

פרק 6

תעסוקה

אוגדן זכויות לילדים ובוגרים עם מוגבלות פיזית

איל"ן - איגוד ישראלי לילדים נפגעים (ע"ר) בשיתוף נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, והקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות, האוניברסיטה העברית

הזכויות לפי פרק זה מוענקות לאדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. ההגדרה כוללת אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר תפקודו מוגבל בשלה הגבלה מהותית בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

6.1. זכויות במקום העבודה להורים לילדים עם מוגבלות

★ מהי הזכות?

הורים או אפוטרופוסים לאדם עם מוגבלות קבועה רשאים להיעדר מעבודתם עד 18 ימים בשנה לצורך סיוע אישי לילדיהם. אם סיוע זה מחייב את היעדרות העובדים ממקום עבודתם, תהיה ההיעדרות על חשבון ימי המחלה של העובדים (או על חשבון ימי החופשה שלהם, על פי בחירתם).

! חשוב לדעת

הזכות אינה נוגעת דווקא להורה לילד קטין עם מוגבלות אלא לילדיהם של העובדים בכל גיל, כולל אדם בגיר עם מוגבלות.

במהלך ההיעדרות זכאים העובדים לקבל דמי מחלה (או תשלום דמי חופשה) בשיעור 100% משכרם החל מהיום הראשון להיעדרותם.

כמו כן עובדים זכאים להיעדר מעבודתם עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי לילדיהם, ללא ניכוי משכרם. היעדרות זו היא על חשבון המעסיקים, דהיינו ללא ניכוי ימי המחלה או החופשה של העובדים. אם נעדרו העובדים רק מחלק מיום העבודה, ינוכה ממכסת ימי המחלה שצברו רק אותו חלק מהיום ולא יום שלם. עובדים במשרה חלקית זכאים למספר שעות היעדרות שיחושב באופן יחסי להיקף משרתם.

העובדים יהיו זכאים להיעדר עד 18 ימים **נוספים** בשנה (סה"כ 36 ימי היעדרות) על חשבון ימי המחלה או החופשה ועד 52 שעות **נוספות** (סה"כ 104 שעות בשנה) ללא כל ניכוי מהשכר בכל אחד מהמקרים האלה:

1. בן הזוג של העובד (שכיר או עצמאי) לא נעדר מעבודתו לצורך ליווי והשגחה של האדם עם המוגבלות.
2. העובד הוא הורה עצמאי (הורה יחיד).
3. האדם עם המוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד.

נוסף על כך עובדים שיש להם ילד עם מוגבלות זכאים לזכויות מסוימות בעת שעת חירום. להרחבה בעניין זה, ראו סעיף 11.1, "היעדרות ממקום העבודה בשעת חירום".

מי זכאי?

1. הורים לאדם עם מוגבלות קבועה בכל גיל המגבילה את תפקודו הגבלה מהותית בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.
2. הורים במשפחת אומנה לאדם עם מוגבלות קבועה (בהתאם להגדרה שצוינה), בתנאי שההורים הביולוגיים או ההורים המאמצים של האדם עם המוגבלות לא מימשו את אותה זכות;
3. אפוטרופוסים לאדם עם מוגבלות קבועה, בהתאם להגדרה שצוינה לעיל, בתנאי שאין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות ואין אפוטרופוס אחר שניצל את זכותו להיעדרות.

חשוב לדעת

החוק עוסק בזכויות של הורים במקומות עבודה. לכן עמדת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא שהזכאות של אפוטרופוסים תקפה רק לאפוטרופוסים שבינם לבין הילדים יש יחסי הורות, כגון הורים ביולוגיים לילדים בגירים, הורי אומנה או בני זוג של ההורים הביולוגיים שקיבלו מינוי של אפוטרופוס, אך אינה חלה על אפוטרופוס אחר, כגון אחים או ילדים שמונו לאפוטרופוסים על הוריהם. הנושא טרם הוכרע בבית המשפט.

ניצד אפשר לממש את הזכות?

הזכאות להיעדר ממקום העבודה לצורך סיוע לילדים עם מוגבלות אינה מצריכה קבלת אישור מראש מהמעסיקים, שלא כהיעדרות לצורך ימי חופש. אם אפשר להודיע מראש על ההיעדרות לצורך סיוע אישי יש לעשות כן, ואם לא, יש להודיע בהקדם האפשרי, כפי שנעשה בכל היעדרות מפאת מחלה.

לצורך קבלת הזכויות על העובדים לספק למעסיקים אישור רופא כי הילד הוא אדם עם מוגבלות הזקוק לסיוע אישי, וכן הצהרה של ההורה בגין כל היעדרות. לצורך מימוש 18 הימים הנוספים ו-52 השעות הנוספות בשנה על העובדים לצרף אחת מההצהרות האלה: הצהרה על היותם הורה עצמאי (הורה יחיד); הצהרה שהאדם עם המוגבלות נמצא בחזקתם הבלעדית; הצהרה שבן הזוג לא מימש את זכאותו להיעדרות לצורך טיפול באדם עם המוגבלות.

⚠ חשוב לדעת

- 4) אין זכאות כאשר המוגבלות אינה קבועה, כלומר צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה לחזור. עם זאת במקרה כזה תיתכן זכאות להיעדר עקב מחלת ילד, בדומה לכל הורה אחר.
- 5) אסור למעסיקים לפטר עובדים שנעדרו מעבודתם במהלך התקופה שבה העובדים זכאים לקבל דמי מחלה. כמו כן אסור למעסיקים לפטר עובדים בשל היותם הורים לאדם עם מוגבלות, ופיטורים כאלה הם הפליה אסורה.
- 6) זכאות ההורים אינה מותנית במספר ילדיהם (לדוגמה, הורים שיש להם שני ילדים עם מוגבלות אינם זכאים להיעדר מספר כפול של ימים או שעות, לעומת הורים שיש להם ילד אחד עם מוגבלות).

🔍 למידע נוסף ראו את המדריך של נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: www.bit.ly/zchuyot_horim.

6.2. איסור הפליית אנשים עם מוגבלות בתעסוקה

★ מהי הזכות?

אסור למעסיק להפלות אנשים עם מוגבלות בעבודה בכל שלבי התעסוקה, לרבות מבדקי קבלה, תנאי העסקה, קידום, הכשרה, פיטורים, הטבות ותשלומים בקשר לפרישה מעבודה. אי-מתן התאמות לאדם הזקוק להן כדי לאפשר את העסקתו נחשב אף הוא הפליה (כמפורט בסעיף 6.4, "התאמות במקום העבודה לאנשים עם מוגבלות").

אסור לסרב לקבל אדם לעבודה מחמת מוגבלותו **אלא** אם המוגבלות אינה מאפשרת את ביצוע הדרישות המהותיות של התפקיד **אף לאחר** ביצוע ההתאמות. איסור ההפליה חל הן במגזר הציבורי הן במגזר הפרטי.

✔ כיצד אפשר לממש את הזכות?

אם המועמד לעבודה חש כי התנהלות המראיינים או המעסיקים מהווה הפליה על רקע המוגבלות, אפשר להבהיר למעסיקים את חובותיהם. אפשר אף לערב גורם פנימי במקום העבודה, כגון ממוני שוויון, אחראי תעסוקה או ממוני תעסוקה, אם ישנם. אפשר אף לערב גורם שיקומי, אם ישנו. אם המעסיקים לא שינו את התנהלותם, אפשר לפנות לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות או לייעוץ משפטי אחר.

חשוב לדעת !

- ◀ איסור הפליה, בשינויים המחויבים, חל גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות או נחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו. בני משפחה לעניין זה הם בן זוג, הורה או ילד. אף בן זוג של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה ייחשבו לבני משפחה לעניין זה, בתנאי שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם.
- ◀ זכות התביעה בנוגע לפגיעה בזכויות על רקע מוגבלות בתעסוקה מוגבלת לשלוש שנים.

6.3. חובת ייצוג הולם

כל מעסיק שיש לו 25 עובדים לפחות חייב לפעול לשילוב של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. לצורך כך המעסיקים יכולים לתת עדיפות לאנשים עם מוגבלות בקבלה לעבודה או בקידום כל עוד האדם עם המוגבלות עומד בדרישות התפקיד המהותיות.

למעסיקים מסוימים יש חובות מוגברות בהקשר זה.

6.3.1. חובת ייצוג הולם בגופים פרטיים

★ מהי הזכות?

על מעסיקים פרטיים שיש להם יותר מ-100 עובדים לפעול לעמידה ביעד הייצוג ההולם כך שלפחות 3% מהעובדים יהיו אנשים עם מוגבלות. כמו כן המעסיקים מחויבים למנות אחראיתעסוקה שתפקידו לפעול לתעסוקת העובדים עם המוגבלות ולשילובם במקום העבודה.

✓ כיצד אפשר לממש את הזכות?

מדובר בחובה שמוטלת על המעסיקים. עם זאת הצבעה על הפרת חובת הייצוג ההולם עשויה לחזק טענות בדבר הפליה במקום העבודה על רקע מוגבלות, כולל טענות הפליה בקבלה לעבודה ובמתן קידום.

6.3.2. חובת ייצוג הולם בגופים ציבוריים

★ מהי הזכות?

1. גוף ציבורי המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב למנות **ממונה תעסוקה** שתפקידו לקבל פניות של עובדים ושל המעסיקים בנושא ייצוג הולם, לפעול להגברת הערנות לייצוג הולם ולהכרת המידע הנוגע אליו וליישומו בקרב הממונים והעובדים ולתת ייעוץ והדרכה בדבר חובות המעסיקים בנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות.

2. מעסיקים ציבוריים גדולים (שיש להם 100 עובדים ויותר) חייבים לפעול לעמידה ביעד הייצוג ההולם כך שלפחות 5% מהעובדים יהיו אנשים עם מוגבלות של ממש.

✓ כיצד אפשר לממש את הזכות?

מדובר בחובה שמוטלת על המעסיקים. עם זאת הצבעה על הפרת חובת הייצוג ההולם עשויה לחזק טענות בדבר הפליה במקום העבודה על רקע מוגבלות, כולל טענות הפליה בקבלה לעבודה ובמתן קידום. נוסף על כך כאשר מדובר בגוף ציבורי המעסיק 25 עובדים לפחות, אפשר לדרוש מהמעסיקים למנות ממונה תעסוקה. כמו כן אפשר לפנות לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

👉 מי זכאי?

אדם עם מוגבלות של ממש (הגדרה הרלוונטית לייצוג הולם בגופים הציבוריים):

1. מי שהביטוח הלאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות קבעו שדרגת נכותם היא 40% לפחות.
2. מי שהביטוח הלאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות קבעו שדרגת נכותם היא 20%, ונוסף על כך זכאים לשיקום תעסוקתי מהמוסד לביטוח לאומי או ממשרד הביטחון או השתתפו בתוכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מטעם משרד הכלכלה והתעשייה.
3. מי שהוכרו זכאים לשכר מינימום מותאם לפי סעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
4. מי שמשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים הכיר בזכאותם לשירותי רווחה מחמת מוגבלותם.

4.6. התאמות במקום העבודה לאנשים עם מוגבלות

1.6.4. חובת התאמה של מקום העבודה ותנאייה לאדם עם מוגבלות

★ מהי הזכות?

על המעסיקים חלה חובה להתאים את מקום העבודה ותנאי העבודה לעובדים עם מוגבלות כדי לאפשר להם למלא את תפקידם. התאמות יכולות להיות למשל התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, התאמות פיזיות, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה ועוד. ייתכנו התאמות נוספות.

✓ כיצד אפשר לממש את הזכות?

האחריות לביצוע ההתאמות מוטלת על המעסיקים. עובדים עם מוגבלות הזקוקים להתאמות ומעוניינים בהן יפנו למעסיקיהם בבקשה לקבלן. כאשר ההתאמה המבוקשת אינה ברורה יפנו

העובדים לקבלת חוות דעת מרופא תעסוקתי או מגורם מומחה בתחום המגבלה. חשוב לבקש מהגורם נותן חוות הדעת לקבל פירוט שיאפשר הן למעסיקים הן לעובדים להבין באופן מעשי איך לבצע את ההתאמה המבוקשת.

⚠ חשוב לדעת

אנשים עם מוגבלות אינם מחויבים לחשוף את אופייה המדויק של המוגבלות על מנת להיות זכאים להתאמה, אך אם יתבקשו לעשות זאת, עליהם לפנות לרופא תעסוקתי לקבלת חוות דעת על אופי ההתאמה הדרושה, כאמור.

6.4.2. סיוע במימון התאמות של מקום העבודה ותנאייה לאדם עם מוגבלות

★ מהי הזכות?

המדינה משתתפת במימון התאמות בסביבת העבודה לעובדים עם מוגבלות. הזכאים הם מעסיקים פרטיים (שאינם מפעל מוגן) המעסיקים אדם עם מוגבלות בשליש משרה לפחות, למעט מי שמעסיקים לתקופה קצובה הפחותה מ-12 חודשים. סכום השתתפות המדינה במימון ההתאמות נקבע בהתאם לסוג ההתאמה וביחס למספר הכולל של העובדים.

✔ ניצד אפשר לממש את הזכות?

האחריות לבקש מימון התאמות מוטלת על המעסיקים, אך העובדים יכולים להביא את התקנות הנ"ל לידיעת המעסיקים. מעסיקים המעוניינים בהשתתפות המדינה בעלות ההתאמה יגישו בקשה למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, לפי הטופס המתאים: www.bit.ly/hatamot_masikim

פרטים למשלוח טופס הבקשה:

- בדואר אלקטרוני: hatamot@avoda.milgam.co.il;
- בדואר: רחוב הסיבים 49 פתח תקווה בניין 5, מילגם – לידי המחלקה למיצוי זכויות משרד העבודה והרווחה;
- בפקס: 073-3901099.

מרכז השאלת עזרים להתאמות – יד לתעסוקה שווה:

אפשר לשאול התאמות לתקופה מוגבלת (ואפשר לרכוש אותן בהנחה לאחר תום התקופה): www.bit.ly/YadLeTaasuka

6.5. שכר מינימום מותאם לאנשים עם מוגבלות

★ מהי הזכות?

ברירת המחדל היא כי אנשים עם מוגבלות המועסקים בשוק העבודה או מועמדים לעבודה זכאים **לכל הזכויות שכל עובד זכאי להן**, כולל שכר מינימום מלא.

עם זאת הדין מאפשר לקבוע שכר מינימום המותאם ליכולת העבודה של אנשים עם מוגבלות בעלי יכולת עבודה מופחתת רק בדרך המפורטת להלן, בהתאם להחלטת משרד העבודה והרווחה. המעסיקים אינם יכולים להחליט על כך בעצמם.

חשוב לציין כי אין בהכרח קשר בין שיעור הנכות של האדם כפי שנקבע בביטוח הלאומי או במשרד הביטחון לבין יכולתו למלא את תפקידו. לכן האבחון מבוצע במקום העבודה ונוגע לסביבת העבודה של העובדים.

אם נקבע כי יש לעובדים יכולת עבודה הפחותה מ-81%, המעסיקים יכולים לשלם להם שכר מינימום המותאם ליכולת העבודה שנקבעה, ואסור להם לשלם פחות מכך.

אם נקבעה יכולת עבודה הנמוכה מ-20%, ייקבע מעמדם של האנשים "משתקמים", ללא יחסי עובד-מעביד. קביעה של מעמד "משתקמים" מעוגנת בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007. נכון לפרסום אוגדן זה טרם חודשה הוראת השעה, ויש להתעדכן בנושא במטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה.

✓ כיצד אפשר לממש את הזכות?

אנשים עם מוגבלות שנראה כי יש להם יכולת עבודה מופחתת רשאים להגיש בקשה למשרד הרווחה לקביעת שכר עבודה המותאם ליכולת העבודה שלהם. את הבקשה רשאים להגיש העובדים, מיופי כוח מטעם העובדים או אפוטרופוס. מעסיקים **אינם** רשאים להגיש בקשה בעבור עובדים או מועמדים.

ⓘ חשוב לדעת

- 1) אסור למעסיקים להגיש בקשה לקביעת שכר מינימום מותאם.
- 2) אסור למעסיקים לשלם לעובדים שכר הנמוך משכר מינימום אלא בהתאם להחלטת משרד העבודה והרווחה בבקשה בהתאם להליך זה.
- 3) ממועד הגשת הבקשה לקביעת שכר מינימום מותאם ועד לקבלת החלטה אסור למעסיקים לשלם שכר הנמוך משכר מינימום, אלא בהתאם להסכמת העובדים או מיופי כוחם ובהתאם לשיעורים המוסכמים. אם יש הסכמה, ולאחר תקופה נקבעת יכולת עבודה המזכה את העובדים בשכר שונה מזה שהוסכם עימם, ישלימו המעסיקים או יפחיתו את השכר לעובדים בהתאם לשיעור שנקבע בגין התקופה שעברה (אלא אם הוגשה הבקשה עד 30 ימים מתחילת העבודה, ואז יחול השכר המותאם רק ממועד ההחלטה).

אם חל שינוי ביכולת העבודה של העובדים שנקבע להם שכר מינימום מופחת, העובדים יכולים להגיש בקשה למשרד הרווחה לשינוי ההחלטה המקורית או לביטולה.

להורדת טופס הבקשה: www.bit.ly/adj_wage.

6.6. זכויות משתקמים במפעל מוגן

כל האמור הוא בבחינת מידע ראשוני וכללי ואינו תחליף לייעוץ מקצועי או משפטי

המפעלים המוגנים או מסגרות תעסוקה מוגנת הם מסגרת תעסוקתית-שיקומית המיועדת לאנשים שאינם יכולים להשתלב בשוק העבודה החופשי באופן זמני או קבוע. מסגרות אלו מיועדות להעניק שירותי תעסוקה, שיקום והכשרה אגב פיתוח מסוגלות תעסוקתית בתחומי המיומנויות הרכות, הקניית הרגלי עבודה והכרת סביבת עבודה נורמטיבית.

עבודות שנעשות במסגרות של תעסוקה מוגנת: מיון, אריזה, עבודות דפוס וכריכה, נגרות, יצירת חפצי אומנות ועוד.

על המועסקים במפעלים המוגנים אין חלים נכון להיום חוקי המגן בדיני העבודה פרט למועסקים בחברת "המשקים". תחום התעסוקה המוגנת מוסדר בכמה נהלים. הנהלים הרלוונטיים לאנשים עם מוגבלות פיזית הם הוראה מס' 5.18 לתע"ס וספר למפעל מקדם תעסוקה.

★ מהי הזכות?

על מפעילי המסגרות המוגנות חלות כמה חובות היוצרות זכויות למועסקים, ולהלן עיקריהן:

1. קליטה במפעל, שיתוף בהליכי המיון והשיקום של המועסקים או מי מטעמם: הקבלה למפעל מוגן נעשית בהתאם להפניה מהמחלקות לשירותים חברתיים ועל פי החלטתה של ועדת קבלה, אשר צריכה להיערך בנוכחות המועסקים או נציגי המשפחה. עם הקליטה יש לחתום עם המועסקים על חוזה העסקה המפרט את תנאי ההעסקה וזכויות המועסקים.
2. אנשי הצוות במפעל: בכל מפעל צריכים להימצא מנהל מפעל, מדריך שיקומי, עובד סוציאלי, מרפא בעיסוק.
3. נסיעות: מועסקים שנקבעו להם 60% נכות ומעלה בניידות על פי קביעת ועדת הניידות, או אנשים עם מוגבלות או בעלי תעודת עיוור המתגוררים בקהילה, חסרי רכב ואינם מקבלים קצבת ניידות ואינם יכולים להשתמש בתחבורה הציבורית שימוש עצמאי עקב מוגבלותם יכולים לקבל מימון הסעות למפעל המוגן.
4. נגישות ובטיחות במפעל: על המפעל לעמוד בתקנות הבנייה ותכנון בתקנים של בטיחות וגהות ולהיות נגישים למועסקים.
5. שעות עבודה: שעות העבודה המוגדרות הן חמש שעות ביום, חמישה ימים בשבוע.
6. תשלום: כל מועסק ומועסקת זכאים לתשלום קבוע נוסף על תשלום גבי"ע (גמול ביצוע

עבודה), בהתאם לתפוקתם ולהכנסות המפעל.

7. הזנה: המפעל יספק ארוחת צוהריים חמה בחדר אוכל.
8. תוכנית שיקום: צוות המפעל צריך לכתוב תוכנית שיקום לכל מועסק ומועסקת בהתאם ליכולותיהם ולצורכיהם.
9. איתור והקניה של מיומנויות והרגלי עבודה: על צוות המפעל לאתר את המועסקים שיש להם יכולת להשתלב במידה זו או אחרת בשוק החופשי ולהעניק להם את הידע והכלים הדרושים לשם שילוב זה.
10. איתור אנשים היכולים לעבוד בשוק הפתוח. עידוד אותם אנשים והכנה שלהם לקראת המעבר.
11. מניעת הטרדה מינית: החוק למניעת הטרדה מינית חל על המועסקים במפעלים מוגנים. חוק זה מחיל על המעסיקים כמה חובות, לרבות מינוי אחראי לנושא הטרדות מיניות, פרסום דרך הגשת תלונה וטיפול ועוד.
12. סיום ההתקשרות: החלטה על סיום התקשרות מצד המפעל צריכה להתקבל במשותף עם מנהל המפעל, עובד סוציאלי מהמחלקה לשירותים חברתיים והמפקח על השירות לשיקום מקצועי תעסוקתי. טרם סיום ההתקשרות יש להזמין את המועסקים לשימוע ולאפשר להם להביא לשימוע אדם נוסף מטעמם, להשמיע את הטענות באוזני המועסקים ולאפשר להם להגיב עליהן לפני קבלת ההחלטה הסופית. על הצוות להודיע למועסקים על ההחלטה לפחות שבועיים מראש.

כיצד אפשר לממש את הזכות?

רוב הזכויות המנויות לעיל אמורות להינתן ללא כל פעולה מצד המועסקים, אך חשוב להכירן ולדעת מהן.

כדי לקבל מימון להסעות יש לפנות למחלקה לשירותים החברתיים ברשות המקומית שבה מתגוררים העובדים ולמסור לה אישור על אחוזי נכות בניידות (משרד הבריאות), אישור ממקום העבודה על מועד תחילת עבודה וסדירות ההגעה למסגרת ותלושים משלושת החודשים האחרונים.

6.7. שירותי שיקום מקצועי וסיוע בהשמה באגף השיקום במוסד לביטוח לאומי

אגף השיקום מטפל בשיקום מקצועי ובהשתלבות בשוק העבודה.

מי זכאי לשירות?

מבוטחים בביטוח הלאומי בני 18 ושלושה חודשים עד גיל פרישה העומדים באחד מהתנאים האלה:

1. מי שנקבעו להם לפחות 20% נכות על פי חוק נכות כללית;
2. מי שנקבעו להם לפחות 10% על פי חוק נפגעי עבודה;
3. נפגעי פעולות איבה;
4. בני זוג של נכים קשים שאינם ניתנים לשיקום מקצועי;
5. אלמנים ואלמנות;
6. הורים לילד נכה שנפטר.

נוסף על תנאים אלו הביטוח הלאומי צריך לקבוע כל זאת:

1. עקב השלכות תפקודיות הנובעות מנכותם העובדים אינם מסוגלים לחזור לעבודתם או לעבוד בעבודה מתאימה אחרת התואמת את השכלתם, כישוריהם וניסיונם התעסוקתי הקודם.
2. העובדים זקוקים להכשרה מקצועית כדי להשתלב בעולם העבודה.
3. העובדים מתאימים לשיקום מקצועי, ובסימום יוכלו להשתלב בעבודה מפרנסת בשוק העבודה החופשי.
4. מי שנקבעה להם נכות רפואית פחותה מ-65% יהיו זכאים לסיוע 12 חודשים, והביטוח הלאומי יכול להאריכו בנסיבות מיוחדות.

חשוב לדעת

שירותי השיקום בביטוח לאומי ניתנים ללא מבחני הכנסה.

◀ השירותים הניתנים

בכל סניף של המוסד לביטוח לאומי פועלת מחלקת שיקום, ועובדי שיקום - עובדים סוציאליים בעלי מומחיות בשיקום תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות - מלווים את המשתקמים לכל אורך תהליך השיקום.

תוכניות השיקום המקצועי מותאמות התאמה אישית וכוללות את הנושאים האלה:

1. **הכוונה וייעוץ תעסוקתי:** ליווי לבחירת מקצועי, אבחון תעסוקתי, אבחון להתאמת עמדת עבודה ואבחונים נוספים ככל הנדרש.
2. **תוכנית הכנה לתעסוקה ולרכישת השכלה:** מגוון תוכניות טרום-שיקום המקנות כלים ישימים הנדרשים בעולם העבודה, סדנאות העצמה ואסטרטגיות למידה, סדנאות להכרת שוק העבודה, סדנאות לפיתוח כלים ומיומנויות לחיפוש עבודה ולהשתלבות בעבודה, קורסים ליישומי מחשב, קורסים ללימוד עברית לעולים חדשים, השלמת 12 שנות לימוד, השלמת בגרויות, הכנה לפסיכומטרי, מכינות אקדמיות ועוד. לדוגמה, "מכינת צוותא" היא תוכנית המנגישה לצעירים עם מוגבלות פיזית קשה את שלב הכניסה ללימודים אקדמיים על ידי השתתפות בקורסים באוניברסיטה במעמד מיוחד ובליווי וחניכה בנושאים לימודיים וחברתיים. המכינה פועלת באוניברסיטת תל-אביב.
3. **הכשרה מקצועית ולימודי השכלה גבוהה:** במוסדות הלימוד וההכשרה שבקהילה.
4. **סיוע בחיפוש עבודה והשמה בעבודה:** סדנאות הכנה לעבודה והפניה לחברות השמה מהמובילות במשק.
5. **תשלומים נלווים לשיקום המקצועי:** שכר לימוד, דמי שיקום למי שאינם מקבלים קצבת נכות, השתתפות בשכר דירה, הוצאות נסיעה, הסעות מיוחדות אם הן נדרשות, מימון ספרים וציוד לימודי, מחשב ומימון הוצאות תמיכה והנגשה הנדרשות למימוש תוכנית השיקום: שיעורי עזר, תרגום לשפת סימנים, תמלול, שקלוט, חונכות, ליווי, הקראות. הסיוע המרבי ניתן לכל אדם על פי צרכי הייחודים במהלך תקופת השיקום.

◀ שירותים תומכים בזמן השיקום

- א. לימוד נהיגה לאנשים מוגבלים בניידות לצורך ביצוע תוכנית שיקום;
 - ב. הפעלת שירותי מתנדבים ארצי לליווי ותמיכה;
 - ג. פעילות קבוצתית:
- **תוכניות טרום-הכשרה** כגון השלמת השכלה, לימודי מכינה, הקניית מיומנויות תעסוקה;
 - **תוכניות מקדמות תהליך שיקום** כגון סדנאות העצמה ואסטרטגיות למידה;
 - **תוכניות הכשרה מקצועית או השכלה גבוהה;**
 - **תוכניות סיוע להשתלבות בעבודה**, כולל סדנאות הכנה לעבודה.

◀ כיצד מגישים תביעה?

יש להגיש טופס תביעה לשיקום מקצועי ולצרף את המסמכים המעידים על השכלת התובעים, על הכשרות מקצועיות שעברו ועל ניסיונם בעבודה (אפשר להדפיס את הטופס

ולמלא ידנית או למלא את הטופס ולשלוח אותו באתר המוסד לביטוח לאומי: www.bit.ly/shikumtbl. יש להגיש את התביעה למחלקת השיקום בסניף הביטוח הלאומי הסמוך למקום המגורים.

פקידי השיקום של המוסד לביטוח לאומי יעצו לפונים בבחירת מסלול לימודים ותעסוקה לאחר מפגש שייבחנו בו שאיפות הפונים, כישוריהם ומגבלותיהם.

6.8. תעסוקה מוגנת במנהל המוגבלויות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

★ מהי הזכות?

מנהל המוגבלויות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מציע לאנשים עם מוגבלויות אפשרויות תעסוקה על רצף תעסוקתי במרחב השירותים.

1. שיקום תעסוקתי במפעלים מוגנים

מפעלים המספקים שירותי שיקום ותעסוקה המותאמים לאנשים עם מוגבלות שלהם יכולת תעסוקתית מופחתת.

אוכלוסיית היעד: אנשים עם מוגבלות בני 21 ומעלה שלהם חסמים תעסוקתיים מורכבים.

השיקום כולל מתן מענה תעסוקתי והכנה ליציאה לתעסוקה בשוק חופשי, פיתוח מודלים של תעסוקה במפעל המוגן בקווי ייצור ויחידות עסקיות, נוסף על מענה תעסוקתי למזדקנים. בין היתר נכללים בשיקום מפעלים מוגנים מקדמי תעסוקה ומרכזי עבודה שיקומיים הפרוסים ברחבי הארץ.

להרחבה בדבר זכויות משתקמים בתעסוקה מוגנת ראו סעיף 6.6, "זכויות משתקמים במפעל מוגן".

2. שילוב תעסוקתי בקהילה

השמת אנשים עם מוגבלות מורכבת וקשה בליווי אינטנסיבי בשוק החופשי באמצעות ארגונים מומחים בהשמת אנשים בעבודה. תנאי העבודה הם יחסי עובד-מעביד בין הפונים לבין מקום התעסוקה ושכר מינימום מותאם בהתאם לקביעת משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

התוכנית כוללת הכנה וליווי אינטנסיבי כדי לסייע בקליטה במקום העבודה ובהישארות בו לאורך זמן:

א. מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים) תעשייתי – קבוצות עבודה בשוק פתוח. תוכנית המשלבת אנשים עם מוגבלויות בשוק פתוח בליווי תמיכות מותאמות הכוללות מדריכים מלווים. תוכניות ותמיכה ביציאה מהמפעלים המוגנים לתוכניות מעבר במפעלים

חברתיים רווחיים (מפעלי המח"ר), במפעלי עבודה שיקומיים תעשייתיים ובליווי והכנה לשוק החופשי לבוגרים ולמזדקנים;

ב. הכשרה והשכלה על רצף התעסוקה במכללות תעסוקתיות, כולל הכשרה מקצועית, מרכזים לחשיפה ולהכנה לשוק החופשי, job club (מכללות תעסוקתיות);

ג. אבחון וליווי לתעסוקה, הכנה לעולם התעסוקתי;

ד. מסגרת יומית המשלבת פנאי ותעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

3. מרכזי יום לבוגרים ולמזדקנים המשמשים חלופה לתעסוקה

מרכזי יום לאוכלוסייה עם מוגבלות מורכבת ובתפקוד נמוך שאינם תעסוקתיים וזקוקים לתמיכה יומית לשם הישארות בקהילה. אחריות לכל המסגרות היומיות לבוגרים ולמזדקנים שמטרתן מתן פתרון לשעות היום (חלופה לתעסוקה), הכוללות את מרכזי היום בקהילה "קבוצות טיפוליות שנמצאות במרכזי עבודה שיקומיים" ומרכזי יום לזקנים ולמזדקנים.

אוכלוסיית היעד: אנשים בני 21 ומעלה (במוגבלויות מסוימות בני 18 ומעלה) עם צרכים טיפוליים סיעודיים שהם נכים פיזיים קשים, על רצף האוטיזם בתפקוד קלסי בינוני-נמוך או אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עמוקה בתפקוד נמוך.

⚠️ חשוב לדעת

משרד העבודה והרווחה מפעיל תוכניות נוספות, כגון אלו:

◀ **מסייעים שיקומיים:** שירות אישי לבוגרים בתחום של ליווי וטיפול מיומנויות אישיות שמגמתו לסייע להם להגיע לעצמאות תפקודית מרבית.

◀ **מרכזים לחיים עצמאיים:** מרכזים רב-שירותיים קהילתיים שמנהלים אנשים עם מוגבלות למען אנשים עם מוגבלות ופועלים בארבעה תחומי ליבה: ייעוץ עמיתים; הכשרות לחיים עצמאיים; סדנאות לאביזרי עזר; פעולות למען קידום שינוי חברתי.

✓ כיצד אפשר לממש את הזכות?

יש לפנות ללשכות הרווחה ברשות המקומית.

🔍 מידע נוסף ראו באתר האינטרנט של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים: www.bit.ly/molsa3.

6.9. עוד תוכניות המסייעות לאנשים עם מוגבלות להשתלב במעגל העבודה

תעסוקה שווה

- ◀ **על התוכנית:** תעסוקה שווה מעניקה ליווי אישי, הכשרה מקצועית והשמה איכותית לעובדים עם מוגבלות ומאגדת ללא תשלום את כל אמצעי הסיוע בתחום זה, גם לעובדים וגם למעסיקים.
- ◀ **השירותים המסופקים בתוכנית:** ליווי מטעם אנשי מקצוע בתחום השילוב בתעסוקה כולל בניית תוכנית אישית המותאמת לצורכי העובדים, בירור התחום המומלץ, ליווי בהשתלבות בעבודה למהלך שנה, הפניה לסדנאות או להכשרה מתאימה לפי הצורך והשמה בעבודה המתאימה.
- ◀ **שירות התוכנית:** ניתן מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים. התוכנית מופעלת בפריסה ארצית באמצעות מומחים בתחום.
- ◀ **קהל היעד של התוכנית:** אנשים שהוכרו במוסד לביטוח לאומי בעלי 20% נכות רפואית ומעלה וטרם השתתפו בתוכנית.

◀ איך אפשר ליצור קשר ולברר פרטים נוספים?

בטלפון *3968 או 1-700-50-76-76;

באתר האינטרנט <https://taasukashava.org.il>

תעסוקה נתמכת

- ◀ **על התוכנית:** השירות נועד לשלב אנשים עם מוגבלות שילוב מיטבי בשוק החופשי כעובדים ביחסי עובד-מעביד המקבלים תנאים סוציאליים בהתאם למקובל במקום העבודה, ללא פגיעה בקצבת נכות (בהתאם לתנאי חוק לרון, 2009).
- ◀ **השירותים המסופקים בתוכנית:** יצירת תוכנית שיקום אישית וקבוצתית, רצף סדנאות מותאם לצורכי המשתתף, יצירת קבוצות הכשרה ליציאה לעבודה, אפשרות להכשרה פרטנית לפי הצורך, השמה במקום עבודה וליווי העובדים והמעסיקים במהלך שנה וחצי עד לשילוב העובדים במקום. נוסף על כך ניתנת עזרה בפיתוח אופק תעסוקתי ובניית קריירה הן במקום העבודה העכשווי הן בתמיכה בחיפוש תפקידים מתקדמים במקומות עבודה אחרים.
- ◀ **שירות התוכנית:** ניתן מטעם משרד הרווחה באמצעות ספקי שירות.
- ◀ **קהל היעד של התוכנית:** משתקמים עם המוגבלויות המפורטות להלן, בעלי מוטיבציה ומסוגלות להשתלב בשוק העבודה הפתוח.

◀ **תנאי הזכאות לתוכנית:**

- א. מי שנקבעו להם לפחות 40% נכות רפואית על רקע פיזי, חושי או קוגניטיבי.
- ב. המחלקה לשירותים חברתיים יכולה לאשר זכאות למי שנקבעו לו 20%-40% נכות רפואית עם חסמים מורכבים.
- ג. מי שמיצו את זכויותיהם באגף השיקום של המוסד לביטוח לאומי או נדחו על ידם.

⚠ **חשוב לדעת**

תנאי השיקום התעסוקתי לאנשים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית, אוטיזם ומוגבלות נפשית עלולים להיות שונים מהאמור לעיל.

- ◀ **ליצירת קשר ולקבלת פרטים נוספים:** לכניסה לתוכנית תעסוקה נתמכת או לשירותי שיקום תעסוקתי אחרים של משרד הרווחה יש לפנות למחלקה לשירותים חברתיים הקרובה.
- באתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים תוכלו למצוא את רשימת המחלקות לשירותים חברתיים ברחבי הארץ: www.bit.ly/sherutim.

תוכנית "מעגלי תעסוקה"

- ◀ **על התוכנית:** תוכנית מיוחדת שמטרתה לקדם את השתלבותם בעבודה של תובעי הבטחת הכנסה, לנתק את תלותם בקצבאות ולמנוע אבטלה עמוקה.
- ◀ **השירותים המסופקים בתוכנית:** התוכנית מציעה למשתתפים ליווי אישי וקבוצתי, מתן כלים, סיוע ותמיכה כדי שיוכלו להשתלב במהרה בשוק העבודה. התוכנית נפתחת בשני מפגשים אישיים עם מאמנים תעסוקתיים שמטרתם לבנות תוכנית השתלבות מיוחדת בשוק העבודה. המשתתפים ישולבו באחד ממסלולי הסדנאות, והן ייערכו פעמיים בשבוע. הסדנאות עוסקות בהכנה לחיפוש עבודה ובסיוע וליווי בחיפוש עבודה. כמו כן אחת לשבוע נערכת פגישה עם מתאמי ההשמה בלשכה, ובה יוצעו למשתתפים משרות מתאימות.
- ◀ **שירות התוכנית:** ניתן מטעם שירות התעסוקה בשיתוף עם ג'וינט ישראל – תב"ת.
- ◀ **קהל היעד של התוכנית:** תובעי הבטחת הכנסה עד גיל 55 (ועד בכלל) המתייצבים בלשכת התעסוקה.
- ◀ **תנאי הזכאות לתוכנית:** בני 55 לכל היותר התובעים הבטחת הכנסה ומתייצבים בלשכת התעסוקה.
- ליצירת קשר ולקבלת פרטים נוספים:** יש לפנות למתאמי ההשמה בלשכת התעסוקה הרלוונטית. הרישום לתוכנית נעשה אוטומטית בשירות התעסוקה בהתאם לעמידה בתנאי הקבלה לתוכנית.

- ◀ **על התוכנית:** תוכנית השמה מיוחדת שנועדה לסייע לדורשי עבודה המקבלים הבטחת הכנסה לשוב למעגל העבודה ולמצות את זכויותיהם.
- ◀ **השירותים המסופקים בתוכנית:**
 - א. פיתוח מסוגלות תעסוקתית עצמית כולל עיצוב חזון אישי, הצבת מטרות ואתגרים מותאמים, בניית תוכנית עבודה, היכרות עם שוק העבודה;
 - ב. שיפור מיומנויות תעסוקתיות כגון כישורי מחשב, עברית תעסוקתית, אנגלית, חשבון יישומי וכלכלת המשפחה;
 - ג. מיצוי זכויות;
 - ד. השמה וליווי במקום העבודה.השירות ניתן עד שמונה חודשים.
- ◀ **שירות התוכנית:** ניתן מטעם גשר – שירותי השיקום התעסוקתי של ישראל – בשיתוף שירות התעסוקה, משרדי הרווחה והבריאות והמוסד לביטוח לאומי.
- ◀ **קהל היעד של התוכנית:** מיועד למקבלי הבטחת הכנסה שיש קושי לשלבם בעבודה באמצעות הפניה ישירה לעבודה או באמצעות תוכנית "מעגלי תעסוקה" בעקבות הסמים מורכבים מתחום הבריאות הגופנית, הבריאות הנפשית או מתחום הרווחה.
- ◀ **תנאי הזכאות להשתתפות בתוכנית:** דורשי עבודה מקבלי הבטחת הכנסה אשר שירות התעסוקה הפנה לתוכנית.
 - הזכאים משתייכים לאחת האוכלוסיות האלה:
 - א. מי שוועדת השמה קבעה כי הם "קשי השמה";
 - ב. מי שוועדת כושר קבעה להם מוגבלות קשה או בינונית;
 - ג. מי שהמוסד לביטוח לאומי קבע שיש להם 20% נכות רפואית לפחות וגם ועדת כושר קבעה להם מוגבלות;
 - ד. מי שהשלימו שנה רצופה ומלאה בתוכנית מעגלי התעסוקה ולא השתלבו כלל בעבודה, בכפוף לבדיקה פרטנית של מנהל הלשכה;
 - ה. מי שדיווחו על בעיות מתחום הרווחה או מתחום בריאות הנפש, בכפוף לבדיקה פרטנית של מנהלי לשכה ואישור מנהלי התוכנית במחוז.

עבודה נגישה

- ◀ **השירותים המסופקים בתוכנית:** אתר אינטרנט המספק מידע על משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות ברחבי הארץ, מידע וכלים למציאת עבודה, תמיכה למעסיקים המבקשים לגייס עובדים עם מוגבלות ומידע מקצועי לנותני השירותים בתחום.
- ◀ **שירות התוכנית:** אתר הקימה השותפות הבין-מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, ומפעילים אותו חברת א"ח אשנב ואתר אביליקו.
- ◀ **איך אפשר ליצור קשר ולברר פרטים נוספים?**

באתר האינטרנט www.avodanegisha.org.il.

בטלפון 03-6013222

הכשרה מקצועית לצעירים עם מוגבלות המתנדבים לצה"ל

להרחבה בעניין זה ראו סעיף 8.3, "תוכניות לשילוב צעירים עם מוגבלות בצבא".