

חוזר

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מפרסמת נתונים אודות אנשים עם מוגבלות בישראל

ביום 2.12.2018 פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות חוזר ובו נתונים אודות אנשים עם מוגבלות. להלן עיקרי החוזר:

לרגל היום הבינלאומי לאנשים עם מוגבלות החל ב-3 בדצמבר, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מפרסמת נתונים סטטיסטיים אודות מצבם של אנשים עם מוגבלות בישראל. בין השאר נמצא כי 33% מהאנשים עם מוגבלות עובדים במשרה חלקית ו- 41% מרוויחים פחות משכר המינימום. הנתונים הופקו על ידי מכון מאירס-גיוינט-ברוקדייל עבור נציבות שוויון.

בישראל חיים כ-1.5 מיליון אנשים עם מוגבלות המהווים כ- 18% מהאוכלוסייה. מתוכם כ- 790,000 בגילאי עבודה (64-18) ו- 500,000 בגילאי 65 ומעלה. שכיחות המוגבלות עולה עם הגיל: 9% מהילדים הינם עם מוגבלות, בעוד שבקרב אנשים בגילאי 65 ומעלה הסטטיסטיקה עומדת על 51 אחוזים.

ל- 42% מהאנשים עם מוגבלות יש קושי רב בהליכה, ל- 13% מהם קושי רב בזיכרון או בריכוז, ל- 8% יש קושי רב בראיה ול- 8% מהם יש קושי רב בשמיעה.

תחום התעסוקה

בשנים האחרונות קיימת מגמה מתמדת של עליה בשיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. נכון לשנת 2017 מתוך כלל האנשים עם מוגבלות חמורה, 48% מועסקים. זהו שיפור שכן שיעורי התעסוקה בקרב קבוצה זו עמדו בשנת 2011 על 32%. יש לשים לב כי עדיין קיים פער בין אנשים עם מוגבלות לאנשים ללא מוגבלות: שיעור התעסוקה בקרב אנשים ללא מוגבלות עומד כיום על 79%.

לדעת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, השיפור הניכר קשור בפעילות הרבה המבוצעת בשנים האחרונות לקידום הנושא על ידי משרדי הממשלה השונים לצד גופים מהמגזר הפרטי והשלישי כאחד. על פי תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות משנת 2016 מחויבים כל הגופים הציבוריים הגדולים (המעסיקים מעל 100 עובדים) לעמוד ביעד ייצוג הולם של 5% ולנקוט בפעולות שונות לקידום הנושא. הנתונים כיום מעידים על כך שכ- 60% מהגופים עומדים ביעד, 23% עומדים ברמה בינונית ו- 17% עומדים ביעד ברמה נמוכה או בכלל לא.

שיעור המובטלים, אשר מחפשים באופן פעיל עבודה, בקרב קבוצה זו הינו 6% לעומת 3% בקרב אנשים ללא מוגבלות. דהיינו, קיימים אנשים רבים יותר עם מוגבלות אשר מחפשים עבודה לעומת אנשים ללא מוגבלות. אלו נתקלים לא אחת בחסמים שנובעים מהפליה, סטיגמות והעדר הזדמנויות הגורמים לקושי להשתלב בשוק העבודה.

שיעור האנשים העובדים במשרה חלקית בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה הינו 33% וזאת לעומת 18% בקרב אנשים ללא מוגבלות. כמו כן, 41% מאנשים אלה מרוויחים שכר הנמוך משכר מינימום (עד 5000 ₪), לעומת 26% בקרב אנשים ללא מוגבלות. 27% מקבוצה זו מעידים על כך שלעיתים קרובות חוו תקופות בחייהם שבהם חשבו שהם עניים, וזאת לעומת 10% בקרב אנשים ללא מוגבלות.

אנשים עם מוגבלות פחות מרוצים ממצבם הכלכלי, כאשר 31% מהאנשים עם מוגבלות חמורה מדווחים כי בכלל אינם מרוצים ממצבם הכלכלי לעומת 8% מהאנשים ללא מוגבלות.

תחום החינוך

בתחום השילוב בחינוך נצפית מגמה שלילית לאורך השנים בשילוב בחינוך. על פי נתוני משרד החינוך אחוז הילדים המשולבים בשילוב פרטני בבתי ספר ירד מ- 61% בשנת 2012 ל- 56% בשנת 2017. לעומת זאת, נרשמה עליה במספר הילדים הלומדים בכיתות חינוך מיוחד נפרדות.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות סבורה כי קיים קשר בין נתוני השילוב בחינוך לבין נתוני ההשכלה של אנשים עם מוגבלות אשר מעידים על כך שרק ל- 22% מהאנשים עם מוגבלות בגילאי העבודה יש תעודה אקדמית, וזאת לעומת 34% מהאנשים ללא מוגבלות. לעומת זאת, ל- 44% מהם השכלה תיכונית ומטה בלבד, לעומת 26% בקרב אנשים ללא מוגבלות.

תחום הנופש והפנאי

הנתונים הסטטיסטיים מעידים על כך שאנשים עם מוגבלות, על פי רוב, מרוצים מחייהם (76% מדווחים כי הם מרוצים או מרוצים מאוד מחייהם), ורובם (55%) חושבים שהחיים שלהם ישתפרו בעתיד.

שיעורים ניכרים מהם יוצאים לחופשה בארץ (36%) או בחו"ל (32%), אף כי בשיעורים פחותים מאנשים ללא מוגבלות (59% ו 50% בהתאמה).

מה במבזק

חוזר

■ נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מפרסמת נתונים אודות אנשים עם מוגבלות בישראל

סוגיות ביני עבודה

■ תשלום שכר בעת שביתה
■ היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

לרגל היום הבינלאומי לאנשים עם מוגבלות החל ב-3 בדצמבר, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מפרסמת נתונים סטטיסטיים אודות מצבם של אנשים עם מוגבלות בישראל. בין השאר נמצא כי 33% מהאנשים עם מוגבלות עובדים במשרה חלקית ו- 41% מרוויחים פחות משכר המינימום.

16% מהאנשים עם מוגבלות עוסקים בפעילות התנדבותית, שיעור קרוב לזה של אנשים ללא מוגבלות (22%). 15% מהם מעריכים שהם יכולים להשפיע על הממשלה, והם מעורבים בחיים ציבוריים בשיעורים דומים לאלו של אנשים ללא מוגבלות. לדוגמא: 6% מהם חתמו על עצומה בשנה האחרונה, 3% השתתפו באסיפה או בחרם על מוצרים, 2% פעילים למען מפלגה מסוימת ו-4% הביעו דעה בתקשורת או באינטרנט.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים אמונה על יישום חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח-1998 ואמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות שאושרה ב-2012. הנציבות פועלת באמצעות כלים משפטיים כמו חקיקה, תביעות וטיפול בפניות ציבור, באמצעות פעילויות לשינוי עמדות, הדרכה והסברה, מקדמת מדיניות, מפתחת ידע מקצועי וכן מפקחת על יישום החוק בפועל.

לנציבות ועדה מייעצת הכוללת 18 נציגי ציבור, ארגונים משפטיים ואנשי מקצוע.

נקודות מרכזיות בפעילות של הנציבות לשנת 2018:

- טופלו כ-6,000 פניות ציבור בתחומים של נגישות, הפליה, תעסוקה, מידע ועוד.
- הוגשו 20 תביעות לבית המשפט וכ-60 חוות דעת בתיקים מתנהלים.
- הנציבות ערכה פעילות אכיפה ופיקוח נגישות בכאלף אתרים.
- הנציבות העבירה כ-150 הרצאות.
- הנציבות ערכה פעילויות הסברה, ימי עיון וכנסים בכ-30 מוקדים בהם השתתפו אלפי אנשים. פעילות ההסברה התמקדה גם באוכלוסיות ספציפיות (חברה חרדית, חברה ערבית, יוצאי אתיופיה ועוד).
- הנציבות הביאה לסיום תהליך התקנתן של 3 תקנות בתחום הנגישות: נגישות פרטנית לתלמיד ולהורה בבית הספר, נגישות בתי ספר חדשים ופטור בשל נטל כלכלי כבד מיד.
- הנציבות השתתפה במאות דיונים אודות חקיקה ומדיניות בכנסת ובמשרדי הממשלה השונים.
- הנציבות ערכה בקרות פתע בכ-20 מסגרות דיור חוץ ביתי – הוסטלים, מעונות ובתי חולים פסיכיאטריים.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

סוגיות בד"י עבודה

תשלום שכר בעת שביתה

עו"ד עינב כהן

ההלכה המשפטית בנושא זה היא, כי שביתה אינה מזכה בשכר עבודה. כלומר, עובד אשר שובת, אינו זכאי לשכר בגין אי ימי עבודה עקב שביתה (דב"ע מה/3-144 יצחק חגי' ואחי' נ' מפעלי עי שפן ושות' בע"מ, דב"ע שם/35-2 קוזלוביץ' – "אורדן" בע"מ).

מניסיון העבר עולה, כי כשמדובר בשביתה במגזר הציבורי, לעיתים מתפרסמות הנחיות מאת הממונה על השכר באוצר, בדבר אופן ההתייחסות לימי השביתה מבחינת הניכוי בשכר.

דוגמה לכך הינה בחודש מארס 1999. אז, לאחר שהמשק שבת במשך מספר ימים, יצאה הנחיה מטעם הממונה על האוצר, לאחר תום השביתה, כי יש לנכות את ימי ההיעדרות בגין השביתה ממכסת החופשה של העובדים, לשנת 1999 או לחלופין, על פי בקשת העובדים, ניתן לנכות את ימי ההיעדרות כנגד תשלום בעד שעות נוספות, עד למכסת השעות הנוספות המאושרת.

הכותבת – עו"ד ב"ל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

עו"ד דנה להב

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "החוק") מונה מספר מצבים אשר בגינם קיימת לעובדת זכאות להיעדר ממקום עבודתה.

בהתאם לתיקון מס' 58 לחוק (*), עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים:

סיכום של דברים

ההלכה המשפטית בנושא זה היא, כי שביתה אינה מזכה בשכר עבודה. כלומר, עובד אשר שובת, אינו זכאי לשכר בגין אי ימי עבודה עקב שביתה.

1. תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מ- 5 ימים רצופים.
 2. לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
 3. העובדת מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה.
 4. העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות, והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן הזוג.
- לא ניתן לקבל את זכות ההיעדרות עקב שירות מילואים של בן הזוג במקביל לזכויות נוספות המקצרות את יום העבודה של העובדת (כגון: מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות סעיף 7(ג)(3) לחוק).
ראש רשות ביטחון (שרות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה), רשאי בהחלטה מנומקת בכתב לקבוע כי הוראות אלה לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני.
במידה והעובדת זכאית להיעדר מעבודתה פחות משעה ביום, היא תהיה זכאית להיעדר מעבודתה ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה, ובין שעה אחת.
ההיעדרות המותרת לפי התיקון לחוק היא בנוסף על ההפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 ואין מנכים אותה משכר עבודה.
יצוין, כי הוראות אלה יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים.
(*) סעיף חוק זה תוקן במסגרת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017, אשר נכנס לתוקף ביום 3.7.2017.

הכותבת – עורכת דין "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה

פנייתו של עובד למשרד הכלכלה הביאה לפיטוריו שלא כדין
סע"ש 2646-12-15, משה ויזר נ' ה.ל. תיירות בע"מ. ניתן ביום 25.7.2018, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת חופית גרשון-יזרעאלי אב"ד

העובד עבד כנהג אוטובוס בחברה העוסקת במתן שירותי הסעות. העובד הגיש תלונה למשרד הכלכלה אודות כך שמעסיקתו ניכתה שלא כדין סכומים משכרו. בסמוך להגשת התלונה, פוטר העובד. לטענת העובד, מדובר בסמיכות זמנים בין הפיטורים לביקור המפקחת מטעם משרד הכלכלה במשרדי החברה, ולכן זומן לשימוע ופוטר בשל תלונתו. בית הדין קיבל חלקית את התביעה וקבע כי לא שוכנע כי הנימוקים לפיטורי העובד היו ענייניים. לאור סמיכות הזמנים בין פיטורי העובד לביקור המפקחת במשרדי המעסיקה עולה חשש מבוסס שהעובד זומן לשימוע ופוטר בשל פנייתו למשרד הכלכלה. העובד פוטר מיד לאחר סיום שיחת השימוע. נראה כי השימוע נעשה כדי "לצאת ידי חובה" וההחלטה על הפיטורים התקבלה עוד קודם לשיבת השימוע. בנסיבות העניין, בהן נפלו פגמים מהותיים בהליך, כמו בעילה לפיטורי העובד, תפצה המעסיקה את העובד בפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 30,000 ש"ח.



תקציר פסק הדין מאת: עו"ד שירן אסתר אוהיון

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.