

אוקטובר 2015

נחום פינברג \*

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון \*\*

אלון נוי

אוהד גלעדי

דוד משה

רוני איטח גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי גבאי

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

טובה שרון

אסף בקר

שלומית שליט

דניאל כוכבי

שחר פישבין

קרן זאנה

עודד מזרחי

אורלי חרס

נועה כוכבי

עירית באגון

דניאל שחבר

אלה גלילי שחר

אבי (אברהם) טסמה

עדית אייגס

אביתר טף

קארין הדר

מיכל לביא

\* נוטריון

\*\* תברה גם בלשכת עורכי  
הדין של ניו-יורק

## ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

### הנדון: הוראות ביצועיות בנוגע ליישום ההסכם הקיבוצי לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

- כפי שדיווחנו לכם בחוזרנו קודמים (בחודשים יולי ואוקטובר 2014), ביום 25.6.2014 נחתם הסכם קיבוצי לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בין נשיאות הארגונים העסקיים, התאחדות התעשיינים, איגוד לשכות המסחר וארגונים נוספים, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "**ההסכם הקיבוצי**"). מכח ההסכם הקיבוצי ניתן בחודש ספטמבר 2014 צו הרחבה, המחיל את ההסכם הקיבוצי על כל המעסיקים במשק המעסיקים 100 עובדים ומעלה<sup>1</sup> (להלן: "**צו ההרחבה**").
- בחלוף כשנה מכניסתו לתוקף של צו הרחבה, ניתנה ביום 1.10.2015 החלטת **ועדת המעקב** של ההסתדרות ונשיאות הארגונים העסקיים, אשר כוללת **הוראות ביצועיות** למעסיקים בנוגע ליישום הוראות ההסכם הקיבוצי (להלן: "**ועדת המעקב**").
- כזכור, הרקע להסכם הקיבוצי ולצו ההרחבה הוא סעיף 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "**החוק**"), אשר קובע כי כל מעסיק שמעסיק יותר מ-25 עובדים, למעט המדינה, חייב לפעול לייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות במקום העבודה.
- בהתאם לצו ההרחבה בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של הצו, כלומר ביום 5.10.2015 (מועד פרסום הצו ברשומות), יראו במעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות";
- בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של צו ההרחבה, יראו במעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו "ייצוג הולם" כאמור.
- ועדת המעקב מבארת את השאלה מיהו "אדם עם מוגבלות" לצורך תובת ה"ייצוג ההולם" כמשמעותו בהסכם הקיבוצי.

כידוע, החוק מגדיר אדם עם מוגבלות כך: "**אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים**"

בהתאם להוראות ועדת המעקב, "אדם עם מוגבלות" לצורך יישום ההסכם הקיבוצי הוא אדם עם מוגבלות כמשמעותו בחוק, אשר מתקיימים בו אחד מאלה:

<sup>1</sup> למעט מעסיקים בענף הבניין וכי בבחינת מספר העובדים לא יימנו עובדים המועסקים במקצועות: תפסנות, רצפות, בנאות, טיח וברזל.

- 5.1 מוגבלות של 40% נכות ומעלה המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנסה או משרד הבריאות.
- 5.2 עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות.
- 5.3 נכה צה"ל אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי משרד הביטחון.
6. עולה איפוא, כי כחלק מחובת ה"ייצוג ההולם" (היינו, 2% ממצבת העובדים בשנה הראשונה לכניסתו לתוקף של צו ההרחבה, קרי עד לתאריך 5.10.2015), יש להביא במניין העובדים בעלי מוגבלות רק את העובדים העונים על הקריטריונים המפורטים לעיל.
7. ומה באשר למעסיקים אשר אינם עומדים במכסת העסקת העובדים בעלי מוגבלות כמפורט לעיל?
- ועדת המעקב קובעת כי מעסיק שאינו עומד במכסה הקבועה בהסכם הקיבוצי, יידרש להראות שהוא נקט בצעדים לשם העסקת עובדים בעלי מוגבלות בחצרו, לעניין משרות פנויות או חדשות, כדלקמן:
- 7.1 קיים אצל המעסיק ממונה האחראי להעסקת אנשים עם מוגבלות.
- 7.2 מופעלת אצל המעסיק תכנית שנתית בנושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלויות (לגבי תאגיד - על התכנית להיות מאושרת ע"י הדירקטוריון). התכנית השנתית תכלול הוראות בדבר העדפת העסקתם או קידומם של אנשים עם מוגבלות שהם כשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.
- 7.3 המעסיק פנה לשלושה גורמים שונים המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות לשם קידום קליטת אדם עם מוגבלות לתפקיד הרלוונטי. שניים מהגורמים יהיו: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי ומרכזי תמיכה למעסיקים (מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות שבמשרד הכלכלה). הגורם השלישי יהא אחד מאלה: שירות התעסוקה; אגף השיקום במשרד הרווחה, הבריאות או הבטחון; גופי השמה המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות; שירות לעיוור ופורטל "עבודה נגישה".
- 7.4 אם מועמד לעבודה שהינו בעל מוגבלות נדחה על ידי המעסיק, יש לתעד בכתב את הנימוקים לאי קבלתו לעבודה בכפוף להוראות החוק ולשמור תיעוד זה.
- מעסיק שעשה את הפעולות האמורות בתוס לב יראו אותו כמי שפעל לקידום "הייצוג ההולם" כמשמעותו בהסכם הקיבוצי.**

האמור בחוזר זה אינו מחליף ייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,

מיכל פינברג-דורון, עו"ד  
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון