

הכנסת העשרים וחמש

יוזמת : חברת הכנסת חוה אתי עטייה

פ/25/2280

הצעת חוק שכר מינימום (תיקון – שכר שווה לאנשים המתמודדים עם מוגבלות), התשפ"ג–2023

1. תיקון סעיף 17 בחוק שכר מינימום, התשמ"ז–1987¹, בסעיף 17 –

(1) בסעיף קטן (א), הסיפה החל במילים "אם קבע כך שר העבודה והרווחה בתקנות" – תימחק.

(2) בסעיף קטן (ב), בסופו יבוא "ובלבד שלא ייקבע סכום הנמוך מ-80% משכר המינימום לפי חוק זה".

דברי הסבר

חוק שכר מינימום, התשמ"ז–1987, נכנס לתוקף בשנת 1987 והוא נועד להבטיח לכל העובדים, ללא הבדלי דת, גזע, מין ולאום, רמת חיים מינימלית לקיום בסיסי בכבוד. עם זאת, דווקא כאשר מדובר באחת האוכלוסיות הכי מוחלשות בחברה, אנשים עם מוגבלויות, החוק קובע חריג שמאפשר להפחית את שכרם, הפתחה שעל פי תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב–2002 יכולה להגיע להפחתה של עד 70% משכר המינימום, בהתאם ליכולות העבודה שלהם לעומת "יכולת עבודה רגילה". עוד קובע החוק, כי במקומות עבודה מוגנים שאוצר המדינה משתתף בתקציבם – כלומר, מקומות עבודה שנועדו במיוחד לתת מענה תעסוקתי לאנשים עם מוגבלויות לא תחול החובה לשלם שכר מינימום, אלא אם כן תיקבע חובה כאמור בתקנות. לא יתכן שהמדינה תאפשר לגורמים הפועלים מטעמה לשלם פחות מהשכר המינימלי שקבוע בחוק, קל וחומר כאשר מדובר במקומות עבודה שנפתחו בשביל לספק לאנשים עם מוגבלויות תעסוקה ומקור פרנסה.

נכון לשנת 2019, כ-17% מהאוכלוסייה בישראל, שהם למעלה ממיליון וחצי איש ומהווים לפי שירות התעסוקה כרבע מהמתייצבים בלשכות התעסוקה, מוגדרים כמתמודדים עם מוגבלות פיזית או נפשית. על פי דוח מבקר המדינה משנת 2014, אשר נסמך על מחלקת המחקר של משרד הכלכלה, סך האובדן של המשק כתוצאה מאבטלה של אנשים עם מוגבלות הוא 5 מיליארד שקל.

מחקרים אקדמיים רבים מצאו כי שילוב אנשים עם מוגבלויות במקומות העבודה תורם למגוון

¹ ס"ח התשמ"ז, עמ' 1211.

האנושי והכישרוני ולחיזוק מוסר העבודה. כמו כן, מדובר לרוב בעובדים מצוינים בעלי מוטיבציה גבוהה מאוד, נאמנות ארגונית וחיפוש אחר יציבות. מכאן ניתן להסיק שהעסקת אנשים עם מוגבלויות מעניקה ערך מוסף לאנשים עצמם, למקומות העבודה ולכלכלה ומקדמת את החברה בישראל אל עבר חברה צודקת ושוויונית יותר.

על אף היתרונות הרבים בהעסקת אנשים עם מוגבלויות, הן לאנשים עם המוגבלויות והן לחברה בכללה, רק 55% מהאנשים עם המוגבלויות משולבים בשוק העבודה. לכך מצטרפת העובדה שאחוז האנשים עם המוגבלויות אשר נאלצים לוותר על טיפולים רפואיים עקב קשיים כלכליים הוא פי ארבעה מאנשים ללא מוגבלויות. קושי כלכלי זה נובע בין היתר מהעובדה שהחוק הקיים מאפשר לשלם לעובדים עם מוגבלויות שכר מינימום מופחת, אשר יכול להגיע לפחות מתשעה שקלים לשעה. נתון זה אף משתקף ממספר האנשים עם המוגבלויות המשתכרים פחות מ-5,000 שקלים חדשים בחודש, שהוא פי שניים ממספר האנשים שמשכרים כך בקרב יתר המועסקים.

חוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988, המקנה מסגרת חינוכית של חינוך מיוחד לאנשים עם מוגבלויות שונות, תקף רק עד גיל 21, ואחריו אנשים עם מוגבלויות נמצאים למעשה לבדם, וזוכים רק לתמיכה חוקית מועטה. מכאן שקשה להפריז בחשיבות הרבה של מתן מסגרת, תחושת שייכות וקהילתיות והזדמנות לפרנסה בכבוד עבור אנשים עם מוגבלויות.

החוק הקיים והתקנות שהותקנו מכוחו קובעים כי שכר של אנשים בעלי מוגבלויות יחושב לפי אחוז יכולת עבודתם לעומת יכולת העבודה הרגילה, הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי. זאת כאשר מדרגת השכר הנמוכה ביותר היא 30% משכר המינימום, שהוא סכום נמוך מתשעה שקלים לשעה. על פי הצעת החוק, מוצע שמפעלים מוגנים שהמדינה משתתפת בתקציבם יהיו מחוייבים ככלל בתשלום שכר מינימום מלא לעובדים עם מוגבלויות, וכי לגבי עובדים עם יכולת עבודה מופחתת לא יפחת שכר המינימום המותאם מ-80% משכר המינימום, מדרגה שלפי התקנות הקיימות היא המדרגה הגבוה ביותר של שכר מינימום מותאם.

הצעת חוק זהה הונחה על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברי הכנסת גבי לסקי ועלי סלאלחה (פ/24/3944).

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
ט"ו בשבט התשפ"ג (06.02.2023)