

היבטים משפטיים בהעסקת עובדים עם מוגבלות

מה חשוב לדעת כדי לעמוד בדרישות החוק ולהבטיח העסקה שוויונית?

המידע המוצג נתון לשינויים רגולטוריים מעת לעת ואינו מהווה תחליף ללשון החוק או ליעוץ משפטי. לפני השימוש ביחידת למידה זו מומלץ לצפות בסרטון "העסקת עובדים עם מוגבלות"



שיעור ההעסקה של אנשים עם מוגבלות בישראל נמוך מהשיעור בכלל האוכלוסייה.

כחלק מהמאמצים הנעשים על מנת להתמודד עם פער זה, חוקקה המדינה שורת חוקים ותקנות. חוקים אלו מעגנים הן את **זכותם של**

אנשים עם מוגבלות להשתתפות פעילה בתעסוקה והן את **חובות המעסיקים** בהקשר להעסקה שוויונית של אנשים עם מוגבלות

היכרותכם עם ההיבטים המשפטיים בהעסקת אנשים עם מוגבלות תאפשר לכם לעמוד בדרישות החוק ולקדם העסקה שוויונית ומכבדת של אנשים עם מוגבלות.

חובות המעסיק על פי חוק



חובות המעסיק

על מי חל?

החוק

הימנעות מהפלייה בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים בכל אחד מהבאים:

- * קבלה לעבודה, לרבות מבדקי קבלה
- * תנאי עבודה
- * קידום בעבודה
- * הכשרה או השתלמות מקצועית
- * פיטורין או פיצויי פיטורין
- * הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה

כלל המעסיקים

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 1998



ביצוע התאמות לעובדים עם מוגבלות, כל עוד הדבר אינו מטיל על המעסיק נטל כבד מדי (נטל בלתי סביר בנסיבות העניין). למידע נוסף היכנסו ליחידת הלמידה בנושא התאמות

ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בקרב עובדי הארגון, לרבות באמצעות ביצוע התאמות והעדפה מתקנת של אנשים עם מוגבלות שהם כשירים לתפקיד או למשרה

חובות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ובנוסף:

ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בשיעור של 3% מכלל העובדים

כל מעסיק פרטי ושאינו ציבורי, המעסיק 100 עובדים ומעלה

צו ההרחבה לעידוד ולהגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, 2014



מינוי אחראי תעסוקת אנשים עם מוגבלות לקידום הייצוג ההולם ושילובם המיטבי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה

על הספק למסור לגוף הציבורי **הצהרה בכתב** כי חובת הייצוג ההולם לא חלה על הספק **או** כי הספק מקיים את חובת הייצוג ההולם או פועל ליישומו

ארגון המעוניין להתקשר כספק עם גוף ציבורי למכירת נכס או למתן שירות

תיקון 11 לחוק עסקאות גופים ציבוריים, 2016



חובות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ובנוסף:

ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב העובדים בשיעור של 5% מכלל העובדים

כלל הגופים הציבוריים לפי הגדרת התיקון

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות, 2016



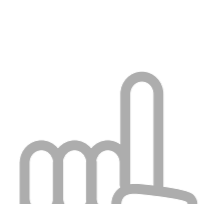
מינוי ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות

קבלת מידע אודות העמידה ביעד הייצוג ההולם מנתונים שירוכזו על ידי ביטוח לאומי

פרסום תוכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית ולעמידה ביעד הייצוג ההולם

הגדרת "אדם עם מוגבלות"

ישנן הגדרות שונות למיהו "אדם עם מוגבלות", שנקבעו לצרכים שונים ואשר חלות על כלל המעסיקים או על חלקם. בחנו בעזרת הטבלה אילו מהגדרות חלות על ארגונכם.



לאיזה צורך?

על מי חלה?

מקור ההגדרה

הגדרת "אדם עם מוגבלות"

ייצוג הולם, מתן התאמות, הימנעות מהפלייה, העדפה מתקנת

כלל המעסיקים

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 1998

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

עמידה ביעד הייצוג ההולם, כנדרש בצו ההרחבה, 2014

ארגונים המשתייכים להסתדרות העובדים או לנשיאות הארגונים העסקיים

הוראות ועדת המעקב, 2015

אדם עם מוגבלות כמשמעו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998 אשר מתקיימים בו אחד מאלה:

עמידה ביעד הייצוג ההולם, כנדרש בצו ההרחבה, 2014

כלל הגופים הציבוריים לפי הגדרת התיקון

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות, 2016

נכות בגובה 40% ומעלה, המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנסה או משרד הבריאות

עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות

הינו נכה צה"ל אשר עבר שיקום לצורך השמה בעבודה על ידי משרד הביטחון

עמידה ביעד הייצוג ההולם, כנדרש בתיקון 15 2016

כלל הגופים הציבוריים לפי הגדרת התיקון

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות, 2016

אדם עם מוגבלות שמתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:

נכות בגובה 20% ומעלה וכן הוא זכאי לשיקום תעסוקתי על ידי המוסד לביטוח לאומי או משרד הביטחון או שהוא משתתף / השתתף בתכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה

מי שזכאי או שנקבע לו שכר מינימום מותאם לפי תקנות שכר מינימום

מי שהוכר על ידי משרד העבודה והרווחה כזכאי לשירותי רווחה מחמת מוגבלותו

מי שהוכר על ידי רופא של המשטרה או של השב"ס שדרגת נכותו הינה 20% לפחות או שוועדה רפואית שחררה אותו מתפקיד מבצעי מחמת מוגבלותו לתפקיד אחר

למידע מפורט על היבטים משפטיים בהעסקת אנשים עם מוגבלות היכנסו למדריך המלא למעסיק שבאתר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות:

<https://employment.molsa.gov.il>

רוצים לדעת איך תוכלו לקדם העסקה שוויונית הלכה-למעשה בארגון שלכם?

היכנסו ליחידות הלמידה שהכנו עבורכם