

פרוטוקול מספר 24/ג'
מישיבת ועדת העבודה
שהתקיימה ביום ד', כ"ו בתמוז תשי"ח - 16.7.58
בשעה 08.30

משתתפים:

- ע. גוברין - יו"ר
- ב. אידלסון
- ס. ארם
- י. אלסרבי
- ש. בנה
- ק. כהנא
- י. כהן
- ח. לפדן
- ח. סגור-כהן
- מ. קלמר
- א. רימלס

מזמנים:

- מר עילם - משרד העבודה
- מר ליבנה - "
- מר קליינרמן - "
- מר שרי - "
- מר כוכבי - "

סדר-היום:

חוק ארבוז התעסוקה (המשך)

היו"ר ע. גוברין:

אני פותח את הישיבה.

סעיף 37
=====

מר שרי:

(קורא את הסעיף).

מ. קלמר:

אינני מבין את הסעיף. אם נשלח פועל ע"י לשכת העבודה לעבוד ששה ימים אצל מעביד והעבודה נמתיימה או שהפועל פוטר - חייב המעביד להודיע ללשכה שפוטרו אותו, תוך 15 יום מיום שפוטרו. ומה יהיה בינתיים? למה 15 יום ולא תוך 24 שעות? לדעתי פועל שפוטרו - חוזר ללשכת-העבודה ומודיע שפוטרו, וזה מספיק. סעיף זה יהיה רק הכבדה על נותן העבודה.

מר שרי:

המעביד חייב להודיע ללשכה שהעובד איננו עובד יותר. הלשכה זקוקה לסדר ולסידיעה מי האנשים שנשלחו לעבודה. אפשר לקצר את התקופה של 15 יום, אם כי אינני חושב שזה יהיה לנזקיותו של המעביד, אחת ל-15 יום הוא יכול להודיע על כל העובדים שעובדים אצלו.

מ. לפדן:

נאם עבד פועל אצל מעביד פחות מששה ימים?

מר שרי:

על כל יום אין צורך להודיע.

א.ב.

הי"ר ע. גוברין:

לדעת סעיף זה נחוץ וחשוב זהו הפעם הראשונה שאנו קובעים ועדת ערך חוקית. אדם נשלח לעבודה לחדשיים, למשל, והכרחי שבידי הלשכה יהיו אישורים מאת המעביד כאשר יבוא מבקר המדינה או ועדת הערר לבדוק, וגם לעובד צריכה להיות האפשרות להתגונן. סעיף זה בא לשמור על הסדרים הטובים בלשכה, והוא לא יכביד על המעביד כי בוודאי יהיו בלשכה טפסים מוכנים וכו'.

מר עילם:

אני חושש שח"כ קלמר מביט אל מי שנשלח מלשכת העבודה כעל שטר; או שתישלח לו הודעת פרעון או שהשטר יישלח בחזרה. הלשכה חייבת לקבל את האינפורמציה לא רק מהפועל שנשלח ויחזור כעבור מספר ימים אליה ויודיע שעבודתו נסתיימה, אלא היא צריכה לקבל הודעה מן המעביד. אי-אפשר לסמוך במקרה כזה על הפועל עצמו. ייתכן שפועל סיים את העבודה שנקבעה לו ויבוא ויודיע שהפסיקו את עבודתו. ואי-אפשר גם לסמוך על המפקחים, כי אלה לא יספיקו להגיע אל מקום ומקום בכל מקרה כזה.

אני מבין שיש מתנגדים למזבח חלוקת עבודה. אינני בטוח שכל תמצית החוק מתבטאת רק בחלוקת עבודה. לשכת העבודה חייבת להנהיג סדרים כאלה שתדע בכל יום את המתרחש בשטח זה. לא ייתכן שבלשכה יחליטו: אם האיש לא חזר אלינו, סימן שהוא עובד. ייתכן אדם שנשלח לעבודה, ונעלם. ובמציאות שלנו אנו חייבים לסדר לא רק את האיש בעבודה, אלא גם את העבודה. אם אדם נשלח לעבודה - שיעבוד.

משום כך צריך לקיים את הסעיף הזה.

יחד עם זאת אני מסכים לחלק מדבריו של ח"כ קלמר ומודה שניתן שכדאי לקצר את התקופה של 15 יום, ולהעמידה אולי על 10 ימים.

ודבר נוסף: הפועל יכול לחזור ללשכה

ולומר: גמרת. אנו רוצים לדעת שמה קיפח אותו פועל את זכותו לעבודה, שמה עזב אותה ונעלם. אנו רוצים את הרישום הזה אפוא גם מבחינת זכותו של הפועל.

ס. קלמר:

אני מסכים למיקוץ של מר עילם בדבר קיצור התקופה של 15 יום, כי התקופה הזאת אינה מוסיפה ללשכה שום דבר. פועל שנשלח לעבודה, מיד עם גמר עבודתו צריך נותן העבודה לדויע שהוא גמר, או שמה בכלל לא הגיע לעבודה.

אני מציע אפוא שנוציא בכלל מן החוק את

המלים "תוך 15 יום". כל פועל שנשלח לעבודה וסיים את עבודתו - יודיע על כך נותן העבודה.

שנית, אני מציע לפחוק את התנאי של ששה

ימי עבודה. המעביד יהיה חייב להודיע על כל פועל שנשלח אליו.

הי"ר ע. גוברין:

אינני יכול להעמיד אף להצבעה את הצעתו

זו של ח"כ קלמר. הצעה כזו תכשיל את

המעבידים. כי אם אין קובעים פועד להודעה, יכול המעביד להודיע על כך גם כעבור שנתיים. עי"כ תהרוס את כל סדרי העבודה של הלשכה.

אסור לנו לשכוח שצויה לשכת עבודה

מחייבת, לא עשיית-טובה. שנית, יש פה ועדת ערר ויש מבקר המדינה, ויש לנו ענין שבידי לשכת העבודה יהיו תעודות המוכיחות שהיא נוהגת בסדר. משום כך יש צורך בתקופה שבתוכה חייב המעביד להודיע על גמר עבודתו של עובד.

ולשאלה מדוע ששה ימים - לי נראה שאין

צורך להטריד את המעבידים בדברים מינימליים של 2-3 ימים. לא ייתכן שכל זמנו של המעביד יהיה תפוש במילוי טפסים. ששה ימים הם שבוע עבודה, ולכן נקבע הסועד הזה.

ס. ארם:

יש רבנות פועלים הנשלחים לשנים-שלושה

ימי עבודה. אם במקרה כזה המעביד לא

יהיה חייב להודיע, יכול למחרת אותו פועל להופיע שוב בלשכה ולדויע עבודה, ויגידו לנו אתה הרי נשלחת לעבודה ולא הודיעו לנו שסיימת ואז תשלח לשכת העבודה בלאו הכי לברר אצל המעביד. מדוע אפוא לא נדרוש הודעה כזאת מאת המעביד גם על 2-3 ימי עבודה?

א.ב.

י. אלמוגי:

הויכוח מצטמצם למעשה בנקודה אחת: חובת ההודעה מצד המעביד על הפסקת עבודתו של מי שנשלח לעבודה. ואין אנו רוצים לגזור גזירה שאין הציבור יכול לעמוד בה. יש אנשים רבים הנשלחים לעבודה קצרה של יום-יומיים. אם המעבידים יצטרכו להודיע על יום או יומיים - החוק לא יבוצע. מצד שני, אי-אפשר לשחרר את המעבידים בכלל מחובה זו, בגלל הנימוקים שהושמעו כאן. משום כך אני מציע במקום ששה ימים לקבוע שלושה ימים כפשרה. כי אם המעביד זקוק לאנשים במספרים גדולים - יציקה וכו' - מתקבל על הדעת שזוהי עבודה של יום עד שלושה ימים. אם הוא זקוק לפועלים לששה ימים - יש להניח שהמספרים קטנים יותר. משום כך אני מציע שלושה ימים, ונוסף לכך - לקצר את התקופה שבה חייב המעביד להודיע - מ-15 ל-7-6 ימים.

ח. למדן:

בציגו המעבידים שהיו פה טענו שהממשלה עושה אותם לעושי-מלאכה, בגביית מס-הכנסה וכו'. אם נקבל את הצעת ח"כ אלמוגי, אנו הופכים את המעבידים למפקחים של לשכת-העבודה. הם חייבים לקבל עובדים מאורגנים, אבל אין המעבידים חייבים להיות מפקחים של לשכת העבודה. ע"י הסעיף המוצע מטילים אמנם על המעביד חלק של הדאגה, לגבי עבודה של לא פחות משבוע, עבודה שיכולה ליהפך לקבועה. לא ייתכן שנטיל עליהם חובה של שמירת עבודה מאורגנת ע"י הלשכה.

ט. כהנא:

לי יש ספקות בקשר עם הסעיף בכללו, מפני רצוני להגן על העבודה. בחוק כתוב: 15 יום; שמענו כבר הסכמה לקצר את התקופה לעשרה ימים. אך עובד שבד 6-7 ימים כשיחזור ללשכה לא יוכל לקבל עבודה נוספת במשך 10 ימים, עד לקבלת ההודעה מאת המעביד. אינני יודע אפוא אם הסעיף דרוש בכלל, אם הוא לטובתו של העובד.

ש. גבה:

חובת המעביד להודיע על גמר עבודתו של עובד נקבעה למען הביקורת הסטטיסטית. כי הרי העובד עצמו, כשמפסיק את עבודתו, בא ללשכה והודיע על כך. משום כך הייתי אומר: כל מעביד המפטר פועל שעבד פחות מששה ימים - צריך לשלוח לפועל הודעה בכתב, עם העתק ללשכת העבודה.

ח. למדן:

לא ייתכן לפטר בכתב פועל שעבד שלושה ימים.

מר שרי:

אמרת שצריך סדרתו של הסעיף הזה היא אדמיניסטרטיבית-סידורית. היום, כשאין חובה של זיקה לעבודה, פועל הנשלח, למשל, לעבודה של 8 ימים בביהח"ר פרומין, כשהוא מסיים את עבודתו הוא חוזר ללשכה ואומר: לפני שבוע נשלחתי לעבודה, עבדתי שמונה ימים, זה נרשם, והוא נכנס מיד לסידור העבודה. אבל להבא, כשתהיה זיקה כזאת, צריך יהיה לבדוק הודעה כזאת של העובד. משום כך ישלח כל עובד המעסיק פועלים פעמיים בחודש הודעה ללשכה, ומשום כך נקבע גם המועד של 15 יום - פעמיים בחודש.

הי"ר ע. גוברין:

ברוב המקרים "המעביד" הוא אדם המעסיק פועל בתיקון מרצפות וכו'. אם נטיל על אדם כזה המעסיק עובד במשך יום-יומיים להודיע על העבודה - נביא אותו רק לידי חטא, כי לעולם לא ימלאו אחד הוראה זו. אבל מעביד שקיבל עובדים לששה ימים, חזקה עליו שהוא באמת מעביד, בעל ספקל וכו', ואנחנו אפשר לחייבם לשלוח הודעה ללשכה.

מ. קלמר:

אני מציע שנטיל על כל מעביד המקבל פועלים מהלשכה להודיע פעמיים בחודש על תנודת הפועלים אצלו, ללא הגבלה של מספר הימים שכל פועל עבד.

מר שרי:

הלשכה תבטע ביום של נייר.

א.ב.

ח. סגור-כהן:

אני רוצה לשאול: אם מישהו ביקש מהלשכה פועל חקלאי והפועל עבד אצלו חצי יום והתגבר שאינו יכול לעבוד בחקלאות, ולמחרת מצא מתן העבודה פועל שהתפנה אצל שכנו. מה עליו לעשות כדי לקבלו?

הי"ר ע. גוברין:

לפנות ללשכת העבודה. אבל זה אינו שייך לסעיף הזה.

להצעתו של ח"כ כהנא; דבר זה יכשיל גם את העובד וגם את המעביד. עובד שיתלונן על פרוטקציה, לא יהיו כלים לחקירה בידי ועדת הערר או מבקר המדינה. הסעיף הזה מכונן גם לשמור על סדרי לשכת העבודה.

הדחלט: 1. לקצר את התקופה מ-15 ל-10 ימים;

2. לא לקבל את הצעת ח"כ כהנא לפחוק את הסעיף;

3. לא לקבל את הצעת ח"כ קלמר לחייב את המעבידים לשלוח הודעה כוללת פעמיים בחודש, ללא הגבלת מספר ימי העבודה של הפועל.

הסתייגות: ס. קלמר

4. לא לקבל את הצעת ח"כ אלמוגי לקצר את התקופה מ-6 לשלושה ימי עבודה.

הסתייגות: י. אלמוגי

5. לקבל את הסעיף כפי שהוצע, בתוספת התיקון של 10 במקום 15 יום שאושר.

סעיף 38

=====

(קורא את הסעיף).

סר שרי:

הדחלט: לקבל את הסעיף 38.

סעיף 39

=====

(קורא את הסעיף).

סר שרי:

הי"ר ע. גוברין:

סעיף זה מסתמך על סעיף 32, ובישיבה הקודמת הוחלט לדחות את הדיון בסעיף 32.

ש. בבה:

בתוספת השניש של סעיף 32 כלולים כל המקצועות שהם בזיקה ללשכת העבודה. האם תוכל לשכת העבודה לתווך במקצועות כמו ביולוגיה למשל? האם יהיו לה הכלים לכך?

ס. קלמר:

אני מבקש לדחות את הדיון בסעיף זה.

הדחלט: 1. לדחות את הדיון בסעיף 39;

2. לדחות את הדיון בסעיף 40.

א.ב.

ועדת העבודה - 16.7.58

סעיף 41

(קורא את הסעיף).

מר שרי:

הדו"ח: לקבל את סעיף 41.

סעיף 42

(קורא את הסעיף).

מר שרי:

מה פירוש "שיטת השליחה לעבודה יכולה להיות כללית או מיוחדת למקצוע"?

מ. קלמרו:

בתקנון יש שיטת נקודות, ונקודה אחת לבריא תקנה, למשל, שתי נקודות לנכים או לקשישים.

מר שרי:

אני מבין שיכולה להיות שיטה שונה בשליחה לעבודה למקצועות שונים, סוגי נזקקים וכו'. אבל מה פירוש "שיטה מיוחדת ללשכת העבודה"? הרי לכל הלשכות צריכה להיות אותה שיטה.

י. כהן:

הנוסח אינו מבטא את התוכן, כי התוכן הוא: או שיטה אחת לכל המקצועות, או שיטה מיוחדת לכמה מקצועות מחוץ לשיטה הכללית. אבל הסעיף אינו אומר זאת.

מ. קלמרו:

הסברתו של מר שרי נאמרת בסיפא של הסעיף. ואם זאת הכוונה - אין צורך ברישא של הסעיף 42(ב).

ש. נבה:

בסעיף הזה יש שני דברים, חלק אחד מדבר על השיטה: אם צריכה השיטה להיות אחידה לכל מקצוע, מדור, לשכה; החלק השני מדבר על עדיפויות. אי-אפשר לקבוע, למשל, ששיטת הלשכה במצפה-רמון חייבת להיות כמו זו של ת"א, לכן יש צורך באפשרות להסדיר שיטות שונות המתאימות למציאות.

מר כוכבי:

במקום שנאמר "וכן היא יכולה לקבוע הוראות מיוחדות" אני מציע שיאמר במפורש "נכים וקשישים". לא די שאומרים שהחוק מבטח אי-הפליה מבחינת גיל. צריך לומר זאת במפורש מן ביחד עם הזכרת הנכים וכו'.

מ. ארם:

אני מוכן לכלול זאת, ולכתוב "נכים, קשישים או סוגים אחרים...".

מר עילם:

הדו"ח: בסיפא של סעיף 42(ב), לאחר המלה "נכים", להוסיף: "קשישים".

אני מציע למחוק את המלים "לשכות עבודה". לא ייתכן שלכל לשכה תהיה שיטה אחרת.

מ. קלמרו:

אנו שוכחים כל הזמן שאנו דנים עכשיו על לשכת עבודה ממלכתית שהתקנון שלה צריך להיות מובא לתשומת-לבה של ועדת העבודה. אפילו תהיה לשכה אחת ויחידה, כמו מצפה-רמון, שונה מן הכלל, אנו רוצים שהדבר יהיה רשום בתקנון לידיעתנו, ולא שהשר יקבע זאת בהוראות פנימיות כיוון שהחוק לא אמר לעשות במקרה כזה.

הי"ר ע. גוברין:

ועדת העבודה - 16.7.58

י. כהן:
 המדובר הוא בקביעת שיטה של שליחה לעבודה שצריכה להיכלל בתקנון. כולנו מבינים ששליחת השליחה לעבודה בעיקרה צריכה להיות אחידה, אבל תמיד יש יוצאים-מן-הכלל וצריך להשאיר פתח בתקנון. התקנון צריך אפוא לקבוע שיטה אחידה, תוך קביעת סוגים מיוחדים של עובדים או אזורים מיוחדים, אבל לקבוע בחוק שלשכת העבודה או משאירים את האפשרות של קביעת שיטה מיוחדת - פירוש הדבר הכנסת אנדרלמוסיה, במקום המלים "לשכת עבודה" אני מציע אפוא לכתוב "וכן לגבי אזורים מיוחדים".

הי"ר ע. גוברין:
 אתה מעררב שני דברים, יש ענין של סכב מיוחד פרסונלי; קשישים, נכים וסוגים אחרים של עובדים, יש סכב מיוחד לגבי לשכות ואזורים או סדורים ומקצועות. לגבי הענין הפרסונלי מודיעים מציעי החוק שהוא עלול לנקוט בדרך מסויימת. לגבי המקצוע אפשר לקבוע שיטה מיוחדת למקצועות שונים. לדעתנו אנו צריכים להיות מעוניינים בדברים אלה יירשמו בחוק ולא ישארו להוראות פנימיות של השר.

ש. בבז:
 אני מציע למחוק את הסיפא של סעיף 42(ב). כי החלק הראשון אומר שאת השיטה יקבע התקנון; הסיפא אומרת: אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

(אח"כ רשמה ע.ע.)
 השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

השאלה היא האם יש צורך להגביל את החוק. לדעתנו אין צורך להגביל את החוק. החוק יקבע את השיטה, והתקנון יקבע את השיטה, אבל יהיו יוצאים מן הכלל. למה לנו לקבוע פה אילו יוצאים-מן-הכלל יהיו בתקנון? אם אין אנו מחייבים את התקנון לגבי הכלל, למה לחייב אותו לגבי היוצאים-מן-הכלל?

מ. קלמר:

אני תוסך בדעתו של חבר הכנסת יוחנן כהן, כי צריכה להיות שיטה אחידה בשליחת עובדים בכל הלשכות, אפשר לקבוע שיטה מיוחדת לגבי סוג עובדים מסויים, אבל לא לגבי איזור מסויים, ולכן אני מציע למחוק את המלים: "ללשכת עבודה".

מר עילם:

אשר להצעת חבר הכנסת בנה למחוק את סעיף-קטן (ב) ולהשאיר זאת לתקנון, התקנון חייב להיות תולדה של הגדרות מהותיות של החוק. הגדרות החוק מכוננות את מחברי התקנון.

יש להביא בחשבון את סעיף 39 האומר: "עבודות ומקצועות שאין בהם חובת זיקה ללשכת עבודה על פי סעיף 32, רשאית לשכת עבודה לתווך בהן בין מעבידים ודורשי עבודה", ולכן מוכרחים להניח אפשרות של שיטה כללית ושיטה מיוחדת לפי מקצועות, לפי לשכות וכד'.

סעיף זה הוא נכון, אין לגרוע ממנו ואין להוסיף עליו, כי הוא חייב לאפשר להביא בחשבון את כל הניואנסים שיבואו לידי ביטוי, דיתכן שהם יבואו לידי ביטוי ביום הראשון לחיבור התקנון ויתכן שהם יופיעו במרוצת הזמן, ויצטרכו להכניס תיקונים והשלמות. החוק אינו נתון לתנודות כמו התקנון, והתקנון יהיה סיגול החוק למציאות.

אילו המדובר היה בחוק שהשליטה עליו רק בידי המנגנון, היה מקום לגילוי רגישות מסויימת בשעת עריכתו. תהיה מועצת שירות ומינהלת שירות, בחיבור התקנון ישתתפו נציגי העובדים, המעבידים והממשלה, והוא יובא לידיעת וועדת העבודה של הכנסת.

אני מציע לקבל את הסעיף כפי שהוא מוצע, מבלי לגרוע ומבלי להוסיף, כי אחרת שירות התעסוקה לא יוכל לפעול.

הצעת חבר-הכנסת קלמר למחוק במסעיף-קטן (ב) את המלים: "ללשכת עבודה" - לא נתקבלה.

סעיף 42 - אושר.

המתייגות: מ. קלמר, י. כהן, ח. מיגורי-כהן.

סעיף 43

ב. אירלסון:

אני מציעה למחוק את המלה "מפלגתו", אפשר להסתפק בביטוי "השקפתו".

אני מציעה למחוק את הסיפא של הסעיף, ברור שתהיה אבחנה אנטיקסיבית, כל תפקיד מחייב אבחנה כזאת, ואין צורך לציין זאת.

ה. למרון:

אותי מעביין הסעיף באופן מיוחד מבחינת הקשישים. עד עכשיו לא רשמה הלשכה קשישים מפני שלא קיבלו אותם לעבודה, ולכן לא מספיק לחייב את הלשכה לשלוח עובדים ללא הפליית גיל, צריך לחייב גם את גומי העבודה לקבל לעבודה עובדים אלה. על-כן אני מציעה להוסיף אחרי סעיף 32 סעיף האומר, כי ייאסר חסם גיל, ואז יהיה מקום לומר בסעיף זה כי בשליחה לעבודה לא תפלה הלשכה אדם לדעה בשל גילו.

ע.ע.

כן אני מציעה לקבוע סנקציות לגבי נותן -
עבודה שיסרב לקבל אדם לעבודה בשל גילו, או לקבוע שהלשכה לא תשלח אליו
עובד אחר.

ד. ארם:

אני מצטרף להצעת חברת הכנסת אידלסון
למחוק את הסיפא של הסעיף, העושה אותו פלסטר.

גם אני מציע לקבוע, כי הלשכה לא תשלח עובד
אחר למעביד שסירב לקבל עובד בגלל גילו.

ה. קלמר:

אני מציע להשאיר אפשרות לארגונים ומפלגות
לקבל עובדים מחברי הארגון או המפלגה.

אשר לקשישים, לטובתם אני מציע להגדיר מי

הוא קשיש.

אני מצטרף להצעת חברת הכנסת אידלסון למחוק

את הסיפא של הסעיף, מי יביא בחשבון את הנתונים האובייקטיביים, לשכת
העבודה או נותן העבודה? צריכה להיות סמכות שהיא הפוסקת האחרונה.

הי"ר ע. גוברין:

עלינו לזכור שהמדובר בלשכת עבודה ממלכתית

ועל חובת זיקה ללשכה גם מצד העובד וגם
מצד נותן העבודה, אם הזיקה תהיה מוחלטת, ללא אפשרות של אבחנה
אובייקטיבית, ברור שמרכזי המפלגות, למשל, לא יקיימו את החוק ויעדיפו
לשלם קנס, כי ברור שועד הפועל של ההסתדרות לא יוכל להעסיק עובדת
שהיא חברת בית"ר ומרכז תנועת חירות לא יוכל להעסיק עובד שהוא חבר
מפ"ם.

כדי לא לערער את קיומם הלשכה קבענו שתי
ערכות: 1. מי שרואה עצמו נפגע פונה לוועדת ערר; 2. על החלטת וועדת
ערר ניתן לערור לפני ועדת ערר עליונה שמנתה ע"י מועצת השירות
ושבראשה יושב שופט בית משפט מחוזי שמונה על ידי שר המשפטים.

אם נמחק את הסיפא של הסעיף, נבטל את
מעטרה של ועדת הערר ונגרום לכך שהלשכה תערים על החוק, כי המציאות
לא תעמוד בזה. הנוסח המוצע מאפשר ללשכה לנהוג באופן גלוי, מחיקת
הסיפא של הסעיף לא תשנה את המציאות ורק תגרום לכך שהלשכה תרמה את
וועדת הערר.

ס. כהנא:

הנוסח המוצע רחב מדי ומשאיר פתח לעקיפת
החוק. לפי הנוסח המוצע, אפשר למנוע
עבודה מאנשים שדמרי שבת מתוך נימוק שמבחינה אדבייקטיבית אין להעסיק
עובדים שהם שדמרי שבת במפעל העובד בשבת. זוהי רק דוגמה אחת, ואפשר
להביא דוגמאות דומות משטחים אחרים.

י. אלמוג:

אינני יודע מדוע מתעלמים מנימוק נוסף -
הנימוק הבטחוני. לגבי דידי קובע הנימוק
הבטחוני יותר מאשר הנימוק המפלגתי, והוא יהיה בשנים הבאות הנימוק
המכריע להשארת הסעיף כפי שהוא מוצע.

נשאלת השאלה: איך למנוע שימוש הסעיף
לרעה? אני ממכזם שעלינו לחפש פתרון לשאלה זו.

ח. מיגורי-כהן:

כולנו מסכימים שיש לאפשר למרכזי המפלגות לבחור בעובדים מתאימים, אולם אינני סבור שחברי תנועת חירות אינם יכולים לעבוד בועד הפועל של ההסתדרות, כזרבים מחברי תנועת חירות הם חברים בהסתדרות העובדים הכללית.

היו"ר ע. גוברין:

התכונות של המרכזים של ההסתדרות העובדים הכלליים עובדים שהם חברי ההסתדרות העובדים הלאומית.

ח. מיגורי-כהן:

האנשים העובדים כיום בלשכות העבודה כבר התרגלו לפרוטקציוניזם ובדאי לא ננטלו מהרגליהם, והסעיף הזה נותן להם פתח לכך. השאלה היא: מה לעשות כדי שלא ינצלו לרעה את הסעיף הזה?

ש. כהן:

אני תומך בדעתה של חברת הכנסת אידלטון, כי אי-אפשר לקבוע שמבחינה אובייקטיבית תיתכן הפליה. לעתים מכניסים מרכזי מפלגות עבודה שאינם מצדיקים העסקת עובדים של מפלגותם בלבד. סעיף זה מהווה אחד מאבני היסוד של חוקת המדינה, ולכן אי-אפשר לקבל את החלק השני האומר כי תיתכן הפליה מבחינה אובייקטיבית.

אני מציע לדחות את סיכום הסעיף, ולבקש מהיו"ר, יחד עם היועצים המשפטיים, להביא לישיבה הבאה נוסח מתוקן, בהתאם להערות חברי הוועדה.

הוחלט לדחות את ההצבעה, ולבקש מהיו"ר והיועצים המשפטיים להביא לישיבה הבאה נוסח מתוקן.