

**הצעת חוק ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים (תיקוני חקיקה), התשע"ה-2015\***

1. תיקון חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 –  
זכויות לאנשים עם מוגבלות

(1) בסעיף 5, בהגדרה "גוף ציבורי" אחרי פסקה (3) יבוא:  
" (4) שירות בתי הסוהר".

(2) אחרי סעיף 9 יבוא:

"ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות אצל מעסיק שהוא גוף ציבורי  
9א. (א) בלי לגרוע מהוראות סעיף 9, לעניין מעסיק לאנשים עם מוגבלות אצל מעסיק שהוא גוף ציבורי לא יראו מוגבלות אצל מעסיק שהוא גוף ציבורי  
אם כן ~~3%~~ 5% לפחות מקרב עובדיו הם אנשים עם מוגבלות משמעותית;

(ב) במניין העובדים לפי סעיף קטן זה –

(1) יובא בחשבון גם משתקם המועסק בגוף הציבורי אף שלא מתקיימים לגביו יחסי עבודה;

(2) לא יובאו בחשבון ~~אז~~ עובדים של קבלן כוח אדם או קבלן שירות המועסקים אצל הגוף הציבורי.

(ג) מעסיק כאמור בסעיף קטן (א) ימנה ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות (להלן – הממונה); הממונה ישמש כתובת לפניות העובד והמעסיק בנושא ייצוג הולם, ויהיה כפוף בעניינים הנוגעים למילוי תפקידו להנחיות מקצועיות שתקבע הנציבות.

(ד) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(1) –

\* הצעת חוק מס' פ/1042/20 (מספר פנימי: 563813); פ/1206/20 (מספר פנימי: 563746) הועברו לוועדה ביום ז' בתמוז התשע"ה (24 ביוני 2015).

(1) לא יאוחר מ-31 במרס בכל שנה, יגיש מעסיק כאמור בסעיף קטן (א) לשר הממונה על פעילותו ולנציבות דין וחשבון מקוון באשר לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית בקרב עובדי הגוף הציבורי האמור;

~~(2) דיווח המעסיק לגבי עובד כאמור בפסקה (2) להגדרה "אדם עם מוגבלות משמעותית" יתבסס על דיווחים שהעובדים מסרו מרצונם, לשם הגשת דין וחשבון מקוון ראוי מעסיק כאמור בסעיף קטן (א) לבקש מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נתון בדבר מספר העובדים עם מוגבלות משמעותית שהוא מעסיק, על בסיס רשימת מספרי זהות של עובדיו שימסור לה; לשם עיבוד הנתונים כאמור ראוי כל גורם האחראי לאישור נכות או זכאות בהתאם להגדרה אדם עם מוגבלות משמעותית, למסור ללשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי בקשתה ובמידה הנדרשת לעיבוד הנתונים, מידע על מספרי הזהות של אנשים עם מוגבלות משמעותית שאישר את נכותם או קבע את זכאותם כאמור.~~

(3) מעסיק שאינו עומד בחובת הייצוג ההולם המוטלת עליו כאמור בסעיף קטן (א), יפרט את השינוי מנתוני ההעסקה של אנשים עם מוגבלות משמעותית בשנה הקודמת והסבר לשינוי, ויצרף לדין וחשבון שהוא מגיש תכנית שנתית בנושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלות שאושרה בידי הנהלת המעסיק וכוללת את כל אלה (בסעיף זה – תכנית לקידום העסקת אנשים עם מגבלות), לעניין משרות פנויות:

(א) הוראות בדבר מתן עדיפות למועמדים מקרב אנשים עם מוגבלות משמעותית, כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, לעניין משרה או קבוצת משרות או לעניין דרגה או קבוצת דרגות שיפורטו בהוראות, ולתקופה שתיקבע בהן;

(ב) ייעוד משרות אשר יועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים מקרב אנשים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות שצפויות להתפנות ופירוט סוג המשרות שייעודו כאמור;

(ג) הוראות בדבר פניה לאיתור מועמדים לרשימת גורמים שעיסוקם בשילוב אנשים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט.

(ד) תיעוד מילוי הוראות פסקאות משנה (א) עד (ג), ובכלל זה תיעוד בדבר נימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות או חדשות.

(3) השר הממונה על הגוף הציבורי יגיש לממשלה, למבקר המדינה, לנציבות ולוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, אחת לשנה, דין וחשבון כאמור לגבי כל הגופים הציבוריים שבתחום אחריותו; דו"ח כאמור יפרט את הייצוג של אנשים עם מוגבלות בקרב העובדים בכלל, ובקרב קבוצות עובדים לפי דרגות שכר, ובקרב קבוצות עובדים שנקלטו במקום העבודה, שקודמו בעבודה ושסיימו את העסקתם.

(ה) השר רשאי לקבוע הוראות לעניין הדיווח, תוכנו וצורתו ולעניין תכנית לקידום העסקת אנשים עם מגבלות, תוכנה ופרטיה.

(ה) לעניין סעיף זה –

”אדם עם מוגבלות משמעותית” – כל אחד מאלה:

(1) מי שרופא שהוסמך לאשר נכות לפי כל דין אישר לגביו בכתב שדרגת נכותו מגיעה ל-40% לפחות;

(2) מי שרופא שהוסמך לאשר נכות לפי כל דין אישר לגביו בכתב שדרגת נכותו מגיעה ל-20% לפחות

והושם בעבודתו הוא זכאי במסגרת לשיקום מחמת מוגבלותו לפי פרקים ה' או ט' לחוק הביטוח הלאומי, לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב]<sup>2</sup>, או לפי חוק שיקום נכי נפש בקהילה, התשי"ס-2000<sup>3</sup>, או שהופנה לעבודה במסגרת שיקום מקצועי אחר שקבע השר, זכאי לשיקום מקצועי במסגרת שיקום שאושרה בידי המנהל הכללי של משרד הכלכלה והתעשייה או מי שהוא הסמיכו לעניין תקנות לפי סעיף 17(א) לחוק שכר מינימום;

(3) מי שזכאי לשכר מינימום מותאם לפי סעיף 17 לחוק שכר מינימום;

(4) מי שהוא משתקם, כהגדרתו בחוק זכויות אנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים;

<sup>2</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 276.  
<sup>3</sup> ס"ח התשי"ס, עמ' 231.

(5) מי שזכאי לשירותי תמיכה לתקשורת עבור אנשים עם לקות שמיעה ממשרד הרווחה והשירותים החברתיים בהתאם להוראות תע"ס;

(6) מי שמחזיק בתעודת עיוור שניתנה בהתאם להוראות תע"ס;

(7) אדם עם מוגבלות שהשר, באישור הוועדה, קבע לעניין סעיף זה;

"חוק שכר מינימום" – חוק שכר מינימום,

התשמ"ז-1987<sup>4</sup>;

"קבלן כוח אדם" ו"קבלן שירות" – כהגדרתם בסעיף 20א לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;

"תע"ס", "תקנון לעבודה סוציאלית" – הנחיות והוראות המנהל הכללי של משרד הרווחה והשירותים החברתיים, כתוקפן מזמן לזמן, המצויות לעיון הציבור בלשכות הסעד ובלשכות המחוזיות של המשרד האמור.

(ו) הוראות סעיף זה יחולו לעניין הגופים הציבוריים שלהלן בשינויים אלה:

(1) משטרת ישראל – במניין כלל העובדים לא יובא בחשבון שוטר בתפקיד מבצעי, ושיעור הייצוג ההולם מיתרת העובדים יהיה 7%;

(2) שירות בתי הסוהר – במניין כלל העובדים לא יובא בחשבון סוהר בתפקיד מבצעי, ושיעור הייצוג ההולם מיתרת העובדים יהיה 7%;

<sup>4</sup> ס"ח התשמ"ז, עמ' 68.

(3) רשות כבאות והצלה – במניין כלל העובדים לא יובא בחשבון כבאי או קצין כבאות והצלה, ושיעור הייצוג ההולם מיתרת העובדים יהיה 7%;

(4) אגודת מגן דוד אדום – במניין כלל העובדים לא יובא בחשבון ~~פונן או נהג אמבולנס~~ עובד בתפקיד מבצעי, ושיעור הייצוג ההולם מיתרת העובדים יהיה 7%.

(5) צבא הגנה לישראל –

(א) יראו חייל המשרת בצבא הגנה לישראל בשירות סדיר בהתאם להתחייבות לשירות קבע כעובד, אף שאין מתקיימים יחסי עבודה;

(ב) יובאו במניין רק חיילים שאינם בתפקיד לוחם או תומך לחימה;

(ג) לעניין ההגדרה "אדם עם מוגבלות משמעותית" ייקבעו התאמות בפקודות הצבא";

(3) אחרי סעיף 15 יבוא:

אחריות עובד 15א. (א) עובד אחראי אצל מעסיק כאמור בסעיף 9א אחראי במעסיק שהוא גוף ציבורי חייב לפקח ולעשות כל שניתן להבטיח כי המעסיק יגיש דיווח שנתי כאמור בסעיף 9א(א), ואם אין בקרב עובדיו ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית – יגיש תכנית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות, לפי סעיף 9א(ד)(3);

(ב) לא הגיש מעסיק דיווח שנתי או לא הגיש תכנית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות שהיה חייב בהגשתה, חזקה היא שעובד אחראי אצל המעסיק הפר את חובתו האמורה בסעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

**[לדיון: האם להחיל עבירת משמעת על עובד**

**אחראי?]**

(ג) הפרת החובה כאמור בסעיף קטן (א) תיחשב כעבירת משמעת של העובד האחראי, לפי הדין המשמעותי החל עליו.

(ד) לעניין סעיף זה, "עובד אחראי אצל מעסיק" – מנהל פעיל אצל המעסיק, אדם האחראי מטעם המעסיק על התחום שבו נעברה העבירה, הממונים עליו לרבות הממונים על הממונים עליו.

[לדיון: האם לכלול גם מנגנוני אכיפה? מוצע להלן מנגנון עונשי וכן מנגנון של צווי אכיפה:]

"אכיפה לעניין אי 15.ב. (א) מעסיק כאמור בסעיף 9א שעשה אחת מאלה, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977:

(1) לא הגיש דיווח שנתי בניגוד להוראות 9א(ד)(1);

(2) אין בקרב עובדיו ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית והוא לא הגיש תכנית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות, בניגוד להוראות סעיף 9א(ד)(3);

(3) לא מינה ממונה בניגוד להוראות סעיף 9א(ג).

[האם גם לקבוע עבירה על אי מימוש התכנית?]

(ב) בלי לגרוע מהוראות סעיף 14 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה כפי שהוחל בסעיף 13(א), עובד אחראי אצל מעסיק כאמור בסעיף 9א שאינו תאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת הפרת הוראת צו ייצוג הולם בידי המעסיק או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – הקנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; לעניין סעיף זה, "עובד אחראי אצל מעסיק" – מנהל פעיל אצל המעסיק, אדם האחראי מטעם המעסיק על התחום שבו נעברה העבירה, הממונים עליו לרבות הממונים על הממונים עליו.

(ג) הנציב או עובד ציבור שהוא הסמך לעניין סעיף זה, רשאי להורות למעסיק כאמור בסעיף 9א, שלא מינה ממונה, או שאין בקרב עובדיו ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית והוא לא הגיש תכנית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות, או שאינו מיישם תכנית כאמור שהגיש, לנקוט פעולות שיפורטו על ידו לשם קיום חובתו ייצוג הולם כאמור באותו סעיף (בסעיף זה – צו ייצוג הולם) והוראות סעיף 19מג(ג) ו-(ה) עד (ז) יחולו על צו כאמור, בשינויים המחויבים.

[האם לאפשר מתן צו גם בשל אי מימוש התכנית?]

(ד) מעסיק כאמור בסעיף 9א המפר צו ייצוג הולם, דינו – הקנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, וקנס נוסף, בשיעור של 5% מהקנס כאמור, לכל יום שבו נמשכת העבירה מעבר לתקופת הזמן שנקבעה בצו ייצוג הולם.

[ה) הוראות סעיף 19מח יחולו לעניין עבירות לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים.]]

2. תיקון חוק שירות המדינה (מינויים) – בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט–1959<sup>5</sup>, בסעיף 15א –

(1) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(א1) לא יראו ייצוג הולם אלא אם כן ~~3%~~ 5% לפחות מקרב העובדים הם אנשים עם מוגבלות משמעותית, כהגדרתה בסעיף 9א(ה) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות."

(2) בסעיף קטן (ב)(3), אחרי "מוגבלות" יבוא "תינתן עדיפות כאמור לאנשים עם מוגבלות משמעותית כהגדרתם בסעיף 9א(ה) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998, ובלי לגרוע מכך", ואחרי "חומרה מסוימת" יבוא "אחרת".

3. הוראות מעבר והוראות שעה (א) דיווח ראשון לפי סעיף 15א לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998, יוגש בתוך שישה חודשים מתחילתו של חוק זה.

<sup>5</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 86.



(ב) על אף ההוראות לעניין האחוזים לעניין ייצוג הולם שנקבעו בסעיף 9(א) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, כנוסחו בסעיף 1 לחוק זה, ובסעיף 15א(א) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 כנוסחו בסעיף 2 לחוק זה, בכל שנה מחמש השנים מתחילתו של חוק זה ועד להשלמת אחוז הייצוג ההולם המתחייב לפי ההוראות האמורות, יגדל בכל שנה ב-1, מספר האחוזים של שיעור הייצוג ההולם הנדרש של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדי מעסיק.

**פ/20/1042 יוזמים: חברי הכנסת איציק שמולי, קארין אלהרר, מירב בן ארי, יואב בן צור, רועי פולקמן, אורן אסף חזן, אילן גילאון, מיקי רוזנטל, נחמן שי, משה גפני, מנואל טרכטנברג, אייל בן ראובן, תמר זנדברג, מיכל רוזין, מיקי לוי, חיים ילון, עיסאווי פריג', רחל עזריה, מכלוף מיקי זוהר, אברהם נגוסה, עבדאללה אבו מערוף, רויטל סויד, זהבה גלאון, טלי פלוסקוב, דב חנין, מיכאל אורן, אלי אלאוף, שלי יחימוביץ', מרב מיכאלי, עמר בר-לב, איתן כבל, חנין זועבי, יחיאל חיליק בר, אורי מקלב, אראל מרגלית, אחמד טיבי, יוסי יונה**

**פ/20/1206 יוזמים: חברי הכנסת יואב קיש, נורית קורן, דוד ביטן, מכלוף מיקי זוהר, אורי מקלב, אלי כהן, ניסן סלומינסקי, יצחק וקנין, רוברט אילטוב**

472 - 563813