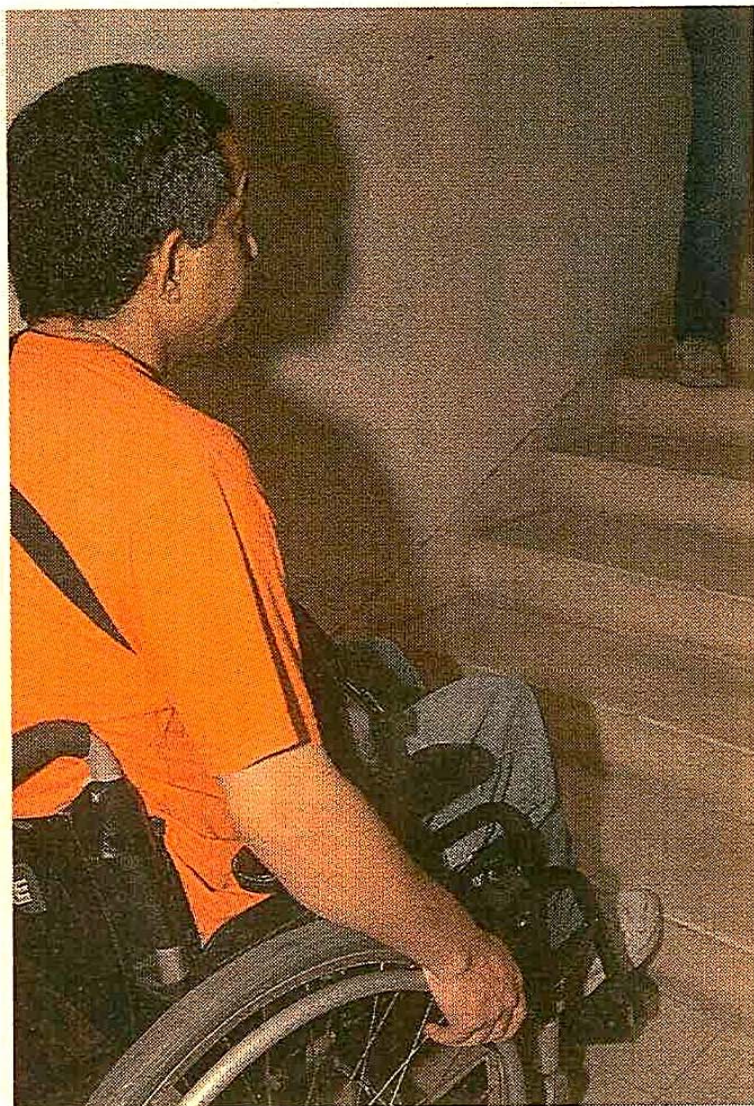


צו בעירבון מוגבל

כל המעסיקים במשק, הוא ייתן דוגמא אישית, ויחיל את הצו גם על עצמו, ועל המדינה כמעסיק. נקודה בעייתית נוספת בצו ההרחבה קשורה ל"התאמות" שמעסיקים נדרשים לבצע בבית העסק, בהן הנגשת מקום העבודה עצמו, הנגשת מכונות, התאמה של דרישות התפקיד, שעות העבודה, מברקי הקבלה וההכשרה ונוהלי העבודה. לדברי להט, "המשמעות היא כי על מעסיק, למשל, להתקין רמפה שתאפשר כניסה של כיסא גלגלים למפעל; לרכוש לעובד בעל קשיי ראייה מסך-מגדיל למחשב; לאפשר לעובד בעל מוגבלות לעבוד בשעות שונות מהרגיל, אם הדבר נדרש לו בשל מוגבלותו ועוד". ואולם הצו קובע כי החובה לביצוע ההתאמות אינה בלתי מוגבלת, והיא מותנית בכך שהיא אינה מטילה על המעסיק נטל כבד מדי, בהתחשב בעלות ההתאמה, בגודל העסק, בהיקף הפעילות והעובדים, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמות. בהקשר זה מציינת להט כי "סייגים אלו תומכים בטענה כי המחוקק במכוון לא הגדיר מה הוא 'ייצוג הולם', משום שהבין שלא ניתן להחיל דין אחיד על כל המעסיקים ללא הבחנה".

שאלת המימון

עו"ד חפץ, המתמחה בדיני תכנון ובנייה, מדגיש כי "קיים חשש שמא חיוב גורף להנגיש מבנים ושירותים לאנשים עם מוגבלות, יטיל נטל כלכלי כבד מדי על הציבור בכללותו, ועל גופים פרטיים בפרט". עו"ד חפץ מציין כי בשנים האחרונות מתחוללת מהפכה של ממש בתחום דיני הנגישות בישראל. "ממצב בו החקיקה וההלכה הפסוקה התעלמו כמעט לחלוטין מהסוגיה, חלה התקרבות משמעותית בנושא תוך זמן קצר, וכיום דיני הנגישות מוסדרים במספר רב של חוקים ותקנות". לדבריהם, "בקרב מעסיקים ישנה רתיעה מהתמודדות עם צרכיהם של עובדים עם מוגבלויות. בנוסף, קיים חשש כי אם העובד לא יתאים, הם לא יוכלו להפסיק את



(צילום אילוסטרציה: אבשלום ששוני)

רתיעה מצד המעסיקים

ב ישראל חיים למעלה מ-1.5 מיליון בעלי מוגבלויות ברמות משתנות, המהווים קרוב לרבע מאוכלוסיית המדינה. אחד התנאים המרכזיים להשתלבות בחברה הוא הבטחת נגישות לסביבה, כך שיתאפשר להם למצות את הפוטנציאל התעסוקתי שלהם ולצרוך שירותים ככל אדם אחר. מן הצד השני של המטבע, קיים חשש שמא חיוב גורף להנגיש מבנים ושירותים לאנשים עם מוגבלות, יטיל נטל כלכלי כבד מדי על הציבור, ועל גופים פרטיים בפרט. במטרה לקדם העסקת בעלי מוגבלויות, חתם ב-21 בספטמבר שר הכלכלה, נפתלי בנט, על צו הרחבה המחייב מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלויות פיסיות או נפשיות בחברות המעסיקות לפחות 100 עובדים. על פניו, צו ההרחבה נראה חיובי והוא מצטרף לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות מ-1998.

ואולם, לטענת עו"ד שירה להט וענר חפץ ממשדד יגאל ארנון ושות', מבריקה שערכו עולה כי יש לקחת את הצו בעירבון מוגבל ובמשנה זהירות בכל הנוגע ליכולת ליישמו.

מתן עדיפות

לדברי עו"ד להט, ראש מחלקת דיני עבודה ביגאל ארנון, "התקלה הראשונה נעוצה בכך שלא מדובר בחוק אלא ב'צו הרחבה'. צו הרחבה הוא מנגנון המאפשר לשר הכלכלה לקחת הסכם קיבוצי שנחתם בין ארגון מעסיקים לארגון עובדים ולהחיל הוראות מסוימות מההסכם גם על עובדים ומעסיקים שלא חברים בארגונים שחתמו על ההסכם במקור", מסבירה להט. "כאשר השר חותם על הצו, ההוראות שלו מחייבות את מי שהן חלות עליו בדיוק כמו הוראות חוק, אלא שלא מדובר בחוק – וככזה, לא היה כאן הליך חקיקה של הגשת הצעת חוק, דיון בכנסת, פרסום פומבי של הצעת החוק ודברי ההסבר, וכו'". בין היתר, גם לא פורסמו העלויות הכרוכות במימוש ההוראות, כפי שנעשה כאשר מדובר בחוק". בנוסף, מציינת להט, הצו החדש אינו מדבר על החובה להעסיק

"אפליה לטובה של מועמד על-פני מועמדים דומים או אפילו מוכשרים יותר, עלולה להתנקם במעסיק, באמצעות העלאת טענות ע"י מי שהופלו לרעה"

מוכשרים יותר, עלולה להתנקם במעסיק, באמצעות העלאת טענות על ידי מי שהופלו לרעה. "באופן דומה, תשאל עובדים

להט מציינת כי בעוד שחוק שוויון הזדמנויות לבעלי מוגבלויות נמנע מלהגדיר מהו שיעור המועסקים שייחשב כ"ייצוג הולם" לבעלי מוגבלויות, דווקא הצו ניסה להגדיר זאת. כך, נקבע כי בשנה הראשונה שיעור של 2% מהעובדים במקום העבודה ייחשב כייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות, ולאחר מכן 3% מהעובדים. "כלומר, הצו מציג בעצם פרשנות מוצעת להוראת החוק", אומרת להט, ומוסיפה כי זוהי שאלה נכבדה האם ראוי שפרשנות כזו תינתן בצו הרחבה, ולא בהוראות החוק עצמן, על ידי תיקון החוק. לדבריה, "אולי המחוקק התכוון במודע שלא להגדיר מה נחשב כ'ייצוג הולם' של בעלי מוגבלויות, כי הבין שלצורך כך ייאלץ לבדוק את ההגדרה לגופו של כל מקרה, שכן אין דין מפעל תעשייה כדין חברה היי-טק או משרד רואי חשבון".