



רשומות

הצעות חוק

ה מ מ ש ל ה

16 ביולי 2012

709

כ"ו בתמוז התשע"ב

עמוד

הצעת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה) (תיקון).

1220 התשע"ב-2012

הודעת המערכת

הצעת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה) (תיקון), התשע"ב-2012

תיקון שם החוק 1. בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007' (להלן – החוק העיקרי), בשם החוק, המילים "הוראת שעה" – יימחקו.

דבריו הסבר

מתאפשר, האדם עם המוגבלות ינוע מקצהו האחד של הרצף – תעסוקה מוגנת, אל קצהו השני – תעסוקה בשוק העבודה הפתוח שבו חלים יחסי עובד ומעביד. הוראות החוק אשר יהפכו להוראות קבע לפי המוצע, ימשיכו לתת מענה לאנשים עם מוגבלות שיש להם יכולת לעבור ממוסגרות תעסוקה מוגנות חוץ-קהילתיות לתעסוקה בשוק העבודה הפתוח. הוראות החוק מכירות בתכלית השיקומית של השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, וכן בתשומות השיקומיות הרבות הנדרשות כדי לאפשר התמדה בתעסוקה לאורך זמן.

כמו כן הוראות החוק מאפשרות העסקה של אנשים עם מוגבלות בעלי יכולת עבודה מופחתת ביותר, במסגרת שיקומית, והן אף קובעות שבין המועסק לבין מעסיקו לא נרקמים יחסי עובד ומעביד, ואולם החוק מבטיח למועסק עם מוגבלות זכויות בסיסיות כמפורט בתוספת השנייה לחוק.

אף שבמהלך חמש שנות יישום החוק נקבע מעמד של כ־130 איש בלבד כמשתקמים (מתוך למעלה מ־3,500 מאובחנים המועסקים לפי חוק שכר מינימום), יש חשיבות רבה בתיקון החוק ובהמשך יישומו. זאת מאחר שהחוק מאפשר למועסקים אלה להשתלב בתעסוקה בקהילה ולרכוש מיומנויות הנדרשות לצורך השתלבות מיטבית בעולם וכל זאת תוך הבטחת זכויות מינימליות, על אף שלא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. שילוב ראשוני זה בשוק העבודה מהווה אבן דרך בשיקומו התעסוקתי של האדם עם המוגבלות, וביכולתו להמשיך ולהתקדם על פני הרצף התעסוקתי. מאחר שהחוק מכיר בכך שתעסוקה כמשתקם יכולה להיות מצב זמני בלבד, נקבע בו מנגנון של ביצוע הערכת יכולת תעסוקה חוזרת למשתקמים. כפי שיוצג בהמשך, בעקבות ביצוע הערכות חוזרות של יכולת התעסוקה לפי סעיף 3(ו) לחוק, שיעור ניכר מהמועסקים כמשתקמים שיפרו את שכרם ואת תנאי העסקתם והפכו לעובדים ביחסי עובד ומעביד לפי חוק שכר מינימום ותקנותיו. במובן זה, החוק מהווה את המסגרת החוקית המאפשרת לקבוצה זו להתחיל את שילובם בתעסוקה ובקהילה, ולרכוש כלים, מיומנויות והרגלים שסייעו להם להתקדם על פני הרצף התעסוקתי.

סעיף 1 מוצע לתקן את שם החוק ולמחוק ממנו את המילים "הוראת שעה", וזאת במסגרת הפיכת ההסדר שבחוק להסדר של קבע.

כללי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007' (להלן – החוק), נחקק על רקע "ההכרה בחשיבות התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הפתוח, לתהליך השיקומי שבו הם מצויים" (הצעות חוק – הכנסת, התשס"ז, עמ' 140). מטרת החוק היתה לקבוע זכויות דומות לזכויותיהם של עובדים, למועסקים עם מוגבלות אשר לתעסוקתם יש בעיקר אופי של תהליך שיקומי, זאת בין השאר, בשים לב ליכולתם התעסוקתית המופחתת. לאור האמור, קבע החוק, כי אף אם לא חלים יחסי עבודה בין המועסק לבין מעסיקו, הרי שעל המעסיק לשלם גמול תעסוקה בהתאם ליכולת התעסוקה של המועסק (אשר אינה עולה על 19 אחוזים מיכולת עבודה רגילה באותו תפקיד ובאותו מקום תעסוקה), ולהבטיח זכויות בעניין שעות התעסוקה, ימי מחלה, היעדרות בשל לידה וכיוצא באלה.

יצוין כי יכולת התעסוקה של מועסק עם מוגבלות נקבעת לפי הוראות סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987' (להלן – חוק שכר מינימום), ובכפוף להוראות החוק. ייאמר עוד כי אם יכולת התעסוקה המופחתת של אדם עם מוגבלות עולה על 19% מיכולת עבודה רגילה באותו תפקיד, או לא חלות הוראות החוק אלא ההוראות לפי חוק שכר מינימום כאמור.

הוראות החוק הוסדרו כאמור בהוראת שעה, כדי לבחון את טיב ההסדר החדש. תוקפה של הוראת השעה נקבע לחמש שנים והיא אמורה לפוג ביום כ' באב התשע"ב (8 באוגוסט 2012).

לאחר יישום של הוראות החוק על ידי המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, נמצא כי יש מקום להפוך אותן להוראות קבע.

באופן כללי יש רצף של אפשרויות לשיקומו התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות, כאשר פיתוח המיומנויות התעסוקתיות והכישורים של הפרט הוא בתחום אחריותם של המשרדים האחראים (כהגדרתם בחוק – משרדי הרווחה, הבריאות והביטחון). במקביל לעבודת השיקום ופיתוח המיומנויות, יש לאפשר לכל פרט מגוון אפשרויות לקידומו ולהתפתחותו על פני הרצף התעסוקתי, לפי יכולותיו, צרכיו ומאפייניו. ככל שהדבר

¹ ס"ח התשס"ז, עמ' 450

2. בסעיף 3(ו) לחוק העיקרי, במקום "בתום שנה, בתום שנתיים ובתום ארבע שנים" יבוא תיקון סעיף 3 "בתום שנה ובתום שלוש שנים".
3. בסעיף 19 לחוק העיקרי – תיקון סעיף 19
- (1) במקום כותרת השוליים יבוא "דיווח שנתי לוועדה";
- (2) הרישה עד המילים "מיום פרסומו" – תימחק.

ד ב ר י ה ס ב ר

בעבודה, ביצוע אבחונים חוזרים מסייע בפועל למשתקמים להתקדם ולשפר את תנאי ההעסקה שלהם, את שכרם ואת מעמדם התעסוקתי. עם זאת, מתוך הכרה בקשיים ובחששות הקיימים בשטח – הן בקרב מעסיקים אך בעיקר בקרב המועסקים כמשתקמים והאפוטרופסים שלהם – מוצע כי יבוצעו שני אבחונים חוזרים בלבד על פי חוק. הבחינה החוזרת הראשונה תבוצע שנה לאחר הקביעה הראשונה של אדם במעמד של משתקם ולאחר שנתיים נוספות תבצע הבדיקה היוזמה האחרונה של המשתקם, כדי לראות אם חל שיפור ביכולת עבודתו ואם ניתן לקדמו על הרצף התעסוקתי. יש להבהיר כי בכל מקרה עומדת לזכותו של המשתקם האפשרות לבקש כי תיעשה לו הערכת יכולת עבודה חוזרת מדי 90 יום וככל שהוא סבור שחל שינוי בתפקודו.

הסיבות לחששות שצוינו לעיל בקרב המועסקים או האפוטרופסים שלהם, קשורות לכך שערעור הסטטוס קוו ישפיע על תפקודו ויציבותו של המועסק, על אי-הוודאות באשר לתוצאות האבחון ועל תגובתו של המשתקם לבחינה המחודשת שתיערך לתפקודו. בנוסף, תכיפות האבחונים מקשה על מעסיקים ועל משתקמים. כאמור לעיל, לפי נוסחו של החוק כיום, במהלך תקופה של שנתיים משתקם עובר שלושה אבחונים.

סעיף 3 מוצע לתקן את סעיף 19 לחוק ולמחוק ממנו את הוראת השעה, כך שהחוק יהפוך להוראת קבע.

סעיף 2 הקביעה בדבר היותו של מועסק עם מוגבלות, משתקם כהגדרתו בחוק, היא פועל יוצא מהערכת יכולת תעסוקה המתבצעת על ידי מנהל משרד התעשייה המסחר והתעסוקה או מי שהוסמך לכך על ידו (להלן – המנהל), בהתאם להוראות החוק ולתקנות שכר מינימום (שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002. הערכת יכולת התעסוקה נקבעת באמצעות אבחון במקום התעסוקה של הפונה, ובהשוואה לאדם בלא מוגבלות המבצע את אותו תפקיד. במהלך האבחון נאסף מידע מובנה על התפקיד שאותו מבצע המאובחן, ונבדקים מדדים שונים לצורך הערכת תפקודו של הפונה במקום העבודה לעומת עובד אחר בלא מוגבלות. הערכת יכולת העבודה תקפה כל עוד המועסק נמצא בתפקיד ובמקום העבודה שבו התבצע האבחון וכל עוד לא התקבלה בקשה לבחינה חוזרת של יכולת העבודה.

על פי סעיף 3(ו) לחוק, בנוסחו כיום, לאחר ביצוע הערכת יכולת תעסוקה ראשונה, אשר בעקבותיה נקבע על ידי המנהל כי המועסק הוא במעמד משתקם, על המנהל לבצע אבחונים חוזרים, בתום שנה, בתום שנתיים ובתום ארבע שנים מהמועד שבו ניתנה ההחלטה האמורה, וזאת גם אם לא הוגשה בקשה על ידי המשתקם או מי מטעמו.

מוצע לתקן את הסעיף האמור, כך שהחובה לבצע בדיקות חוזרות תהיה אחרי שנה ואחרי שלוש שנים מהמועד שבו ניתנה ההחלטה בעניינו של המועסק. לפי הנתונים שהתקבלו במטה לשילוב אנשים עם מוגבלות

הודעת המערכת

בהצעת חוק לשינוי חברתי-כלכלי (תיקוני חקיקה) (הגברת התחרות), התשע"ב-2012, שפורסמה בהצעות חוק הממשלה - 702, התשע"ב, עמ' 984 -

(1) מתחת לכותרת "פרק ב': הגבלים עסקיים" נשמטו הפתיח של סעיף 3 ופסקה (1) כלהלן:

3. בחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988³ (בפרק זה - חוק ההגבלים העסקיים) -

(1) בסעיף 3, פסקה (6) - בטלה;

(2) בסעיף 5, בסעיף 2א המובא בו נשמטה פסקה (1) כלהלן:

"(1) לא יינתן רישיון יבוא ליבוא מוצר שאינו חומר גלם, למי שהוכרז מונופולין לפי פרק ד' לחוק ההגבלים העסקיים, ביחס לתחום שלגביו הוכרז מונופולין".