



כ"ג/תשרי/תשע"ו  
06/10/2015

חוזר מספר 5/2015

לכבוד  
יו"ר איגודים מקצועיים/יו"ר מרחבים  
מזכירי חטיבות  
מזכירי איגודים מקצועיים  
ראשי וועדים  
מחזיקי התיקים ומנהלי המחלקות

שלום רב,

**הנדון: עידוד והגברת תעסוקה של אנשים עם מוגבלות**

אבקש לעדכן כי ביום 5 באוקטובר 2015 הסתיימה השנה הראשונה מאז כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 25.6.2014 והורחב בצו הרחבה מיום 21.9.2014 בעניין ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.

בהמשך להוראות ההסכם וצו ההרחבה, החל מיום זה שיעור העובדים עם מוגבלות בגוף המעסיק 100 עובדים ומעלה לא יפחת מ-2%, על מנת שגוף זה יוכר כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור. החל מיום 5 באוקטובר 2016 שיעור זה יעלה ל-3%.

בהתאם להוראות ועדת המעקב מיום 1.10.2015 שנחתמה בין ההסתדרות לבין נשיאות הארגונים העסקיים, אדם עם מוגבלות לצורך יישום ההסכם הוא אדם עם מוגבלות כמשמעו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, השתניח - 1998, אשר מתקיימים בו אחד מאלה:

1. מוגבלותו הינה מוגבלות של 40% נכות ומעלה המוכרת ע"י המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנה או משרד הבריאות;
2. עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות;
3. הינו נכה צה"ל אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי משרד הביטחון.

בכבוד רב,  
אבי ניסנקורן  
יו"ר ההסתדרות

מצורפים:  
צו ההרחבה  
ועדת המעקב מיום 01.10.2015

העתק:  
מר אבי יחזקאל, יו"ר אגף ארגון במרחבים  
עו"ד קובי טריפטו, מנכ"ל ההסתדרות  
מר גייהאד עקל, מ"מ יו"ר האג"מ ויו"ר חדר מצב  
מר אלי בן גרא, סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
עו"ד אמיר ירון, סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
מר גיא שמחי, הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות  
עו"ד איריס ורדי, היועצת המשפטית לאג"מ  
עו"ד עינב קאבלה, רמ"ט יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל האג"מ

**ועדת מעקב**  
**מיום 1.10.2015**  
(העסקת אנשים עם מוגבלות)

בהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם ב- 25.6.14 (להלן: "ההסכם הקיבוצי") ובמטרה לקדם את ביצועו ולתת כלים בידי המעסיקים לביצוע ההסכם הקיבוצי, מעוניינים הצדדים לקבוע בוועדת מעקב זו הוראות ביצועיות אשר יחולו על מעסיקים ביישום ההסכם הקיבוצי, כדלקמן :-

1. על מנת להביא להגשמת תכלית ההסכם הקיבוצי, מסכימים הצדדים כי "אדם עם מוגבלות" לצורך יישום ההסכם הוא אדם עם מוגבלות, כמשמעו בחוק, אשר מתקיימים בו אחד מאלה :

- א. מוגבלותו הינה מוגבלות של ארבעים אחוזי (40%) נכות ומעלה המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנסה, או משרד הבריאות ;
- ב. עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות ;
- ג. הינו נכה צה"ל אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי משרד הביטחון ;

2. מעסיק אשר אינו עומד במכסה הקבועה בהסכם הקיבוצי להעסקת אנשים עם מוגבלות, יידרש להראות כי לעניין משרות פנויות או חדשות נקט בצעדים לשם העסקת אנשים עם מוגבלות כדלקמן :

א. קיים אצל המעסיק עובד הממונה כאחראי להעסקת אנשים עם מוגבלות.

ב. למעסיק תכנית שנתית בנושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלות. ככל שהמעסיק הינו חברה, התוכנית השנתית הובאה לאישור על ידי דירקטוריון המעסיק. תוכנית שנתית תכלול הוראות בדבר העדפת העסקתם או קידומם של אנשים עם מוגבלות שהם כשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד או למשרה.

ג. המעסיק פנה לשלושה גורמים שונים המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות, לשם קידום קליטת אדם עם מוגבלות לתפקיד הרלוונטי, והם: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, למרכזי תמיכה למעסיקים - מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות שבמשרד הכלכלה, ולאחד מהגורמים הבאים :

- שירות התעסוקה (הצדדים יפנו לשר הכלכלה לצורך קידום פעילות ייעודית בשירות התעסוקה להשמת אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה)
- אגף השיקום במשרדי הרווחה / הבריאות / הביטחון
- גופי השמה המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות
- שירות לעיוור
- פורטל "עבודה נגישה"

ד. מעסיק אשר אדם עם מוגבלות ביקש להתקבל לתפקיד אצלו ולא התקבל, יתעד בכתב הנימוקים לאי קבלת המועמד לעבודה, בכפוף להוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1988 ולחובת איסור הפליה כמפורט שם, וישמור תיעוד זה.

3. מעסיק שעשה הפעולות האמורות בתום לב יראו אותו כמי שפעל לקידום הייצוג ההולם.

4. ועדת המעקב מכוח ההסכם הקיבוצי בהרכב יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן, ויו"ר נשיאות הארגונים העסקיים, מר שרגא ברוש, תדון אחת לשנה בהוראות החלטה זו לצורך בחינה שוטפת של הדרכים לעודד ולקדם העסקת אנשים עם מוגבלות.


מוקם בזאת צוות היגוי מטעם הצדדים, בהרכב הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות וראש אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים מטעם המעסיקים, ולאחר התייעצות עם נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ועם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד הכלכלה, אשר יענה על שאלות שוטפות ויביאן במידת הצורך להחלטת ועדת המעקב.

**ולראייה באו הצדדים על החתום:**



---

הסתדרות העובדים הכללית החדשה



---

נשיאות הארגונים העסקיים



## צו הרחבה

### לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957<sup>1</sup>, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (להלן - ההסכם) שנחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ביום כ"ז סיוון תשע"ד (25.6.2014) ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים הוא 7027/2014 וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל מעסיק כהגדרת "מעביד" בסעיף 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998<sup>2</sup>, אך למעט:

מעסיקים המעסיקים פחות מ- 100 עובדים. ולעניין זה- בקרב מעסיק בענף הבניין, לא יימנו עובדים המועסקים במקצועות תפסנות, רצפות, בנאות, טיח, וברזל. ובקרב מעסיק בענף עבודה עונתי, מניין העובדים יבחן ב- 1 בינואר לפי ממוצע 12 חודשים אחרונים.

וכן לעניין הייצוג ההולם, יבואו במניין אנשים עם מוגבלות המועסקים בחצרי המעסיק, לצורך השמה בו, ומתקיימים יחסי עובד ומעביד בינם לבין המפעל המוגן, ובלבד שהעסקה באמצעות המפעל המוגן אינה עולה על שישה חודשים ושנקבע להם שכר שלא יפחת משכר מינימום מותאם וזכויות סוציאליות.

"מפעל מוגן" כמשמעותו בסעיף 17 א' לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

## תוספת

### ההוראות המורחבות

### מס' הסעיף

### בהסכם

## הגדרות

1. בצו זה:

"אדם עם מוגבלות" - כמשמעותו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות,

התשנ"ח - 1998.

"מעסיק" - מעסיק המעסיק 100 עובדים או יותר

"החוק" - חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63  
<sup>2</sup> ס"ח התשנ"ח, עמ' 152



2. "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות" כאמור בסעיף 9 לחוק יהא - בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור. בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור.

3. מעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי תעסוקת אנשים עם מוגבלות לשם יישום סעיף 2 לעיל וקידום הייצוג ההולם כאמור, ולמען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

4. אין בצו זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

התשע"ד, כ"א אלול  
(21 ספטמבר, 2014)

  
נפתלי בנט  
שר הכלכלה