הכוללת של אדם עם מוגבלות מעבודה ומקצבה תהיה גדולה מהכנסתו מקצבה בלבד.³⁹ יש לציין כי יישום התיקון נתקל

³³ בין ההתאמות: התאמה של מבנה מקום העבודה; הציוד שבו; דרישות התפקיד; שעות העבודה; הכשרה; הדרכה; נוהלי עבודה ועוד.

³⁴ מועמד ייחשב אדם עם מוגבלות חמורה לעניין קבלה או קידום לעבודה אם מתקיים בו אחד מהתנאים האלה: למועמד הוכרו 70% נכות לפחות לפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לפגעי עבודה), התשס"ז-1956, או לפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגת נכות), התש"ל-1969; המועמד סובל ממחלת נפש או מפגור שכלי בשיעור 40% לפחות על-פי קביעת גורם שהוסמך לכך; בשמיעת המועמד חלה ירידה של 50 דציבלים או יותר על-פי קביעת גורם מוסמך; ועדה "לבחינת בקשות להכרה כאדם בעל מוגבלות חמורה" קבעה כי המועמד הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, וכי מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם עם נכות בשני הסעיפים הראשונים. סעיף 35.252 לתקשי"ר.

³⁵ מר נאדר אלקאסם, מרכז בכיר ייצוג הולם, בקרה וביקורת באגף בכיר לתכנון ובקרה של נציבות שירות המדינה, מכתב, 10 במרס 2010.

³⁶ החלטת הממשלה מס' 1537, מ-3 במרס 2002; החלטת הממשלה מס' 2124, מ-30 ביוני 2002.

³⁷ דוח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, מרס 2005.

³⁸ שם.

³⁹ ההפחתה מהקצבה תחל בהכנסה של 21% מהשכר הממוצע במשך ותימשך עד 93% מהשכר הממוצע. ההכנסה המרבית המזכה בקצבת נכות הוגדלה ל-60% מהשכר הממוצע במשך לנכים קשים ול-45% לנכים קשים פחות. נכה המשתכר מעבודה מסכום זה עד 90% מהשכר הממוצע יקבל "קצבת עידוד". החוק קובע עוד כי מקבל קצבת נכות שעבד וחזל



בקשיים ולצורך יישומו נדרשות השלמות שקביעתן נמצאת בשלבי טיפול שונים,⁴⁰ וכי מספר האנשים עם מוגבלות ששולבו בשוק העבודה מאז כניסת החוק לתוקף מזערי יחסית לגודל האוכלוסייה שמדובר בה.

■ **הקלות בקליטת אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ושיפור המסגרת הארגונית לטיפול בקליטתם:** ועדת- לרון המליצה ליצור כמה מנגנונים להקלת הקליטה של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ובהם: הפעלת התקנות בדבר התאמות במקומות העבודה; הפעלת התקנות בדבר שכר מינימום מותאם; הקמת קרן שתסייע למעסיקים המבקשים לקדם יוזמות מיוחדות להעסקת נכים; הגברת המודעות לחשיבות העסקת אנשים עם מוגבלות ועוד.⁴¹

כאן המקום לציין כי מנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נמסר שלא כל המלצותיה של ועדת- לרון יושמו, וחלק מהמלצותיה יושמו רק בחלקן. מהנציבות נמסר עוד כי ועדת- לרון הגישה המלצות שונות לעניין תמרוץ מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות, אך רובן לא יושמו בפועל. בהחלטה מס' שחר/6 של ועדת שרים לענייני רווחה ושירותים חברתיים מ-22 ביולי 2007 הוטל על מנכ"ל משרד הרווחה והשירותים החברתיים, על מנכ"ל משרד התמיכה ועל החשב הכללי במשרד האוצר להקים ועדה בין-משרדית שתבחן את האפשרויות המפורטות להלן ותגיש את המלצותיה:

1. מתן עדיפות/תמריצים לגופים שיעסיקו אנשים עם מוגבלות;

2. מתן עדיפות במכרזים ממשלתיים לגופים שמעסיקים אנשים עם מוגבלות.

ועדת המנכ"לים הקימה ועדת משנה, בראשות סגן החשב הכללי, שתפקידה להמליץ בפניה בנושאים האמורים. ועדת המשנה טרם סיימה את עבודתה.⁴² יש לציין כי בנושא תמרוץ מעסיקים קיימו מנכ"ל משרד התמיכה ומנהל רשות המסים פגישת עבודה כדי לבחון את האפשרות לעודד העסקת עובדים עם מוגבלות באמצעות מערכת המס. בפגישה נאמר שרשות המסים רואה חשיבות בעידוד מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות, אך בהקצאה תקציבית ישירה ולא באמצעות מערכת המס. לאחרונה פנה שר התמיכה אל מנהל רשות המסים בבקשה שישקול שוב את עמדתו לנוכח השימוש הבין-לאומי בכלי של הטבות מס למעסיקים עובדים עם מוגבלות. ממשד התמיכה נמסר כי טרם התקבלה תשובת רשות המסים על פניה זו.⁴³

בנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות סבדיים שיש לנקוט את צעדים הבאים כדי לשפר את ההשתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה:

- קידום תמריצים כלכליים לגופים המעסיקים אנשים עם מוגבלות כגון הטבות מס והעדפה במכרזים;
- השלמת התמריץ שיצר תיקון מס' 109 לחוק הביטוח הלאומי בקביעת ההסדרים החקיקתיים בתחום, ובהם נושא ההטבות הנלוות והתנאים שבהם המוסד לביטוח לאומי רשאי לזמן אדם עם מוגבלות לבדיקה מחודשת;

לעבוד, או שחכנסתו פתחה בתוך 36 חודשים מיום שהפסיק לקבל את קצבת הנכות, יוכל לחזור ולקבל קצבה בשיעור הקודם ללא בדיקות חדשות או חוזרות.

⁴⁰ עו"ד ליאורה רופמן, ממונה תחום בכיר שילוב בקהילה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, מכתב, 28 במרס 2010.

⁴¹ ש.ס.

⁴² ש.ס.

⁴³ מר בני פרמן, מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 22 באפריל 2010.



הכנסת

מרכז המתקן והמידע

- הפניית המשאבים הכלכליים שהוקצו לתחום התעסוקה הנתמכת ואפשרויות ההשתלבות בעבודה של אנשים עם מוגבלות הנוקקים לליווי ותמיכה במקום העבודה, הן מקרב העובדים במפעלים המוגנים⁴⁴ והן מקרב אנשים שלא עבדו כלל;
- שיפור תנאי ההעסקה של אנשים עם מוגבלות המועסקים במסגרת תעסוקה מוגנת;
- פיתוח מערכת הדרכה ומרכז מידע למעסיקים ולעובדים על האפשרויות בתחום העסקת אנשים עם מוגבלות ובתחום התמיכה ומימוש הזכויות;
- פיתוח שיתוף פעולה בין הגורמים העוסקים באבחון תעסוקתי ובשיקום תעסוקתי ופיתוח יעדים שיאפשרו עצמאות תעסוקתית;
- שיפור השילוב של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה.⁴⁵

הסדרים לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בגרמניה

נתוני רקע

על-פי נתוני הפרלמנט של גרמניה, בסוף שנת 2007 חיו בגרמניה כ-6.9 מיליון אנשים עם מוגבלות חמורה, שהם כ-8.4% מכלל אוכלוסיית גרמניה,⁴⁶ וכן כ-1.9 מיליון אנשים עם מוגבלות שאינה חמורה.⁴⁷ מסקר משקי בית שנערך בגרמניה בשנת 2005 עלה כי שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של אנשים עם מוגבלות נמוכים בהשוואה לשיעורי ההשתתפות של אחרים; שיעור ההשתתפות של גברים עם מוגבלות בשוק העבודה היה כ-30%, ושיעור ההשתתפות של נשים עם מוגבלות היה כ-23%, לעומת כ-71% וכ-53% בהתאמה בקרב מי שאינם מוגדרים אנשים עם מוגבלות. עוד נמצא בסקר כי שיעור ההשתתפות הגבוה ביותר בשוק העבודה היה בקרב אנשים עם מוגבלות בני 25-45, כ-74% בקרב הגברים וכ-65% בקרב הנשים.⁴⁸

חקיקה והסדרים המיועדים להגביר את השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בגרמניה

בשנים האחרונות מופעלות בגרמניה תוכניות מדיניות חדשות והסדרי חקיקה שמטרתם לקדם את ההכשרה המקצועית של אנשים עם מוגבלות ולהגביר את יכולתם להשתלב בשוק העבודה. עם זאת, מתקרים מציינים כי בשל מחסור בנתונים עדיין אין אפשרות להעריך את מידת היעילות של התוכניות המיושמות. בין החוקים המרכזיים הקשורים לקידום ההעסקה של אנשים עם מוגבלות:

⁴⁴ תעסוקה במפעלים מוגנים מיועדת לאנשים עם מוגבלות שהיכולת התעסוקתית שלהם אינה מאפשרת את השתלבותם בשוק העבודה. לאנשים אלה מוצעת האפשרות לעבוד בסביבה מוגנת ומותאמת, של מפעל שלא למטרות רווח אלא לרווחת אנשים עם מוגבלות. יש לציין כי יש גם מפעלים מוגנים שהם עסקים הפועלים למטרת רווח ומופעלים על-ידי יזמים באישור משרדי הממשלה הרלבנטיים ובשיתוף מקצועי עם ארגוני שיקום. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, באתר האינטרנט, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/ED2F7851-4445-447D-A260-E19920608ED4.htm>, כניסה: 3 במאי 2010.

⁴⁵ שם.

⁴⁶ הגבי אנה לומן, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת מר קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010. תרגום מגרמנית: ד"ר גלעד נתן, רכז בכיר למחקר ומידע במרכז המחקר והמידע של הכנסת.

⁴⁷ על-פי סקר משקי בית שנערך בגרמניה בשנת 2005.

⁴⁸ Academic Network of European Disability experts (ANED), "Report on the employment of disabled people in European Countries-Germany", November 2009, retrieved from <http://www.disability-europe.net/en/countries/Germany>, April 20th 2010.



- **ספר החוקים הסוציאלי** ⁴⁹ נכנס לתוקפו בשנת 2001 ומשקף את שינוי המדיניות שחל בגרמניה – מעבר מגישת הסעד הנקטת כלפי אנשים עם מוגבלות לגישה המקדמת את ההשתתפות השווה שלהם בכל תחומי החיים. החוק מבטיח זכויות סוציאליות שונות לאנשים עם מוגבלות ובין היתר קובע הטבות שנועדו למנוע הפליה ולסייע לאנשים עם מוגבלות לקיים אורח חיים עצמאי.⁵⁰
 - **חוק השוויון** ⁵¹ נכנס לתוקף בשנת 2006 ומגן על אנשים עם מוגבלות מפני הפליה על רקע מוגבלותם, בין היתר בשוק העבודה.
 - **חוק קידום ההכשרה המקצועית של אנשים עם מוגבלות חמורה והשתלבותם בשוק העבודה** ⁵² נכנס לתוקף בשנת 2006 ונועד לסייע לאנשים צעירים עם מוגבלות חמורה להשתלב בשוק העבודה.
 - **החוק הפדרלי לשוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות** ⁵³ נכנס לתוקף בשנת 2002 ומבטיח גישות של מקומות ציבוריים, מבני ציבור, תחבורה ציבורית ועוד לאנשים עם מוגבלות. החוק קובע גם כי שפת הסימנים היא שפה רשמית בגרמניה.
 - **אמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות (Convention on the Rights of Persons with Disability)**: גרמניה חתמה על אמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות משנת 2006 הקובעת סטנדרטים בין-לאומיים של זכויות אזרחיות וחברתיות לאנשים עם מוגבלות.⁵⁴ האמנה קובעת בין היתר כי על המדינות החתומות לקדם את מימוש הזכויות התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות, ובהן: איסור הפליה בקבלה לעבודה, בתנאי ההעסקה, במסלולי הקידום ובתחומים נוספים.⁵⁵
 - בשנת 1994 תוקנה חוקת גרמניה וכיום היא אוסרת הפליה על רקע מוגבלות.
- יש לציין כי הרשויות המופקדות על ההגנה על זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בגרמניה, על קידומן ועל אכיפת השמירה עליהן הן המשרד לענייני אינטגרציה ומשרד התעסוקה הפדרלי. בשנת 2007 הביא המשרד לענייני אינטגרציה ליצירת 8,433 מקומות עבודה נוספים, שהועסקו בהם 31,339 אנשים עם מוגבלות, לעומת 10,109 מקומות עבודה שעבדו בהם 27,436 אנשים עם מוגבלות בשנת 2005.⁵⁶

⁴⁹ Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

⁵⁰ M. Kock, "Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access", *German Law Journal*, Vol. 05, No. 11, 2004.

⁵¹ Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

⁵² Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

⁵³ Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen.

⁵⁴ יצוין כי ישראל חתמה על אמנה זו ב-31 במרס 2007.

⁵⁵ Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Academic Network of European Disability experts (ANED), "Germany-ANED Country Profile", April 2009, retrieved from <http://www.disability-europe.net/en/countries/Germany>, April 20th 2010.

⁵⁶ מכסות ההעסקה נקבעו בספר החוקים הסוציאלי 9. הגבי אנה לומן, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת מר קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010.



תנאי ההעסקה של אנשים עם מוגבלות בגרמניה

בגרמניה דרגת המוגבלות של אדם נמדדת על סולם של 20–100 נקודות. אדם שנקבעה לו דרגת נכות של 50 נקודות ומעלה מוגדר אדם עם מוגבלות קשה. אדם שדרגת המוגבלות שנקבעה לו היא 30 נקודות ומעלה ומתקשה למצוא מקום עבודה או להתזקק במשרה לאורך זמן זכאי למעמד מיוחד, המקביל למעמד של אדם עם מוגבלות קשה, המזכה בסיוע בחיפוש עבודה ובחלק מההטבות והזכויות הניתנות לאנשים עם מוגבלות חמורה.⁵⁷

אנשים עם מוגבלות זכאים למגוון הטבות המיועדות לקדם את השתלבותם בשוק העבודה, ובהן: ייעוץ בבחירת מקצוע; שירותי השמה והכשרה מקצועית; מענקים להכשרה ומענקים למעסיקים. מי שמוגדרים אנשים עם מוגבלות חמורה זכאים להטבות ולזכויות מיוחדות, ובהן:

1. היכללות במנסות העסקה: כלל המעסיקים במשק, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, המעסיקים 20 עובדים או יותר, מחויבים להעסיק ב-5% מהמשרות הקיימות אנשים עם מוגבלות חמורה.⁵⁸ יש לציין שחלק ממקומות העבודה הפדרליים מחויבים להעסיק אנשים עם מוגבלות חמורה ב-6% מהמשרות הקיימות. מעסיקים שאינם עומדים במכסה מחויבים בתשלום קנס חודשי בגין כל מקום עבודה שלא אויש כאמור. דרגות הקנס הקבועות:

- המעסיק אנשים עם מוגבלות חמורה רק ב-3% מהמשרות ייקנס ב-105 יורו לחודש;
- המעסיק אנשים עם מוגבלות חמורה רק ב-2%–3% מהמשרות ייקנס ב-180 יורו לחודש;
- המעסיק אנשים עם מוגבלות חמורה ב-2% ומטה מהמשרות ייקנס ב-260 יורו לחודש.⁵⁹

ההכנסות מקנסות אלה משמשות למתן הטבות העסקה לאנשים עם מוגבלות ולמעסיקהם. יש לציין כי על-פי נתוני משרד התעסוקה הפדרלי של גרמניה לשנת 2000 היה ממוצע ההעסקה של אנשים עם מוגבלות חמורה בשנה זו 3.7% בלבד.⁶⁰

2. איסור הפליה: החוק בגרמניה קובע כי מוגבלות של מועמד אינה יכולה לשמש סיבה לאי-העסקתו. מעסיק שאינו עומד בחובה זאת עשוי להיתבע ולהיות מחויב בפיצוי המועמד.

3. תנאי העסקה הולמים: החקיקה בגרמניה קובעת כי אנשים עם מוגבלות חמורה יועסקו בתנאים שבמסגרתם יוכלו לעשות שימוש מקסימלי בכישוריהם. לפיכך מעסיקים מחויבים להתאים את סביבת העבודה להעסקת אנשים עם מוגבלות חמורה. במקרים שבהם התאמת סביבת העבודה היא נטל כלכלי שהמעסיק אינו יכול לעמוד בו ימומנו כל ההוצאות או חלקן בכספי הקנס שהוזכר לעיל בגין אי-עמידה במכסות.

⁵⁷M Kock, "Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access", Vol. 05, No. 11, 2004.

⁵⁸ עם זאת יש לציין כי מעסיקים אינם מחויבים ליצור מקומות עבודה נוספים בעבור אנשים עם מוגבלות חמורה או להחליף עובדים שאינם מוגדרים אנשים עם מוגבלות בעובדים עם מוגבלות חמורה. הגבי' אנה לומן, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת מר קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010.

⁵⁹ הגבי' אנה לומן, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת מר קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010.

⁶⁰Academic Network of European Disability experts (ANED), "Germany-ANED Country Profile", April 2009, retrieved from <http://www.disability-europe.net/en/countries/Germany>, April 20th, 2010.



4. **זכויות ייחודיות:** עובדים עם מוגבלות חמורה זכאים לשבוע חופשה נוסף בשנה בתשלום, ועל-פי בקשתם יהיו פטורים מעבודה בשעות נוספות. זכויות אלה נקבעו כדי להבטיח שעובד עם מוגבלות שומר על בריאותו וכדי להוסיף לו זמן פנוי להשתלבות בתחומי חיים נוספים.

5. **מענק אינטגרציה למעסיקים:** אנשים עם מוגבלות חמורה המתקשים למצוא מקום תעסוקה עקב מצבם הבריאותי, גילם או סיבות אחרות זכאים לסיוע נוסף בתעסוקה, שבא לידי ביטוי במתן מענקים למעסיקים אותם. במקרים מסוימים המענק הוא בשיעור 70% מהשכר המשולם לעובד למשך שלוש שנים; בעבור העסקת בעלי אנשים עם מוגבלות חמורה שגילם מעל 50 ניתן מענק לתקופת 60 חודשים, ומענק ל-96 חודשי העסקה ניתן בעבור העסקת עובדים עם מוגבלות שגילם מעל 55. בהקשר זה חשוב לציין כי מעסיקים זכאים למענק רק אם הם עומדים במכסות ההעסקה המפורטות לעיל.⁶¹

⁶¹ הגב' אנה לומן, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת מר קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010.



מקורות

מכתבים ושיחות טלפון

- אלקאסס נאדר, מרכז בכיר – ייצוג הולם, בקרה וביקורת, אגף בכיר לתכנון ובקרה בנציבות שירות המדינה, מכתב, 10 במרס 2010.
- לומן אנה, הטבות למעסיקים של עובדים עם מוגבלות חמורה, הפרלמנט של גרמניה, 2010, התקבל בדואר אלקטרוני מאת קוליה ברטש, הפרלמנט של גרמניה, 15 באפריל 2010, תרגום מגרמנית: ד"ר גלעד נתן, רכז מחקר ומידע במרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- פפרמן בני, מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 22 באפריל 2010.
- רופמן ליאורה, עו"ד, ממונה תחום בכיר שילוב בקהילה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, מכתב, 28 במרס 2010.

דוחות ומחקרים

- אלפסי מיכל, אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, מינהל מחקר וכלכלה משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, נובמבר 2009.
- אלפסי מיכל, תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, ספטמבר 2009.
- בן-משה א', רופמן ל' והבר י', אנשים עם מוגבלות בישראל 2009: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב-שנתי, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים.
- דוח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, מרס 2005.
- וסרשטיין ש' וענבר ל', השתלבות נכים כלליים בעבודה וכדאיותה, המוסד לביטוח לאומי, יוני 2009.
- רימרמן א', אברמי ש' וארטן-ברגמן ט', מדיניות כלפי אנשים עם נכויות: "מחקיקה סוציאלית לחקיקת זכויות", מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 2007.
- Academic Network of European Disability experts (ANED), "Report on the employment of disabled people in European Countries-Germany", November 2009, retrieved from <http://www.disability-europe.net/en/countries/Germany>, April 20th 2010
- Academic Network of European Disability experts (ANED), "Germany-ANED Country Profile", April 2009, retrieved from <http://www.disability-europe.net/en/countries/Germany>, April 20th 2010
- Kock, M., "Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access", **German Law Journal**, Vol. 05, No. 11, 2004



חקיקה ואמנות

- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
- תקנון שירות המדינה, פרק 35.2, שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities

החלטות הממשלה

- החלטת הממשלה מס' 1537, 3 במרס 2002.
- החלטת הממשלה מס' 2124, 30 ביוני 2002.

אתרי אינטרנט

- משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetzivutNEW/Odot/Shaar> כניסה: 25 באפריל 2010.
- משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/25A13408-2FDA-49BC-BEC5-2F4E87E54346.htm>, כניסה: 19 באפריל 2010.
- משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/ED2F7851-4445-447D-A260-E19920608ED4.htm>, כניסה: 3 במאי 2010.



הכנסת