



סקירה משווה בנושא:
**מנגנונים לעידוד מעסיקים לשלב בעבודה
אנשים עם מוגבלות**

מוגש לחה"כ עמיר פרץ

כתיבה: דינה צדוק, עובדת מחקר ומידע

אישור: הודיה קין, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

כ"ח באלול תשס"ד

14 בספטמבר 2004

מבוא

במסמך זה נסקרים המנגנונים המופעלים באוסטרליה, באוסטרליה, בארצות-הברית, בבריטניה, בגרמניה, בפולין ובקנדה לעידוד מעסיקים לשלב בעבודה אנשים עם מוגבלות, וחקיקה במדינות אלה שיש בה הוראות בדבר שוויון הזדמנויות, איסור הפליה ועידוד הפליה מתקנת בהעסקת אנשים עם מוגבלות.

יצוין כי התבקשו לסקור גם הוראות שעניינן חיוב גופים ממשלתיים או חברות ציבוריות ברכישת מוצרים מחברות המעסיקות אנשים עם מוגבלות, אך לא נמצאו הוראות מסוג זה במדינות שנסקרו. **בריטניה** יש הסדר מיוחד לעידוד גופים ממשלתיים להתקשר בחוזים עם ספקים המעסיקים עובדים עם מוגבלות, אולם אין חובה על הגופים הממשלתיים להתקשר דווקא עם ספקים אלה. **באוסטרליה** נמצא מנגנון תשלום פרמיה לגופים שיזמינו מוצרים או שירותים ממוסדות המעסיקים אנשים עם מוגבלות.

בכל אחת מהמדינות שנסקרו מופעלים מנגנוני תמרוץ שונים, אולם אפשר לסווג את המנגנונים הללו לכמה סוגים עיקריים, כמפורט להלן:¹

- הטבות במס למעסיקים המשלבים בעבודה אנשים עם מוגבלות (**ארצות-הברית ופולין**);
- סובסידיות למעסיקים על שכרם של מועסקים עם מוגבלות (**אוסטרליה, אוסטרליה, בריטניה וקנדה**);
- הטבות בהקשר של עריכת התאמות פיזיות במקום העבודה (**אוסטרליה, אוסטרליה, ארצות-הברית, בריטניה ופולין**);
- מענקים ליצירת מקומות עבודה (**אוסטרליה ופולין**);
- מכסות להעסקת אנשים עם מוגבלות, לעתים השתת הטל על מעסיקים שאינם עומדים במכסות אלה (**אוסטרליה, גרמניה ופולין**);
- עידוד גופים המזמינים מוצרים או שירותים מגופים המעסיקים אנשים עם מוגבלות (**אוסטרליה ובריטניה**).

¹ Independent Living Research Utilization at The Institute for Rehabilitation and Research, אתר האינטרנט, http://www.ilru.org/ideas/pages/disability_incent.htm, תאריך כניסה: 20 ביולי 2004.

1. אוסטרירה²

1.1. עידוד העסקת אנשים עם מוגבלות

בשנת 1992 יזם המשרד הפדרלי לעבודה, לבריאות ולעניינים חברתיים (Federal Ministry of Labour, Health and Social Affairs)³ תוכנית ניסיונית – "עזרה בעבודה" ("Arbeitsassistentz"). מטרת התוכנית הייתה אימוץ תפיסה חדשה בכל הקשור לאנשים עם מוגבלות, שלפיה שילוב בשוק העבודה הרגיל עדיף על פני הפרדה לשוק עבודה משני מוגן. יישום התוכנית נעשה כיום באמצעות מתווכים – ארגונים ללא מטרת רווח העוסקים בהשמת אנשים עם מוגבלות בעבודה ובייעוץ בעניין זה. בתוכנית "עזרה בעבודה" כמה אמצעים לעידוד מעסיקים להגביר את שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ואלה הם:

- **מכסות** – כל המעסיק יותר מ-25 עובדים מחויב להעסיק אדם אחד עם מוגבלות לפחות על כל 25 עובדים. מעסיק שאינו עומד במכסה ישלם **היטל מפצה** בגין חריגה מהמכסה, בסך כ-145 יורו לחודש בגין כל עובד שהיה אמור להיות מועסק.⁴ ההכנסות מההיטל מנוהלות בקרן המסייעת בשיקום מקצועי וחברתי של אנשים עם מוגבלות.⁵
- **סובסידיות** – במקרים מסוימים המעסיק זכאי לקבלת **סבסוד לשכרו** של עובד עם מוגבלות לשם פיצוי על תפוקות נמוכות יותר, בהיקף עד 50% – לפי הירידה בתפוקה בפועל. במקרה של יצירת מקום עבודה חדש לאדם עם מוגבלות שהיה מובטל במשך תקופה ארוכה, עם התחייבות להעסקתו שלוש שנים לפחות, המעסיק זכאי לסבסוד עד 80% בשנה הראשונה, עד 50% בשנה השנייה ומהשנה השלישית והלאה לפי הירידה בתפוקה בפועל.
- **פרמיות** – המעסיק אנשים עם מוגבלות כחניכים יהיה זכאי לפרמיה.
- **סיוע בהתאמת מקום העבודה** – תמיכה כספית לשם התאמת מקום העבודה והציוד לצורכי עובד עם מוגבלות.

² אתר האינטרנט של תוכנית Peer Review Programme of the European Employment Strategy, העובדת בשיתוף עם נציבות האיחוד האירופי, <http://www.peerreview-employment.org/en/AUSTjan01.htm>. באתר מתפרסמים מסמכי דיון של המשרד הפדרלי לביטחון סוציאלי ולדורות (Federal Ministry of Social Security and Generations) מפגישת מדינות חברות לסקירת התוכנית הניסיונית "עזרה בעבודה", שנערכה באוסטריה בחודש ינואר 2001 (Arbeitsassistentz – Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market, Discussion Papers, Peer Review Programme, 2001). תאריך כניסה: 16 באוגוסט 2004.

³ שם המשרד שונה מאז, וכיום הוא המשרד הפדרלי לביטחון סוציאלי ולדורות (Federal Ministry of Social Security and Generations).

⁴ סכום ההיטל הוא משנת 2001, ונחשב אז נמוך למדי. באותה תקופה התקיימו דיונים על האפשרות להגדיל את הסכום כדי ליצור תמריץ אמיתי לעמידה במכסות.

⁵ לפי חוק העסקת אנשים עם מוגבלות (Disabled Persons Employment Act).

1.2. תמריצים לביצוע הזמנות

נוסף על האמור, במסגרת התוכנית "עזרה בעבודה" משולמת פרמיה לגופים המזמינים מוצרים ושירותים ממוסדות מוגנים (מוסדות המעסיקים אנשים עם מוגבלות בתנאים מוגנים).⁶

2. אוסטרליה

חוק הפליית אנשים עם מוגבלות משנת 1992 (The Disability Discrimination Act) קובע איסור כללי להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות. החוק גם אוסר באופן מפורש על מעסיקים להפלות אדם לרעה על רקע מוגבלותו בקבלה לעבודה ובתנאי ההעסקה, ובכלל זה בקידום, בפיטורים או בכל עניין אחר הקשור לעבודה. לפי חוק זה על המעסיק לערוך התאמות סבירות (reasonable adjustments) למקום העבודה, לשיטות העבודה, לציוד וכדומה, אשר יפחיתו את השפעת המוגבלות, בלי שייגרם לו קושי לא מוצדק (unjustifiable hardship).

המשרד לשירותי משפחה וקהילה (Department of Family and Community Services) – להלן בפרק זה: המשרד) פועל לעידוד מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות. בשנת 1997 ייסד המשרד את אסטרטגיית תמרוץ המעסיקים (Employer Incentives Strategy – EIS) כתוכנית-על שייכללו בה כל תוכניות הסיוע לגורמים המעסיקים עובדים עם מוגבלות. תוכניות הסיוע הכלולות בתוכנית-העל הן אלה:⁷

- **מתאם לאומי להעסקת אנשים עם מוגבלות** (National Disability Recruitment Coordinator) – גורם שתפקידו הוא לסייע במציאת פתרונות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות במתן שירותי השמה מתקדמים אשר מתאימים את העובד לעבודה הספציפית ומכשירים אותו לקראתה. מאז 1 בינואר 2004 מפעילה חברת "Disability-WORKS" את השירות בכל רחבי אוסטרליה, על-פי הסכם עם המשרד.
- **מערכת התמיכה בשכר** (Supported Wage System) – מערכת המאפשרת למעסיק לשלם לעובד עם מוגבלות שכר יחסי, בהתאם לתפוקה המופחתת שהוא מפיק מעבודתו בהשוואה לעובד שאינו מוגבל. התוכנית חלה רק על עובדים עם מוגבלות אשר אינם מסוגלים לקבל עבודה בשכר מלא בגלל מוגבלותם. כאשר מתחילה העסקתו של עובד חדש לפי תוכנית זו, המעסיק (ובכלל זה מעסיק שהוא גוף ציבורי) עשוי להיות זכאי לתשלום חד-פעמי שנועד לפצותו על ההוצאות הנגרמות לו מהעסקת עובד עם מוגבלות כאמור.
- **תוכנית סובסידית השכר** (Wage Subsidy Scheme) – תוכנית לתמיכה כספית במעסיק שמתחיל להעסיק עובד עם מוגבלות, שמטרתה הגדלת סיכוייהם של אנשים עם מוגבלות לקבל עבודה בשוק החופשי. לשם קבלת הסיוע צריך שההעסקה תתבסס על יחסי עובד ומעביד רגילים, בחוזה רגיל, ובכלל זה מתן תנאים סוציאליים נלווים. התנאים לקבלת ההטבה הם העסקה לתקופה של 13

⁶ לא מצאנו מידע נוסף בנושא זה.

⁷ אתר האינטרנט של המשרד לשירותי משפחה וקהילה באוסטרליה,

http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/disabilities/people-employment_of_pwd.htm, תאריך כניסה: 12 באוגוסט 2004. בתוכנית כללים מפורטים על המשרות, העובדים והמעסיקים המתאימים לכל אחת מהתוכניות.

שבועות לפחות או העסקה שבתחילתה היה סביר להניח שתימשך 13 שבועות לפחות, בהיקף שבועי ממוצע של שמונה שעות לפחות. גובה הסובסידיה נקבע על-פי ההערכה של התמריץ הנדרש כדי להביא להעסקת העובד לאורך זמן, אך אינו עולה על שווי שכר העובד לתקופה של 13 שבועות, ובכל מקרה אינו גדול מהשכר שמשולם לעובד בפועל.

• **תוכנית ההתאמות במקום העבודה (Workplace Modifications Scheme)** – תוכנית שנועדה לסייע למעסיקים לערוך התאמות פיזיות במקום העבודה או לרכוש ציוד או מכשור מיוחד לצורך העסקת עובד חדש עם מוגבלות. בתוכנית ניתן תמריץ למעסיק בדרך של סיוע כספי בביצוע ההתאמות או ברכישת ציוד עד 5,000 דולרים אוסטרליים,⁸ ובמקרים מסוימים היא ניתנת להחלה גם על עובדים קיימים (הממשיכים את עבודתם אצל אותו מעסיק) ועל עובדים עצמאיים. גם בתוכנית זו התנאי הוא שיש יסוד סביר להניח כי תקופת ההעסקה תהיה ארוכה מ-13 שבועות. יצוין כי בהתאמות אשר ממומנות בתוכנית זו לא נכללות "התאמות סבירות" שהמעסיק נדרש לבצע לפי דרישות חוק הפליית אנשים עם מוגבלות.

נוסף על האמור, ראש ממשלת אוסטרליה מחלק מדי שנה "פרסי המעסיק המצטיין" למעסיקים עובדים עם מוגבלות. הפרס מוענק לפי כמה קטגוריות (עסקים קטנים, בינוניים וגדולים, מוסדות להשכלה גבוהה, גופים ממשלתיים מדינתיים וארציים וכדומה). בשנת 2003 הוצעה מועמדותם של יותר מ-350 מעסיקים לקבלת הפרס. זכייה בפרס ואפילו הצגת מועמדות שיפרה את הפרופיל העסקי של החברות שהשתתפו בתחרות.⁹

3. ארצות-הברית

חוק האמריקנים עם מוגבלות משנת 1990 (The Americans with Disabilities Act)¹⁰ אוסר להפלות אנשים עם מוגבלות – גופנית או שכלית – בכל היבטי התעסוקה. החוק חל על מעסיקים פרטיים המעסיקים 15 עובדים ויותר ועל כל גופי השלטון המדינתי והמקומי, ומחייב אותם לתת לאנשים עם מוגבלות הזדמנות שווה בקבלה לעבודה, בקידום ובקבלת זכויות נלוות, ולמנוע את הטרדתם. על המעסיק לערוך במקום העבודה התאמות סבירות כדי לאפשר לאנשים עם מוגבלות שוויון הזדמנויות כאמור.¹¹

חוק השיקום משנת 1973 (The Rehabilitation Act)¹² אוסר אף הוא הפליית אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, וזאת בשלושה תחומים עיקריים, כמפורט להלן:¹³

⁸ בנתוני ספטמבר 2003. אתר האינטרנט של חברת שירותי מידע על מוגבלות וזיקנה (Disability and Aged Information Service Inc.), <http://www.daisi.asn.au/employmentfacts.htm>, תאריך כניסה: 12 באוגוסט 2004.

⁹ אתר האינטרנט של המשרד לשירותי משפחה וקהילה באוסטרליה, <http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/disabilities/employment-eya2002.htm>, תאריך כניסה: 12 באוגוסט 2004.

¹⁰ 42 USC 12101 note.

¹¹ התאמות סבירות ייחשבו אלה: התאמת ציוד, התאמות למבנה, שינויים בהגדרת המשרה, מתן אפשרות לעבוד מהבית, גמישות בשעות העבודה, מתן עזרה לעובדים או העברה לתפקיד אחר. אין מדובר בהתאמות שיטילו על המעסיק קושי מופרז ("undue hardship").

¹² 29 USC 791 et. seq.

¹³ אתר האינטרנט של משרד העבודה בארצות-הברית (Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor), <http://www.dol.gov/odep/pubs/fact/rights.htm>, תאריך כניסה: 22 ביולי 2004.

- סעיף 501 אוסר על רשויות פדרליות המעסיקות עובדים להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות וקובע כי על הרשויות לנקוט מדיניות של הפליה מתקנת בהעסקת אנשים עם מוגבלות ובקידומם.
 - סעיף 503 מחייב קבלנים שהתקשרו בחוזה עם הממשלה הפדרלית בהיקף של 10,000 דולר או יותר, וכן קבלני משנה שלהם, העומדים באותם קריטריונים, לנקוט מדיניות של הפליה מתקנת כלפי אנשים עם מוגבלות.
 - סעיף 504 אוסר על גופים המקבלים סיוע פדרלי להפלות לרעה אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ובפעילויות שהם מארגנים.
- נוסף על אלה קיימים שלושה **תמריצי מס** שנועדו לסייע למעסיקים במימון התאמתו של מקום העבודה לצורכי עובדים עם מוגבלות והנגשתו לעובדים ו/או ללקוחות עם מוגבלות, כמפורט להלן:¹⁴
- **זיכוי ממס לעסקים קטנים (Small Business Tax Credit)**¹⁵ – זיכוי שנתי עד 50% מההוצאות שהוצאו בפועל לצורך התאמת מקום העבודה לעובדים עם מוגבלות.¹⁶ הזיכוי ניתן לעסקים קטנים שהכנסתם קטנה ממיליון דולר בשנה או שמעסיקים לא יותר מ-30 עובדים במשרה מלאה. הזיכוי ניתן על ההוצאות שמעל 250 דולר ועד 10,250 דולר (כלומר הזיכוי המקסימלי הוא 5,000 דולר). סכום הזיכוי מופחת מסכום המס שעל המעסיק לשלם.
 - **ניכוי ממס בגין הנגשת מבנים ותחבורה (Architectural/Transportation Tax Deduction)**¹⁷ – ניכוי ממס עד 15,000 דולר בשנה בגין הוצאות לצורך הנגשת מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות.¹⁸ סכום ההוצאה מופחת מסכום ההכנסה הכוללת של העסק לצורך הגדרת ההכנסה החייבת במס. יצוין כי שתי הטבות אלה הן שנתיות, ואין להעביר סכומים שלא נוצלו לשנה העוקבת.
 - **זיכוי ממס בגין מתן הזדמנות לעבוד (Work Opportunity Tax Credit)**¹⁹ – זיכוי ממס למעסיקים עובדים מתשע קבוצות מוגדרות, בעלות הכנסות נמוכות, ובהן אנשים עם מוגבלות אשר סיימו תהליך שיקום. המעסיק עובדים מקבוצות אלה מקבל זיכוי ממס עד 40% מתוך 6,000 הדולר הראשונים ששולמו לעובד כשכר בשנה הראשונה להעסקתו. כדי שהמעסיק יהיה זכאי לזיכוי על העובד להיות מועסק 400 שעות לפחות בסך הכול, ועל המעסיק לקבל אישור מראש על זכאות העובד להיכלל בתוכנית.

¹⁴ שם, <http://www.dol.gov/odep/pubs/ek97/tax.htm>, תאריך כניסה: 10 באוגוסט 2004.

¹⁵ מקור ההטבה: IRS Code Section 44, Disabled Access Credit.

¹⁶ לדוגמה: הוצאות להעסקת מתרגם שפת סימנים או מקריא, לרכישת ציוד חדש או להתאמת ציוד, להדפסת מידע בפורמטים שונים (כתב ברייל, דפוס גדול) ולהתאמת מבנים ותחבורה לגישת אנשים עם מוגבלות. יצוין כי אין להשתמש בזיכוי לצורך בנייה חדשה, אלא רק לשם התאמת מבנים קיימים.

¹⁷ מקור ההטבה: IRS Code Section 190, Architectural and Transportation Barrier Removal Deduction.

¹⁸ מדובר במגוון הוצאות לצורך הבטחת הגישה הפיזית של אנשים עם מוגבלות למקום העבודה או לרכב של המעסיק המשמש להסעת העובדים, כגון הנגשת מקומות חנייה וחדרי שירותים והרחבת מעברים.

¹⁹ מקור ההטבה: IRS Code Section 51. התוכנית טעונה אישור מחדש מטעם הקונגרס והנשיא מדי שנה. עד מאי 2004 טרם ניתן האישור לשנת 2004, ומכיוון שהוא עדיין נשקל, כרגע התוכנית חלה רק על מי שהחלו להעסיק עובדים לפני 1 בינואר 2004.

4. בריטניה

חוק הפליית אנשים עם מוגבלות משנת 1995 (Disability Discrimination Act) **אוסר הפליה לרעה בהעסקת אנשים עם מוגבלות**.²⁰ עד חודש אוקטובר 2004 חל חוק זה על כל מעסיק שעובדים אצלו 15 עובדים או יותר, למעט כמה גופים כגון בתי-הכלא, המשטרה והצבא. מחודש אוקטובר 2004 ואילך יחול החוק גם על מי שמעסיק פחות מ-15 עובדים וגם על הגופים שהחוק המקורי לא חל עליהם, למעט הצבא.²¹ החוק אוסר הפלייתם לרעה של אנשים עם מוגבלות בקבלה לעבודה ובתנאי העבודה, ובכלל זה בתנאי ההעסקה, בסיכויי הקידום, בפיטורים וכדומה. החוק גם **מחייב מעסיקים לבצע התאמות סבירות** שיאפשרו לאנשים עם מוגבלות להשתלב בסידורי העבודה ובמקום הפיזי שבו היא נעשית.²² על-פי החוק חובה על רשויות ציבוריות לקדם שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות במסגרת המדיניות שהן קובעות, אולם אין להניח שהדבר ישפיע על מדיניות הרכישה של רשויות אלה, שכן הן כפופות גם להנחיות האיחוד האירופי בכל הקשור לתחרות חופשית, ואילו חוק הפליית אנשים עם מוגבלות אינו גובר על דרישות חקיקה חיצונית לו.²³

4.1. עידוד העסקת אנשים עם מוגבלות

בד בבד עם האמור הוקם בממשרד הממשלתי לעבודה ולפנסיה (Department of Work and Pensions) בבריטניה מרכז Job Centre Plus ("מרכז התעסוקה"), הנותן שירות לאנשים עם מוגבלות ולמעסיקים המבקשים להעסיקם. להלן **התוכניות לתמרוץ מעסיקים** שמרכז התעסוקה מפעיל:²⁴

- **שירות יועצים להעסקת אנשים עם מוגבלות (Disability Employment Advisers – DEA)** – סיוע בגיבוש מדיניות העסקה רצויה שתעזור הן למעסיקים הן לעובדים עם מוגבלות ומתן מידע על התוכניות שהמרכז מקיים.
- **תקופת תיאום ציפיות (Job Introduction Scheme – JIS)** – תוכנית שמטרתה לאפשר לאנשים עם מוגבלות לבדוק אם משרה מסוימת תתאים להם בהתחשב במוגבלותם, ולמעסיקים לבדוק את התאמתם של עובדים למשרות שהם מציעים. במסגרת תוכנית זו המעסיק משלם לעובד את השכר הרגיל למשרה ומקבל **מענק בסך 75 לירות שטרלינג לשבוע** במשך ששת שבועות ההעסקה הראשונים. במקרים חריגים ניתן אישור להארכת התקופה עד 13 השבועות הראשונים. המשרה יכולה להיות מלאה או חלקית, אולם אין ההטבה ניתנת בעבור העסקה שצפוי כי תימשך פחות משישה חודשים או בעבור משרה שנוצרה רק לצורך ניצול התוכנית. מעסיקים שהם גופים ממשלתיים אינם זכאים ליהנות מתוכנית זו.

²⁰ סעיף 4 בחוק.

²¹ אתר האינטרנט של ה-Disability Rights Commission, <http://www.drc-gb.org/>, תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2004.

²² התאמות סבירות המפורטות בחוק: התאמות פיזיות לחצרים, העברת חלק מתפקידו של העובד המוגבל לעובד אחר, העברת העובד המוגבל לתפקיד פנוי אחר, שינוי בשעות העבודה, שינוי במקום שבו העבודה נעשית, אישור היעדרויות לצורך שיקום, בדיקה או טיפול, הוספת הכשרה, רכישת ציוד או ביצוע התאמות לציוד, התאמת ספרי ההדרכה, התאמת מבחני הקבלה, מתן שירותי מתרגם או מקריא ותוספת פיקוח. יצוין כי רשימה זו אינה סגורה. סעיף 6 בחוק.

²³ מר Jeremy Dann מיחידת המוגבלויות, המחלקה לעבודה ופנסיה בממשלת בריטניה, מכתב, התקבל בדואר אלקטרוני, 3 באוגוסט 2004.

²⁴ אתר האינטרנט של מרכז התעסוקה בבריטניה, <http://www.jobcentreplus.gov.uk/>, תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2004.

- **”צעד לעבודה” (WorkStep)** – תוכנית שמסייעת לאנשים עם מוגבלות שניצבים בפניהם מחסומים מורכבים יותר בקבלת עבודה או בשמירה על מקום עבודתם. בתוכנית זו על המעסיק לספק לעובד עבודה, ציוד, הדרכה ופיקוח, ולהעסיקו באותם תנאים ובאותו שכר שמקבלים עובדים אחרים שהוא מעסיק. מרכז התעסוקה שהוזכר לעיל מכין **חבילת סיוע מותאמת אישית** לעובד ולמעסיק, ובה, בין השאר, סיוע לעובד בהתאמה לתפקיד, ייעוץ בנושא הגברת המודעות לענייני מוגבלויות ולעתים גם סיוע כספי.

- **הכנה לעבודה (Work Preparation)** – תוכנית המאפשרת למעסיק לתת לעובד ניסיון תעסוקתי בתחום מסוים.

- **”גישה לעבודה” (Access to Work – AtW)** – תוכנית שמציעה למעסיקים **מענק לסיוע בכיסוי ההוצאות** הנגרמות על רקע מוגבלות של עובד. בהוצאות אלה נכללים בין השאר סיוע של מתרגם או מקריא בעבודה או במהלך ריאיון העבודה, ציוד מיוחד לסיוע לעובד עם מוגבלות, התאמות פיזיות לחצרים או לציוד במקום העבודה וסיוע במימון הוצאות נסיעה לעבודה כאשר העובד אינו מסוגל להשתמש בתחבורה הציבורית. בעבור עובד המועסק במשך יותר משישה שבועות גובה המענק הוא 80% מההוצאות שאושרו מעל 300 לירות שטרלינג ועד 10,000 לירות שטרלינג, וכך 100% ההוצאות שאושרו מעל 10,000 לירות שטרלינג. בעבור עובד חדש (או עובד שהועסק פחות משישה שבועות) גובה המענק הוא עד 100% מסך ההוצאות שאושרו. הסיוע ניתן לתקופה שאינה ארוכה משלוש שנים, ולאחר תקופה זו הנסיבות נבחנות מחדש. אין להשתמש במענק הגישה לעבודה למתן סיוע שהמעסיק מחויב לתת על-פי חוק.

- **שימוש ב”סמל המוגבלות”** – השימוש בסמל זה מבהיר לאנשים עם מוגבלות כי הגישה כלפיהם במקום העבודה היא חיובית וכי יזכו בו ליחס הוגן. השימוש בסמל עשוי לסייע למעסיק לפתח מצרכים ושירותים ללקוחות עם מוגבלות ולשווקם.

זכות השימוש ב”סמל המוגבלות” ניתנת למעסיקים המתחייבים לעמוד בחמש התחייבויות בעניין העסקת אנשים עם מוגבלות, ואלה הן:

- התחייבות לראיין כל מועמד עם מוגבלות העונה על דרישות תפקיד פנוי אצל המעסיק ולשקול את העסקתו;

- התחייבות לקיים אחת לשנה לפחות שיחה עם עובדים עם מוגבלות, כדי לבחון את אפשרויות ההתפתחות התעסוקתית שלהם;

- התחייבות לעשות כל מאמץ לאפשר לעובדים שעתידיים להפוך בעלי מוגבלות להמשיך בעבודתם;

- התחייבות לפעול לפיתוח מודעות כלפי אנשים עם מוגבלות בקרב כלל העובדים לשם שיפור סביבת העבודה;

- התחייבות לסקור מדי שנה את ההתחייבויות ואת ההצלחות ולתכנן שיפורים לעתיד.

4.2. תמריצים להזמנת מוצרים ושירותים²⁵

בנובמבר 1994 הנהיגה הממשלה "הסדרי חוזים מיוחדים" ("Special Contracts Arrangements") שמטרתם לסייע למעסיקים אנשים עם מוגבלות להתמודד על חוזים עם גופים ומשרדים ממשלתיים בבריטניה. תוכנית זו מופעלת אף היא בידי מרכז התעסוקה. כדי להירשם כספק במסגרת ההסדרים האמורים על המעסיק להיות חברה שלא מטרת רווח שתעמוד בתנאים האלה:

- על-פי תקנון החברה אסור לה לחלק דיבידנד לחברים או לבעלי מניות ועליה להשקיע את רווחיה בקידום מטרותיה.
- החברה מוקמת בתוך שטחי האיחוד האירופי.
- לפחות 50% מכלל העובדים בחברה הם עם מוגבלות חמורה.
- תפוקת העובדים המוגבלים היא בין 30% ל-80% מהתפוקה שהיתה לעובדים ללא מוגבלות באותם תפקידים.
- בעבודת העובדים המוגבלים יש משום תרומה ממשית לעסקי החברה, ולא רק עבודה טיפולית.
- העובדים המוגבלים מקבלים שכר זהה או דומה לזה שהיה מקבל עובד ללא מוגבלות שביצע משימות דומות.

במסגרת הסדרי החוזים המיוחדים אין חובה על גופים ממשלתיים להתקשר בחוזים עם הספקים הרשומים, אולם הם מתבקשים לתת לספקים הרשומים התייחסות מיוחדת. ההסדר העיקרי המוחל על הספקים הרשומים הוא הסדר "ההצעה החוזרת" ("offer back"), שלפיו אם הצעת הספק הרשום אינה קבילה אך ורק בשל מחירה, ניתנת לספק הזדמנות להגיש הצעה מתוקנת, ואם זו משתווה להצעה הטובה ביותר, תתקבל ההצעה המתוקנת.

יצוין כי אין חובה על הגופים הממשלתיים להפעיל את הסדרי החוזים המיוחדים, וכי כל גוף מחליט באופן עצמאי אם, מתי וכיצד להפעילם.

5. גרמניה²⁶

חוק אנשים עם מוגבלות חמורה (Severely Disabled Persons Act) נועד למנוע הידרדרות במעמד החברתי של אנשים עם מוגבלות, לאפשר להם להיות מועסקים בעבודות שיביאו לידי ביטוי את מלוא כישוריהם ולהבטיח להם תחרות הוגנת עם עובדים אחרים, שאינם מוגבלים. בחוק נכללות בין השאר הוראות שמטרתן לסייע במציאת עבודה לאנשים עם מוגבלות שהחוק חל עליהם²⁷ ולשפר את תנאיהם, כמפורט להלן:

²⁵ Janet Macdonald, WORKSTEP Operational Support Manager, מרכז התעסוקה, בריטניה, מכתב, התקבל בדואר אלקטרוני, 10 בספטמבר 2004.

²⁶ מידע מתוך אתר האינטרנט של אוניברסיטת קאטאנזארו (Catanzaro) באיטליה, שמתפרסם בו תרגום לאנגלית של חוברת שהמשרד הפדרלי לכלכלה ולעבודה (לשעבר המשרד לעבודה) בבון מוציא לאור, <http://www.unicz.it/lavoro/D.DISABILI.pdf>, תאריך כניסה: 15 באוגוסט 2004.

²⁷ מדובר באנשים עם נכות בשיעור 50% ויותר. בתנאים מסוימים הוראות החוק ניתנות להחלה גם על אנשים עם שיעור נכות שבין 30% ל-50%.

- החוק מחייב כל מעסיק, ציבורי או פרטי, אשר לו 16 עובדים או יותר, להעסיק לא פחות ממכסה של 6% עובדים עם מוגבלות חמורה, או לחילופין לשלם היטל מפצה על המכסות שלא אוישו.²⁸ ההיטל הוא בסך 200 מארקים גרמניים לחודש בעבור כל משרה שלא מולאה לפי דרישות החוק.²⁹ הסכומים המתקבלים מתשלום ההיטל מוזרמים בחזרה למערכת לשם יצירת מקומות עבודה חדשים ולשם קידום השילוב של אנשים עם מוגבלות חמורה בשוק העבודה.
- בחוק קבועות הוראות מיוחדות לקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות חמורה שבשל מוגבלותם, גילם או סיבות אחרות הם מתקשים באופן מיוחד בכניסה לשוק העבודה.³⁰ כאשר מעסיק שאינו כפוף לחובת ההעסקה (6% כאמור לעיל), או מעסיק שכבר מילא את המכסות שהוא מחויב להן, מעסיק עובד כאמור, הוא עשוי להיות זכאי לסבסוד עד 80% מהשכר שישולם לאותו עובד לתקופה שעד חמש שנים.³¹ את הסבסוד ניתן שירות התעסוקה הפדרלי (Federal Employment Service), מתוך ההכנסות מכספי ההיטל.
- נוסף על האמור, החוק מבטיח הטבות נלוות למעסיקים אנשים עם מוגבלות חמורה כדי להקל את שילובם של אלה בשוק העבודה, כגון הטבות לצורך התאמת מקום העבודה לצורכי עובדים עם מוגבלות כאמור, הטבות בגין יצירת מקומות עבודה והכשרה, וכן ייעוץ למעסיקים לשם עמידה במכסות.

6. פולין

החוקה החדשה של פולין, משנת 1997, קובעת כי על הרשויות לסייע לאזרחים עם מוגבלות להתקיים בכבוד, להסתגל לעבודה וליהנות מקשר חברתי.³² תמרוץ המעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות נעשה בפולין באמצעות תוכנית שנכללים בה מכסות, היטלים ותמריצים (Quota-Levy-Incentive).³³ התוכנית פותחה בהדרגה ועוגנה בשני חוקים עיקריים,³⁴ שהמאוחר בהם נועד להוסיף על המוקדם ולא להחליפו. ההוראות העיקריות הכלולות בחוקים ובתקנות שתוקנו על-פיהם הן אלה:

²⁸ במקרה שבו שילוב אדם עם מוגבלות בעבודה הוא קשה במיוחד, משרד ההשמה רשאי להחשיב את המשרה שהוא מאייש כשתי משרות או אף שלוש.

²⁹ נתוני יולי 2000.

³⁰ מדובר בעובדים עם מוגבלות שזקוקים לעזרת אדם נוסף בביצוע עבודתם, שעבודתם כרוכה בהוצאות יוצאות דופן או שתפקודם נמוך באופן ניכר, בעובדים עם מוגבלות שכלית או פסיכולוגית, במי שבשל מוגבלותם לא היו מסוגלים לעבור הדרכה מתאימה או במי שגילם יותר מ-50.

³¹ לא מצאנו את התנאים לסבסוד.

³² סעיף 69 בחוקת פולין משנת 1997, כפי שהיא מופיעה בתרגום הרשמי לאנגלית באתר האינטרנט <http://www.oefre.unibe.ch/law/icl/pl00000.html>, תאריך כניסה: 23 באוגוסט 2004.

³³ מתוך מסמך שהוגש למפגש מומחים בחסות האו"ם בעניין הכנת אמנה בין-לאומית לקידום זכויותיהם וכבודם של אנשים עם מוגבלות ולהגנה עליהם (Expert Meeting on the Comprehensive and Integral International Convention to Promote and Protect the Rights and Dignity of Persons with Disabilities), שנערך ביוני 2002:

Leszek Sibliski, "Employer/Employee Incentives: A New Approach to Employment of Persons with Disabilities in Transitional and Developing Countries, The Polish Experience: Quota-Levy and Incentive_System, Lessons Learned and Recommendations", באתר האינטרנט <http://www.sre.gob.mx/discapacidad/paperhlsibliski.htm>, תאריך כניסה: 1 באוגוסט 2004.

- החוק חל על אנשים עם מוגבלות בני 15–65 שאין להם הכנסה ושמגבלותם אושרה בידי ועדה המוסמכת לכך.
- החוק חל על כל המעסיק יותר מ-25 עובדים, וקובע **מכסה של 6%** מכלל העובדים לפחות שהם עובדים אנשים עם מוגבלות, שמעסיק כאמור חייב להעסיק.
- החוק מטיל על המעסיק **היטל בסך** מחצית השכר השנתי הממוצע בגין כל עובד, במקרה שלא עמד במכסות ההעסקה.
- מעסיק הפועל על-פי החוק מקבל **הטבות במס הכנסה ובמסי שכר**.
- על המעסיק להתאים את מקום העבודה לצורכי העובדים עם מוגבלות.
- החוק קובע חובת הקמת משרדים אזוריים לשיקום, להדרכה ולהשמה. המעסיקים אנשים עם מוגבלות שהופנו אליהם ממשרדים אזוריים אלה מקבלים **פיצוי מקרן השיקום הלאומית**.
- החוק מאפשר הענקת **מעמד "עסק מוגן"** (Labor Protected Business) לחברה המעסיקה במשרה מלאה 25 עובדים לפחות. המעמד ניתן לתקופת שלוש שנים, וכדי לקבלו על העסק לעמוד בתנאים אלה:
 - 40% מכלל העובדים לפחות הם אנשים עם מוגבלות (10% מהם לפחות עם מוגבלות ניכרת או בינונית) או 30% מכלל העובדים לפחות הם עם מוגבלות ניכרת או בינונית שהם עיוורים או עם פיגור שכלי.
 - כל השטח המשמש לייצור עומד בקריטריונים הקבועים בכל הקשור לצורכי אנשים עם מוגבלות.
 - העסק מספק טיפול רפואי ראשוני ומשני ושירותי ייעוץ ושיקום.
- עסק מוגן זוכה ל**הטבות המפורטות להלן**:
 - **מימון** מכספי קרן השיקום הלאומית;
 - **הלוואות** (שחלקן הופכות למענקים) לצורך השקעה בחידושים;
 - **סובסידיות** ליצירת מקומות עבודה חדשים לעובדים עם מוגבלות, להפעלת סדנאות לריפוי בעיסוק ולאמצעי תחבורה מיוחדים;
 - **החזר השכר** המשולם למובטל עם מוגבלות שהועסק בעסק במשך 18 חודשי ההעסקה הראשונים, ובכלל זה תשלומי המעסיק לביטוח לאומי;
 - **פטור ממס**, לרבות מס ערך מוסף ותשלום לקרן העבודה הלאומית (National Labor Fund).
- עסק מוגן הזכאי לפטור ממס כאמור ישלם 10% משווי ההטבות הניתנות לו לקרן השיקום הלאומית. 90% הנותרים יופנו לשיקום עובדים עם מוגבלות בעסק.

³⁴ החוק להעסקת אנשים עם מוגבלות ולשיקומם המקצועי משנת 1991 (Law on Employment and Vocational Rehabilitation of Disabled People) והחוק לשיקום מקצועי וחברתי של אנשים עם מוגבלות ולהעסקתם משנת 1997 (Law on Vocational and Social Rehabilitation and on Employment of Disabled Persons).

7. קנדה

הצ'רטר הקנדי לזכויות ולחירויות משנת 1982 (Canadian Charter of Rights and Freedoms) מצהיר כי כל בני-האדם הם שווים לפני החוק וזכאים להגנה שווה של החוק, ללא הפליה על רקע גזע, מוצא לאומי או אתני, צבע עור, דת, מין, גיל או מוגבלות שכלית או פיזית. **החוק לשוויון בתעסוקה** משנת 1995 (Employment Equity Act) מצהיר כי מטרתו להביא לשוויון במקום העבודה ולתקן את מצב התעסוקה הנחות של קבוצות מסוימות, ובכללן אנשים עם מוגבלות.

בדצמבר 2003 אישרו השרים האחראים לעניינים חברתיים את מחויבות הממשלה הפדרלית והממשלות המחוזיות לפעול להבטחת האפשרות של אנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק התעסוקה.³⁵

המשרד הממשלתי לפיתוח חברתי בקנדה (Social Development Canada) פועל **לתמרוץ מעסיקים** להעסיק עובדים עם מוגבלות, בין השאר באמצעות התוכניות האלה:

- **תוכנית לסבסוד שכר** (Targeted Wage Subsidies Program), שמטרתה לעודד מעסיקים להעסיק עובדים שלולא התוכנית לא היו מעסיקים, בשל מוגבלותם. התוכנית מיועדת לזכאים לתשלומי ביטוח אבטלה. לשם קבלת הסבסוד על המעסיק להתקשר בחוזה עם משרד אזורי של המרכז למשאבי אנוש של קנדה (Human Resource Centre of Canada) למשך תקופה שאינה ארוכה מ-78 שבועות.³⁶
- **קרן הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות** (Opportunities Fund for Persons With Disabilities), המיועדת לתמיכה בפעולות חדשניות, ובין השאר לעידוד מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות שלא היו מעסיקים בנסיבות אחרות. כל פרויקט יותאם לצורכי העובד הספציפי ויימשך עד 52 שבועות, ובמקרים מסוימים, בהתאם לצורכי העובד, תוארך ההעסקה עד 78 שבועות בסך הכול. תוכנית זו מתאימה בדרך כלל למי שאינם זכאים לתשלומי ביטוח אבטלה.³⁷

³⁵ אתר האינטרנט של המשרד הממשלתי למשאבי אנוש ולפיתוח מיומנויות בקנדה (Human Resources and Skill Development Canada), http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ead/desc_eapd.shtml, תאריך כניסה: 21 ביולי 2004.

³⁶ אתר האינטרנט של משרד הממשלתי לפיתוח חברתי בקנדה (Social Development Canada), http://www.sdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/tws/desc_tws.shtml, תאריך כניסה: 15 באוגוסט 2004.

³⁷ שם, http://www.sdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/of/desc_of.shtml, תאריך כניסה: 21 ביולי 2004.