

פרוטוקול מס' 67

מישיבת ועדת העבודה שהתקיימה ביום ו'
יד באב חשל"ד, 2.8.74, בשעה 11.15

חברי הועדה:

נכחו:

ש.א. אלמוזלינו - היו"ר
מ. גז
ה. זיידל
ח. שמעוני
ל. דיציאן
י. ארידור
א. : אבטבי
מ. וורטמן
מ. כהן

אורחים:

מר יהל - ארגון יד לבנים
מר ברק - משרד העבודה
גב' ח. אביגיא - מועצת הפועלות
גב' ר. דותן - מועצת הפועלות

היועץ המשפטי:

מר גלס

נרשם ע"י:

"חבר המתרגמים"

סדר היום: 1. חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (הצעתו של ח"כ בן-טאיר)

-1446-

(מקב) 218 (2.8.74)

ש.א.אלמוזלינו היו"ר:

אני מתכבדת לפתוח את הישיבה. אני מקדמת בברכה את נציגי יד לבנים ואת נציגות מועצת הפועלות אשר פועלות במסגרת הלשכה המשפטית של מועצת הפועלות באלמנות ובהורים שכולים. הנושא שלנו היום הוא חוק משפחות חיילים שנספו במערכה, זו הצעתו של ח"כ י. בן-מאיר. אנחנו קימנו כבר דיונים בעבר והיום היתה פניה של הלשכה המשפטית במועצת הפועלות שיש לה מה לומר בנושא הזה, ומצאנו לנכון להזמין גם את ארגון יד לבנים כדי לשמוע את דעתם בנושא. לפני שנעבור לנושא גופו, רשות הדבור לח"כ דיציאן.

ל. דיציאן:

אתמול פנה אלי היועץ המשפטי של לשכת התאום ובקש להופיע בקשר לנושא הזה, מאחר ויש לו מספר הערות לומר לפני שנסכם את הדיון. אמרתי לו לפנות אליך, והאמר לי שישחדל, אבל אם לא יוכל להשיג אותך, ביקש אותי שאביא את משאלתו בפני הועדה וכך אני עושה. אנחנו יודעים שלשכת התאום היתה כבר ואם יש להט עוד מספר הערות, זה רק יהיה לתועלת העניין אם נשמע אותם. לכן אני מבקש שמה שנדון נדון, אבל לא נסכם עד שניתן להם הזדמנות שניה להופיע.

ש.א.אלמוזלינו - היו"ר:

אילו היו פונים אלי אתמול הייתי כרצון מזמינה אותם. אנחנו נתקשר איתם ובמידה ויש להם הערות שהם רוצים להעיר בוועדה, אענה לוועדה, במידה והם יכולים להעביר זאת לנו בכתב, נקבל זאת בכתב. אני מאד רוצה שיעוד לפני צאת הכנסת לפגרה יונח החוק הזה על שולחן הכנסת לקריאה ראשונה. אם נחכה עוד שבוע, הדבר הזה כבר לא יספיק להיעשות. יכלו לפנות אלי באמצעות הטלפון או למזכיר הועדה.

י. ארידור:

אני רוצה להעיר לסדר, שזה לא יתכן בכלל, אבל במיוחד בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה, תמשך השיטה שבאות משלחות של ההסתדרות על טהרת מפלגה אחת. היגיע הזמן שההסתדרות תפסיק לשלוח את המשלחות בהרכב זה ודורש שמשלחת ההסתדרות לא תופיע בנושאים אלה בצורה חד-מפלגתית. אנו מוחים בכל חוקף על החוצפה שבהופעה חד-מפלגתית כזו.

ש.א.אלמוזלינו - היו"ר:

אני מגנה את דבריו של ח"כ ארידור ולהבא אם יש לליכוד טענות, עליו להפנות אותן להסתדרות.

י. דיציאן:

אני גם כן סבור שהמשלחת של ההסתדרות היא חד צדדית, אני מבקש את הועדה לאפשר למשלחת של מועצות הפועלות מטעם הליכוד, שהן מונות חלק גדול של חברות ההסתדרות, להופיע בפני הועדה ולהביא את המלצותיהן או הצעותיהן. אני מבקש להתייחס להצעתי כפי שהבאתי אותה ואף להצביע עליה.

ר. דותן:

מועצת הפועלות לא גבשה בנושא זה עמדה, אבל מאחר ויש לנו לשכות ליעוץ משפטי למשפחות נפגעי צה"ל שקיימת מאז ששת הימים, והצטבר נסיון רב של פניות של הורים גם בנושא זה של הארכת גיל פרישה או הקדמת גיל פרישה, חשבנו שהיועצת המשפטית האחראית על הלשכות האלה תביא את המציאות כפי שהיא משתקפת בתוך הדברים. לא התגבשה מקודם הצעה או המלצה של מועצת הפועלות בנושא זה. מאחר ונמצאת כאן עו"ד א. אביגיא המופקדת על הלשכות האלה ואני שאחראית עליהן, סברנו שמן הנכון שנבוא אנחנו. אין זה עניין של עמדה פוליטית של מועצת הפועלות שהתגבשה אחרי ישיבות. הלשכות שלנו נמצאות כל הזמן בתאום ובשתוף פעולה עם משרד הבטחון וחשבנו שנוכל לתרום חוות דעת לאותו נושא.

ש.א.אלמוזלינו היו"ר:

מועצת הפועלות אינה מופיעה כאן כגוף פוליטי ולפיכך היא רשאית לבחור את נציגיה בראש עינה. משום כך גם אין צורך להעמיד את הצעתו של ח"כ דיציאן להצבעה. אולי עוברים עכשיו לסדר היום. אנחנו בנושא הזה דנו בשתיים-שלוש ישיבות מתוך גישה אוהדת וחיובית. אנחנו שמענו את נציגי לשכת התאום של הארגונים הכלכליים, שמענו את דעתה של ההסתדרות בנושא זה והדעות היו חיוביות, כמוגן עם הערות פה ושם. אם נציגי לשכת התאום רוצים להופיע פעם נוספת, אנו כמובן נכבד את רצונם. רשות הדבור לנציגי יד לבנים.

מר יהל:

קודם כל תרשו לי לקדם בברכה את היוזמה של בן-מאיר בהגשת הצעת החוק שלו. במידה שאנחנו יכולים להסיק מסקנה מן הטכסט שהופיע לפנינו, כוונתו של המציע היא להחיל את זה על מקומות עבודה נוספים מלבד מקומות הכלולים בהחלטתו של נציב שרות המדינה. לארגון יד לבנים יש איזה שהיא תחושה של אי הסכמה עם הנוסח הקודם ואני רוצה לומר משהו על זה. אני מתכוון לנוסח שחתום עליו פ. ספיר ובו נאמר שבתנאים מסוימים רשאי נציב שרות המדינה להאריך שרותו של עובד. הדגש הוא על רשאי, ודבר זה כפי שלמדתי מן הנסיון מניח את דעתם של המשפטנים למיניהם אך איננו מניח את דעתם של הנוגעים בדבר ואסביר מדוע. מסתבר שלמרות שנוסחה זו של "רשאי" מקובלת בעוד מקומות בהם משפחות שכולות, למשל קצין התגמולים רשאי להעניק מענק נישואין לאלמנה, וזו עובדה שהוא מעניק בכל מקרה ומקרה. שאלנו פעמים אחדות אם כך הדבר מדוע במקום רשאי לא יהיה כתוב "יעניק". לשם מה הנוסח הזה אשר בכל זאת משאיר אופציה בידי קצין התגמולים? אמרו לנו שזהו אופיו של החוק, ומאחר וחוק זה מסתמך על תפישות סעד של חוקים אחרים, על כן זה כשר להשאיר אופציה בידי המבצעים. מדוע אנו לא יכולים לקבל את זה כן? מפני שבמציאות התברר לנו שהרבה מאד מאלה שצריכים לבצע, באמת נוטים לא פעם למצות את הזכות שיש להם כרשאים. היו לנו בשדה עשרות מקרים שבהם היינו צריכים להפעיל אמצעי השפעה אשר לא היינו רוצים להשתמש בהם. במשרד הבטחון גם היה מופקד עובד מיוחד אשר היה צריך לשכנע ולא תמיד באמצעי שכנוע פרלמנטריים, כדי לעקף את הבצוע ולא לתת להשתמש בספק אשר קובע הנוסח רשאי. זה ביחס למקומות עבודה בשרות המדינה. במקומות עבודה ברשויות המקומיות שאנחנו סבורים שיש לזה זיקה ישירה, נחקלנו בכך שראשי רשויות מקומיות ומזכירי רשויות מקומיות אשר אמורים היו לבצע זאת, אמרו: לא, בשום אופן לא. כתוב רשאי ואנו מוזמן רצינו להפטר מהעובד הזה, ויש סברה שבמקרים רבים היו רוצים להפטר מהעובד הזה כי צריך להביא בחשבון שעובד כזה איננו בכל מקרה בדיוק כמו כל אחד אחר, ויתכן מאד שהאדמיניסטרטורים באותם מקומות חיכו בכליון עינים לתאריך הפרישה ואז נטו לבצע זאת. לא מן היה לנו ענין במשרד הפנים, באחד המשרדים המרכזיים של משרד הפנים. אלמלא סקנדל שנערך, יתכן שגם שם האיש אשר מוסמך ע"י נציב שרות המדינה היה מפרש את הרשאי כמי שנותן לו את הזכות לא להאריך את השרות. משום כך וכדי למנוע עגמת נפש לכל הנוגעים בדבר, ולעתים יש בינינו אנשים שאינם יכולים לעמוד על זכויותיהם, אנחנו מעדיפים שיהיה כתוב בפרוש כך שלא תשאר אופציה בידי מי שצריך לבצע, נציב שרות המדינה או נציגו, לא להאריך את השרות. צריך לדעת שבקרב משפחות שכולות המוטיבציה לעבודה איננה תמיד זהה עם צורך כלכלי. ההפך מזה, אנו יודעים שהמוטיבציה העיקרית במקרה זה זה הצורך של האדם להיות עסוק. יכולים לגלות את האפשרות הזאת גם אצל אחרים אני לא מתכחש. אנחנו שמענו לפני שנים מפי רופאי קופ"ח של ההסתדרות על מספרים המגלים שרופאים הפורשים מן העבודה מתים באורח די מסתורי בקצב הרבה יותר גדול מאשר הרבה רופאים אחרים. אחד ההסברים לכך הוא שאינם מוצאים מה לעשות עם עצמם. במערכות החינוך בעולם רק עכשיו מגלים צורך להקנות לאנשים מגיל רך תחביב, כדי שיהיה לאדם מה לעשות עם עצמו כשאינו עובד, אבל אנחנו עוסקים בציבור גדול מאד שלא זכה שיהיה לו תחביב. כאשר מתוספת לזה עוד הטראומה של השכול, זה פשוט מהווה סכנת נפשות. משום כך אנו מבקשים מועדת העבודה, במידה שהדבר אפשרי, לעשות כל מאמץ כדי שהניסוח יהיה חד-משמעי וימנע עגמת נפש מיותרת בציבור, או נקיטת אמצעים אשר איש מאתנו לא מעוניין בהם.

לגבי הצעתו של ח"כ י. בן-מאיר - אנו

מקדמים בברכה את עצם היוזמה הזו. הרחבת

החוק על ענפי עבודה שונים במשק, על מעבידים שאינם תלויים בכספי המדינה תתרום למניעת אפליה אשר היתה קיימת עד כה בין אלה שגמרו את עבודתם בקרב עובדי המדינה או השרותים הציבוריים האחרים אשר התחשבו פחות או יותר בנוסח אשר חתם עליו פ. ספיר. אם אמנם תרחיבו את החוק, יהיה סבוי גם לאחרים שלא היו עובדי מדינה ואשר עבדו במפעלים פרטיים להנות מחוק זה. אני מקווה שדעתנו בענין זה נאמרה בצורה ברורה ביותר. אני מאחל לכם שתצליחו למרות כל הספנות הפרלמנטריות הטבעיות, להקדים ולאשר את החוק הזה בכנסת ככל האפשר מהר. אנא, השתדלו להחליף את המילה המסמיכה את נציב שרות המדינה או כל גורם אחר מרשאי ל"י אריך".

מ. גודמן:

לא אחזור על דברי חברי, ברצוני רק לבקש מועדת העבודה שהחוק הזה לא יפורש שוב פעם בכל מיני פירושים. המילה רשאי כבר להרבה מאד צרות. אני כעובד קופ"ח כאב שכול, לא פעם יצא לי להלחם עבור חברי הורים שכולים כדי שימשיכו לעבוד. המילה "רשאי" גרמה לכך שאותו עובד הפסיק לעבוד במקצוע או בתפקיד שלו שהחזיק בו עד גיל 65 והעבירו אותו לחצי יום בתפקיד אחר. לקחו ממנו את כל הדברים שהיה רגיל להם כולל הסמכויות שהיו בידיו. הוא נראה כפקק שנשלח לכל מיני מקומות עבודה והדבר רק פגע בו מבחינה נפשית. אתה עניין הזה היה קשה מאד לשאת. לא פעם באו הורים וממש בכו לפני, מדוע בגיל 65 צריך להחליף להם את מקום העבודה, לשלול מהם את זכויותיהם וכו'. כל הדברים האלה היו פועל יוצא של המילה רשאי. זה הל על עובדי המדינה ומוסדות ההסתדרות. כל אותם אנשים שעבדו במוסדות פרטיים בכלל לא נכללו תחת הסדר זה. אני טפלתי בכמה הורים שכולים שהגיעו לגיל הפרישה ועבדו בבתי"ר פרטיים, ולא הצלחתי בשום אופן להשאיר אותם במקום העבודה שלהם. נאמר לי שיש להם פנסיה ובוזה תם תפקידו של המוסד. אתן לכם דוגמא: נניח אדם שהיה מזכיר סניף עד הגיעו לגיל 65, בהגיעו לגיל הפרישה ניתן התפקיד הזה לאדם אחר ואילו הוא היה לסגן מזכיר סניף והועסק רק בעבודות שוליות ביותר. האם אין זה פוגע והורד את האדם? כך הדבר הן במוסדות המדינה והן במוסדות ההסתדרות. אני מבקש שבחוק לא יכתב רשאי, אלא זכותו לעבוד עד גיל 70 ללא שום פירושים.

ר. דותן:

אינני בטוחה שכל ההגדרות להתמרת החוק יועילו מבחינה אישית למשפחות שכולות. המציאות מוכיחה שהרבה יותר הורים מבקשים הקדמת גיל הפרישה מאשר הארכת גיל הפרישה. המציאות מוכיחה שההתדינות במקרה שאין הסכמה גורמת לעלבונות גמורים גם למשפחות וגם למוסד שחייב למצא את הפתרון, או למעסיק שחייב למצא את הפתרון ההוגן וההולם ביותר איך להשאיר בתפקיד אדם שהוא אחרי גיל פרישה, לעתים אחרי משבר בחייו, ואנחנו לא פעם כשזה נוגע לדברים כל כך עדינים - תגיע עדיך ותבהל, אדם שנמצא קצת מהצד לא יכול להרשות לעצמו להביא הרהור אחד, שמא אנחנו ע"י תוספת למחוקק לא נביא למצבים אבסורדיים של התדינות אחת גדולה אח"כ בכל אותם מקרים שלאחר גיל 60 אצל נשים ואחרי גיל 65 אצל גברים לאו דוקא במקרים של שכול ואלמנות נגמרים או נמצאים במצבים של סכסוך עם מקום העבודה. זה ההרהור האישי שלי וגם קצת מהנסיון הציבורי לאן הולכות הפניות. יחד עם זה בהחלט לא הייתי מתייצבת כנגד החוק, אני רק מציעה לשקל חמש פעמים אם להחמיר אותו, והנה כשאתה אומר רשאי וחייב האם לא תמצא כל משפחה שכולה במצב שבו היא לא ממצה עד הסוף את החוק. נמצאת אתנו המנהלת של הלשכות המשפטיות עו"ד ח. אביגיא. דרך הלשכות שלנו עברו כאלף משפחות מאז מלחמת ששת הימים ולידיעת חברי הכנסת תכבדים, מעולם איננו מבקשים פנקס חבר ומחקבלים כל הפונים ממשפחות נפגעי צה"ל.

ח. אביגיא:

אני אהיה צמודה לנייר. בדרך כלל הורים שכולים באים ללשכות כדי שנעזור להם לממש את כל הזכויות הפנסיונריות שלהם עקב פרישה מוקדמת שלא תמיד המעביד מוכן לקבל אותה כמצדיקה פנסיה מלאה מסיבה של בריאות נפשית או אי אפשרות להמשיך בעבודה. ההצעה המגובשת שקבלנו אותה הבוקר שונה בכמה ניואנסים חשובים מההצעה המקורית של ח"כ בן-מאיר. לפי ההצעה המתוקנת החקון הוא כללי ומתייחס לגבי חובת מעביד בכלל, ולא לסוגים מסוימים של נותני עבודה. זה יכול להיות מצד אחד לתועלת וברכה ומצד שני זה יכול להזיק לעובדים במקומות עבודה שבהם ניתן לפטר עובד עם תשלום פיצויים כאשר הפיטורין מוצדקים. אסביר את עצמי: אם ניקח עובד רשות מקומית, הורה שכול שמגיע לגיל 65 היום המצב הוא שעליו לעזוב את העבודה. תבואנה התקנות האלה ותחייבנה את הרשות המקומית או את העירייה להמשיך להעסיק אותו עוד חמש שנים ואז אם הדבר הזה לפי רצונו - זה יהיה לברכה. לעומת זאת מעביד פרטי שמעסיק אדם במשך עשרות שנים אפילו, ויש לו זכות בלתי מוגבלת להפסיק את יחסי העובד והמעביד ביניהם, והנה מתקבל חוק כללי כזה, יגיד המעביד: מה, אני אחכה עד שיתקיים סעיף 33 א, ג, סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה כשהגיל המקובל בארץ זה גיל 65, לי יהיה כדאי לנתק את יחסי העובד והמעביד שבינינו עוד קודם לכן, כדי שלא תבוא תקופה של חמש שנים שבה יהיה אסור מוחלט לפטר עובד. כך שלי נראה שהחקון אם יעשו אותו כללי ומקיף את כל המעבידים במשק, יזיק להורים שכולים העובדים במקומות עבודה שעדיין אינם

מוגנים ע"י הסכמי עבודה קיבוציים או מיוחדים או שהם עובדים קבועים שאי אפשר לפטר אותם.

י. ארידור:

שמענו את נציגי חברת העובדים איך שהם הולכים יחד עם החעשינים לתמוך בהעלאת

מחירים של מוצרי התעשייה.

ח. אביגיא:

גם הצעה של בן-מאיר וגם בהצעה של היום, מותנה המשך העסקתו של עובד שהוא יהיה

כשיר לעבודה. התנאי הזה מספיק רחב ואני כאן מוכרחה להזדהות עם מר יהל, כאשר עובד מוכשר לשרות או כשיר לעבודה, באותם המקרים ששר הבטחון יחקין את החקנות, החובה של המעביד צריכה להיות מוחלטת להעסיק אותו. לגבי השירות יש קריטריונים שנקבעים, יש ועדות רפואיות על פי המקובל. יש כשירות לעבודה מקובלת על פי תקשיר של עובדי המדינה והיא קיימת גם לגבי עובדי מוסדות הסתדרות. יש ועדות שמורכבות מרופא, מרופא תעסוקתי לזה הקריטריונים כבר קיימים עשרות בשנים. נוסף על כך מר גוטמן העיר הערה נכונה מאד, מכיון שגם היום על פי החקנות של שרות המדינה יש חובה להמשיך ולהעסיק עובד הורה שכול. המעביד, במקרה זה המדינה, לא פעם מנצלים את הסמכויות - אני לא חושבת שהמילה רשאי היא דוקא שגורמת לכך, אבל או משנים את תנאי עבודתו של העובד או מרעים אותה לפי מה שמקובל בתחום יחסי העבודה או מצמצמים אותה. בכל המקרים האלה העובד מקופח. הדוגמאות הן מתוך פניות במשך שנים. אנשים שמעבירים אותם ממחלקה למחלקה. החקון של שר האוצר הוא משנת 1963. אני אינני מדבר על נסיון של עשר שנים אני מדברת על פניות של הורים שכולים שבאו ללשכות שלנו, עובדי מדינה ולא עובדי מדינה. אנו הולכים לתקן את החוק ולהרחיב אותו ולכן אני מציעה להוסיף בסעיף 33/א סעיף קטן א' במקום להמשיך ולהעסיק עובד שעבד אצלו, את המילים, בלי לשנות את תנאי עבודתו. כאשר יש לנו בהמשך אותו סעיף קטן א של 33 "והוא כשיר לעבודה, כאשר יקבעו אם הוא כשיר לעבודה אם יקבעו שאותו הורה כשיר אך לא ליום עבודה מלא או איננו כשיר בכלל, אז יקבעו מה יהיו תנאי עבודתו לעתיד. יכולים לומר לו או אינך מסוגל להמשיך לעבוד, או מה שאתה מסוגל זה חצי יום או עבודה אחרת, אבל זה הסייג היחיד שיש להמשך העסקתו של הורה שכול "והוא כשיר לעבודה". אם הוא כשיר לאותה עבודה, אין לשנות את תנאי עבודתו.

מ. וורטמן:

השאיפה לטוב מאד קיימת תמיד, אבל עוד לא נוצר החוק בעולם שיוכל לכסות את הכל.

גם אם מנסחים משהו שנראה כמושלם, הוא פוגם במקום אחר. מותר שאנו נשאר את החוק כפי שהוא כתוב היום, ואם יתברר שאינו עומד במבחן המציאות אפשר תמיד לשנות. מה שפורסם בשנת 63 איננו החוק של היום. אני מרשה לעצמי להגיד שעד כמה שאני הבינתי לפי המקובל היום נותני העבודה (קרי המדינה) רואים את העובד בגימלה ומשלמים לו דמי השלמה עד למשכורת. במוסדות ההסתדרות, ואינני יודע מניין לקח מר גוטמן את הדוגמא שלו שעובד יוצא לגימלה ובמקרה כזה זורקים אותו, החוק הזה קודם כל יבטיח שהוא איננו יוצא לגימלה אל ממשין לעבוד. מה שמקובל היום במוסדות ההסתדרות הוא שאיש יוצא לגמלה ומקבל השלמה. הוא מקבל משכורת נוספת ולא כתוב באף מקום שהוא צריך להמשיך באותו מקום עבודה. הוא נשאר לעבוד בקופ"ח, מקבל 70% מקרן הגימלאות ואת 30% נותן העבודה משלים בנחנו לעובד איזה עבודה שיש לו. לא נאמר שהוא ממשין לעבוד באותו תפקיד, זה עניין ששייך לוועדי העובדים ולמקום העבודה עצמו ולא לחוק. מה שכאן נאמר שגיל הפרישה מועתק מ-65 ל-70. כיום זה לא קיים בקופ"ח ובמוסדות אחרים, גם לא במוסדות המדינה. זה חוק אחר לגמרי שבצורה כזו רוצה להבטיח את שרותו של העובד. אבל אכן מתחיל העניין. לדעתי עד גיל 65 הוא מוגן ע"י ועדי העובדים. אני לא מציע לחוקק חוקים שוועדי העובדים יגרמו לפיטורי העובד. אנחנו חייבים לחוקק כך את החוקים שוועדי העובדים והחוק יוכלו להסתדר. עד גיל 65 הוא מוגן ע"י חוקת העבודה וישנם ועדי עובדים ודינו כדין כל עובד. אם אפשר לפטר עובד כזה אפשר גם לפטר עובד אחר, ואיפה שאין ועדי עובדים יש בית דין לעבודה והאיש יכול לבקש שם הגנה. גם במקום עבודה בלתי מאורגן יכול הארגון המקצועי להופיע ולהגן על העובד שעומדים לפטר אותו. אני לא מכיר מקרה שנותן העבודה יכול לפטר בלי וועד עובדים, ומקומות שאין שם ועדי עובדים

יתארגנו בהסתדרות בגיל יותר צעיר ואז אין בעיות. דבר אחרון שאני רוצה לומר לגבי כשיר, אני לא מציע שאנו נסגור את זה הרמטית. מהות החוק היא לא רק טכנית ולא רק משפטית אלא גם אנושית. גם נותני העבודה וגם המדינה רוצים לראות את הפתרון לא רק באופן מתמטי. רוצים שהדבר הזה יעשה גם מבחינת היחסים מצד המדינה ומצד נותני העבודה במציאת פתרון מניח את הדעת בהתחשב בכל הנסיבות. כשיר לעבודה זה לא רק מבחינה רפואית. אני לא מציע לאף עובד, גם אם הוא חושב שהוא הגאון ביותר, אם אחרים רואים בו איש שלא יכול למלא את תפקידו, מוטב שילך לתפקיד אחר ושם ימצא את מקומו מאשר ישב לשולחנו וכולם יצביעו עליו. אני לא מאחל לאף אחד שכך יקרה לו. יש גם מקצועות מסוימים כמו מורה וגננת וכו' שיש גילים מסוימים שהאדם לא מוכן פיזית להמשיך יותר וגם לא נפשית. אני מציע להשאיר את זה כפי שזה כתוב כאן ולהעביר את זה מה שיותר מהר. כאן כתוב שמי שפרש אי אפשר יהיה להחזיר אותו לעבודה, אלא אם נותן העבודה רוצה לקבל אותו בחזרה. צריך מה שיותר להעביר את החוק הזה, פחות לדון בו כדי לעצור לפני אותה קבוצה שמגיעה לגיל פרישה.

ח"כ כהן: אנוכאן בחוק מחייבים את המעביד להעסיק את העובד עד גיל 70. אמנם יש הרבה אנשים

שלאחר שקורה להם האסון, ואני מבקש מהחברים להתיחס לחוק הזה במלא הרצינות, כל צעד פזיז מצדנו לאשר מיד את החוק יגרום לנו אח"כ בעיות כאובות מאד. אלה משפחות במצב עדין מאד, ומה שלא נעשה, ולו גם יהיה זה הטוב ביותר, תמיד תמצא משפחה אחת או שתיים שתאמרנה שזה לא טוב. לכן אני מעדיף לדון בדבר הזה פעם ופעמים ושלוש כדי למצות עד כמה שאפשר את כל האפשרויות, כדי לכלול את כל הבעיות הכרוכות בזה. אני מכיר משפחות רבות שלאחר שקורה להן האסון אינן מסוגלות לעבוד, והן מרגישות צורך נפשי לעסוק בעניינים ציבוריים, לעזור למשפחות דומות וזה מפריע להן בעבודתן. ככל שהמעביד יהיה טוב כלפי העובד הזה, לא יתן לו אפשרות לעזוב מידי פעם בפעם את מקום עבודתו כשהוא מטפל בעניינים ציבוריים הנוגעים לכלל המשפחות האלה, כי המשפחות האלה מתרבות וזה הופך להיות ציבור גדול. זה לא עשר-עשרים משפחות, כי הציבור הזה לצער כולנו מספרן הולך וגדל וצריך טפול לא רק מוסדי אלא גם נפשי מצד אותן המשפחות והחברים שהאסון הזה פקד אותן. על כן נאמר כאן שאותן המשפחות הרוצות לפרש יותר מוקדם לגמלה, חייבים למצא דרך בחוק הזה לאפשר להן לפרש לגמלה מבלי שתפגענה זכויותיהם. אני מהרהר בקול רם, אולי היינו יכולים להכניס בחוק הזה אפשרות למנות ועדה בת שלושה אנשים שתפסק בכל העניינים האלה. אולי ועדת התעסוקה צריך שיהיה בה נציג של ההורים השכולים. אם ישב שם אדם שלהם, תהיה אולי הרגשה שבכל מקרה ומקרה שידונו בענייניו של הורה שכול, ימצא גם מי שמיצג אותו ומכיר את הבעיות האלה מקרוב. יש הבדל גדול בין טוען ובין פוסק, בין הפוסקים צריך שיהיה אדם שמכיר את הבעיות מקרוב וחש אותן על בשרו ויתכן שיוכל גם לשכנע את יתר הפוסקים במסקנות ובהחלטות. אני מציע לדון בעניין הזה בכובד ראש, כדי למצא את האפשרות גם לאותם האנשים שאינם רוצים להמשיך לעבוד לאחר הפרישה, לתת להם אפשרות לצאת לגמלה לפני גיל הפרישה.

י. ארידור: אני חושב שכאן יש חוסר הבנה בולט של המשפחות השכולות או של ההורים השכולים.

אם נניח מעביד ירצה לפטר עובד מספר שנים קודם כדי להמנע מתחולת החוק הזה עליו, בשביל זה קיימת ההסתדרות כדי שתגן עליו. אבל כשדוקא משלחת שמתמרת לבוא בשם העובדים תבוא ותגיד שהיא איננה חומכת בחוק מכיון שיכולים אח"כ לפטר את העובד לפני הגיעו לגיל הפרישה ולשלול ממנו את הזכויות, זה באמת דבר תמוה. זה רק מוכיח שבאמת המשלחת הזאת איננה מיצגת כראוי. עד כמה שידוע לי גם לא התקבלה שום החלטה בהסתדרות שתחליט כי ה עמדה שהיביעה המשלחת הזאת היא עמדת ההסתדרות בנושא. אני מדגיש שישנו גם סעיף קטן ג של 33/א בהצעת החוק האומר שעובד שפוטר מעבודתו סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה, גם כן יחול החוק עליו בתנאים מסוימים, כלומר, יש הגנה נוספת מפני פיטורים כאלה. אם הוא יפוטר לא סמוך לגיל הפרישה, אז באמת האיגוד המקצועי חייב להגן עליו. אני חושב שזאת חובתו ואם אינו ממלא כראוי את ההגנה הזאת, אז צריך לתקן את המצב שם. אבל אנחנו חייבים לקבל את החוק הזה ולאפשר את הזכות הזו אם העובד כשיר לעבודה ורוצה להמשיך לעבוד. במה שקשור בתנאים של ההמשך, לגבי זה

אין שום סיבה שהדברים לא יקבעו בתקנות הנוגעות לכשירות, מכיון שאם הוא כשיר לעבוד יום עבודה שלם יעבוד, והיה ואינו כשיר לעבוד יום עבודה שלם, בלי ספק ענין הכשירות יקבע בתקנות. כך שאני מציע לדחות את העמדה שהובעה ע"י המשלחת של המערך ההסתדרותי, ולקבל את העמדה שמאחדת אותנו בוועדת העבודה.

6. דיציאן: אינני מסכים לדבריה של המשלחת של נציגי

יד לבנים והן בקשר לנציגי ההסתדרות בקשר לגיל אבסולוטי. יש כאן תקנות שצריכות להיות מוצאות ע"י שר הבטחון ושר העבודה באשור ועדה פרלמנטרית ועדת העבודה וצריכים להניח שאנחנו נשקל היטב שהתקנות יבואו כדי לשמור במידת האפשר על האינטרסים הכלליים של הנפגעים ולא לקבוע בחוק דברים שאולי הציבור לא יוכל לעמוד בהם. דבר שני, אני בהחלט מתנגד להצעה שיהיה כתוב בחוק באותם התנאים, כיון שבאותו רגע שאנו כותבים באותם התנאים, שום ועדה ושום חוק אינם יכולים לקבוע חריגים. מה שכן, אולי צריכים לשקל אולי לשלב בחוק הזה אפשרות יציאה מוקדמת לפנסיה. הצד השני של המטבע. אני בהחלט אינני מסכים לדבריו של ח"כ וורטמן שהוא איננו דואג לאותו הציבור הבלתי מאורגן. אנחנו שמענו עקב דיון בחוק אחר שדן בביטוח מחלה, שיש לנו במדינה 150 אלף עובדים בלתי מאורגנים ובלתי מוגנים הן ע"י חוק והן ע"י חוזים קיבוציים, וזה ציבור די מכווץ ואל נגיד "יתארגנו". אם באיזה שהוא מקום עובדים אחד או שניים, אם מועצת הפועלים והארגונים המקצועיים המתאימים אינם דואגים כדי להכניס אותו למסגרת, הוא לא נמצא במסגרת. הוא יכול להיות חבר הסתדרות ובכל זאת איננו נמצא במסגרת. אל נפקיר אותו. יש לי עוד שתי הערות שרצייתי לשאל את אלה שניסחו את הצעת החוק.

מ. גז: אני מצטערת שעלי לחזור על שאלתי מלפני

שבוע שלא קבלתי עליה תשובה, היות ויש לי מקרה קונקרטי אני רוצה באמת לדעת איך להדריך את האישי. כאן דובר על כשירות לעבודה. נניח שהאישי כשיר מבחינה בריאותית, נפשית ושכלית, מבחינת האופי לא היה בסדר לפי המסגרת שבה הוא עבד אפילו מגיל 50 ולא רק מגיל 65 והמעבידים שלו חיכו לרגע שיוכלו להתפטר ממנו. בא החוק ומאחר וקרה לו האסון, ניתנת לו הזכות להמשיך בעבודה. המעבידים לא רוצים להמשיך להחזיק אותו. מהו דינו ומי יגן עליו. יש מקרים כאלה. אני רוצה לדעת האם זה מחייב את המעביד להמשיך להחזיק אותו. אני רוצה תשובה ברורה.

ש.א. אלמוזלינו היו"ר: אם הוא כשיר מכל הבחינות להמשיך בעבודתו, יהיה המעביד חייב להחזיק בו

עוד חמש שנים.

ה. זיידל: דומני שאנו מקיימים היום דיון שלישי

בנושא זה. אני רואה בהצעה זו פשרה מסוימת בין כל העמדות, כולל העמדה של התאחדות בעלי תעשייה וח"כ דיציאן. אני רוצה לפגוע הכל להגיד שמנסיון העבר אני יכול לציין בספוק שהיעוץ המשפטי שניתן ע"י מועצת הפועלות למשפחות שכולות היה דבר בעתו ויוצא מן הכלל. לא פעם באו אלי עם בעיות פנסיה כשהייתי ראש המחלקה לפנסיה, אחרי מלחמת ששת הימים לא פעם צינתי את הדבר בספוק רב. אני חושב שעצם העובדה שמועצת הפועלות העמידה יעוץ משפטי בנושא הזה חינם יחד עם משרד הבטחון מצד שני, הדבר הדה היה לעזור רב בתקופה קשה מאד למשפחות שכולות. כמוכן שבכל הויכוחים האלה הבלטנו את הנושא החברתי והכלכלי של הארכת הפרישה. יחד עם זאת אני בישיבה קודמת כתבתי הן ליו"ר והן ליועץ המשפטי במשרד העבודה על הנושא של בעית פרישה מוקדמת, והיום הועלה שוב הנושא הזה ע"י נציגי מועצות הפועלים. אני רוצה להגיד שהבעיה של פרישה מוקדמת היא לפעמים לא פחות חריפה ממשמעותית מאשר בעית הארכת גיל הפרישה. אם אדם פורש בפרישה מוקדמת הוא מאבד את זכויותיו ויש לו פחות פנסיה. כפי שאנחנו הולכים לחוקק חוק להארכת גיל הפרישה במשפחות שכולות, אנו חייבים לתת את דעתנו גם לצד השני של המטבע, כי אינני מתי נוכל שוב פעם להכניס תקונים בחוק. צריך לאפשר להורים שכולים פרישה מוקדמת תוך שמירה על זכויותיהם. אני מודה ומתודה, לא חשבתי באיזה אופן להכניס את זה לחוק ולכן פניתי ליועץ המשפטי והוא אמר לי שענין זה אינו קשור בסעיף זה ובכל

זאת, לאחר ששמעתי על כך היום מפי היועצת המשפטית של מועצת הפועלות, אני צדקתי בדעתי שיותר טוב להכות עוד שבוע ולהכניס גם נושא זה של פרישה מוקדמת. לאחר הכנסת התקון הזה, אני רואה את הצעת החוק הזו כהצעה גמישה מאד ובמקרים האלה אמנם יש צורך רב בגמישות.

ח. אביגיא:

אני רוצה להעיר הערה לדברי ח"כ ארידור. אי אפשר לקחת את המצב שהוא כל מערכת יחסי העבודה בארץ ולהגיד: זה לא טוב, וצריך שיהיה אחרת ואנחנו נלביש איזה שהוא חוק אידיאלי על זה ואם זה לא הולך תשנו, על האיגוד המקצועי להלחם וכו'. יש מציאות מסוימת, יש בארץ חוקי עבודה מתקדמים, יש בארץ זכויות סוציאליות רבות לעובדים, אבל יש עדיין מקומות עבודה רבים ועובדים רבבות עובדים במשק שביניהם ישנם גם הורים שכולים שאם יוחל עליו ההצעה לתקון החוק ללא סייג זה יכול להקל עליהם. לכן אינני מתנגדת לתקון לחוק, את התקון לחוק אני מקדמת בברכה, אלא שאני סבורה שצריך לתאם את זה לפחות לתקופה הקרובה כאשר ישנו מצב מסוים שכולם יודעים מהו במשק לגבי סוגי מעבידים שונים מיוחדים כפי שיקבע בתקנות. החוק הזה נועד להגן על ציבור עובדים מסוים ואני לא הייתי רוצה שיווצר מצב שלמיעוט שבהם הוא יפריע והוא יכול להפריע באותם מקומות שקל לפטר עובד וכפי שח"כ וורטמן אמר שהולכים לבית דין לעבודה - שם אפשר להתדיין רק על גובה הפצויים, אי אפשר לחייב את בית הדין לעבודה שימשיך להעסיק את אותו עובד. אם אנחנו רוצים לדאג לציבור ההורים השכולים ולא למנות, וזאת המטרה של החוק, כדאי לא להחיל את זה על כלל המעסיקים במשק אלא על חלק גדול מכלל המעסיקים כדי לא לפגוע באותו ציבור הורים ואלמנות שמועסקים במקומות עבודה ששם תקון החוק בלשונו רק יפריע להם.

מר יהל:

שמענו דעה מסוימת על אחוז גבוה המעוניין בפרישה מוקדמת. אני מודה ומתודה שלפי היכרותי עם הציבור הזה, התופעה הזאת לא נראית לנו כל כך שכיחה, כפי ששמענו את זה מדבריה של היועצת המשפטית. אמרתי שאין פירושו של דבר שאני מטיל ספק, יכול להיות שהדבר הזה נתגלה בין הבעים ליעוץ. מאחר ושמענו שבמשך שמונה שנים בקרו כך וכך אנשים, אבל לא כולם פנו דוקא בשל בעיה מסוימת זו וסטטיסטיקה מדויקת הרי אין לנו, ולכן אי אפשר גם לקבל זאת כמוצע סטטיסטי. גם לו היה זה כך, היינו צריכים למצא איזה שהיא דרך כדי למנע הרעה במקרים מסוימים, אבל אנחנו צריכים בינתיים להיות מעוניינים שהתקון לחוק יתקבל ככל האפשר יותר מהר, ולשאף אחרי כן תוך מעקב להבטיח את אותו מיעוט שאת מדברת עליו. בינתיים עדיף בעיני להחיל את זה על הרב הגדול. אם באמת יש נטייה לפרישה מוקדמת ולו גם של מעוט, צריך לכבד את זה, אבל זה מחייב גם לבחן כיצד. אני מציע שנקבל את דבריו של ח"כ זיי דל, שבענין הזה צריך קודם להתקין תקנות ואולי גם להגיש הצעת חוק נפרד. אני לא בטוח שהפרישה המוקדמת היא תופעה של רב המקרים. צריך שהמעביד לא יוכל במקרה כזה להכריח אותו להמשיך לעבוד ואם הדבר הזה מחייב תקון עליכם כמשפטנים להכניס אותו.

ח. אביגיא:

אין פה עניין של להכריח, אבל אותו הורה שרוצה לפרש בגיל 61, הוא רוצה לקבל את מלא זכויות הפנסיה שמגיעות לו ממש כאילו עבד עד גיל 65.

מר יהל:

בהחלט, אבל זו כבר נקודה אחרת. לכן אפשר להתייחס להצעות של רבים כאן להכין תקון אחר ולא דוקא בהקשר לנושא שעליו אנו מדברים עכשיו. המגמה נראית לנו כצורך להחיש את התקון בנושא הזה. כך על כל פנים נראה לנו מתוך עבודתנו היום יומית בשדה. אני מצטער על הדברים שאמרתי בהתחלה באותו ענין של רשאי. אני רואה שבענין זה פרצתי לדלת פתוחה ואני חושב שזהו עיקר הישגו של התקון הזה.

ש.א. אלמוזלינו הי"ד:

אני חושבת שמה שכאן נאמר ע"י נציגות מועצת הפועלות נאמר לאור הנסיון שהצטבר במשך השנים שבאו לאחר מלחמת ששת הימים, כאשר באמת לקחו על עצמם לספל בגישה חיובית ומלאת אחריות גם כלפי הנושא הזה והן ראויות בהחלט להערכה והוקרה על הפעולה החשובה שהן עושות במישור הזה. כאן בוודאי אדם סוברני

להעלות את הנקודות החיוביות והשליליות שקשורות בהצעה כפי שהיא מועלית כאן. זה לא אומר שזה בא לעשות הכללה שזהו המצב הקיים, אבל מתוך המקרים שפנו אליהם היו גם מקרים שרצו לפרש לפני הגיעם לגיל הפנסיה אבל אין בזה כדי לשלול את הצעת החוק הקיימת, אלא מפנים את חשומת לבנו גם למקרים אחרים קיימים, גם אם אינם במימדים גדולים, אבל הבעיה הזאת קיימת וצריך לתת עליה את הדעת. בכל הבירורים שקימנו לגבי הצעת החוק הזאת, יצאנו מתוך כמה נקודות יסוד שרצינו לכלול אותן בגיבוש הצעה חדשה שתהווה למעשה את הבסיס בקריאה ראשונה להצעתו של ח"כ בן-מאיר. קודם כל לא רצינו מלכתחילה לקבוע סייגים לגבי מעסיקים אלה ואחרים. אמרנו קודם כל חובת העסקה קיימת על כולם. יתכן שאח"כ בתקנות שנחקין נפריד בין סוגי מעבידים כאלה או סוגי מקצועות כאלה ואחרים שנצטרך לסייג אותם. יתכן שיהיה מצב כזה שאותו נברר כשיובאו לפנינו התקנות. זאת נקודה אחת. הנקודה השנייה לגבי חובתו של השר להתקין תקנות או לא, זאת לא הבעיה כי אנחנו פה רצינו להיות באותו המעמד לגבי התקנת תקנות כפי שכבר נאמר בשנת 63, אבל החשוב הוא מה יאמר בתקנות, האם תוטל חובה או ענין העסקה ישאר כזכות, רשאי ולא חייב. אח"כ באנו ואמרנו שלאור כל המצב הקיים, צריך לקחת בחשבון את הכשירות של העובד, אם הוא כשיר ויכול עדיין להמשיך אחרי גיל 65 - מה טוב, ולשם כך אנו זקוקים לוועדה אוביקטיבית שתקבע את הנקודה הזו של הכשירות. ועדה שלא תהיה לצידו של המעביד ולא לצידו של העובד. על כן רצוי מאד שהועדה תהיה מורכבת מאנשים אוביקטיביים ביותר שיקבעו אם העובד כשיר ויכול להמשיך בעבודתו. לא הייתי מוסיפה "באותם התנאים". לא הייתי כל כך מגבילה בנקודה זו, גמישות צריכה להיות כדי לאפשר גם למעביד להמשיך להעסיקו. יכול להיות שצריך לשנות את סוג העבודה, יכול להיות שהתנאים קצת ישתנו וכו'. למה לנו לקבוע באופן מוחלט שדוקא באותם התנאים חייבת להיות חובת העסקה. אני מציעה שלא נכתב לא להרע ולא לגבי אותם התנאים, נשאר משהו לתמרון בתחום הזה, מספיק שאנו מחייבים את המעסיק להמשיך להעסיקו אם העובד כשיר, וחזקה גם על התכונה של המעביד שימצא לו את המסגרת ומתאימה אם יהיה זה באותה עבודה שעבד בה או בעבודה אחרת שבה יוכל לתרום את תרומתו. את הכשירות תקבע ועדת העסקה כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים. אינני יודעת אם עלינו עכשיו להכנס לפרטי הרכב הועדה ולשנות אותם. אם נחליט על נציג של ארגון יד לבנים, קרוב לוודאי שיבואו גם ארגונים אחרים וידרשו נציג. עד עכשיו הנסיון הוכיח שלא היה משוא פנים בוועדה הזו ושמרו על אוביקטיביות מסוימת, ובמקרים רבים הם לטובתו של העובד, אז אל לנו לבוא ולשנות מהמוסכמות הקיימות היום. לגבי הפיטורים, אנחנו נתנו את דעתנו כאשר היו כאן נציגי ההסתדרות ואמרנו: עד גיל הפרישה חוקת העבודה אשר חלה על כלל העובדים תחול גם עליו. אם מפטרים אותו כמה שנים קודם, אנו איננו יודעים מה עילת הפיטורים ואז יש מי שיגן על העובד. הזכויות שלו מוגנות בדיוק כמו אלה של כלל העובדים. החוק הזה לא בא להתייחס לגבי הפיטורים ולגבי המשך העסקתו לפני הגיעו לגיל הפרישה. אבל אנחנו לקחנו בחשבון אם זה בסמוך לגיל הפרישה ואפילו זה שנה ופחות לפני גיל הפרישה. אם זה סמוך לגיל הפרישה, כדי למנוע את הזכאות הזו שאנו באים להקנות לו בחוק כשהוא מגיע לגיל הפרישה יהיה חייב להעסיק אותו והוא רוצה להפטר ממנו קודם, אנחנו באנו להבטיח את הדבר הזה. אספהפסורים נעשו סמוך לגיל הפרישה הדבר הזה לא יתקבל כפיטורים והחוק הזה יחול גם עליהם. בקשר לפרישה מוקדמת, אני מציעה לעצמנו אל נערבב פרשה בפרשה. זוהי סוגיה בפני עצמה ואין צורך להכניס אותה כאן בעד חלון. היא לא פחות חשובה, אבל היא מורכבת יותר. יש עוד הרבה מאד בעיות אשר גם הן לא כלולות בהצעת החוק הזו והצעת החוק לא נתכונה אליהן. אני לא מציעה שנבוא להכניס התייחסות לגבי פרישה מוקדמת כאן ונאפשר לחייב או לשלול. זה כרוך בענין של הסכמי עבודה, לא בכל מקום קיימת בחוק הוראה מהו גיל הפרישה, זה קיים בין עובדי מדינה, אבל במוסדות עבודה אחרים פרטיים ולא ציבוריים אין היום הגדרה מה זה גיל פרישה ולפעמים הדבר הזה נתון להסכמי העבודה הקיימים שקובעים מהו גיל הפרישה. כמו כן במידה שנגיד שזכותו לפרש בגיל מוקדם יותר יכול להווצר מצב שבו ינצלו את הדבר לרעתו של העובד. אם בקרן הפנסיה לא הובטחה השלמה של הזכות הזו, היא לא חייבת לתת לו, אבל המעביד חייב להשלים לו את הזכות הזאת של הפרשה לקרן הפנסיה, אם חסר לו עוד שלוש או ארבע שנים, כדי להקנות לו את זכות הפנסיה. על כן הבעיה לא כל כך פשוטה, היא מורכבת ומסובכת ואל נתייחס אליה במסגרת החוק הקיים. אני מציעה שעל סמך אותם דברים נעבור

לדון עכשיו בהצעה שהכינו לנו היועצים המשפטיים, נתיחס אליה ונמצא את ההזדמנות להזמין את ארגון המעסיקים. אני מוכנה לדבר עם מר האוזמן, בטלפון על מנת לדעת אם יש להם דברים כל כך הכרחיים שהם רוצים להביא אותם לפני הועדה, או שמא אפשר לעשות זאת ללא ישיבה כדי שהצעת החוק תובא לכנסת. יכולה להנתן הזדמנות גם לאחר קריאה ראשונה בכנסת להופיע לפנינו. אנו עוברים לקריאת סעיפי הצעת החוק.

מר ברק:

אני רוצה להעיר הערה מוקדמת שאנחנו עוד לא הספקנו להראות את זה לח"כ בן-מאיר. השארנו לו הודעה בביתו, אבל שייך זה לא יצא אל הפועל. לגבי נוסח החוק: חוק משפחות חיילים שנספו במערכה תקן מס. 10 תשל"ד 1974. סעיף 1: הוספת סעיף 33/א רבתי, אחרי סעיף 33 לחוק החיילים שנספו במערכה תגמולים ושיקום תש"י 1950 יבוא סעיף 33/א רבתי חובת החזקה אחרי גיל הפרישה. שר הבטחון בהסכמת שר העבודה ובאשור ועדת העבודה של הכנסת רשאי להתקין תקנות בדבר חובת מעביד להמשיך ולהעסיק עובד שעבד אצלו בתכוף לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה, והוא כשיר לעבודה כפי שיקבע בתקנות כאמור במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה, הכל כפי שיקבע בתקנות.

ל. דיציאן:

אני הייתי חושב שיש להשמיט את הבטוי הזה מספר החוקים שלנו ואם זה כתוב בחוק המקורי יש לנצל את ההזדמנות החגיגית הזאת כדי לעשות כך. אני מציע שכאן נכתב או מעסיק או נותן עבודה ולא מעביד. אינני חושב שציבור העובדים בארץ הוא עבדים.

י. ברק:

התחיקה שלנו באמת התלבטה מספר שנים בביטויים האלה. בשנות החמישים השתמשו באמת בביטוי נותן עבודה, אפילו בחוק חיילים שנספו במערכה מופיע הביטוי נותן עבודה. אח"כ אנחנו השתמשו בביטוי מעביד בכל חוקי העבודה שהיו. זה פשוט עניין של שמוש בשפה העברית. בכל חוקי העבודה שקיימים, אפילו בחוקי העבודה שהתחילו בשנת 51, חוק שעות עבודה ומנוחה, מאז משתמשים במילה מעביד עד היום. אמנם זה לא בדיוק חוק בסדרת חוקי העבודה, זה חוק משפחות החיילים שנספו במערכה, אבל היות וזה שייך ליחסי עבודה, חשבנו לנכון להשתמש באותו ביטוי שמשתמשים בחוקי העבודה. זאת הסיבה וזה עניין של עקביות בשמוש במילה מסוימת בעברית בחוקים. במילה מעביד אינני רואה משהו פסול, יש עובד ויש מעביד וזהו אותו השורש. נותן עבודה לא נותן עבודה, הוא למעשה מעביד את העובד. אולי נכון יותר לכתב מעסיק. אתם יודעים שבעניינים האלה לא טוב להשתמש בחוק אחד בביטוי זה ובחוק שני בביטוי שונה.

י. ארידור:

אני רוצה להעיר לדבריו של מר ברק לגבי העובדה שאנו משתמש בסעיף הזה במילה אחרת מאשר משתמשים בה בחוקי עבודה אחרים. לדעתי זה לא אסון. מתי זה לא טוב? כאשר למילה אחרת יש איזה שהיא משמעות שונה, אבל המשמעות זהה ואין כל הכדל וכל מה שצריך לעשות הוא שהיו"ר תעמיד את ההצעה הזו להצבעה. היו"ר תוכל להסביר בכנסת שאין שום משמעות משפטית לשנוי וזה רק עניין של טכניקה של חקיקה. כאשר מסבירים בכנסת על דעת ועדת העבודה שאין שום משמעות משפטית להחלפת מילה אחת במילה אחרת יותר סימפטית משמעותה זהה, לא תקרה שום תקלה, ובהזדמנויות אחרות אנחנו נתקן את זה גם בחוקים אחרים. אבל אם אנחנו נבוא ונגיד שבגלל זה שיש בחוקים אחרים ביטויים מסוימים לעולם לא נוכל לתקן כאן ואז אף פעם לא נתקן, משום שלעולם לא נוכל לקחת את כל עשרות החוקים ולתקן בכולם בבת אחת. נוכל להתחיל בחוק אחד ולאט לאט להחליף את המילה הזו בכל החוקים. החברים שקדמו לי הסבירו מדוע העניין הזה איננו סימפטי ואני חושב שהצדק עמם.

ח"כ אבטבי:

כפי שאמר מר ברק, עלינו גם לשאל את ח"כ בן-מאיר וגם בהצעתו המקורית של בן-מאיר כתוב על נותני העבודה או על סוגים מסוימים של נותני עבודה. אם העתיק מהחוק דאז, אין כל סיבה שאם אין כל שנוי במשמעות המושג לא נכתב במקום מעביד מעסיק. זה כשלעצמו יכול להיות חידוש מבחינה מילולית אבל לא מבחינת המשמעות. לדעתי לא רק שזה רצוי אלא אף מחויב המציאות. אם

יש חידוש שאינו פוגע במשמעות המשפט אלא אף יכול להקל מבחינת מעביד וכביכול עבדות, הרי אנו יכולים להגיד מעסיק. אם אין זה משמעותי, למה לא נשנה זאת כאן ובהזדמנויות אחרות נשנה גם בחוקים אחרים אשר יובאו לפנינו. אנו נתאים את עצמנו למציאות מסוימת וכמובן נוכל להסביר זאת במידה ויהיה ערעור על כך במליאה. לדעתי אפשר בהחלט לאשר זאת כמעסיק ולא כמעביד.

מר גלס:

אני מבקש לשקל הצעה שלי שתאפשר לנו להתחמק מהשמוש שנמצאת במחלוקת. אני מציע לכתב במקום השורה השניה והשלישית דבר כזה: רשאי להתקין תקנות בדבר הטלת חובה להמשיך ולהעסיק במקום עבודה פלוני עובד שעבד באותו מקום.

ח. שמעוני:

מאחר וכולם מדברים למען העברית, ברצוני לומר שבעל העבד אינו מעביד כי אם אדון. "אהבתי את אדוני ולא אצא לחופשי", כך כתוב בתורה. לא כתוב מעבידי. בעל הקנין של עבד איננו בשום אופן מעביד אלא אדון.

מר ברק:

אני רוצה להפנות את תשומת ליבך לעוד משהו. כשאנחנו ביחסי עבודה משתמשים בביטוי יחסי עובד ומעביד, ועוסק ומעסיק, זה בא לתת את האבחנה שכאן מדובר ביחסי עבודה של עובד ומעביד. מעסיק יכול להיות גם אדם שנותן עבודה לאו דוקא לעובד אלא גם לקבלן. למשל, אני מעסיק עורך דין, אני מעסיק רופא, אבל אני לא מעביד עו"ד. יש הבדל ופה רצינו לתת את הביטוי המדויק. אמנם אח"כ בהמשך הסעיף אמרנו שחובת מעביד להמשיך ולהעסיק עובד ולא אמרנו להעביד עובד, אבל אם יש מעביד ועובד, ברור מה הכוונה.

י. ארידור:

יש כאן הצעה וצריך להצביע עליה.

ש.א. אלמוזלינו הי"ד:

אנו היום לא מצביעים על שום דבר אלא רק עוברים על סעיפי ההצעה. נציגי הממשלה העלו כאן הרהורים והצעות ומותר להם. הנושא הזה עדיין איננו בשל להכרעה ועדיין לא היגיע לכלל הצבעה. לא על כל דבר צריך להצביע מיד.

ח. שמעוני:

אילו זה היה ענין שמשנה את מהות ומשמעות הענין, כלומר, איזה זכויות וכיו"ב, זה באמת תפקידה של ועדת העבודה ואז כשדורשים הצבעה צריכה להיות הצבעה. אבל אינני חושב שאנחנו ועדה לקביעת ניבים בעברית ויושבים בה מומחים למושגים בעברית, אבל מאחר וישנם חילוקי דיעות אני מציע שאנחנו נפנה את הענין הזה לוועד הלשון העברית אשר יקבע לנו מה עושים. גם אם נניח שחבר ועדת העבודה יכריעו ברוב על מושג מסוים, האם אפשר לשנות מושגים שמשתמשים בהם בספרי חוקים ובספרים אחרים? אחת מן השתיים, או שנלך לוועדת פרושים של הכנסת, ויכול להיות שהיא חשנה אז בכל החוקים ובכל הצווים שיש לנו את המילה מעביד, או שנלך לוועד הלשון העברית שיקבע מה נכון ומה לא נכון. אנחנו לא יכולים לשנות את המילון העברי. ועדת העבודה מסמכותה לקבוע איזה זכויות יהיו ואיזה לא יהיו, אבל לא מסמכותה לקבוע ניבים בעברית.

ה. זיידל:

אני מוכרח לציין שגם בעיני הרבה יותר סימפטי נראה המושג מעסיק מאשר מעביד. לא פעם היה ויכוח בענין זה גם בהסתדרות. אבל שמעוני שכנע אותי בדבר אחד: דומני שאם מדובר על שמוש במילה ולא במשמעות, אז אין כאן חילוקי דעות. אפשר להשתמש כך ואפשר להשתמש אחרת. אני עברתי על חוקי העבודה ונוכחתי לדעת שבכולם מופיע המושג מעביד. הצעתו של ח"כ שמעוני מתקבלת על דעתי, היות ויש חילוקי דיעות, פונים למוסד המתאים שיקבע את המושג הנכון. אני אפילו מציע שיו"ר הוועדה תביא את הדברים כך שיהיה מקום לומר שרב חברי הוועדה סבורים שיש צורך לשנות את המילה מעביד.

ש.א. אלמוזלינו הי"ד:

אני מציעה שלאחת הישיבות נזמין את מר

שני הנסח של משרד המשפטים שהוא המוסמך למעשה לנסח את כל החוקים ואת כל ההצעות. נוכל להסביר לו מדוע לדעת חברי ועדת העבודה יש לשנות את המושג מעביד לא רק בהצעת חוק זו אלא גם בכל החוקים האחרים. זה עדיף על מכתב.

ל. דיציאן:

אני מציע להחזיר את זה למשרד המשפטים כדי שיעבור על הניסוח ויחליט אם יש פסול בביטוי נותן עבודה או מעסיק. לדעתי גם אם ועדת הלשון העברית תחליט שאין פגם בביטוי מעביד, אך בדעת הציבור השתרש הגנאי שבביטוי הזה, לדעתי על חברי ועדת העבודה לדאג להוצאת הביטוי הזה מלשון החוק.

ש.א. אלמוזלינו הי"ו"ר:

ח"כ דיציאן, אתה בעצמך אמרת שזה עניין לפלפולי לשון ולא עניין של תוכן. בכל הקשור לתוכן מסמכותה של ועדת העבודה לשנות אבל כאן באים לשנות דבר לשוני. אני מציעה להזמין את מר שלי משרד המשפטים לכאן, ההצעה עוד תועבר אלינו גם לאחר קריאה ראשונית ונוכל לשוב ולדון בזה.

מר גלס:

שמענו במפורש למעשה, שכאן יכול להווצר מצב שהעובד ירצה לפרש לפני גמר התקופה ואז הוא יכול לעמוד לפני מצב שבו יגידו לו: אתה לא יכול לפרש לגימלאות, אתה אמנם יכול לפרש אבל אתה לא תהיה זכאי לגמלאות. כדי למנוע פירוש כזה שבוודאי איננו רצוי, אני הייתי מציע לשקל אם לא מן הראוי להוסיף בשורה הרביעית אחרי המילים האלה: כפי שיקבע בתקנות כאמור, ולפי בקשת העובד. היינו, תקופת העסקה תהיה לכל הדעות ברורה. דבר שני, דבר שנדמה לי כי הועדה תתן את דעתה על השאלה הזו מפני שזו לא בא לידי ביטוי כאן. מה סדר העדיפויות בין תקנות אלה ובין הסכמים קיבוציים. אני אינני מביע דעה, הועדה יכולה להגיד: התקנות תהיינה עדיפות, הועדה יכולה להגיד שההסכמים הקיבוציים יהיו עדיפים, אבל אני חושב שמהו יאמר בעניין זה. שאלה שלישית: מה דין התקופה הנוספת הזו אחרי גיל הפרישה בדבר הזכויות והחובות של הנוגעים בדבר לכל קרנות הפנסיה השונות, או במילים פשוטות: מאריכים את תקופת העבודה של האיש. בקרנות הפנסיה אני מניח שיש הסדרים שאדם פורש בגיל 65. אח"כ לא גובים מן המעביד עוד השתתפות וגם לא מנכים מן העובד.

ה. זיידל:

מי שבקרן גמלאות או בקרן אחרת ממשיך לעבוד מעל לגיל 65, הוא מפריש והמעביד מפריש ויש צבירה של זכויות נוספות. אפילו היגיע למכסימום של 70% חלה חובת ההפחתה כי הסיבה היא קולקטיבית.

מר גלס:

אני מעמיד את השאלה הזו כי אני חושב שמן הראוי שהועדה תתן את דעתה על השאלה, האם אנחנו כופים כאן הר כגיגית על כל הנוגעים בדבר להמשיך בהסדרים האלה מעבר לגיל 65 או האם הדבר הזה יהיה אופציונלי. אני מעורר את השאלות האלה כי הן עשויות להתעורר לאחר מכן ואני אינני יודע איזה תשובה לתת.

מר ברק:

באשר להסכמים קיבוציים קשה לי להעלות על דעתי שיעשו הסכמים קיבוציים סדורים שבאים לגרוע מהזכויות שכתובות כאן. יתכן שיעשו הסכמים קיבוציים שיתנו תנאים יותר טובים וזה בוודאי שלא סותר. אתם יודעים שאפשר בהסכם תמיד לעשות תנאים יותר טובים מאשר בחוק. פה אין שום בעיה. אני לא מעלה על דעתי שההסתדרות תעשה הסכם קיבוצי שיתן זכויות פחות מכפי שיש בתקנות האלה. יש סעיף בחוק הסכמים קיבוציים שאומר: זכויות עובד שקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן. אמנם פה הזכויות יהיו בתקנות אבל זה מכוח החוק. אני מעריך שפה לא יהיו בעיות. באשר לפנסיה יש פה שתי אפשרויות. אני לא חושב שקרן פנסיה נותנת פנסיה לאדם שלא פרש מהעבודה. יש מקרים שהוא פורש מעבודתו ואח"כ מתקבל מחדש אצל המעביד בצורה אחרת עפ"י הסכם ביניהם. על זה לא מדובר בחוק הזה. כאן מדובר על אדם שממשיך לעבוד במקום העבודה, אף פעם לא פרש. במקרה זה קרן פנסיה לא נותנת פנסיה, היא נותנת רק כאשר האיש פורש מהעבודה. יש פה

שאלה אחרת: האם הו' ימשיך לצבר זכויות בקרן הפנסיה אחרי גיל 65 או לא. זה תלוי בחקנות של קרנות הפנסיה ואני לא הייתי מציע להתערב בשאלה הזו. זה בדיוק אותו הדבר כמו הקדמת זכויות וזה נושא בפני עצמו. האיש יעשה את החשבון שלו. אל נשכח מה המטרייה שלנו. מדובר באדם שהיגיע לגיל 65 ועכשיו הוא עושה את חשבוננו, אם הוא רוצה להמשיך לעבוד או לא רוצה להמשיך לעבוד. הוא יעשה לו את החשבון אם התנאים מאפשרים לו להמשיך לעבוד, אז בא החוק וכופה על המעביד להמשיך להעסיק אותו. אם לאור מצבו של האיש לא כדאי לו להמשיך הוא לא ימשיך. המטרה של החוק היא אחת ויחידה, שאם אדם רוצה להמשיך והמעסיק לא נותן לו להמשיך, אז בא החוק וכופה על המעביד לאפשר לו להמשיך לעבוד. מה שח"כ זיידל אומר זה ליצר תנאים כאלה שיהיה כדאי לו לעבוד. זאת מסכת לדעתי מאד מאד מסובכת, ואני מציע אם אנו באמת רוצים להגיע למטרה שלנו כאן, לא להכנס למסכת הזו.

ל. דיציאן: אם אנשים ממשיכים לעבוד אחרי גיל הפרישה

הם מקבלים את התשלום המלא מקרן הפנסיה ומהמעסיק הם מקבלים השלמה. אני מצטט את ח"כ וו' רטמן. אני רוצה לברר נקודה זו לפני שאנחנו מחליטים. כאן יש לדבר הזה השלכות חשובות מאד, מכיון שאם הוא יוצא לפנסיה ומקבל מקרן פנסיה, ז.א. שהוא למעשה בפנסיה ומקבל השלמה, ומחר חלילה קורה לו אסון, השאירים מקבלים רק מהפנסיה ולא מהמשכורת. נניח שזה מורה שלא היגיע לגיל המכסימום של פנסיה. יש לו זכות של עשרים שנה, דהיינו 40%. הוא ממשיך לעבוד ומקבל השלמה של 60%. קורה לו אסון והוא נפטר בזמן שהוא ממשיך לעבוד. אלמנתו או ילדיו אם יש עוד כאלה, מקבלים במקרה זה את התגמולים של השאירים לא לפי הפנסיה, לא 40% של ה-50 או 40%, אלא 40% מהמשכורת האחרונה וזה הבדל עצום. אם אנחנו מדברים כאן על אנשים מעל גיל 65 זה דבר שיכול לקרות לעתים די קרובות. אנחנו צריכים לשקל היטב שלא נכנס כאן לבעיה ולא יהיה כתוב גם בחקנות ענין כזה של השלמה, מכיון שזה מחסל את כל הדברים וכל הכוונות שלנו. אם אני קורא את השורה האחרונה בין שני הפסיקים כפי שיקבע בחקנות כאמור, מה יקבע בחקנות כאמור? הכשירות? זה צריך להיות כתוב בצורה ברורה. המילה כפי מיותרת לדעתי.

ח. שמעוני: בנקודה אותה העלה ח"כ דיציאן, בשרות

המדינה ידוע, ובמידה מסוימת אני יודע גם על רשויות מקומיות, עובד שממשיך לאתר גיל הפרישה נחשב עובד לכל דבר, מקבל משכורת, ולא זו בלבד, אלא צובר גם אחוזי פנסיה נוספים. זה מאה אחוז כך לגבי שרות המדינה, לגבי רשויות מקומיות כמעט בטוח.

ש.א. אלמוזלינו הי"ד: כפי שאני מבינה את הענין אין מדובר

כאן בהשלמה, שהוא מקבל מקרן הפנסיה והמעביד משלים, אלא פה מדובר על המשך עבודתו, הוא ממשיך לקבל משכורת עם כל הזכויות. יתכן שהוא מגיע לגיל 65 ועדיין אין לו את מלא אחוז הפנסיה, וכשהוא ממשיך לעבוד הוא ממשיך לצבר אחוזים. אל לנו להכניס פה ספק שמא מדובר על השלמה, מדובר על המשך העבודה במשכורת. הוא ממשיך לעבוד כאילו לא היגיע כלל לגיל הפנסיה וצובר לו את כל הזכויות כמו כל עובד רגיל לפני גיל 65.

ל. ארידור: אני תומך בעמדה של מר ברק וגם לי נראה

שאסור לנו להכנס לדילמה מה קורה עם אדם שממשיך לאתר גיל הפרישה מבחינת צורת תשלום שכרו, מפני שהבעיה איננה מיוחדת רק למשפחות שאנו מתיחסים אליהן כאן. הבעיה הזו משוחפת לכל אלה שרוצים לעבוד אחרי גיל פרישה. לכן את הבעיה היא, במידה שהיא קיימת, ואינני יודע באיזה מידה היא קיימת, צריך לפתר באורח כולל. אבל אין שום טעם שאנחנו נפתר אותה רק בהתייחסות לקטע קטן מאד שלה. אני מציע להשאיר את זה כפי שהוא, והפתרון ימצא בשלב זה עד לתקון חוק כולל, ימצא ע"י ההסדרים בין המעסיקים או נותני העבודה כפי שיקבע הנוסח ובין קרנות הפנסיה.

ש.א. אלמוזלינו הי"ד: הבעיה הזאת לא תהיה דומה לכל עובד אחר שימשיך לעבוד אחרי גיל 65. היא איננה

דומה כלל, שם הוא גומר ויוצא לפנסיה, קורה שאח"כ רוצים להמשיך להעסיק אותו על פי חוזה מיוחד או עפ"י הסדר ביניהם ואלה כבר דברים אחרים לגמרי. אנו כאן מדברים על המשך העסקתו של אדם וכאן אמרנו במפורש שאין הכוונה להשלמת משכורתו, אלא המשך העסקתו באותם תנאי עבודה רגילים שהיו לו לפני הגיעו לגיל הפרישה.

ל. דיציאן:

אני מאד מבקש גם את מר ברק וגם את מר גלס אם הדבר הזה צריך לקבל לפי דעתם ביטוי בחוק, אז כוונת הועדה היא שאוחז אדם יחשב כממשיך לעבוד ולא בשום צורה של השלמה.

מר ברק:

בשורה חמישית כאן כתוב "משך תקופה שלא תעלה על חמש שנים". לא כתבנו חמש שנים אלא תקופה שלא תעלה על חמש שנים, כלומר, בתקנות אפשר יהיה לקבוע במקרים מסוימים פחות מחמש שנים, אבל התקנות באות באישור ועדת העבודה של הכנסת, והיות ויש מקרים שגיל הפרישה הוא מעל גיל 65, רצוי להשאיר את זה יותר גמיש, והלא ממילא זה בא אליכם לאשור. סעיף קטן ב: עובד הממשיך בעבודה מכוח סעיף זה לא יפוטר ולא יחויב לפרש מעבודתו במשך התקופה כאמור בסעיף קטן א', אלא על פי החלטה של ועדת התעסוקה כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים החזרה לעבודה תש"ט 1949 שנתנה על יסוד נימוקים המתירים לפטר נכה מלחמה מכוח התקנות על פי סעיף 31 לחוק האמור בשנויים המחויבים לפי הענין. פה אני צריך כמה הסברים. בשורה הראשונה כתוב לא יפוטר ולא יחויב לפרש מעבודתו. השתמשנו כאן בשני ביטויים, מפני שיש שוני בין פיטורין ובין פרישה. אנו אומרים לא זה ולא זה. זה גם לטובת העובד וגם לטובת המעביד. באשר לוועדת התעסוקה לפי חוק חיילים משוחררים החזרה לעבודה, מוקמת ועדת תעסוקה שמורכבת מנציג הממשלה ונציג משרד הבטחון, נציג עובדים ונציג מעבידים. יש זכות ערעור להחלטות של ועדת התעסוקה לפני בית הדין לעבודה איזורי ואם יש צורך אז גם בפני בית הדין הארצי. הנמוקים המתירים לפטר נכה מלחמה הם אלה: אני אקריא לכם מתוך התקנות שהוקראו לפי סעיף 31 לחוק חיילים משוחררים חזרה לעבודה, אלה גם כן תקנות שהותקנו ע"י שר הבטחון בהסכמת שר העבודה. תקנה 8 אומרת ככה: לא תתן רשות מוסמכת (צריך לקרא כאן ועדת תעסוקה) היתר לפטורי נכה מלחמה כאמור בתקנה 7 אלא באחת מאלה: העסקתו של נכה המלחמה אינה בגדר אפשרות מעשית, נכה המלחמה נמצא אשם בהתנהגות רעה חמורה הפוגעת במפעל או בנותן העבודה. (3) נכה המלמה הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו במפעל. תקנה 9 אומרת מה היא אפשרות מעשית. קודם הזכרתי שאחד הנמוקים הוא שהעסקתו של נכה מלחמה אינה בגדר של אפשרות מעשית. כאן אומרים מה זו אפשרות מעשית: בבירור השאלה אם העסקתו של נכה מלחמה הא בגדר אפשרות מעשית לצורך תקנה 8(1) יובאו בחשבון רק הגורמים המפורטים להלן, ולא תובא בחשבון העובדה שלפי המוסכם או לפי הנהוג באותו מקום עבודה, יגיע תורו של נכה המלחמה לפטורים. מהם הגורמים: (1) תמורות יסודיות שחלו במפעל מיום שנתקבל נכה מלחמה לעבודה או מיום שהגיע לגיל הפרישה. אלה השנויים המחויבים לפי הענין, או מחמת צמצום ניכר לא עונתי ולא ארעי שחל בהיקף העבודה. (2) מחלה או מום שנכה המלחמה לקה בהם מיום שנתקבל לעבודה, פה יהיה כתוב מיום שהגיע לגיל הפרישה, ושהפחיתו את כשרו לעבודה עד שנעשה בלתי מוכשר מבחינה גופנית או שכלית להסתגל למקום עבודתו או לאותו פרוץ העבודה שמצדיק את העסקתו.

ש.א. אלמוזלינו היו"ר:

במילים פשוטות אנחנו באים לאמץ אותם הדברים שנאמרו לגבי נכה המלחמה ואנחנו לא באים להקנות זכויות נוספות לגבי הורים שכולים. לגבי ועדת תעסוקה, אולי תגיש לנו את הרכבה.

מר ברק:

חוק 20 לוק חוק החזר חיילים משוחררים לעבודה אומר כך: שר הבטחון ימנה ועדות תעסוקה לצורך חוק זה. (ב) ועדת תעסוקה יכולה להיות כללית או מיוחדת לשטח מסוים או לענף תעסוקה מסוים. (ג) כל ועדת תעסוקה תהיה בת שלושה חברים, שאחד מהם יתמנה כיו"ר הועדה, אחד יתמנה מתוך מועמדים שהוצעו לו ע"י ארגון העובדים המיצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ואחד יתמנה מתוך מועמדים שיוצעו לו ע"י ארגוני נותני עבודה רפרזנטטיביים

במדינה. הודעה על מנוי ועדת תעסוקה תפורסם. אלה הדברים שהיה בדעתי להביא לכם.

הביטוי נותני עבודה מקובל מאד בחוק.

ל. דיציאן:

אם אין הערות לגבי סעיף זה נעבור לג'.

ש.א.אלמוזלינו היו"ר:

י. ברק:

סעיף קטן ג': עובד שפוטר מעבודתו סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה, יחולו הוראות סעיף זה כאילו היגיע אותה שעה לגיל הפרישה, אלא אם הוכח שפטוריו נעשו שלא כדי להמנע ממילוי הוראות סעיף זה.

ל. דיציאן:

הביטוי סמוך לפני גיל הפרישה זה גומי. אני לא יודע אם זה ביטוי המופיע בחוקים אחרים ויש הגדרה או אין הגדרה. אם אנחנו מדברים על חיל שנקרא לשרות סדיר או שרות חרום כפי שקרה לאחרונה, אז אנחנו יודעים על מה מדובר. לכל הדעות אדם שהיה במלא כושר עבודתו ואז אומרים שאם נער או עובד שהוא משום מה קיבל דחית שרות יוצא לשרות צבאי, אז צריכים למנע שהמעסיק יפטר אותו קרוב לגיוסו, על מנת למנוע כל מיני קומבינציות. אם אנחנו מדברים על אנשים וכוונתנו היתה פחות או יותר שמתקרבים לגיל הפרישה, אז הדבר הזה יהיה מאד מסובך ומסוכן. מתי זה מתחיל ומתי זה נגמר? האם זה מתחיל בגיל 50 או בגיל 60 או בגיל 58? יש גיל שאפשר למתוח אותו ככה, ואנו צריכים סוף סוף להיות קצת מאוזנים. האם להשאיר את כל זה לבית דין לעבודה? אני גם כן חושב שצריך להשאיר זאת לוועדה מאד ניטרלית כמו ועדת העבודה. לבית דין לעבודה יש לנו אלף ואחד פירושים. אחד מגדולי השופטים האנגליים אמר פעם: לעולם אין משנים חקדים, רק אומרים שהמסיבות היו אחרות. האם לא כדאי כאן לקבוע מינימום ומכסימום? גיל רטרואקטיבי מספר שנים, כדי שאנחנו לא נעבור את גבולות ההגיון ונגביל גם את בתי המשפט. אני מהרהר כאן בקול רם. אפשר להחליט על חמש או שבע או עשר שנים לפני גיל הפרישה בכדי לא להשאיר זאת באמת מחוץ לכל גדר.

האם היו איזה פסקי דין בעקבות המילה "סמוך" לגיל הפרישה?

ש.א.אלמוזלינו היו"ר:

לידיעת חברי הוועדה, בחוק חיליים משוחררים החזרה לעבודה יש סעיף 37 האומר: התחמקות

מ. חמיר:

מחובות המוטלות לפי החוק, וכתוב כך: פיטר נותן עבודה עובד שחובת הגיוס לשרות צבאי חלה עליו או צפויה לו בעתיד הקרוב מתוך כוונה להתחמק מחובות שחוק זה מטיל עליו, ולאחר הפטורים מתגייס העובד, לא יהיה לפיטורים כל תוקף חוקי בכל הנוגע לזכויות ולחובות לפי חוק זה, וכל הזכויות תחונות לעובד לפיו יעמדו בעינן כאילו לא פוטר וכאילו הוסיף להיות מועסק ע"י אותו נותן עבודה, עד סמוך לפני התגייסותו. "הסעיף הזה קיים בחוק כבר הרבה שנים. הענין הזה הוא קולקטיבי וקשה מאד לקבוע אם אנחנו נרצה פה להגביל ונכתב שנחיס לפני פרישתו, הרי זו חרב מתהפכת, בעל הבית, המעביד או המעסיק יודע את החוק כפי שיודעים לגבי צעירים שצריכים היו להתגייס ולא קבלו אותם לעבודה מפני שידעו שאם יעסיקו אותם ששה חודשים, יהיו חייבים אח"כ לקבל אותו על אפו ועל חמתו. לכן אני חושב שדברים אלה מטבעם הם מאד עדינים וקשה להכניס אותם למסגרת של חוקים, כי זה יכול להתנסם בצורה אחרת בעובד. צריך להשאיר לשקול דעתה של ועדת התעסוקה מה זה סמוך.

ח. שמעוני:

אחרי שלא קבלנו את ההצעה של אלה שאמרו שזה יהיה בכל עת, אלא רק בעת הגיעו לפרישה

אני חושב שזה ממש חיוני. החוק טוב רק לכמה יוצאי דופן, יש אנשים שמתחשבים וגם כאשר החוק לא מחייב אותם, בוודאי יתחשבו ברגשות של אנשים כאלה ויעסיקו אותם. לגבי יוצאי דופן יש סכנה שהם יתחכמו. מה שאתה אומר מקרב את הסכנה הרבה יותר ואתה יכול לגרום לכך שאדם כזה יפוטר אפילו ארבע שנים לפני גיל הפרישה שלו, מפני שהוא יודע שאח"כ לא יוכל.

לכן לפי דעתי זה צריך להיות סמוך ככל האפשר לגיל הפרישה, ואז יש לך איזון, בכל זאת נמצאות כאן המילים "אלא אם הוכח שפיטוריו נעשו שלא כדי להמנע ממילוי הוראת סעיף זה". במקרה כזה כשהוא מפטר סמוך מאד ליציאתו לפרישה כדי להמנע מזה, הוא בהחלט יבוא להתדינות לפני בית המשפט ולא יעזור לו שום דבר. זה יהיה כל כך בולט לעין שהוא יהיה חייב להוכיח את זה במוסד המתאים כדי להוכיח שאינו מתחמק מהאחריות שלו. אם יש לו הוראות כבדות משקל שבאמת זה לא היה כדי להתחמק מאחריותו, לגבי זה הסמוך יש לו איזה טווח הרבה יותר ראצינלי לגבי העובד ולא לגבי המעביד, כי יכול להיות שזה חצי שנה ויכול להיות שזה שמונה חודשים ויכול להיות שזה חודשים. אם באמת יוכיח שזה לא כדי להמנע מהחובה הזו, אבל אם אנחנו נאמר שלוש שנים לפני זה, הוא יעשה את זה שלוש וחצי שנים, ואז לא רק שהעובד לא הרויח חמש שנים קדימה, הוא הפסיד עוד שלוש שנים.

ל. דיציאן:

בכל זאת הייתי מבקש לתת את האפשרות לשקל את הענין הזה. את הביטוי הזה "בסמוך

גם בחוזים פרטיים אינני אוהב.

מר ברק:

בחוק פיצויי פיטורין יש לנו דבר כזה גם כן. ראשית כל יש סעיף שאומר שפצויים מגיעים אחרי שנת עבודה, אח"כ יש סעיף 3 שאומר ככה: פיטורים סמוך לפני שנת העבודה הראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להמנע מחובת תשלום פיצויי פיטורין ואין פיטורין כאלה פוגעים בזכות הפצויים. גם פה השתמשנו בביטוי סמוך. מדוע כתבנו כאן סמוך? אותו הויכוח שאתה מעלה היה גם קודם. המחשבה היא זו: אם אתה כותב תקופה מסוימת תכתב חודש, שנה או חמש שנים, או ברור שיום אחד לפני זה אתה יכול לפטר אותו בלי שתצטרך להוכיח שום דבר. ז.א. אתה נותן לגיטימציה לפיטורין יום אחד לפני זה. אם אתה כותב סמוך אתה משאיר את זה מעורפל, אבל הנסיון הראה שאת המעסיקים זה די מטריד. המעסיק כבר לא בוח אס הוא יזכה במשפט או לא. אם במקרה של הורה שכול, הדעת נותנת שחוסר הבהירות הזאת תהיה יותר לטובת ההורה השכול מאשר לטובת המעסיק. אם אתה קובע זמן, אין שום שאלה שיום אחד קודם הוא יכול לפטר אותו. נכון שזה לא ברור, אבל לי נדמה שחוסר הבהירות כאן היא לטובת העובד יותר מאשר לטובת המעביד.

מר גלס:

נניח למשל שהיינו מקבלים הצעה של שנה וחצי, אני מניח שהכוונה שלנו היא לעודד קבלת הורים שכולים לעבודה אפילו בגיל גבוה כמו גיל 59/60. אם אנו נוחנים שנה וחצי משורינת, זו שוב תהיה סיבה אחת בשביל המעביד להמלך בדעתו למה עליו להכנס עם ראש בריא למטה חולה, מוטב לו לקבל עובד אחר שלא יהיה בעיה. זה תמיד השקול שכל דיני העבודה צריכים לשקל אותו כדי שתהיה הגנה מוקדמת וכדי לא להרתיע את קבלתה של אותה קבוצה זאת של עובדים.

ל. דיציאן:

דוקא דבריו של עו"ד גלס מעוררים אצלי ספקות: האם החוק הזה חל רק על עובד שהיה בעבודה בזמן שחל האסון? דבריו של עו"ד גלס עוררו בעיה מאד מאד מסובכת ומסוכנת. בן אדם בגיל 45/50 שאולי משום מה לא עבד או החליף מקום עבודה אחרי שנהפך להורה של חייל שנספה במערכה. בגיל 49 התחיל לעבוד באיזה שהוא מקום. הוא מגיע לגיל 65 ואז יחול עליו החוק. האם אנחנו ע"י זה לא מגיעים לידי מצב שכל מעסיק, ואני לא מדבר על תקופה כפי שאנחנו נמצאים היום שבו יש מחסור כה גדול בידיים עובדות ובה המעסיק לא ישקל אם יצטרך להמשיך להעסיק אותו או לא, אבל באותו רגע שאנחנו נגיע למצב שתהיה אבטלה מסוימת, אן שתהיה ברירה למעסיק אם לקחת איש זה או אחר, האם אנחנו לא גורמים ע"י כך שהוא ישקל היטב אם לקחת אותו בכלל לעבודה? אני כל הזמן הייתי תחת ההרגשה הבלתי נכונה שזה נוגע רק לעובד שהיה בתעסוקה במקום מסוים בזמן שקרה האסון. אם לא כן - אז אנחנו גורמים בעקיפין שתתחיל הברירה שאם מישהו יצטרך למלא שאלון, יכניסו את הסעיף הזה וירצו לדעת אם אתה הורה שכול או לא. אני מקבל ריזיקו מסוים עלי בתור מעסיק. האם זה לא יפריע להרבה מאד אנשים?

לדאבוננו הגדול, המספר של האנשים שהחוק הזה יכול לפגוע בהם או לעזור להם נעשה מיום ליום יותר גדול ולא יותר קטן. השקול הזה צריך עוד בירור נוסף. אני חושב שאני הבהרתי בדיוק את הנקודה.

ש.א.אלמוזלינו היו"ר: את הנקודה הזו עוררת גם בישיבות הקודמות

ואנחנו דנו בה. אמרנו שזכותו של אותו אב שכול אפילו ממלחמת הקוממיות קיימת לו גם כאשר אנו הולכים לקבל חוק כזה. היא תהיה קיימת לו אם עבד באותו מקום עבודה ואם החליף מקום עבודה אחר. את הזכות הזו אי אפשר לשלול ממנו. סוגיה זו היתה מול עינינו וכבר הבהרנו אותה כאשר הערנו גם את ההערות הללו שכיום משמשות בסיס לסעיפים הללו בהצעת החוק וזה לא דבר חדש שעכשיו עולה. בזמנו התיחסו לזה גם ח"כ אבטבי ושמעוני וכהן. אנו לא קבלנו שצריך להכניס סייג רק לגבי אותו אב שעובד באותו מקום עבודה. יכול להיות שיהיו מקרים מהסוג הזה, אבל זו לא תהיה תופעת קבע, אלא תהיה תופעה נדירה וחריגה. קשה לי להאמין שיתחילו לחקור אד אם הוא אב שכול ומסיבה זו לא יקבלו אותו לעבודה. אותו הדבר גם לגבי המילה "בסמוך". אני בהחלט השתכנעתי מהדברים שכאן הושמעו שצריך להשאיר את הדבר הזה פתוח ולא מוגדר כי זה לטובתו של האיש. אם אנחנו באים וקובעים מינימום ומכסימום זה רק נותן לגיטימציה לאקט של פיטורין לפני המועד, ואיש לא יוכל לומר לו מדוע. סמוך נותן למעביד לחשב אם זה חודשים או שנים. אם זה יגיע לבית הדין, חזקה על בית הדין שיפסק בצורה צודקת ובוודאי לטובת ההורה השכול. אני חושבת שאין יותר הערות וסעיף ד' נוגע להגדרות. אנו החלנו את העניין על הורה ואלמנה ולא החלנו אותו על בני משפחה אחרים, לכן מכאן גם באה ההגדרה הזו לגבי עובד. נשאר לנו רק לברר את גיל הפרישה ואינני חושבת שיש הערות בעניין זה.

י. דיציאן: כתוב כאן לגבי הורה חורג, וזה כבר דבר אחר לגמרי. אני מתנגד להורה חורג, מכיון שזה מרחיב בצורה עצומה את האמור בחוק. לפי דעתי זה טעון דיון. אני לא מתכוון להורים מאמצים אלא רק להורים חורגים.

מר גלס: האם אתה טוען שהורה חורג יכול לכלול גם את מי שהאם השכולה תחתן איתו לאחר האסון? ח"כ דיציאן מתכוון למקרה כזה: פלוני נספה, משאיר אחריו את אמו. נניח שהיתה אלמנה. היא מתחתנת מחדש וטוען ח"כ דיציאן שהבעל החדש של האלמנה הוא בבחינת הורה חורג.

ח. שמעוני: אנו טאן מדברים על הורה ממש. זוג נשוי, היה להם בן שנפל במלחמה, האם התגרש וכל אחד מתחתן עם מישהו אחר ואז יש שני הורים חורגים. ח"כ דיציאן צודק.

מר גלס: אני מתאר לעצמי שהורה חורג יכול להיות רק מי שהיה בחיים הורה למי שנספה.

ח. שמעוני: אם זה כתוב בחוק אין בעיה, אבל אם לא זה טעון דיון.

י. דיציאן: מאמץ לא מדאיג אותי, מכיון שיכול היה להיות רק מאמץ של מי שנספה. אבל ההגדרה נניח שהורי הנספה היו מגורשים, אז כן מתעוררת הבעיה.

ש.א.אלמוזלינו היו"ר: אני מסיימת את הישיבה בנקודה זו, נמשיך את הדיון בישיבה הבאה.