

הכנסת העשרים וחמש

יוזמת: חברת הכנסת מירב בן ארי

פ/25/3538

הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון – מידע בדבר עמידת מעסיקים פרטיים גדולים ביעד הייצוג החולם), התשפ"ג–2023

1. תיקון סעיף 9ד בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998¹ (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 9ד(ב), אחרי "לפי סעיף זה" יבוא "ולפי סעיף 9ח".
2. תיקון סעיף 9ז בחוק העיקרי, במקום "סעיף 9ד" יבוא "סעיפים 9ד או 9ח" ובמקום "אותו סעיף" יבוא "אותם סעיפים".
3. הוספת סעיף 9ח אחרי סעיף 9ז לחוק העיקרי יבוא:
"מידע בדבר עמידת 9ח. (א) בסעיף זה – מעסיקים פרטיים גדולים ביעד הייצוג החולם

"יעד הייצוג החולם" – העסקה של עובדים עם מוגבלות משמעותית בשיעור של 3% לפחות מכלל עובדיו של מעסיק פרטי גדול;

"מעסיק פרטי גדול" – מעסיק שאינו גוף ציבורי, המעסיק 100 עובדים או יותר.

"עובד עם מוגבלות משמעותית" – אדם עם מוגבלות שמתקיים בו אחד מהתנאים המנויים בחלק א' לתוספת הרביעית;

¹ ס"ח התשנ"ח, עמ' 152.

(ב) המוסד לביטוח לאומי יבחן נתונים שברשותו ואת הנתונים שהועברו לו לפי סעיף 9ד(ב), לגבי עובדיו של כל מעסיק פרטי גדול, וימסור לנציבות, עד ה-31 ביולי בכל שנה, הודעה על מידת עמידתם של כל המעסיקים הפרטיים הגדולים ביעד הייצוג ההולם, לפי הרמות שלהלן ובהתאם לנתונים כאמור:

מידת העמידה ביעד הייצוג	שיעור ייצוג העובדים עם מוגבלות משמעותית
עמידה מלאה	3% לפחות
רמה בינונית	בין 2% ל-3%
רמה נמוכה	בין 1% ל-2%
אי-עמידה	פחות מ-1%

(ג) הנציבות תפרסם באתר האינטרנט שלה את מידת עמידתו של כל מעסיק פרטי גדול ביעד הייצוג ההולם לפי ההודעה שמסר המוסד לביטוח לאומי כאמור בסעיף קטן (ב), בתוך 14 ימים מיום שנמסרה לה ההודעה.

(ד) ההוראות לפי סעיף 9ד(ו) ו-9ד(ז) יחולו, בשינויים המחויבים, לעניין מידע לפי סעיף זה.

(ה) נקבע בצו הרחבה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 יעד ייצוג הולם למעסיקים פרטיים גדולים, העולה על 3%, יבוא יעד הייצוג ההולם שנקבע בצו במקום יעד הייצוג ההולם כהגדרתו בסעיף זה, וחישוב השיעורים לעניין סעיף קטן (ב) ייעשה בהתאמה ליעד הייצוג ההולם שנקבע בצו.

דברי הסבר

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן – החוק) מטיל על מעסיקים חובה לדאוג לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיהם. בנוסף לכך, בהתאם להוראות צו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות (להלן – צו ההרחבה) מוטלת על מעסיקים של 100 עובדים או יותר (להלן – מעסיקים פרטיים גדולים), חובה לעמוד בשיעור הייצוג ההולם לאנשים עם מוגבלות הקבוע באותו צו. שיעור הייצוג ההולם לפי צו ההרחבה עומד על 3%.

כיום אין למעסיקים פרטיים גדולים כלים למדוד כמה מעובדיהם הם אנשים עם מוגבלות, שכן עובדים אינם מחויבים לדווח על כך למעסיקהם מטעמי פרטיות. בהתאם לכך אין למעסיקים פרטיים

גדולים דרך לדעת אם הם עומדים בחובות הייצוג ההולם המוטלות עליהם על פי הדין, כאמור. לעומת מעסיקים פרטיים גדולים, למעסיקים ציבוריים המעסיקים 100 עובדים או יותר (להלן – מעסיקים ציבוריים גדולים), יש כלים למדוד את מספר העובדים שהם אנשים עם מוגבלות משמעותית המועסקים אצלם. כלים אלה נקבעו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס' 15), התשע"ו–2016 (להלן – תיקון 15 לחוק).

יצוין כי תיקון 15 לחוק הרחיב את חובת הייצוג ההולם במישור נוסף, לא רק לגבי מדידה של עמידת המעסיקים הציבוריים הגדולים בחובת הייצוג ההולם, אלא גם בהחמרת הקריטריונים שעל פיהם נמדד שיעור הייצוג ההולם לפי צו ההרחבה. כך שרק עובדים עם מוגבלות משמעותית העומדים בקריטריונים מחמירים המנויים בחלק א' לתוספת הרביעית לחוק (להלן – אנשים עם מוגבלות משמעותית), יראו אותם כאנשים עם מוגבלות לצורך מדידה של עמידת המעסיק בשיעור הייצוג ההולם.

בהתאם לסעיף 9ד(ב) לחוק, שנוסף במסגרת תיקון 15 לחוק, על הגופים המוסמכים לכך, כגון משרד הבריאות, רשות המסים ומשרד הרווחה, להעביר למוסד לביטוח לאומי נתונים על אנשים עם מוגבלות משמעותית, שמתקיימים בהם, כאמור, הקריטריונים המנויים בחלק א' לתוספת הרביעית לחוק. המוסד לביטוח לאומי בוחן נתונים אלה ואת הנתונים שברשותו, מצליב את הנתונים עם רשימת הגופים הציבוריים המעסיקים 100 עובדים או יותר ומעביר לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן – הנציבות) הודעה על מידת עמידתם של המעסיקים הציבוריים הגדולים ביעד הייצוג לפי רמות שנקבעו בחוק.

הצעת החוק דגן מבקשת להחיל, בהתאמות מסוימות, את עיקרי ההסדר שנקבע בתיקון 15 לחוק גם על מעסיקים פרטיים גדולים, והיא מהווה מעין הסדר משלים לתיקון 15 לחוק, כך שהסדר זה יחול על כלל המעסיקים במשק המעסיקים 100 עובדים או יותר.

מטרות התיקון המוצע הן כמפורט להלן:

1. ליתן למעסיקים הפרטיים הגדולים כלים למדוד את מספר העובדים עם מוגבלות משמעותית המועסקים אצלם, באופן שיאפשר להם לדעת אם הם עומדים בחובות הייצוג ההולם המוטלות עליהם לפי הדין. זאת בדרך של בדיקת שיעור הייצוג ההולם של המעסיקים הפרטיים הגדולים בידי המוסד לביטוח לאומי, שיעביר הודעה על תוצאות הבדיקה לנציבות.
2. לפרסם לציבור את המידע בדבר שיעור העמידה של המעסיקים הפרטיים הגדולים ביעד הייצוג ההולם, המועבר מהמוסד לביטוח לאומי לנציבות. זאת, בשל הערך הציבורי בפרסום המידע לציבור. יצוין כי פרסום המידע אף יעודד מעסיקים לפעול ביתר שאת כדי לעמוד בהוראות הדין בקשר לחובות הייצוג ההולם, ויגביר את העסקתם של אנשים עם מוגבלות במשק.
3. לקבוע כי יעד הייצוג ההולם המוצע יימדד רק לגבי העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית, שמתקיימים בהם הקריטריונים שבחלק א' לתוספת הרביעית לחוק, המקבילים, ככלל, לקריטריונים של החלטת ועדת המעקב מיום 1.10.2015 שנחתמה בין ההסתדרות לבין נשיאות הארגונים העסקיים, שבה נקבע, כי יראו "אדם עם מוגבלות" לעניין העמידה בחובת הייצוג ההולם, כאדם עם מוגבלות כמשמעותו בחוק שמתקיימים בו בנוסף קריטריונים מחמירים כמפורט בהחלטה.

סעיף 1 מוצע כי המידע שמועבר למוסד לביטוח לאומי לגבי אנשים עם מוגבלות משמעותית לפי סעיף 9ד(ב) לחוק, לצורך תפקידו בקביעת שיעור הייצוג ההולם אצל מעסיקים ציבוריים גדולים, ישמש את

המוסד לביטוח לאומי גם לצורך תפקידו המוצע בקביעת שיעור הייצוג ההולם אצל מעסיקים פרטיים גדולים.

סעיפים 2 ו-3 מוצע לקבוע כי המוסד לביטוח לאומי יבחן נתונים שברשותו ואת הנתונים שמועברים אליו לפי סעיף 9(ב) לחוק כאמור לעיל, לגבי עובדיו של כל מעסיק פרטי גדול, וימסור לנציבות עד ה-31 ביולי בכל שנה, הודעה על מידת עמידתם של כל המעסיקים הפרטיים הגדולים ביעד הייצוג ההולם, בהתאם לדירוג הקבוע בסעיף. הנציבות תפרסם באתר האינטרנט שלה את מידת עמידתו של כל מעסיק פרטי גדול ביעד הייצוג ההולם לפי ההודעה שמסר לה המוסד לביטוח לאומי, בתוך 14 ימים מיום שנמסרה לה ההודעה.

מוצע כי הקריטריונים שעל פיהם יקבע הביטוח הלאומי אם עובד המועסק אצל מעסיק פרטי גדול הוא אדם עם מוגבלות משמעותית, יהיו אותם קריטריונים הקבועים בחלק א' לתוספת הרביעית שלפיהם קובע המוסד לביטוח לאומי אם עובד המועסק אצל מעסיק ציבורי גדול הוא אדם עם מוגבלות משמעותית.

עוד מוצע כי יעד הייצוג ההולם יעמוד על 3%, בהתאם לקבוע בצו הרחבה, אלא אם כן ייקבע שיעור גבוה יותר בצו הרחבה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

ההסדר המוצע יחול על מעסיקים שאינם גופים ציבוריים, המעסיקים 100 עובדים או יותר, זאת בדומה לתיקון 15 לחוק החל על מעסיקים ציבוריים שמעסיקים 100 עובדים או יותר. יצוין כי גם צו ההרחבה חל על מעסיקים המעסיקים 100 עובדים או יותר.

בהתאם לסעיף 9(א) לחוק, למוסד לביטוח לאומי יש רשימה מעודכנת של כל הגופים הציבוריים במשק. בנוסף לכך, כאמור לעיל, המוסד לביטוח לאומי מקבל מהגופים המוסמכים לכך נתונים על אנשים עם מוגבלות משמעותית, לפי סעיף 9(ב) לחוק. מכלול המידע הזה ישמש את המוסד לביטוח לאומי גם לצורך בדיקת מידת עמידתם של מעסיקים פרטיים גדולים ביעד הייצוג ההולם. לאחר שהמוסד לביטוח לאומי יוריד מרשימת כלל המעסיקים במשק שפרטיהם רשומים אצלו, את כל הגופים הציבוריים המנויים ברשימה לפי סעיף 9(א) לחוק, תתקבל רשימה של כל המעסיקים הפרטיים. מתוכם יבחן המוסד לביטוח לאומי את מידת הייצוג ההולם רק בקרב אלה המעסיקים 100 עובדים או יותר, זאת באמצעות הנתונים שקיבל כאמור בסעיף 9(ב) לחוק.

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים ושלוש על ידי חברי הכנסת עינב קאבלה ומשה ארבל (פ/1506/23), על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברי הכנסת משה ארבל וינון אזולאי (פ/180/24) ועל שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חבר הכנסת משה ארבל (פ/1062/25), על ידי חברת הכנסת מירב בן ארי (פ/1752/25), על ידי חבר הכנסת ואליד אלהואשלה (פ/1925/25), על ידי חברת הכנסת אימאן חיטיב יאסין (פ/3014/25), על ידי חבר הכנסת אחמד טיבי (פ/3265/25) ועל ידי חבר הכנסת אברהם בצלאל (פ/3428/25).

הצעת החוק זהה לפ/180/24 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום

ל' בסיוון התשפ"ג (19.06.2023)