

## עובדים עם מוגבלות שפנו להתאמת שכר<sup>1</sup>: מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים

רונית נדיב

### על המחברת

ד"ר רונית נדיב, חוקרת במינהל מחקר תכנון וכלכלה במשרד התמ"ת. מתמחה בחקר שוק העבודה, בעובדים ובמסגרות הקשורות בהעסקה בלתי שגרתית.

---

<sup>1</sup> ע"פ תקנות שכר מותאם, התשנ"ב 2002 יכול אדם עם מוגבלות לפנות למשרד התמ"ת לצורך התאמת שכרו ליכולת העבודה. ע"פ התקנות, התאמת השכר צריכה להתבסס על אבחון יכולת עבודה הקובע מהי רמת ההפחתה ביכולת העבודה של הפונה להתאמת שכר. במהלך התקופה הצטברו במשרד התמ"ת כ – 700 פניות להתאמת שכר, הפונים הונחו לנהל מו"מ עם המעסיק עד למועד הפעלת השירות. משרד התמ"ת נערך להפעלת תקנות שכר מותאם במהלך הרבעון השני של שנת 2006.



5	עיקרי הדברים
11	רקע שיטה ונתונים
19	מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של עובדים עם מוגבלות
23	התמדה בעבודה של הפונים להתאמת שכר
31	מאפייני תעסוקה של עובדים עם מוגבלות אשר פנו בבקשה להתאמת שכר
32	ענף כלכלי ומשלח יד של הפונים להתאמת שכר
34	שעות וימי עבודה
36	התאמות במקום העבודה
39	נספחים
45	ביבליוגרפיה



## **עיקרי הדברים**

בשנת 2003 נאמד מספרם של אנשים עם מוגבלות בישראל בגילאי 20+ בכ – 400 אלף איש בדרגות שונות של חומרת מגבלה. סה"כ שיעור האנשים עם מוגבלות עומד על כ – 18% מכלל האוכלוסייה, מהם כ – 5% בעלי מוגבלות חמורה מאד<sup>2</sup>. הסקירה הנוכחית עוסקת בתת אוכלוסייה מקרב סה"כ אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, ומאפיינת אנשים עם מוגבלות אשר פנו להתאמת שכר במסגרת תקנות שכר מותאם.

התפיסה החברתית והשיקומית ביחס לאנשים עם מוגבלות שמה דגש על גישה אינטגרטיבית המעודדת שילובם בחברה ובשוק העבודה, מתוך ראיית האדם המוגבל כשווה לכל אדם אחר. תהליך הגברת השוויון וההכלה של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובתעסוקה בא לידי ביטוי בחקיקה, יישומה, ואכיפתה.

כך למשל במישור החקיקתי התווספו לחוק שכר מינימום תקנות שכר מותאם לאנשים עם מוגבלות (2002) הקושרות בין יכולת העבודה של העובד לשכרו ומאפשרות תשלום שכר הנמוך משכר מינימום. במישור היישומי ובהקשר למדיניות התעסוקה פועל משרד התמ"ת להפעלת התקנות העוסקות בתעסוקת אנשים עם מוגבלות (כגון: תקנות שכר מותאם, תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה) ובהפעלת פרויקטים ייעודיים לקידום התעסוקה באוכלוסיית היעד.

במטרה לקדם את שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשוק הפתוח, הוקם במשרד התמ"ת המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בניהולו של מינהל מחקר תכנון וכלכלה<sup>3</sup>. בשל הפיצול בין משרד הרווחה למשרד העבודה (כיום משרד התמ"ת) בשנת 2002 הוחלט על חלוקת עבודה בין שני המשרדים בתחום הטיפול באנשים עם מוגבלות. חלוקת העבודה בין שני המשרדים משקפת את הגישה הרווחת כיום בתחום השיקום של אנשים עם מוגבלות המדגישה את קיומו של רצף תעסוקתי הנע מתעסוקה במסגרת מוגנת במפעלים שהמדינה משתתפת בתיקצובם ועד לתעסוקה בשוק הפתוח במסגרת יחסי עבודה נורמטיביים. משרד התמ"ת פועל במישור התעסוקה בשוק הפתוח, בעוד שמשרד הרווחה פועל במישור התעסוקה המוגנת ושני המשרדים פועלים במקביל במישור התעסוקה הנתמכת.

<sup>2</sup> מתוך נתוני הסקר החברתי, למ"ס 2003.

<sup>3</sup> מינהל מחקר תכנון וכלכלה צפוי לטפל בתחום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות במהלך שלוש השנים הקרובות ולאחר מכן להעביר את תחום האחריות ליחידה ייעודית במשרד התמ"ת.

הסקירה הנוכחית מציגה ממצאים עיקריים על המאפיינים הסוציו – דמוגרפים ומאפייני התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אשר פנו למשרד התמ"ת בבקשה להתאמת שכר במסגרות תקנות שכר מותאם.

בסקירה מוצגים ממצאים משלושה תחומים עיקריים:

- א. מאפיינים המתארים את אוכלוסיית הפונים להתאמת שכר מינימום כגון: סוג המוגבלות וחומרת המוגבלות של הפונים להתאמת שכר, מאפיינים סוציו – דמוגרפים כגון: מגדר, אחוז עולים, אחוז נשואים, ומאפיינים השכלתיים של הפונים להתאמת שכר.
- ב. מאפיינים המתארים את התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, כגון: משלח היד והענף הכלכלי של הפונים, שעות עבודה וימי היעדרות, התאמות שבוצעו במקום העבודה.
- ג. השוואה בין מאפיינים של פונים עם מוגבלות אשר התמידו בעבודתם ועבדו בממוצע כשנה לאחר הפנייה לבין פונים עם מוגבלות אשר נשרו משוק העבודה במהלך שנה בממוצע מיום הגשת הפנייה.

הסקירה מבוססת על קובץ מנהלי של פונים למשרד התמ"ת בבקשה להתאמת שכר. נתוני הקובץ המנהלי נאספו בין השנים 2003-2004, והכילו מידע על כ – 400 פונים. בסוף שנת 2004 נערכו ראיונות טלפוניים עם כ – 220 פונים להתאמת שכר בהתבסס על נתוני הקובץ המנהלי במסגרת סקר של מינהל מחקר תכנון וכלכלה במשרד התמ"ת. סה"כ שיעור היענות לסקר עמד על 55%.

אין בנמצא במדינת ישראל נתונים על כלל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, אלא רק על מקבלי קצבת נכות<sup>4</sup>, כך שאין בידינו להעריך מבחינה סטטיסטית את מידת היציגות של נתוני הסקר ביחס לכלל האנשים עם מוגבלות.

המשך הדברים המובאים להלן מסכמים את ממצאי הסקירה:

### **א. מאפיינים סוציו דמוגרפים**

- 30% מכלל הפונים הנם בעלי מוגבלות נפשית, ואח"כ בסדר יורד מוגבלים שכלית, מוגבלים לוקומוטוריים (פיסיים), מוגבלים פנימית (בריאותית), מוגבלים חושית ובעלי לקות למידה<sup>5</sup>. לא קיים הבדל בין התפלגות המוגבלות ביחס למגדר הפונים.

<sup>4</sup> יש להדגיש כי לא כל האנשים עם המוגבלות זכאים לקצבת נכות.

- סה"כ אחוז הצעירים עד גיל 34 מקרב הפונים עומד על כ – 60%, אחוז זה פוחת בקרב בעלי מוגבלות פיסית ובריאותית (כלומר הלוקים במגבלות פיסית הם מבוגרים יותר) וגבוה יותר בקרב מוגבלות שכלית ובעלי לקות למידה (כלומר הלוקים במגבלה זו צעירים יותר).
- מרבית הפונים (כ – 55%) הנם בעלי 11-12 שנות לימוד, למעט מוגבלים שכלית המרוכזים באחוזים גבוהים גם ברמה הנמוכה של עד 8 שנות לימוד (35% מהמוגבלים שכלית). 18% מכלל הפונים הם בעלי השכלה גבוהה יחסית של למעלה מ – 13 שנות לימוד, אחוזים אלו אף גבוהים יותר בקרב מוגבלים פנימית (21%), ובקרב מוגבלים לקויי למידה (25%).
- רק 30% מבין הפונים מדווחים על מוגבלות חמורה מאד שבאה לידי ביטוי בקושי רב בתפקוד יומיומי עצמאי כתוצאה מהמגבלה. אחוז הסובלים ממוגבלות חמורה מאד משתנה בהתאם לסוג המוגבלות. לדוגמא, בקרב מוגבלים לוקומטורית 33% מדווחים על מוגבלות חמורה מאד, בעוד שבקרב לקויי למידה 25% מדווחים על מוגבלות חמורה מאד.

### **ג. התמדה בעבודה**

- כ – 70% מהפונים להתאמת שכר נמצאו עובדים לאחר שנה במוצע מיום פנייתם, בעוד ש – 30% מהפונים נשרו במהלך התקופה שחלפה מיום הגשת הבקשה ועד קיום הסקר. קיים מתאם מובהק בין חומרת המגבלה לבין מצב התעסוקה ( $r=0.3$ ), כך שאנשים עם מוגבלות חמורה נוטים יותר לפרוש משוק העבודה כעבור פרק זמן ממוצע של שנה מיום הגשת הבקשה להתאמת שכר.
- אחוז המתמידים (עבדו ביום הראיון במוצע שנה לאחר הגשת הבקשה להתאמת שכר) בתעסוקה משתנה מאד בהתאם לסוג המוגבלות. בקרב מוגבלים בעלי לקות למידה שיעור ההתמדה הינו הגבוה ביותר ועומד על כ – 90%, בעוד שבקרב בעלי מוגבלות לוקומטורית שיעור ההתמדה עומד על 50% בלבד, שיעור ההתמדה של מוגבלים נפשית עומד על כ – 60%.

<sup>5</sup> התפלגות מוגבלות הפונים בסקר דומה להתפלגות המוגבלות של מקבלי קצבת נכות בביטוח הלאומי.



- מבין ה"נושרים" (כ – 30% מכלל הפונים), 70% הפסיקו את עבודתם ביוזמת המעסיק (פיטורין) מסיבות כגון צמצומים במקום העבודה, סיום חוזה העבודה ופיטורין בשל בעיות בריאות. מאידך, אנשים עם מוגבלות אשר הפסיקו את עבודתם מרצון (התפטרות) עשו זאת בעיקר בשל בריאות או בשל תנאי עבודה ושכר נמוכים מאד ותחושה של יחס לא הוגן. סה"כ רק כ – 30% מבין סה"כ העובדים עם מוגבלות שהפסיקו את עבודתם (בין אם מרצון ובין אם לאו) עשו זאת בשל בעיות בריאות הקשורות למוגבלות מבלי להתחשב בגורם להפסקת העבודה.

### ג. מאפיינים תעסוקתיים

- מרבית הפונים עובדים בענפי התעשייה, ובענפי המסחר והשירותים - 40% בכל אחד מן הענפים הנ"ל. במגזר הציבורי מועסקים בממוצע פחות מ – 15% מסה"כ העובדים עם מוגבלות. בענפים "תחבורה אחסנה ותקשורת" ו"בנקאות ושירותים עסקיים" קיים ייצוג נמוך מאד של מועסקים עם מוגבלות.
- 70% מהפונים להתאמת שכר מועסקים במשלח יד של עובדים בלתי מקצועיים, וחלק נוסף ניכר מקרב הפונים מועסק במשלח יד של עובדים מקצועיים (כ – 14%). מבין כלל הפונים, מוגבלים שכלית הנם המרוכזים ביותר במשלח היד של עובדים "בלתי מקצועיים".
- שעות העבודה ליום של הפונים נמוכות בממוצע משעות העבודה היומיות בכלל המשק ועומדות על 6.5 שעות לעומת 7.8 שעות בהתאמה. לא נמצאו הבדלים גדולים בשעות העבודה הממוצעות ליום בקרב אוכלוסיית בעלי מוגבלות שונה. מרבית העובדים עם מוגבלות עובדים בין 25-30 שעות שבועיות (המוגדרת לרוב משרה חלקית), בהשוואה ל – 37-42 שעות שבועיות בקרב סה"כ העובדים במשק.
- 30% מסה"כ הפונים נעדרו מעבודתם במהלך ששת החודשים האחרונים. סה"כ קיימת שונות רבה באחוז העובדים הנעדרים מעבודתם הנעה בין 14% בקרב לקויי למידה לבין 55% בקרב מוגבלים בריאותית (מחלות פנימיות). אחוז בעלי מוגבלות נפשית אשר נעדרו במהלך ששת החודשים האחרונים עומד על 30%, זאת בניגוד לתפיסה הרווחת כי מוגבלים נפשית הנם המרבים ביותר להעדר ממקום העבודה.

- סה"כ בוצעו התאמות<sup>6</sup> במקום העבודה ל – 17.2% מהפונים. קיימת שונות בביצוע התאמות במקום העבודה לעובדים עם מוגבלות ביחס לסוג המוגבלות וחומריתה. בקרב מוגבלים נפשית בוצעו התאמות ל – 24% עובדים, וכך בסדר יורד – מוגבלים בעלי לקות למידה 21%, מוגבלים לוקומוטורית – 16% ומוגבלים שכלית ופנימית – 8% מהעובדים.
- סה"כ 49% מהפונים לוו על ידי חונך במקום העבודה. אחוז העובדים המלווים בחונך נע בין 36% בקרב מוגבלים לוקומוטורית ועד ל – 59% בקרב מוגבלים נפשית.

---

<sup>6</sup> ביצוע התאמות במקום העבודה – התאמת מקום העבודה ודרישות התפקיד לצרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות: הנחת רמפה לאדם המתנייד בכסא גלגלים; תוספת זמן במבחן קבלה לעבודה למועמדת עם לקות למידה; הגמשת שעות עבודה לעובד, אשר צריך לצאת לטיפולים מחמת מוגבלותו או מוגבלות ילדו, ועוד.

## **רקע שיטה ונתונים**

במרבית המדינות המפותחות קיימת הערכה כי לפחות 14% מהאוכלוסייה הם אנשים עם מוגבלות פיזית, שכלית או נפשית (OECD, 2003). בישראל בשנת 2003 נאמד מספרם של אנשים עם מוגבלות בכ – 400 אלף איש בדרגות שונות של חומרת מגבלה. סה"כ שיעור האנשים עם מוגבלות עומד על כ – 18% מכלל האוכלוסייה, מהם כ – 5% בעלי מוגבלות חמורה מאד<sup>7</sup>.

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות הנה הטרוגנית מאד במאפייניה על פני היבטים רבים, ביניהם סוג המוגבלות וחומרתה, זכאות לקבלת קצבת נכות, מאפייני הון האנושי והתעסוקה ועוד. מתוך נתוני ה – OECD על אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות עולה כי בקרב סה"כ האנשים בעלי מוגבלות שיעור התעסוקה יחסית נמוך, ואחוז העניים יחסית גבוה (OECD, 2003). בישראל, שיעור התעסוקה של סה"כ אנשים עם מוגבלות עומד במוצע על 40% בהשוואה ל – 60% בקרב כלל האוכלוסייה. בקרב מקבלי קצבת נכות שיעור התעסוקה נמוך במיוחד ועומד על 12% (גורדון, 2003).

במדינות המפותחות נוקטים בשנים האחרונות תוכניות לשיפור מצבם של אנשים עם מוגבלות ושילובם בקהילה בכלל ובתעסוקה בפרט. לתוכניות מסוג זה שתי מטרות עיקריות: האחת, שילובם של מוגבלים בחברה ובשוק העבודה כגישה אינטגרטיבית המעודדת שילוב פרט מוגבל בחברה על אף מוגבלותו מתוך ראיית האדם המוגבל כשווה לכל אדם אחר בחברה, על אף היותו בעל צרכים מיוחדים; השנייה, הבטחת הכנסה שוטפת ומספקת המאפשרת רווחת חיים נאותה (דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005).

תהליך הגברת השוויון וההכלה של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובתעסוקה מתנהל בשני מישורים: מישור חקיקתי ומישור הסדרי תעסוקה. בהיבט החוקי נמצא כי קיימים הבדלים גדולים בהתפתחות החקיקה שנועדה להבטיח שוויון זכויות ואי אפליה של אנשים עם מוגבלות. במדינות האנגלו – סכסיות קיימת חקיקה נרחבת להבטחת שוויון הזדמנויות ואי אפליה באמצעות מערכת חוקים **הוליסטית** של מניעת אפליה של אנשים עם מוגבלות. במדינות מערב אירופה, מניעת אפליה של אנשים עם מוגבלות אינה מתבססת על מערכת

<sup>7</sup> מתוך נתוני הסקר החברתי, למ"ס 2003.

חוקית אחת אלא על מארג חוקים שונים המתייחסים לזכויות ולצרכים הייחודים של אנשים עם מוגבלות. במילים אחרות, הגישה החוקית האחת נועדה להבטיח את שילובו של האדם עם המוגבלות בחברה בתחומי חיים שונים (וכמובן בתעסוקה) ולמנוע אפליה, בעוד שהגישה החוקית השנייה נותנת מענה לצרכים הייחודים של האוכלוסייה של האנשים עם המוגבלות ואינה מתמקדת בהיבטי ישירים של שילוב האדם עם המוגבלות בחברה ובמניעת אפליה. על אף שונות זו ניתן לסכם ולומר כי בכל המדינות המערביות הורחבה המערכת הרגולטיבית בתחום של אנשים עם מוגבלויות, כך שנחקקו חוקים (בין אם ייעודים ובין אם לאו) העוסקים בשילוב האדם עם המוגבלות בחברה בכלל ובתעסוקה בפרט (ראה לדוגמה ה- ADA האמריקאי).

בישראל, בדומה למדינות האנגלו סכסיות, המערכת הרגולטיבית ביחס לאנשים עם מוגבלות היא הוליסטית. חקיקתו של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998 (להלן חוק השוויון) העוסק בשילובו של האדם עם המוגבלות בתחומי חיים שונים, מסמל שלב נוסף בתהליך של שינוי בגישה החברתית כלפי אנשים בעלי מוגבלות. חוק השוויון מבוסס על עקרון יסוד אשר לפיו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם, ועל עקרון כבוד הבריות.

במישור התעסוקתי, קיימת תמימות דעים בקרב חוקרי מדיניות שיקום מוגבלים באשר לתרומתה של העבודה לשילובם של אנשים מוגבלים בחברים שווים בחברה כמו גם לגבי תרומתה לקידום עצמאותם הכלכלית והקטנת הוצאות המדינה (רימרמן וכץ, 2004). כתוצאה מכך השילוב בשוק העבודה ובעיקר בשוק העבודה החופשי<sup>8</sup> הינו בין התחומים העיקריים בהם מושם דגש בהקשר של שילוב מוגבלים בחברה במטרה להגביר שוויון ושוויון הזדמנויות (ראה לדוגמה תוכניות השמה בעבודה של משרד העבודה האמריקאי). במרבית המדינות המפותחות ננקטו מארג כללי מדיניות במטרה לעודד את מציעי העבודה עם מוגבלות להשתלב בתעסוקה מחד, ומאידך לתמרץ מעסיקים מבקשי עבודה לשלב לשורותיהם עובדים עם מוגבלות (OECD, 2003; BLS, 2005). אולם הצלחתן של תוכניות אלו עדיין הנה חלקית מאד, כך ששיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נותרו עדיין נמוכים מאד בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות (OECD, 2003).

<sup>8</sup> להבדיל משוק העבודה הנתמך או המוגן.

בישראל מופקדים גופים מוסדיים רבים על שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. בין גופים אלו ניתן למנות את משרד הרווחה, משרד הבריאות, משרד הביטחון, המוסד לביטוח לאומי, ועמותות שונות. המוסד לביטוח לאומי מטפל בכלל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות מקבלי קצבת נכות, בעוד שהמשרדים הייעודיים מטפלים באוכלוסיות ע"פ מוגבלות. לדוגמא, משרד הבריאות מטפל בבעלי מוגבלות נפשית, בעוד שמשרד הרווחה מטפל בבעלי מוגבלויות שאינן נפשיות כגון מוגבלות לוקומוטורית, מוגבלות חושית, ופיגור. בנוסף פועלות עמותות ייעודיות לטיפול בבעלי מוגבלות שמיעה, ראייה ועוד. ביזור הטיפול באוכלוסיית אנשים עם מוגבלות מקשה לעיתים על תיאום הטיפול באדם המוגבל ובהקשר התעסוקתי עשוי אף לפגוע בעקרון הרצף<sup>9</sup> הדוגל בניוד תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות הנע בין מסגרות תעסוקה מוגנות לתעסוקה בשוק הפתוח. זאת ועוד, למשרדי הממשלה הייעודיים העוסקים באנשים עם מוגבלות אין אחריות ישירה על שילוב אוכלוסיית היעד בתעסוקה בשוק הפתוח.

במטרה לאגד את העיסוק במדיניות התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשוק הפתוח, הוקם במהלך שנת 2005 המטה לשילוב וקידום אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, לצד מינהל מחקר תכנון וכלכלה במשרד התמ"ת.

מטרתו של מטה זה הינו לקדם את נושא התעסוקה עבור אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות על ידי העלאת שיעורי התעסוקה של עובדים עם מוגבלות בשוק העבודה הפתוח, הגברת השוויון התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות, והעלאת רמת החיים וההכנסה מעבודה של עובדים עם מוגבלויות.

בבסיס עבודתו של המטה עומד עקרון השוויון כנגזר מחוק השוויון לאנשים עם מוגבלויות, המתווה שלושה עקרונות עבודה מנחים:

1. זכות כל אדם לקבל החלטות ביחס לחייו.
2. זכות כל אדם להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה.
3. זכות כל אדם למענה הולם לצרכים מיוחדים.

<sup>9</sup> עקרון הרצף התעסוקתי ביחס לאנשים עם מוגבלות קובע כי יש לאפשר לעובדים עם מוגבלות לנוע על פני רצף של אפשרויות תעסוקה הנע מתעסוקה מוגנת המשמשת כמסגרת שיקומית מכינה לקראת תעסוקה נתמכת המלווה בחונך, ולקראת תעסוקה נורמטיבית בשוק הפתוח.

בהקשר התעסוקתי עקרונות אלו מתורגמים לעקרונות הבאים:

1. לעובד בעל מוגבלות זכות לבחור את אופן ומידת השתלבותו בתעסוקה.
2. לעובד בעל מוגבלות זכות שווה במימוש הזדמנויות תעסוקה.
3. יש לפעול לניסוח תוכניות ייעודיות להסרת חסמי תעסוקה של עובדים עם מוגבלויות תוך מתן פתרון הולם לצרכים המיוחדים של עובדים עם מוגבלויות במקומות העבודה.

לשם קידום העקרונות התעסוקתיים אשר התווה המטה לשילוב וקידום אוכלוסיית האנשים עם מוגבלויות, פועל המטה במספר חזיתות:

1. יצירת תרבות של מחויבות מצד הממשלה להעסקת אנשים עם מוגבלות באמצעות הקצאת משאבים הדרושים להסרת חסמי תעסוקה של עובדים עם מוגבלות. בהקשר זה מתרכזים מאמצים לניסוח תקנות בנושא ביצוע התאמות במקום העבודה במימון הממשלה, וניסוח מכרזים להפעלת תקנות שכר מינימום מותאם.
2. פיתוח תוכנית לעידוד קליטה בעבודה של אנשים עם מוגבלות, תוך מתן אפשרויות להעצמת ההון האנושי של האדם עם המוגבלות במטרה להגביר את יכולת ההשתלבות בתעסוקה בתחומים מגוונים.
3. פיתוח תוכניות תעסוקתיות המעודדות מעבר בין מצבי תעסוקה שונים ובעיקר נIOD על פני רצף תעסוקתי מתעסוקה מוגנת ועד לתעסוקה בשוק הפתוח.

הסקירה הנוכחית הנה נדבך ראשון במסגרת תוכנית המחקר של המטה לשילוב וקידום אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות במשרד התמ"ת. כאמור המידע הקיים בישראל אודות אנשים עם מוגבלות בכלל ובהקשר התעסוקתי בפרט הינו יחסית מצומצם (ראה לדוגמא: גורדון 2000; 2003; 2005). הסקירה הנוכחית מהווה ניסיון להעשיר את המידע אודות התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בהתבסס על מאגר נתונים ייחודי אשר נבנה במשרד התמ"ת (ראה פירוט בפרק נתונים ושיטה).

**מטרות ומבנה הסקירה**

- תיאור ואפיון הרקע הסוציו דמוגרפי של עובדים עם מוגבלות. בהקשר זה מוצגים מאפייני הון האנוש ומאפייני וחומרת המוגבלות של עובדים עם מוגבלות.
- בחינת מאפייני התעסוקה של אוכלוסיית עובדים עם מוגבלות וניתוח הבעיות עולות ממאפיינים אלו. בין המאפיינים הנבחנים: משלח יד וענף כלכלי, שעות עבודה והיעדרות מהעבודה וכו'. הניתוח עורך בהמשך הבחנה בין מאפייני עובדים עם מוגבלות העובדים כיום לבין עובדים עם מוגבלות אשר פרשו מעבודתם במהלך 18 החודשים האחרונים.

המשך הסקירה בנוי כדלקמן: הפרק השני מציג מקור הנתונים ומפרט את שיטת המחקר, הפרק השלישי דן במאפיינים הסוציו דמוגרפיים של עובדים עם מוגבלות, הפרק הרביעי בוחן את מאפייני התעסוקה של עובדים עם מוגבלות ומתמקד בהבחנה בין עובדים המתמידים בעבודתם בהשוואה לעובדים שנשרו מעבודה במהלך התקופה.



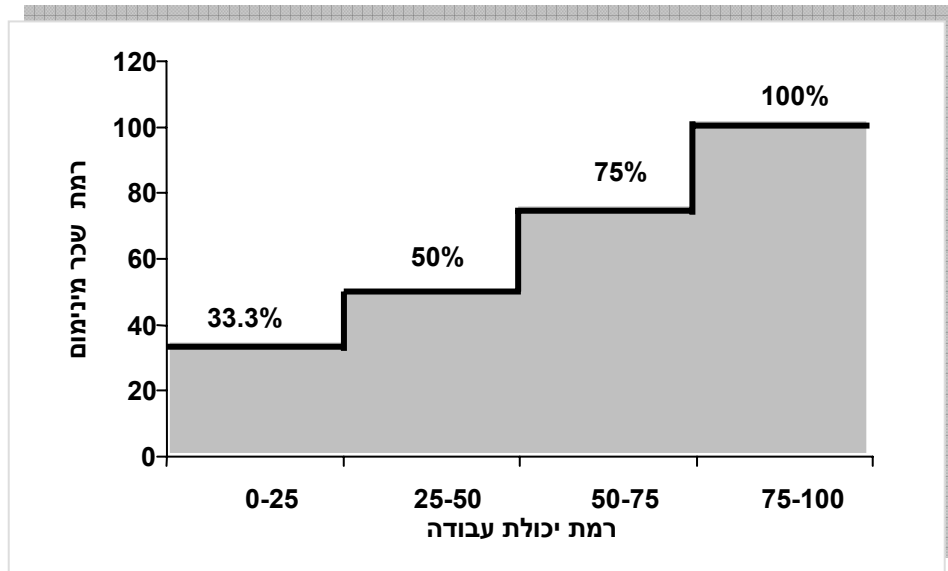
לא קיים במדינת ישראל מאגר נתונים מקיף וכולל על אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות במדינת ישראל (דו"ח ועדת לרון, 2005; דו"ח מבקר המדינה 52ב'10). העדר מאגר נתונים מסוג זה מקשה על אפיון אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, וקביעת חלופות למדיניות על בסיס מידע זה.

במהלך השנים 2003-2004 נצברו במשרד התמ"ת פניות של עובדים עם מוגבלות אשר ביקשו להפחית את שכרם לפי תקנות שכר מינימום, התשס"ב 2002 (ראה נספח ב'). תקנות שכר מינימום מותאם מתווספות לחוק שכר מינימום ומקנות את האפשרות להפחתת שכר המינימום במקרים בהם יכולת העבודה של העובד בעל המוגבלות נמוכה מיכולת העבודה של עובד שאינו בעל מוגבלות המבצע עבודה דומה. ע"פ התקנות המנכ"ל רשאי לקבוע דרגת שכר הנמוכה משכר המינימום במקרים בהם השתכנע כי יכולת העבודה של העובד בעל המוגבלות הנה מופחתת. תהליך בחינת יכולת העבודה של הפונה צריך להתבצע על ידי איש מקצוע מתחום האבחון התעסוקתי ובמקום העבודה של הפונה. היה והפונה לא עובד והינו מועמד לעבודה, יש לבצע אבחון כאמור במקום עבודתו העתידי. יש להדגיש כי רק העובד בעל המוגבלות או אפוטרופוס של עובד בעל מוגבלות רשאי להגיש בקשה להפחתת שכר כאמור בתקנות שכר מינימום מותאם. תהליך הפחתת השכר, והתאמתו ליכולת העבודה של העובד בעל המוגבלות עשוי להוות תמריץ להעסקת עובדים עם מוגבלות בקרב מעסיקים, בשל הניסיון ליצור הלימה (ולוא חלקית) בין רמת התפוקה לבין השכר המשולם.

בתקנות שכר מינימום מותאם קבועות ארבע רמות שכר המופחתות משכר המינימום בהתאם ליכולת העבודה של עובד בעל מוגבלות:

---

<sup>10</sup>מידע על אנשים עם מוגבלות קיים עבור מקבלי קצבאות נכות בפרסומי המוסד לביטוח לאומי. יש להדגיש כי לא כל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות זכאית לקצבת נכות.



כאמור במשרד התמ"ת הצטברו 400 בקשות להתאמת שכר של עובדים עם מוגבלות בין השנים 2003 ו- 2004. בהתבסס על אוכלוסיית פונים זו, נידגמו בסוף שנת 2004 כ- 220 נבדקים להם הוצגו מגוון שאלות בנושאי תעסוקה ושכר (את שאלון הסקר ניתן למצוא באתר האינטרנט של משרד התמ"ת – [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il)). סה"כ שיעור היענות לסקר זה עמד על 55% מתוך 400 פניות של בקשה להתאמת שכר. מאחר ובניית קובץ הפונים להתאמת שכר מבוסס על פניות שהצטברו במשרד התמ"ת במשך שנתיים חלק מהפונים נפלטו במהלך הזמן משוק העבודה. הפרק הראשון אינו מבחין בין פונים להתאמת שכר אשר לא עבדו ביום הראיון (להלן עובדים בעבר) לעומת עובדים עם מוגבלות אשר עדיין עבדו בעת הראיון (להלן עובדים כיום), הפרק החמישי בסקירה מוקדש להשוואה זו.

הנתונים נאספו באמצעות ראיונות טלפוניים אשר נמשכו בממוצע כחצי שעה. במקרים בהם האדם עם המוגבלות לא יכול היה לקחת חלק בראיון הטלפוני, רואיון תחתיו בן משפחה המתגורר עמו. יש לציין כי מדגם זה אינו מייצג בהכרח את אוכלוסיית כלל האנשים עם מוגבלות במדינת ישראל, אלא רק את אוכלוסיית המוגבלים אשר פנו למשרד התמ"ת בבקשה להפחתת שכר. יחד עם זאת, להערכתנו מדגם זה יכול לספק תמונת מצב טובה לגביי סה"כ אוכלוסיית עובדים עם מוגבלות בעלי יכולת עבודה מופחת.

**מאפיינים סוציו דמוגרפים של עובדים  
עם מוגבלות**

לוח 1 מציג את התפלגות הפונים להתאמת שכר (להלן פונים)<sup>11</sup> לפי סוג המוגבלות. מתוך לוח זה עולה כי 30% מכלל הפונים הנם בעלי מוגבלות נפשית, ואח"כ בסדר יורד מוגבלים שכלית, מוגבלים לוקומוטוריים (פיסיים), מוגבלים פנימית (בריאותית), מוגבלים חושית ובעלי לקות למידה. התפלגות הפונים לפי סוג מוגבלות ומגדר מלמדת כי קיים דמיון רב בין גברים ונשים בהתפלגות המוגבלות.

לוח 1 – הפונים להתאמת שכר לפי סוג המוגבלות<sup>12</sup> ומיגדר, באחוזים מסה"כ

סוג המוגבלות	סה"כ	גברים	נשים
סה"כ	100%	100%	100%
נפשית	30.0	30.2	29.9
שכלית	17.4	15.9	19.5
לוקומוטורית	16.0	15.1	17.2
פנימית <sup>13</sup>	14.6	16.7	11.5
חושית	4.2	3.2	5.7
לקות למידה	16.9	18.3	14.9

לקוח מתוך: סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

מקרב הפונים בבקשה להתאמת שכר, קיים ייצוג יתר לגברים בדומה גם בקרב מקבלי גמלת נכות כללית ע"י המוסד לביטוח לאומי (לא מוצג כאן). ייצוג יתר זה אף מתחזק בקרב מוגבלות ספציפיות כגון מוגבלות בריאותית (מחלות פנימיות) ולקות למידה.

אחוז הצעירים עד גיל 34 מקרב סה"כ הפונים עומד על כ- 60%. אחוז הצעירים קטן בקרב בעלי מוגבלות פיסיית ובריאותית (כלומר הלוקים במגבלות פיסיית הם מבוגרים יותר) ועולה בקרב בעלי מוגבלות שכלית ובעלי לקות למידה (כלומר הלוקים במגבלה זו צעירים יותר). יתכן שההסבר להבדלים אלו טמון הן בגידול הנטייה לאבחון מוקדם של לקויות למידה

<sup>11</sup> התפלגות סוג המוגבלות בקרב מקבלי קצבת נכות דומה מאד לזו של אוכלוסיית הפונים להתאמת שכר.

בנוסף, למעלה מ- 80% מהפונים להתאמת שכר מקבלים גמלת נכות כללית מהביטוח הלאומי

<sup>12</sup> להגדרות על סוגי מגבלות ראה המוסד לביטוח לאומי [www.noi.gov.il](http://www.noi.gov.il)

<sup>13</sup> מחלות פנימיות כגון: סרטן, מחלות לב ועוד.

בשנים האחרונות (הגברת המודעות והקטנת הסטיגמה החברתית בחשיפת מוגבלות כזו). הסבר נוסף להבדל בין לשיעור הנמוך יחסית של צעירים בקרב בעלי מוגבלות פיסית ובריאותית נובע מהמתאם הקיים בין גיל לבין מוגבלות פיסית ובריאותית. אחוז הנשואים באוכלוסיית הפונים נמוך מאד ונע בין כ - 8% (מוגבלים שכלית) ל - 26% (מוגבלים נפשית) בהשוואה לממוצע של כ - 70% נשואים בסה"כ האוכלוסייה בגילאי העבודה (לא מוצג כאן). מכאן נגזר שבמרבית המקרים מוגבלים הפונים להתאמת שכלית אינם חיים עם בן זוג המשתתף בכלכלת משק הבית, אלא חיים בגפם (8.1% מכלל המדגם) או עם בני משפחה אחרים כגון הורים (59.3% מכלל המדגם). בהמשך לכך, אחוז הפונים שלהם ילדים נמוך מאד ונע בין 5% (מוגבלים שכלית) ל - 31% (מוגבלים נפשית). המתאם בין אחוז הפונים הנשואים לאחוז הפונים שלהם ילדים גבוה מאד, כלומר שיעור ההורים היחידים באוכלוסיית הפונים להתאמת שכלית נמוך.

אחוז העולים מ - 1990 ואילך (בעיקר עולים מחבר העמים) נמוך יחסית בקרב כלל הפונים להתאמת שכלית ולקומוטורית. יש להדגיש כי אין בידינו נתונים על הלאום של פונים להתאמת שכלית, כך שלא ניתן לבחון את השפעת הלאום על ביחס לפנייות להתאמת שכלית.

**לוח 2: מאפיינים סוציו-דמוגרפים של הפונים להתאמת שכלית לפי סוג מוגבלות**

אוכלוסיות, באחוזים מסך הקבוצה					
גברים	עד גיל 34	נשואים	עם ילדים	עולים <sup>2</sup>	
59.9	62.9	16.8	.19	5.4	<b>סך הפונים להתאמה</b>
59.4	54.7	26.6	31.3	3.1	<b>נפשית</b>
54.1	75.7	8.1	5.4	10.8	<b>שיכלית</b>
55.9	41.2	17.6	26.5	8.8	<b>לוקומוטורית</b>
67.7	54.8	16.1	22.6	0.0	<b>פנימית</b>
63.9	91.7	8.3	5.6	5.6	<b>לקות למידה</b>
53.6	43.3	67.1	76.3	18.7	<b>סך האוכלוסייה<sup>1</sup> בישראל</b>

(1) לקוח מתוך סקר כ"א, למ"ס 2004. (2) משנת 1990+

לקוח מתוך: סקר פונים להתאמת שכלית 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

## מאפיינים סוציו דמוגרפים של עובדים עם מוגבלות

מרבית הפונים להתאמת שכר (כ – 55%) הנם בעלי 11-12 שנות לימוד, למעט מוגבלים שכלית המרוכזים באחוזים גבוהים גם ברמה הנמוכה של עד 8 שנות לימוד (35% מהמוגבלים שכלית). 18% מכלל הפונים הם בעלי השכלה גבוהה יחסית של למעלה מ – 13 שנות לימוד, אחוזים אלו אף גבוהים יותר בקרב מוגבלים פנימית (21%), ובקרב מוגבלים לקויי למידה (25%). ממצאים אלו יכולים לרמז על יכולת השתלבות טובה של מוגבלים לתעסוקה בכלל, ועל יכולת להשתלב במקומות עבודה כעובדים שווים לכל דבר בפרט.

### לוח 3: מאפייני השכלה של הפונים להתאמת שכר לפי סוג המוגבלות

סוג המוגבלות	שנות לימוד					% שקיבלו תע' סיום בחינוך מיוחד
	סה"כ	עד 10	11-12	+13	ממוצע	
סך האוכלוסיה <sup>1</sup>	100%	13.5	34.7	51.9	13.0	- -
סה"כ פונים להתאמת שכר	100%	27.6	54.1	18.2	11.5	18.0
נפשית	100%	22.5	60.4	16.7	11.3	1.6
שיכלי	100%	42.3	38.5	19.2	11.3	51.6
לוקומוטרי	100%	37.7	51.7	10.3	11.1	20.7
פנימית	100%	25.0	53.6	21.4	11.6	14.3
לקות למידה	100%	14.3	60.7	25.0	10.8	22.9

(1) לקוח מתוך סקר כ"א, למ"ס 2004.

\*בקרב מוגבלים שכלית +13 שנות לימוד ומעלה מציינים לימודים במסגרות חינוכיות מיוחדות הנמשכות מעבר

ל – 12 שנים. מסגרות החינוך המיוחד נמשכות בד"כ עד גיל 21.

לקוח מתוך: סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

**התמדה בעבודה של הפונים להתאמת שכר**

סה"כ שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נמוך מאד בהשוואה לכלל האוכלוסייה, ושיעור זה אף פוחת כתלות בחומרת המוגבלות, כך ששיעור התעסוקה של בעלי מוגבלות חמורה במיוחד נמוך במיוחד. שיעור התעסוקה של סה"כ אנשים עם מוגבלות בישראל דומה מאד לממוצע במדינות ה-OECD ועומד על 41.3% ו- 39.9%, בהתאמה (גורדון, 2003). זאת ועוד, בקרב בעלי מוגבלות קשה שיעור התעסוקה עמד על 47.1%, ואילו בקרב בעלי מוגבלות חמורה שיעור התעסוקה עמד על 28.7% בלבד (סקר חברתי, למ"ס 2003). זאת ועוד, בסקר שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי, אחוז העובדים מקרב מקבלי<sup>14</sup> קצבת נכות כללית עומד על 12% בלבד (דו"ח לרון, 2005).

האוכלוסייה הנבחנת בסקירה הנה אוכלוסייה ייחודית – אנשים עם מוגבלות **העובדים**, או **עבדו** בעת הפנייה למשרד התמ"ת<sup>15</sup>. כתוצאה מכך שיעור התעסוקה באוכלוסייה זו גבוה מאד ואינו מייצג את שיעור התעסוקה בקרב כלל אוכלוסיית האנשים בעלי המוגבלות.

כמפורט בפרק השיטה, בין השנים 2003-2004 נאספו במשרד התמ"ת בקשות של אנשים עם מוגבלות להתאמת שכר. הניתוח המוצג בסקירה זו מבוסס על דגימה מתוך רשימת הפונים להתאמת שכר. מכיוון שכך, על אף שבעת הפנייה להתאמת שכר **כל** הפונים היו מועסקים, בעת הראיון החוזר במסגרת מחקר זה חלקם כבר לא היו מועסקים. במילים אחרות, בתקופה בין הפנייה למשרד התמ"ת לעריכת הסקר חלק מהעובדים בעלי המוגבלות נשרו משוק העבודה. הפרק הנוכחי בוחן השפעתן של סוג המוגבלות וחומרתה על הנטייה להישאר בתעסוקה וכן את המאפיינים הסוציו דמוגרפיים של מתמידים בעבודה לעומת נושרים מקרב הפונים להתאמת שכר.

מבין סה"כ הפונים להתאמת שכר, כ- 70% התמידו בתעסוקה ו- 30% נשרו במהלך התקופה בין הפנייה למשרד התמ"ת לבין עריכת הסקר (בממוצע תקופה של שנה מיום הפנייה ועד עריכת הסקר). מבין ה"נושרים" (כ- 30% מכלל הפונים), 70% הפסיקו את

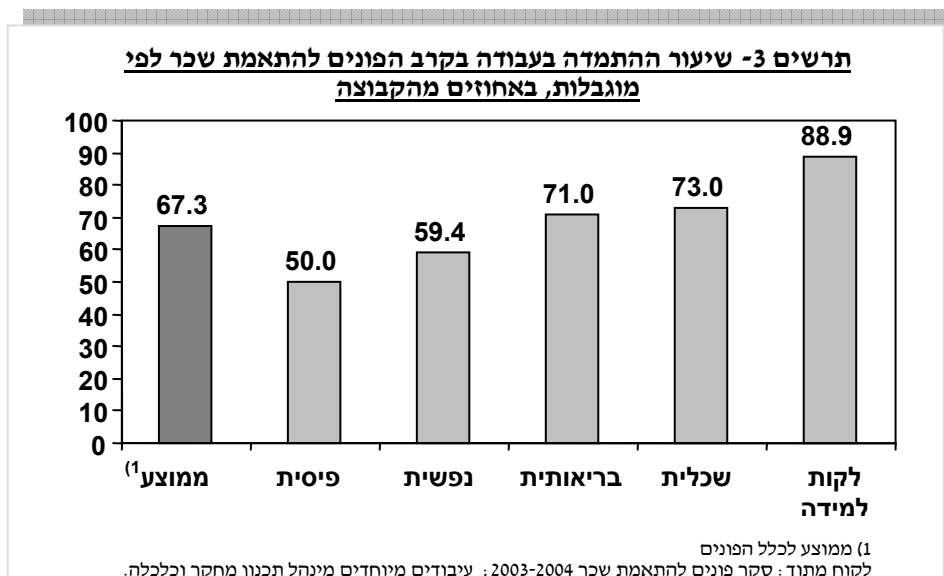
<sup>14</sup> מקבלי קצבת נכות כללית מייצגים למעשה את הקבוצה בעלת המוגבלות החמורה במיוחד שכן הוכרו על ידי מוסדות הביטוח לאומי הן כבעלי מוגבלות והן כבעלי אי כושר עבודה ברמות שונות.

<sup>15</sup> מאחר וקובץ הנתונים המנהלי מרכז פניות למשרד התמ"ת במהלך שנת 2003 ובמחצית הראשונה של 2004, ואילו התשאול במדגם הפונים נערך רק במחצית השנייה של שנת 2004 ניתן להניח שחלה נשירה של עובדים מכוח העבודה או מהתעסוקה ולכן הדיווח אינו מצביע בהכרח על 100% עובדים כפי שצריך היה להיות לו נאספו הנתונים ביום הגשת הפנייה למשרד התמ"ת.



עבודתם שלא מרצון (פיטורין) מסיבות כגון צמצומים במקום העבודה, סיום חוזה העבודה ופיטורין בשל בעיות בריאות. אנשים עם מוגבלות אשר הפסיקו את עבודתם מרצון (התפטרות) עשו זאת בעיקר בשל בריאות או בשל תנאי עבודה ושכר נמוכים מאד ותחושה של יחס לא הוגן. סה"כ רק כ- 30% מבין סה"כ העובדים עם מוגבלות שהפסיקו את עבודתם (בין אם מרצון ובין אם לאו) עשו זאת בשל בעיות בריאות הקשורות למוגבלות. בהשוואה לכך, בקרב בלתי מועסקים בעלי 12 ש"ל או פחות<sup>16</sup> נמצאו עילות שונות להפסקת העבודה: מחלה או מגבלה גופנית (10%), לימודים (22%), גיל (24%), אי מציאת עבודה (11.5%) ועוד.

בקרב סה"כ הנושרים משוק העבודה, כשבעה חודשים בממוצע חלפו מיום הפסקת העבודה האחרונה ועד מועד הראיון. יחד עם זאת, לא ניתן ללמוד מנתון זה מהו משך האבטלה הממוצע של עובדים עם מוגבלות שכן בנקודת הראיון (בו חלק מהמרוויינים היו כאמור מובטלים) לא ניתן היה לדעת מתי יימצאו עבודה חליפית.



<sup>16</sup> מחושב מתוך סקר כ"א, למ"ס 2004.

שיעור ההתמדה בתעסוקה בקרב עובדים עם מוגבלות עומד בסה"כ על 70% ומשתנה בקרב בעלי מוגבלות שונה. חשוב להדגיש כי שיעור הנשירה (המשלים ל-100% את שיעור ההתמדה) מייצג שיעור נשירה ממוצע ע"פ תקופה של שנה, ואין ספק כי הוא גבוה במיוחד בהשוואה לשיעור נשירה ממוצע בקרב אוכלוסייה שאינה בעלות מוגבלות על פני אותו משך זמן. מתוך התרשים עולה כי קיימת שונות בשיעור ההתמדה בין בעלי מוגבלויות שונות. כך לדוגמא, שיעור ההתמדה בקרב בעלי לקות למידה גבוה מאד ועומד על כ-90% בהשוואה ל-50% בקרב בעלי מוגבלות פיסית. מעניין להדגיש כי שיעור ההתמדה של בעלי מוגבלות נפשית מתקרב לשיעור ההתמדה הממוצע, זאת בניגוד לנמצא במחקרים אחרים בהם שיעור ההתמדה של מוגבלים נפשית בקרב כלל האנשים בעלי המוגבלות היה הנמוך ביותר (Anthea, Cowling, Mithcell & Quirk, 2004).

על מנת לבחון את ההשפעה של חומרת המגבלה על הנטייה להתמיד בתעסוקה, ראשית נבחנו את חומרת המגבלה לפי סוג המגבלה. לוח 4 בוחן את חומרת המגבלה ובעיקר את המידה בה מקשה המגבלה על התפקוד העצמאי היומיומי. יש להדגיש כי דיווח חומרת המגבלה המוצג כאן מבוסס על דיווח עצמי של הנבדקים ולא על הערכה אובייקטיבית של גורמים רפואיים את חומרת המגבלה של הפונים. מתוך בחינת סה"כ חומרת המגבלה, בקרב סך הפונים, עולה כי כ-68% מדווחים על פגיעה חלקית, מועטה או כלל לא בתפקוד היומיומי העצמאי כתוצאה מהמגבלה (חומרה נמוכה). כצפוי, אחוזים אלו פוחתים במידת מה בקרב בעלי מוגבלות המשפיעה על התפקוד היומיומי כגון מוגבלים לוקומוטורית (67%) מוגבלים נפשית (66%), ובעיקר בקרב מוגבלים שכלית (58%). בקרב מוגבלים בעלי מחלות פנימיות ולקויי למידה אחוז בעלי חומרת פגיעה נמוכה עומד על 75%. במילים אחרות, אף על פי שהמגבלות המצוינות כאן הן מסוג המוגבלות הקשות המוכרות אף על ידי הביטוח הלאומי ומזוכות בקצבה (נכות כללית) רק אחוז קטן יחסית מבין הפונים (30%) מדווח שהוא סובל מקושי רב בתפקוד יומיומי עצמאי כתוצאה מהמגבלה. ניתן לשער כי קיימת סלקציה חיובית בקרב בעלי מוגבלות קלה יחסית להיכנס לתעסוקה, מה שמעלה את שיעור בעלי המוגבלות הקלה בסה"כ מדגם הפונים המבוסס על פניות של אנשים עם מוגבלות אשר עבדו בעת הפנייה למשרד התמ"ת.

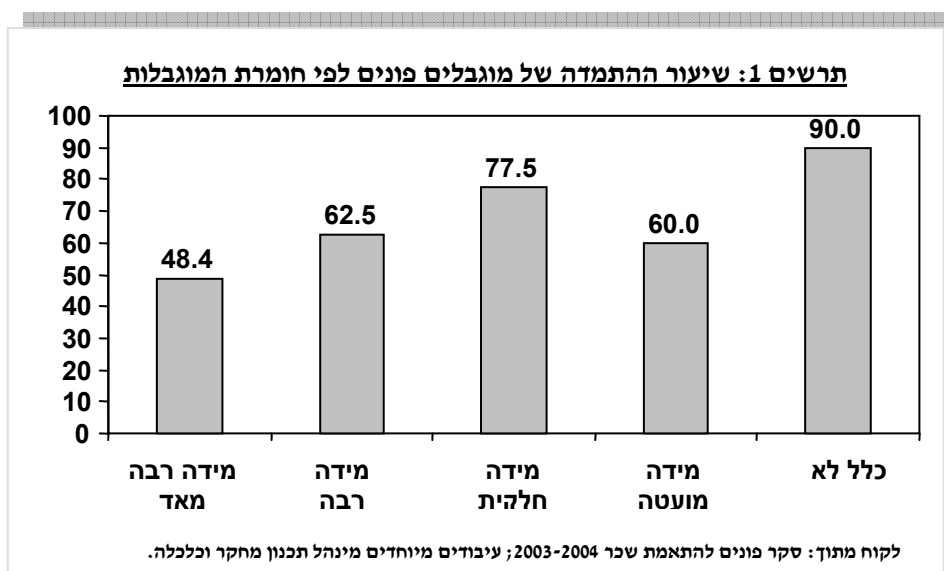
לוח 4 – חומרת המגבלה (באחוזים) של מוגבלים פונים לפי סוג המגבלה<sup>1</sup>

לוקוח מידה	מוגבלים מחלות פנימיות	מוגבלים לוקומוטורית	מוגבלים שכלית	מוגבלים נפשית	סה"כ מוגבלים שכ"מ	חומרת המגבלה <sup>2</sup>
100%	100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ
25.7	25.0	32.2	42.0	33.9	32.8	חומרה רבה <sup>3</sup>
74.3	75.0	67.8	58.0	66.1	67.2	חומרה נמוכה <sup>4</sup>

(1) מאחר שבמדגם הפונים להתאמת שכל מספר בעלי מגבלה חושית היה נמוך, מוגבלים חושית הוצאו מהניתוח. (2) באיזו מידה המגבלה מפריעה לך לתפקוד עצמאי יומיומי (3) סכום של חומרה רבה מאד, וחומרה רבה. (4) סכום של חומרה חלקית, מועטה וכלל לא. לקוח מתוך: סקר פונים להתאמת שכל 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

ההתמדה<sup>17</sup> בעבודה של אנשים עם מוגבלות מושפעת ממצבם הבריאותי, כך ששיעור התמדה פוחת ככל שחומרת המגבלה קשה יותר (יוצאי דופן לעניין קביעה זו הינם פונים אשר מדווחים כי חומרת המגבלה היא במידה מועטה). בקרב פונים אשר ציינו כי מוגבלותם כלל לא משפיעה על תפקודם היומיומי שיעור העובדים כשנה לאחר הפנייה גבוה מאד ועומד על למעלה מ- 90%. בניגוד לכך, שיעור ההתמדה בעבודה של פונים המדווחים על מוגבלות המקשה במידה רבה מאד על התיפקוד היומיומי עומד על כ- 45%. יחד עם זאת, יש להדגיש כי בהינתן סה"כ שיעורי התעסוקה הנמוכים יחסית של אנשים עם מוגבלות, שיעור התמדה של 45% בקרב בעלי מוגבלות חמורה במידה רבה מאד אינה נמוכה כל עיקר. לסיכום, קיים מתאם מובהק בין חומרת המגבלה לבין מצב התעסוקה ( $r=0.3$ ), כך שאנשים עם מוגבלות חמורה נוטים יותר לא לעבוד כעבור פרק זמן של כ שנה מיום הגשת הבקשה להתאמת שכל. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקרים אשר בחנו את הקשר בין רמת המוגבלות לבין שיעור התעסוקה בהם נמצא כי ככל שהמוגבלות חמורה יותר כך שיעור התעסוקה פוחת (OECD, 2003).

<sup>17</sup> שיעור העובדים ביום הראיון, כשנה וחצי בממוצע מיום הגשת הבקשה להתאמת שכל.



בנוסף לחומרת המגבלה, ההתמדה בעבודה מושפעת גם ממאפייני הון האנוש של הפונים. לוח 5 מציג את שיעור בעלי המוגבלות החמורה כתלות בהתמדה בעבודה, גיל ושנות לימוד. מתוך הלוח עולה כי שיעור בעלי המוגבלות החמורה המתמידים בעבודה עולה כתלות ברמת ההשכלה, כך שמקרב בעלי השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה שיעור ההתמדה של בעלי מוגבלות חמורה עומד על 73.3% בעוד שבקרב בעלי רמת השכלה של עד עשר שנות לימוד, שיעור ההתמדה של בעלי המוגבלות החמורה עומד על 35.7% בלבד. במילים אחרות, בקרב בעלי מוגבלות חמורה הנטייה להתמיד בעבודה גוברת עם העלייה ברמת ההשכלה.

הנטייה להתמיד בעבודה בקרב בעלי מוגבלות חמורה פוחתת עם העלייה בגיל, כך ששיעור בעלי מוגבלות חמורה המתמידים בעבודתם בגילאים 18-24 עומד על 71.1%, בהשוואה ל – 9.1% בלבד בקרב מבוגרים בגילאים 45 ומעלה. לסיכום נראה כי הנטייה להתמיד בעבודה מושפעת לא רק מחומרת המגבלה אלא משילוב בין המשתנים חומרת המגבלה, השכלה (שנות לימוד) וגיל.

**לוח 5: שיעור בעלי מוגבלות חמורה לפי התמדה בעבודה, גיל ושנות לימוד**

לא עבדו בעת הראיון	עבדו בעת הראיון	שנות לימוד
64.3	35.7	0-10
45.5	54.5	11-12
26.7	73.3	+13
		<b>גיל</b>
28.2	71.1	18-34
53.8	46.2	35-45
90.9	9.1	+45

לסיכום, נראה כי גיל הינו המשתנה המשמעותי ביותר המשפיע על המצב התעסוקתי של פונים כך שעובדים צעירים נוטים פחות לנשור משוק העבודה. הסבר אפשרי לכך ייתכן ונעוץ בנטייתם של מעסיקים להנשיר יותר עובדים עם מוגבלות מבוגרים בהשוואה לצעירים. ביחס להשפעת רמת ההשכלה על הנטייה להתמיד בתעסוקה עולה כי מחד קיימת השפעה שלילית של השכלה על הנטייה לעבוד בקרב עובדים עם מוגבלות, הן בשל העדר היצע עבודות תואמות השכלה, כישורים ומצב בריאות והן בשל הנטייה של בעלי השכלה נמוכה לפרוש מתעסוקה זאת בדומה לעובדים בריאים. מאידך נראה כי קיים היצע עבודות תואם כישורים יכולת ומצב בריאות לבעלי השכלה של 8-10 ש"ל. ממצא זה מדגיש את הצורך בשדרוג כישורים כללי של בעלי השכלה נמוכה בקרב אנשים עם מוגבלות במטרה להעלות שיעור השתתפותם.



**מאפייני תעסוקה של עובדים עם מוגבלות  
אשר פנו בבקשה להתאמת שחר**

מאפייני התעסוקה הנבחנים בפרק הנוכחי הנם מאפיינים כללים המתארים את התעסוקה של עובדים בשוק העבודה כגון: ענף כלכלי, משלח יד ושעות עבודה, וכן מאפייני ייחודים לאוכלוסיית העובדים עם המגבלות ובעיקר סוגי ההתאמות והחונכות במקום העבודה.

#### ענף כלכלי ומשלח יד של הפונים להתאמת שכר

מרבית הפונים מרוכזים בענפי התעשייה, ובענפי המסחר והשירותים - 40% בכל אחד מן הענפים הנ"ל. במגזר הציבורי מועסקים בממוצע פחות מ - 15% מסה"כ הפונים. בקרב בעלי מוגבלות פנימית בריאותית קיים ייצוג גבוה יותר במגזר הציבורי העומד על למעלה מ - 20%. יחד עם זאת, שיעורים אלו נמוכים לאין ערוך בהשוואה לאחוז המועסקים בשירותים הציבורי בסה"כ האוכלוסייה. לבסוף, בענפים "תחבורה אחסנה ותקשורת" ו"בנקאות ושירותים עסקיים" קיים ייצוג נמוך מאד של מועסקים עם מוגבלות. בהשוואה להתפלגות הענפית בקרב כלל המועסקים בעלי 12 ש"ל או פחות, עולה כי ההתפלגות הענפית של עובדים עם מוגבלות שונה מאד ומוטה לכיוון ענפי התעשייה והשירותים.

ניתוח משלח היד של הפונים מלמד כי מרביתם מועסקים במשלח יד של עובדים בלתי מקצועיים (כ- 70% מסה"כ הפונים), וחלק נוסף ניכר מקרב הפונים מועסק במשלח יד של עובדים מקצועיים (כ - 14%). התרכזותם של הפונים להתאמת שכר במשלחי יד אלו מפתיעה אל מול רמת ההשכלה ממוצעת העומדת סביב - 12 שנות לימוד. ייצוג יתר זה במשלחי יד בלתי מקצועיים, מבליט את חוסר הסימטרייה בין הרצון של אנשים עם מוגבלות להיות מועסקים ואפילו בעבודה שאינה הולמת כישורים, לבין הנכונות הדלה הקיימת בשוק העבודה להעסיק עובדים עם מוגבלות.

בקרוב מוגבלים לוקומוטורית, נפשית ופנימית קיים ייצוג של כ - 10% גם במשלח יד "חופשיים וטכניים", ובהתאמה לכך אחוז העובדים במשלחי יד בלתי מקצועיים נמוך יותר בהשוואה לממוצע הכללי. מבין כלל הפונים, מוגבלים שכלית הנם המרוכזים ביותר במשלח היד של עובדים "בלתי מקצועיים". ממצאים אלו עשויים לרמוז על העדר הכשרה מקצועית בקרב מוגבלים בכלל, ובקרב מוגבלים העובדים בשכר מותאם בפרט. לסיכום, בהשוואה להתפלגות משלחי היד בקרב כלל המועסקים בעלי 12 ש"ל או פחות עולה כי התפלגות משלח היד בקרב עובדים עם מוגבלות מוטה מאד למשלח היד של "עובדים בלתי



## מאפייני תעסוקה של עובדים עם מוגבלות אשר פנו בבקשה להתאמת שכר

מקצועיים". בניגוד לכך, בקרב כלל המועסקים בעלי 12 ש"ל או פחות מיוצגים במשלחי יד נוספים כגון: עובדים מקצועיים (32.5%), עובדי מכירות ושירותים (26%), ועובדי פקידות ומנהל (21%).

### לוח 6א': ענף כלכלי של פונים להתאמת שכר לפי סוג המוגבלות, באחוזים מסה"ב

סה"ב	תעשייה	מסחר ושירותים	ש. ציבוריים	אחר <sup>3</sup>	
78.4 <sup>2</sup>	18.0	23.8	17.4	19.2	סה"ב מועסקים <sup>4</sup>
100%	40.0	40.0	13.0	7.0	סה"ב
100%	40.0	38.0	13.0	9.0	נפשית
100%	33.0	47.0	17.0	3.0	שיכלית
100%	44.0	34.0	13.0	9.0	לוקומוטרית
100%	50.0	25.0	21.0	4.0	פנימית
100%	32.0	56.0	6.0	6.0	לקות למידה

(1) בעלי 12 ש"ל או פחות מחושב מתוך סקר כ"א, למ"ס 2004. (2) לא מסתכם ל- 100% מכיוון שלא מוצג כאן חקלאות, בינוי ושירותים אישיים. מתוך מדגם הפונים עולה כי אחוז המוגבלים המועסקים בענפים אלו הינו אפסי. (3) אחר כולל תחבורה אחסנה ותקשורת ובנקאות ושירותים עסקיים  
מקור: סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה.

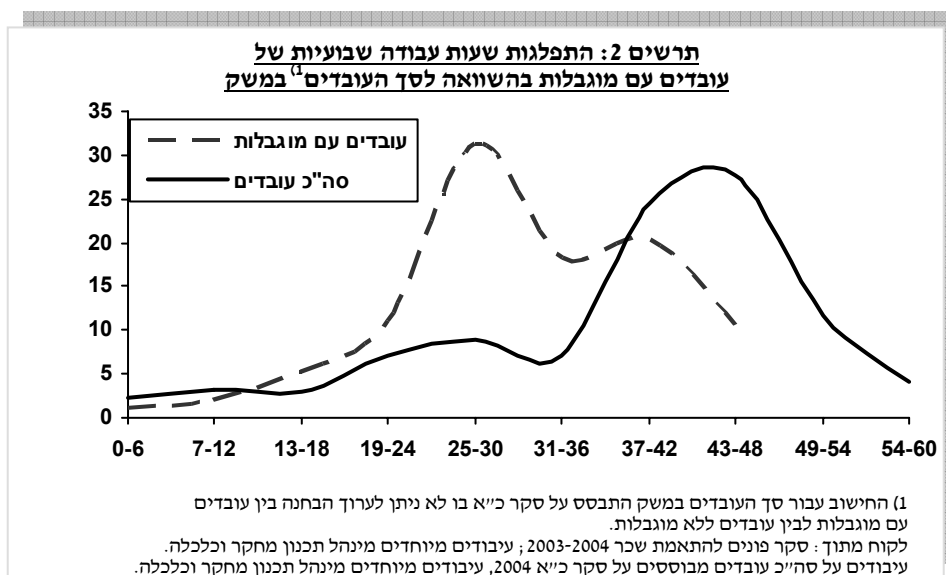
### לוח 6ב': משלח יד של פונים להתאמת שכר לפי סוג המוגבלות, באחוזים מסה"ב

סה"ב	חו' וטכניים <sup>2</sup>	מקצועיים	בלתי מקצועיים	
100%	54.0	32.5	13.3	סה"ב מועסקים <sup>4</sup>
100%	17.5	13.9	68.7	סה"ב
100%	20.6	12.7	66.7	נפשית
100%	8.8	2.9	88.2	שיכלית
100%	21.9	21.9	56.3	לוקומוטרית
100%	14.3	21.4	64.3	פנימית
100%	21.3	15.2	63.6	לקות למידה

(1) בעלי 12 ש"ל או פחות מחושב מתוך סקר כ"א, למ"ס 2004.  
(2) כולל: פקידות, מנהל, מכירות ושירותים  
מקור: סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה.

**שעות וימי עבודה**

בחינת התפלגות שעות העבודה של הפונים בהשוואה לסה"כ העובדים במשק מעלה הבדלים ניכרים בין שתי האוכלוסיות: שעות העבודה השבועיות של עובדים עם מוגבלות הן נמוכות בהשוואה לשעות העבודה של סה"כ העובדים במשק. בעוד שמרבית העובדים עם מוגבלות עובדים בין 25-30 שעות שבועיות (משרה חלקית), מרבית העובדים במשק עובדים בין 37-42 שעות שבועיות. הסבר אפשרי לפער זה בהתפלגות שעות העבודה נעוץ בתקרת השכר הנמוכה יחסית המאפשרת כיום השתכרות ללא שלילה או הפחתה בקצבת הנכות. מאחר ומרבית המרוויינים בסקר מקבלים קצבת נכות, ייתכן וחסם ההשתכרות מונע מהפונים השתלבות בהיקף מלא יותר בשוק העבודה. עם זאת ניתן להניח כי עבודה בהיקף שעות מצומצם לפחות בקרב חלק מהעובדים עם מוגבלות נובעת גם מבעיית בריאות.



שעות העבודה ליום של הפונים נמוכות בממוצע משעות העבודה היומיות בכלל המשק ועומדות על 6.5 שעות לעומת 7.8 שעות בהתאמה. מניתוח שערכנו ביחס לשעות העבודה הממוצעות של פונים בעלי מוגבלות מסוגים שונים לא נמצאו הבדלים גדולים בשעות העבודה הממוצעות ליום. הסבר אפשרי לשעות העבודה המקוצרות יותר בקרב הפונים יכול לנבוע הן מחסמי השתכרות בשל הפגיעה בקצבת הנכות או בשל קושי אובייקטיבי בריאותי לעבוד

במסגרת של יום מלא. יחד עם זאת הנתונים העומדים לרשותנו לא מאפשרים בידינו להפריד בין שתי ההשערות הנ"ל. תהא הסיבה אשר תהא, שעות העבודה המופחתות של עובדים עם מוגבלות עשויים לרמוז על צורך בהתאמת מקומות עבודה לעובדים מוגבלים – התאמת יום העבודה ושעות העבודה לעובד המוגבל. תימוכין נוספים לקביעה זו ניתן למצוא במחקרה של Schur (2003) אשר מצא כי היצע עבודות גמיש (בעיקר בשעות העבודה) מגדיל את שיעור התעסוקה של עובדים עם מוגבלות. יחד עם זאת, לתעסוקה הגמישה מתלווים, לעיתים קרובות, תנאי עבודה ושכר ירודים, זאת בעיקר בקרב משלחי יד הדרושים הון אנושי נמוך במיוחד (Kalleberg et al, 2002) בחינת מספר ימי העבודה השבועיים מעלה כי בממוצע מוגבלים פונים עובדים 5 ימי עבודה בשבוע, בהשוואה ללמעלה מ – 5.5 (אומדן) ימים בשבוע בקרב כלל העובדים.

**לוח 9: ממוצע שעות עבודה וימי עבודה של פונים להתאמת שכר לפי מוגבלות<sup>18</sup>**

שעות עבודה ליום	ימי עבודה בשבוע	
6.2	5.1	סה"כ
6.2	5.0	נפשית
7.0	5.3	שיכלית
6.6	4.6	לוקומוטורית
6.5	5.1	פנימית
6.5	5.2	לקות למידה

לקוח מתוך: סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

בהמשך לכך, סה"כ שעות העבודה החודשיות של עובדים מושפעות גם מסה"כ ימי היעדרות מהעבודה במהלך החודש. בנוסף, ימי היעדרות יכול להוות מדד להתמדתם של אנשים עם מוגבלות בעבודה ועל יציבותם התעסוקתית 30% מסה"כ הפונים נעדרו מעבודתם (למשך יום או יותר) במהלך ששת החודשים האחרונים. סה"כ קיימת שונות רבה באחוז העובדים הנעדרים מעבודתם הנעה בין 14% בקרב לקויי למידה לבין 55% בקרב מוגבלים בריאותית (מחלות פנימיות). אחוז בעלי מוגבלות נפשית אשר נעדרו במהלך ששת החודשים האחרונים

<sup>18</sup> לא נמצא הבדל בממוצע ימי העבודה השבועיים וממוצע שעות העבודה היומיות בקרב פונים שנעדר מעבודתם בהשוואה לפונים שלא נעדרו מעבודתם.

עומד על 30%, זאת בניגוד לתפיסה הרווחת כי מוגבלים נפשית הנם המרבים ביותר להעדר ממקום העבודה.

בהמשך לכך, הפונים נעדרו בממוצע כשני ימי עבודה חודשיים בגין בעיות בריאות הקשורות במגבלה, בהשוואה ל – 1.2 ימי היעדרות חודשיים של סה"כ העובדים (חושב מתוך סקר כ"א, 2004). ממוצע ימי היעדרות של מוגבלים לוקמוטרית הינו הגבוה ביותר כ – 3 ימי היעדרות חודשיים, ואחריהם בסדר יורד בעלי מוגבלות שכלית ולקויי למידה – ממוצע ימי היעדרות חודשים של 2.1 ימים, בעלי מוגבלות פנימית – ממוצע ימי היעדרות חודשיים של 1.5 ימים, ובעלי מוגבלות נפשית – ממוצע ימי היעדרות חודשיים של 1.3 ימים.

### התאמות במקום העבודה

הסרת חסמים להשתלבות בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות מאפשרת ומקלה על שילובם בתעסוקה של בעלי מוגבלות בשיעורים גבוהים. ביצוע התאמות במקום העבודה והצמדת חונך לעובדים עם מוגבלות מסירה חסמי ניידות פיסיים וחסמי השתלבות בתעסוקה. יש לציין כי המושג התאמות בעבודה משמש לציון הן התאמות פיסיות של הנגשת מקום העבודה בהקשר הפיסי (מעלונים, הנגשת מבנים, תמלול וכו'), כמו גם היבטים נוספים של הנגשה כגון התאמת סביבת העבודה לעובד עם המוגבלות במונחי שעות עבודה, הפסקות, תדרכים והסברים בנוגע לסביבת העבודה (בעיקר בקרב מוגבלים נפשית ושכלית). הסעיף הנוכחי בוחן האם בוצעו התאמות במקום העבודה למוגבלים פונים, והאם הפונה המוגבל מלווה בחונך מקצועי במקום העבודה במטרה להקל על השתלבותו במקום העבודה זאת ביחס לסוג וחומרת המוגבלות.

בהקשר זה יש להדגיש כי במסגרת חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות קיים סעיף העוסק בהתקנת תקנות להשתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה במטרה לעודד, להקל ולאפשר את השתלבותם של עובדים עם מוגבלות במקומות עבודה שלא היו יכולים לעבוד בהם אלמלא בוצעו התאמות אלו. יחד עם זאת, נוסח התקנות הסופי טרם אושר כך שבפועל כל תהליך ביצוע התאמות במקום העבודה מבוצע כיום במסגרת הביטוח הלאומי (במסגרות השיקום) או על חשבון מקום העבודה ו / או העובד.

סה"כ בוצעו התאמות ל – 17.2% מהפונים ו – 49% מהפונים לוו על ידי חונך במקום העבודה. קיימת שונות בביצוע התאמות במקום העבודה לעובדים עם מוגבלות ביחס לסוג המוגבלות וחומרתה. בקרב מוגבלים נפשית בוצעו התאמות ל – 24% עובדים, וכך בסדר יורד

## מאפייני תעסוקה של עובדים עם מוגבלות אשר פנו בבקשה להתאמת שכר

– מוגבלים בעלי לקות למידה 21%, מוגבלים לוקומוטורית – 16% ומוגבלים שכלית ופנימית – 8% מהעובדים. אחוז העובדים המלווים בחונך נע בין 36% בקרב מוגבלים לוקומוטורית ועד ל – 59% בקרב מוגבלים נפשית. מעניין לציין כי אחוז בעלי המוגבלות החמורה עבורם בוצעו התאמות נמוך מאחוז ההתאמות אשר בוצעו עבור עובדים עם מוגבלות בעלי דרגת מוגבלות נמוכה יותר. ייתכן כי מידה נמוכה של התאמה עשויה להוביל ליציאה משוק העבודה כפי שיודגם בהמשך. באופן דומה נמצא כי דווקא בעלי המוגבלות החמורה מאד מלווים בשיעורים נמוכים יותר בחונך במקום העבודה, בהשוואה לבעלי מוגבלות בדרגות חומרה נמוכות יותר. ייתכן כי שימוש נמוך יחסית בהתאמות וחונך בקרב בעלי מוגבלות חמורה במיוחד עשויים לרמז על חשש מהשקעה בעובדים בעלי המוגבלות החמורה ביותר.

### לוח 5 : התאמות וחונכות במקום העבודה לפי סוג וחומרת המוגבלות, באחוזים מהקבוצה

חונך העוזר להשתלב במקום העבודה	בוצעו התאמות במקום העבודה	
49.2	17.2	<b>סה"כ לפי סוג המוגבלות:</b>
58.6	24.1	נפשית
50.0	8.3	שכלית
36.7	16.7	לוקומוטורית
50.0	8.3	פנימית
45.5	20.7	לקות למידה
		<b>סה"כ לפי חומרת המוגבלות:</b>
48.3	14.3	מוגבלות חמורה מאד
56.7	21.4	מוגבלות חמורה
43.1	19.3	מוגבלות חלקית
58.8	20.7	מוגבלות מועטה
45.2	17.6	כלל לא

לקוח מתוך : סקר פונים להתאמת שכר 2003-2004 ; עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה.



## **נספחים**

נספח ב' - תקנות שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, התשס"ב  
2002

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-  
20021

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 17(ב) ו-18 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן - החוק),  
ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

1. הגדרות בתקנות אלה -

"עובד עם מוגבלות" - עובד שהוא בעל מגבלה גופנית, נפשית או שכלית שהוא אדם עם  
מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, אשר  
מועסק או מיועד להיות מועסק במקום עבודה שאינו מפעל מוגן שהאוצר משתתף בתקציבו;  
"המנהל" - המנהל הכללי של משרד העבודה והרווחה או מי שהוא הסמיכו לעניין תקנות  
אלה;

"שכר מינימום" - שכר המינימום שהיה חל על העובד עם מוגבלות בתפקיד ובהיקף המשרה  
שהוא מועסק או מיועד להיות מועסק בהם, אלמלא חלו עליו תקנות אלה;  
"שכר מינימום מותאם" - כמשמעותו בתקנה 4.

2. תחולת החוק

החוק יחול על עובדים עם מוגבלות בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה.

3. בקשה לקביעת שכר מינימום מותאם

עובד עם מוגבלות או מי שמוסמך או מורשה לפעול בשמו לענין זה, רשאי לפנות אל המנהל  
בבקשה למתן החלטה על שכר מינימום מותאם לאותו עובד; בקשה כאמור תוגש לפי הטופס  
שבתוספת.



4. החלטת המנהל

(א) הוגשה למנהל בקשה כאמור בתקנה 3, ושוכנע המנהל כי יכולת עבודתו של העובד עם מוגבלות פחותה, עקב מוגבלותו, מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד בשיעורים הקבועים להלן, יחליט על שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים להלן:

(1) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-25% ולא יותר מ-50% מיכולת העבודה הרגילה - שלושה רבעים משכר המינימום;

(2) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-50% ולא יותר מ-70% מיכולת העבודה הרגילה - מחצית משכר המינימום;

(3) ביכולת עבודה הפחותה ביותר מ-70% מיכולת העבודה הרגילה - שליש משכר המינימום.

(ב) המנהל רשאי ליתן החלטתו:

(1) לפרק זמן קצוב שיצוין בה;

(2) לסוגי תפקידים או עבודות שיצוינו בה.

5. הפניית העובד לגורמי אבחון

המנהל רשאי לדרוש מעובד עם מוגבלות, שהגיש בקשה לפי תקנה 3 או שהוגשה בשמו, להתייצב לפניו או לפני גורם רפואי או גורם העוסק באבחון כושר עבודה שהורה עליו המנהל, לצורך קבלת ממצאיו וכן רשאי הוא לדרוש מן העובד לחתום על כתב ויתור סודיות בהקשר זה, ולהמציא למנהל כל מסמך רפואי או אחר הנוגע למוגבלותו, ובלבד שהעובד לא יחויב בתשלום בגין אבחון או בדיקה כאמור.

6. מסירת ההחלטה

החלטה מנומקת בכתב של המנהל לפי תקנה 4 תימסר לעובד בתוך 45 ימים מיום שנתקבלה הבקשה לפי תקנה 3 או מיום שנתקבלו כל הממצאים והמסמכים האמורים בתקנה 5, אם נתבקשו, לפי המאוחר מביניהם; בהודעה כאמור יודיע המנהל לעובד על זכותו לערער על ההחלטה לבית הדין לעבודה.

7. שכר המינימום המותאם

נמסרה החלטת המנהל כאמור בתקנה 6, יהיה שכר המינימום לעובד עם מוגבלות שבענינו ניתנה ולגבי התפקיד או סוגי התפקידים או העבודות שלגביהם ניתנה, שכר המינימום המותאם שצוין בה, ואם ניתנה ההחלטה לפרק זמן קצוב - לפרק הזמן שנקצב בה, והכל מיום הגשת הבקשה לשכר המינימום המותאם.

8. עדכון שכר המינימום המותאם או ביטולו

חל שינוי ביכולת עבודתו של עובד עם מוגבלות שבענינו ניתנה החלטה כאמור בתקנה 4 או שחדל להיות עם מוגבלות, רשאי העובד, או מי שמוסמך או מורשה לפעול בשמו לענין זה, לפנות אל המנהל בבקשה לשינוי החלטתו או ביטולה, ובלבד שחלפו 90 ימים לפחות מיום מתן ההחלטה; בקשה כאמור תוגש בדרך שהוגשה בקשה לפי תקנה 3 והחלטה בה תינתן לפי תקנה 4, הכל בשינויים המחוייבים.

9. שכר מינימום מותאם בתקופת הביניים

(א) הוגשה למנהל בקשה כאמור בתקנה 3, יהיה שכר המינימום המותאם של העובד אחד מהשיעורים המפורטים בתקנה 4, אם הוסכם כך בין המעסיק והעובד או מי שמוסמך לפעול בשמו (להלן - שכר המינימום המותאם בתקופת הביניים), לתקופה שעד למסירת החלטת המנהל כאמור בתקנה 6.

(ב) החליט המנהל על שכר מינימום מותאם בשיעור השונה משכר המינימום המותאם בתקופת הביניים, ישלים המעסיק את שכר העובד או יפחית משכרו, לפי הענין, באופן שהעובד יקבל את שכר המינימום המותאם ממועד הגשת הבקשה.

10. תחילה ותחולה

תחילתן של תקנות אלה 90 ימים מיום פרסומן והן יחולו על שכר שישולם בגין תקופת עבודה שלאחר תחילתן.

תוספת (תקנה 3)

בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות

לכבוד  
המנהל הכללי, משרד העבודה והרווחה  
ירושלים  
----

אני מגיש בזה בקשה להחלטה על שכר מינימום לעובד עם מוגבלות.

שם מגיש הבקשה : ת"ז .....  
הבקשה מוגשת בידי מי שאינו העובד, יש לצרף מסמך המעיד על הרשאה או סמכות לפעול  
(מטעמו של העובד) מענו : .....

שם העובד עם מוגבלות : ת"ז .....

מענו : תאריך לידתו .....

סוג מוגבלות העובד : (יש לצרף מסמכים המאמתים  
את סוג המוגבלות ודרגתה).

מקום העבודה שבו העובד מועסק או מיועד להיות מועסק : .....

מען מקום העבודה : .....

העובד מועסק/מיועד להיות מועסק (מחק את המיותר) במקום העבודה מיום : .....

התפקיד שבו העובד מועסק/מיועד להיות מועסק (מחק את המיותר) : .....

במקום העבודה הנ"ל חל/לא חל (מחק את המיותר)

הסכם קיבוצי/הסכם עבודה שאינו קיבוצי (מחק את המיותר) הקובע את שכר עבודתו של  
העובד נושא בקשה זו.

אם חל הסכם כאמור, שכר עבודתו או שכר עבודתו המיועד של העובד עם מוגבלות לפיו הוא  
..... (יש לציין אם השכר הוא על בסיס חודשי, יומי או  
שכר שעה).

העובד עם מוגבלות מועסק או מיועד להיות מועסק במעמד קבוע/זמני/אחר  
..... (מחק את המיותר).

העובד עם מוגבלות מועסק או מיועד להיות מועסק במשרה מלאה/חלקית

..... (מחק את המיותר וציין את היקף המשרה אם  
היא חלקית).

.....  
תאריך חתימת מגיש הבקשה

כ"ט בשבט התשס"ב (11 בפברואר 2002)

שלמה בניזרי  
שר העבודה והרווחה



## **ביבליוגרפיה**

דליה גורדון (2000) "מוגבלות וחזרה לעבודה: ישראל בהשוואה ל-5 מדינות" מנהל המחקר, המוסד לביטוח לאומי.

דליה גורדון (2003) "שיקום ונכונות לעבודה בקרב מקבלי נכות בישראל",

שולי בר, נורת שטרוסברג, רבקה פריאור ודניי נאון (2005) "מקבלי קצבאות נכות מהמוסד לביטוח לאומי"

Kalleberg, A. L., Reskin, B. & Hudson, K. 2000. Bad jobs in America: standard and non standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65: 256-278.

OECD, 2003. Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people.

Schur, L.2003. barriers or opportunities? The causes of contingent and part time work among people with disabilities. *Industrial relations*. Vol 42(4).

[www.bls.gov](http://www.bls.gov)