

פרוטוקול מס. 75  
מישיבת ועדת העבודה

יום 21 באוקטובר, 1974, שעה 10.00 (ה' בחשוון, תשל"ד - 21 באוקטובר, 1974, שעה 10.00)

נ כ ח ו

חברי הוועדה: היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו

א. אבטבי  
ד. אמיר  
י. ארידור  
י. דרניצקי (יודין)  
מ. גז  
פ. גרופר  
ל. דיציאן  
ה. זיידל  
מ. כהן  
א. לין  
א. מויאל  
ח. שמעוני

מוזמנים:

מר מ. טמיר - משרד הבטחון  
מר י. ברק ( משרד העבודה  
מר א. כאפלאוי )  
גב' ת. פנחסוביץ - משרד המשפטים

מזכיר הוועדה:

י. שומרון

רשמה:

א. דגני

סדר-היום:

חוק משפחות חיילים שנספו במערכה  
(תיקון מס. 10) תשל"ד-1974.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אני פותחת את הישיבה.

אני מקדמת את כולכם בברכה לאחר פגרה שאני מקווה שהיתה נעימה, ובה אזרתם כוח לקראת מושב שיהיה קשה וגם סוער. נקווה כי בכוחות מחודשים נחרום את תרומתנו גם לעבודת ועדת העבודה שתהיה פוריה ויעילה.

רצוני להודות לחבר-הכנסת מויאל שניאות למלא את התפקיד של יו"ר הוועדה בהיעדרי, למרות שהוא כנראה חס עליכם ולא העסיק אתכם רבות. אני מקדמת בברכה את חבר הוועדה ז'אק אמיר, שחזר לאיתנו לאחר מחלה.

אני מקדמת גם בברכה את אורחינו שאתם אנו עובדים והם מסייעים לנו בעצה ובהדרכה. נקווה שנוכל במושב זה לקדם את עניני החקיקה שהם בתחום שיפולה של הוועדה.

חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תיקון מס. 10) תשל"ד-1974

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: מצאתי לנכון לפתוח את הישיבה הראשונה לאחר הפגרה בדיון על הצעת חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תיקון מס. 10) תשל"ד-1974. אני מצטרת שובר-הכנסת בן-מאיר לא בא לישיבה. הוא השתתף בהכנת הצעת החוק לאחר הקריאה המוקדמת. הצעת החוק עברה את הקריאה הראשונה בכנסת והועברה לוועדה. היא נוסחה ברוח הדיונים שהתקיימו בוועדה ועל-פי המלצותיה.

א. לין: האם אפשר לשמוע דברי הסבר על הרקע להצעה זו?

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הופיעו בפנינו משלחות שונות שהביעו דעתן כך או אחרת, ובכלל זה נציגי יד-לבנים, נציגי ההורים השכולים, נציגי משרד הבטחון ומשרד העבודה. קיימנו מספר ישיבות בנושא זה. המגמה היא לאפשר להורים שכולים להמשיך לעבוד גם לאחר גיל הפרישה במשך תקופה נוספת עד חמש שנים. הוראה כזו קיימת בשירות המדינה, אבל היא לא חלה על מקומות עבודה אחרים. המגמה היא להחיל את ההוראה גם על יתר מקומות העבודה. הצעת החוק נוסחה בצורה כללית והיא מסמיכה את שר הבטחון, בהסכמת שר העבודה, להתקין תקנות לביצוע החוק. התקנות תהינה טעונות אישור ועדת העבודה והיא תדון בהן. אנו דנים עתה בעקרונות שינחו את מתקני התקנות.

במהלך הדיונים בוועדה אמרנו שיש לחייב את המעביד להעסיק את העובד לאחר גיל הפרישה אם הוא כשיר לעבודה. ואשר לתקופה - אמרנו שהתקופה לא תעלה על חמש שנים.

ז. אמיר: כידוע, נקבעו בהרבה הסכמים קבוציים צורות שונות של פנסיה. בתעשייה בעיקר נהוגה פנסיה מקיפה ופנסיה יסוד. עובד בהגיעו לגיל 65 מקבל פיצויים וזכאי לפרוש ולקבל פנסיה. האם ההורה השכול או האלמנה יהיו זכאים לקבל בגיל הפרישה את הפיצויים ואת הפנסיה וגם להמשיך לעבוד עוד חמש שנים?

ה. זיידל: הכוונה היתה להארכת תקופת העבודה לאחר גיל 65 עם כל התנאים, ולא לקבלת פנסיה ופיצויים. אדם בגיל 65 פורש מהעבודה, מקבל פנסיה או פיצויים, או גם פנסיה וגם פיצויים. אחר-כך הוא ממשיך לעבוד. כאן מדובר על הארכת תקופת העבודה. ואמנם ציגי התאחדות בעלי התעשייה לא גילו התלהבות מסעיף זה כי פירושו שהעובד ימשיך לעבוד כאילו הוא טרם הגיע לגיל 65. אם הוא צבר 50%, הוא ממשיך לעבוד ולצבור זכויות פנסיה ולקבל את מלוא השכר. דומני שזו היתה הכוונה של מציע ההצעה.

ז. אמיר:  
 אין הכוונה שהוא יקבל פעמיים פנסיה. הבעיה היא בעיקר של הפיצויים. עובד הגיע לגיל 65. לזכותו הצטברו סכומים בקרן הפיצויים של המעביד. הוא יכול לקבל את הפיצויים בהגיעו לגיל 65 ולהמשיך לעבוד.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:  
 ההוראה הזו באה לחייב את נותן העבודה להעסיק את העובד; היא איננה מחייבת את העובד להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה. אם הוא רוצה לפרוש מהעבודה, הוא מקבל את הפיצויים. ואז המעביד רשאי להמשיך להעסיקו על-פי חוזה. כאן מדובר על המשך העסקתו בלי שינוי התנאים, בכל אופן כך השתמע במהלך הדיון. אני מציעה שנבהיר את הנקודה הזו.

ז. אמיר:  
 אם העובד דרוש למקום העבודה, הוא מקבל פיצויים ופנסיה ואחר-כך עושים אתו הסכם מיוחד. אם זה ניתן לעובד שהוא חיוני למקום העבודה, אין סיבה לשלול זאת מעובד הממשיך לעבוד בתוקף הנסיבות.

פ. גרופר:  
 אנו באים לחייב בחוק מעביד להמשיך להעסיק עובד תקופה נוספת של חמש שנים לאחר גיל הפרישה, אם העובד רוצה להמשיך לעבוד. ולכן אם העובד איננו פורש מהעבודה, אין לשלם לו פיצויים ופנסיה. העובד לא יפסיד אם הוא ימשיך לעבוד זכויות פנסיה ופיצויים.

י. דרניצקי (יודין):  
 נאמר בסעיף זה "בהתאם לכללים שייקבעו בתקנות". העובד יכול להיות מפוטר על אף החוק בהתאם לכללים האלה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:  
 אמרנו שהתקנות תובאנה לאישור ועדת העבודה.

י. דרניצקי (יודין):  
 אני רוצה להבטיח כי בקביעת התקנות תשתתף נציגות העובדים, דהיינו - ההסתדרות. בענין זה יש מה לומר לאיגוד המקצועי. יש לדאוג לכך שהעובד יעבוד במשך חמש השנים הנוספות בקומה זקופה תוך הבטחת מלוא הזכויות.

להערה שהעיר חבר-הכנסת אמיר - יתכן כי במקרים מסוימים החוק יכביד על מקומות עבודה מסוימים, אבל ההחלטה שהעובד לא יקבל את הפנסיה ובמקרים מסוימים גם את הפיצויים איננה נוגעת למקום העבודה. ביטוח פנסיה או פיצויים נעשה באמצעות קופה או קרן ביטוח, שאין בינן לביין מקום העבודה ולא כלום. אין קשר ביין תשלום הפנסיה לביין מצבו הכלכלי של מקום העבודה. כאשר העובד מגיע לגיל 65, מקום העבודה מפסיק את הפרשות עבודו לקרן או לקופה. אפשר להאג את השאלה: האם זה מוסרי גם לעבוד ולקבל שכר מלא וגם לקבל פנסיה.

ה. זיידל:  
 אחת מציע שהוא יקבל פנסיה וגם ימשיך לעבוד?

י. דרניצקי (יודין):  
 בינתיים אינני מציע דבר. בעיה זו מעסיקה את המחוקקים וגם את האנשים המטפלים בבעיות פנסיה בהסתדרות. אולם במשך שנות המדינה נוצרו כמה תקדימים לפיהם עובד הפורש ממקום העבודה, ואפילו הוא מועסק בשירות המדינה - מקבל את מחצית הפנסיה.

ח. שמעוני:  
 כאן רוצים להבטיח לו את רציפות הזכויות.

י. דרניצקי (יודין):  
 הנקודה הפורמלית איננה מהותית. עובד הפורש ממקום עבודה ומתחיל לעבוד במקום עבודה אחר - אפילו אם במקום העבודה האחר הוא מועסק על-ידי אותו מעביד - מקבל חלק מהפנסיה. יכול להיות שהצדק ייעשה אם גם במקרה בו אנו דנים נחליט ללכת ברוח התקדימים שנוצרו. פירוש הדבר, שהעובד יוכל לקבל חלק מהפנסיה מהקרן ולא ממקום העבודה.

פ. גרופר:  
אם הוא ממשיך לעבוד במפעל גם לאחר שהגיע לגיל פרישה, חלים עליו כל הכללים החלים על כלל העובדים במפעל. נכון שיש בכך משום הכבדה על מקום העבודה, אבל אנו מעונינים שתהיה היענות ללכת לקראת הורים שכולים או אלמנות. יש לזכור שאם העובד יקבל גם פנסיה וגם את המשכורת המלאה, הוא יצטרך לשלם מס הכנסה גבוה. אם הוא ימשיך לעבוד ולצבור זכויות - זה לטובתו.

א. מויאל:  
לעתים תפסת מרובה - לא תפסת. מפעל המעוניין בהמשך שירותו של עובד שהגיע לגיל פרישה, חותם אתו הסכם מיוחד. ובמקרה כזה הוא מקבל את הפנסיה ומקבל שכר עבור עבודתו. כאן לא מדובר בעובד שהמפעל זקוק לו. זהו אדם שהמדינה רוצה לסייע לו. בתקשי"ר החל על עובדי המדינה קיים סעיף מתאים המאפשר להעסיק עובד אחרי גיל הפרישה. אנו באים להחיל את הוראות התקשי"ר גם על אנשים שאינם עובדים בשירות המדינה. אם העובד איננו חיוני למפעל, ואנו רוצים לחייב את בעל המפעל להעסיקו - בל נוסיף הכבדות. מתקבל על הדעת שהוא ימשיך לעבוד כאילו לא פרש. במקום לפרוש בגיל 65, הוא יפרוש מהעבודה בגיל 70. לא כל העובדים מצליחים לצבור זכויות לפנסיה של 70%. אם הוא ימשיך לעבוד באותם התנאים הוא גם יצבור זכויות הן לפנסיה והן לפיצויים. חושבני שכל תוספת רק תגרע.

הנוסח "כשיר לעבודה" הוא רחב מדי. בחוק ביטוח אבטלה גם כן מדובר על "עבודה מתאימה". אם הוא עבד בסולל-בונה כבנאי והגיע לגיל 65, האם הוא כשיר לעבוד בבניין? האם הכוונה היא לעבודה שהוא עסק בה או לכל עבודה שהיא?

ל. דיציאן:  
ברור שהכוונה היא לכשירות בעבודה שהוא עסק בה.

ז. אמיר:  
אנו עוסקים בסוגיה עדינה ופרובלמטית. אנו שואלים את עצמנו: מי מסוגל לעבוד לאחר גיל 65? יש מקצועות ספציפיים שבהם ניתן לעבוד גם מעבר לגיל זה. לא מדובר על ייצור וחקלאות, ששם העבודה היא פיסית. מדובר בעיקר על עבודות פקידות. אם אנו רוצים לעודד אבטלה סמויה - בבקשה. זה לא הגיוני לאפשר לעובדים לא חיוניים להמשיך לעבוד עוד חמש שנים לאחר גיל הפרישה. היום אנו חותרים להקדמת גיל הפנסיה מתחת לגיל 65 לעובדי התעשייה. והנה בחוק זה אנו באים לומר, שדעת הוועדה היא שגיל הפרישה צריך להיות מעבר לגיל 65. צריך לדעת למי מיועד החוק.

המושג "כשיר לעבודה" הוא עדין. האם הוא יעבוד כחרט או מסגר, או שהוא יעבוד כפקיד במשרד ממוזג אוויר? אני מציע שנתעמק בסוגיה בטרם נעביר את הצעת החוק לכנסת לקריאה שניה וקריאה שלישית.

ח. שמעוני:  
אני מבין את רצונו של חבר-הכנסת יודין להיטיב עם העובדים האלה. אבל הצעתו מתעלמת מכך שבמשך התקופה של חמש שנים הוא ימשיך לצבור זכויות. הייתי מתנגד להצעה האומרת שהוא יקבל פנסיה ולא יצבור זכויות. הארכת התקופה באה לסייע לעובדים שלא צברו את מלוא זכויות הפנסיה.

אני מציע לומר: כשיר לעבודה שהוא עוסק בה, או עבודה אחרת, כפי שיוסכם או יתואם עם העובד. קודם-כל נאפשר לו להמשיך בעבודה בה הוא עוסק, ואם מסיבות שונות רוצים להעבירו לעבודה אחרת, יש להתנות זאת בהסכמת העובד. יכול להיווצר מצב שלכאורה יציעו לו להמשיך לעבוד, אבל יעסיקו אותו בעבודה שהוא בהכרח ינשור ממנה.

ההגדרה בסעיף (ד) האומרת: "לרבות הורה חורג והורה מאמץ" פותחת פתח לאפשרויות רבות.

**ל. דיציאן:** עדיין לא הגענו לכך שכל עובד מבוטח בקרן פנסיה. צריך לזכור שיש עובדים שאין להם זכויות פנסיה, והזכות היחידה המובטחת להם בחוקף החוק זוהי הזכות לפיצויי פיטורים. אינני בטוח אם החובה לשלם פיצויי פיטורים חלה כאשר אדם מגיע לגיל פרישה. על כך יש ויכוח.

בנושא של כשירות לעבודה - שכחנו כי המטרה של מציע החוק הייתה לא להוציא ממעגל העבודה אב שכול או אלמנה כדי לסייע להם להתגבר על השכול. אם כי תשתמע אולי מדברי נימה אנטי-סוציאלית, אני שוקל אם צריך לקבוע תקופה של חמש שנים. היא נראית לי תקופה ארוכה מדי. יכול להיות כי העובד הוא בכומר עבודה מניח את הדעת בהגיעו לגיל 65, אבל לאחר שנה או שנה וחצי הוא איננו כשיר לעבודה. אינני רואה בחוק הוראה המאפשרת לבדוק את כשירותו לעבודה אחרי תקופה מסוימת. אם זה לא נאמר בחוק, אי-אפשר להסדיר זאת בתקנות. (י. ברק: יש לכך תשובה בפסקה (ב)).) אם נעדין בהוראות הקובעות באילו תנאים אפשר לפטר את העובד, הרי הן רחוקות מאד מהקביעה אם הוא כשיר לעבודה או לא.

האם יש לאפשר לו לעבוד באותה עבודה או בעבודה אחרת? זוהי בעיה רצינית. זו לא צריכה להיות דווקא עבודה פיסית. יתכן שאדם מילא תפקיד בכיר ואחראי במנגנון פרטי או ציבורי, ובגלל האסון נפגם כושרו, ואולי גם בגלל הגיל. אם חוצע לו עבודה פחות אחראית בטענה שהוא איננו מתאים לתפקיד שמילא עד כה, האם לא תהיה זו פגיעה הרבה יותר חמורה מאשר פרישה? הפתרון הוא להמשיך להעסיקו באותה עבודה, ואם הוא איננו כשיר לאותה עבודה - המחוקק איננו צריך להתערב.

**פ. גרופר:** ומה הדין אם ניתן להציע לו עבודה יותר קלה?

**ל. דיציאן:** החוק איננו צריך לקבוע מה שניתן להסדר בין מעביד לבין עובד. אינני חושב שהמעסיקים הם כה רעים עד שאינם רוצים לסייע לאב שכול.

בנושא של "הורה חורג" - בעת הקריאה הטרומיית לא הייתה אפשרות של הסתייגות. כאשר נגיע לסעיף זה ארשום הסתייגות אלא אם כן תהיה כאן הגדרה ברורה.

**ש. שמעוני:** אפשר לומר: הורה חורג שהנספה גר עמו או חי עמו בעת האסון.

**א. אבטבי:** חושבני כי כוונתו של המציע הייתה לקבל את החוק בהקדם, כי יש הורים שכולים הרוצים להמשיך לעבוד כדי להתגבר על אסונם, והדבר לא ניתן להם. לא הייתי רוצה שעל-ידי נסיון להרחיב את המסגרת נדמה את אישור החוק. יש עובדים שהגיעו לגיל 65 והם מקבלים פנסיה. והם רשאים לעבוד בעבודה אחרת ולקבל שכר. הכוונה כאן הייתה שאם האב השכול רוצה להמשיך לעבוד, הוא יוכל להמשיך לעבוד גם אחרי גיל 65. הוא רשאי להפסיק לעבוד בכל עת אם רצונו בכך.

את הבעיה של כשירות לעבודה יש לפתור בתקנות. אפשר לומר שתהיה ועדה מורכבת מנציגי ההסתדרות והנהלת המפעל אשר תקבע את ענין הכשירות או את ענין ההעברה מתפקיד לתפקיד.

המונח "הורה חורג" טעון הגדרה. בכל מקרה כאשר קורה אסון, האב הוא שכול.

**ה. זיידל:** במשרד הבטחון הצטבר נסיון רב בשטח זה. ידוע כי הפתרון הכלכלי והחברתי לרוב המשפחות השכולות נעוץ בהמשך העבודה. אנו יודעים כי בתעשייה האב השכול יכול להמשיך לעבוד למרות שבהסכם העבודה נאמר שעליו לפרוש.

החוק שבו אנו דנים בא לתת את הברירה בידי העובד, וכאשר הברירה היא בידי העובד - זה לטובת העובד. אם הוא

צבר זכויות פנסיה בשיעור של 70%, הוא לא יהיה מעוניין להמשיך לעבוד. אם הוא לא מיצה את מלוא זכות הפנסיה, תהיה לו אפשרות להמשיך לעבוד ולצבור זכויות.

מבחינה כלכלית וחברתית החוק הוא חיוני למשפחות השכולות ויש לתמוך בו. החוק גם בא לתקן עוול. הוראה כזו חלה על שירות המדינה. העברנו החלטה דומה בהסתדרות, ואמנם כל החברות ההסתדרותיות ממשיכות להעסיק הורים שכולים גם לאחר גיל הפרישה. מן הראוי להחיל את ההוראה על כלל המעבידים.

א. לין:  
אני מחייב את החוק וגם אני סבור שיש להחיש את קבלתו. חלפה שנה ממלחמת יום הכיפורים, ויש בעיות הטעונות פתרון. אני ממליץ שוועדת העבודה תכין עוד השבוע את החוק לקריאה שניה ושלישית, ובחקנות נשתדל לפתור את הבעיות.

אני בהחלט מבין את ההערות של חבר-הכנסת אמיר, אבל יחד עם זה אני חושב שחבר-הכנסת זיידל הגדיר היטב את המצב. אנו מעדיפים חוק הנותן בידי העובד את הברירה על-פני הסדר. חלק מהעובדים יבחר ליהנות מהזכות שמקנה החוק להמשיך בעבודה, וחלק אחר יוותר עליה.

אשר למונח "כשיר לעבודה" - אני מסכים להצעה של חבר-הכנסת שמעוני שיש לקבל לכך את הסכמת העובד. כאשר נבוא לאשר את החקנות, נקיים על כך דיון.

אני מבקש לאשר את החוק עוד היום.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אילו חברי הוועדה היו משתתפים בדיון שקיימנו בהצעת החוק, יתכן שהיו חוסכים כמה הערות.

המגמה של הצעת החוק היא לאפשר להורים שכולים, העובדים בסקטור זה או אחר, להיות מועסקים אחרי גיל הפרישה. גיל הפרישה הוא שונה במקצועות ובענפים השונים. לכן אמרנו כאן: "במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה" ולא אמרנו: עד גיל 70. הכוונה היתה לגיל הפרישה הקבוע והמקובל באותו מקצוע או ענף. לדוגמה, גיל הפרישה של גננת הוא 57. היא תוכל להיות מועסקת עד גיל 72.

בנושא הכשירות לעבודה - בפיסקה (ב) נאמר שעובד לא יחוייב לפרוש מעבודתו במשך התקופה הזו אלא על-פי החלטה של ועדת תעסוקה כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה). ועדה זו מורכבת מאיש משרד הבטחון, נציג העובדים ונציג המעבידים, שמחמנים על-ידי הארגונים היציגים שלהם.

אינני גורסת שהעובד חייב להיות מועסק באותה עבודה. הוא לא חייב להמשיך באותו תפקיד. (ל. דיציאן: לפי החוק - כן.) נאמר שהמעביד חייב להמשיך ולהעסיקו בהתאם לכללים שייקבעו בתקנות. (ל. דיציאן: ברגע שמעבירים עובד מתפקידו זה כאילו פיטורין.) לשם כך קיימת ועדת תעסוקה, שעל החלטותיה יש זכות ערעור לבית-דין לעבודה. אם נאמר שחייבים להעסיקו רק באותה עבודה, רק נקשה ונכביד על המשך העסקתו. נציגי ההורים השכולים עמדו על נקודה זו, שמעבירים אותו לתפקיד אחר ופוגעים בו. אם הוא איננו יכול להמשיך למלא את תפקידו, והוא יכול לעבוד בעבודה אחרת אצל אותו מעסיק, אינני רואה בכך פגיעה. אבל על כך חליתי ועדת התעסוקה. זה ייאמר בחקנות.

ל. דיציאן:  
בסעיף קטן (א) לא מוזכרת ועדת התעסוקה. ועדת התעסוקה דנה אך ורק בפיטורין אחרי

שהוא ממשיך לעבוד.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: את הכללים לכשירות נקבע בתקנות. בעת ניסוח התקנות והדיון בהן יובאו בחשבון ההערות השונות. בדרך-כלל מתייעצים עם ארגוני העובדים והמעבידים כאשר באים להתקין תקנות. אם נראה צורך להזמין את הנציגים האלה לדיון בוועדה, נזמין אותם.

יש הבדל בין הדוגמה שהביא חבר-הכנסת יודין לבין מה שמוצע כאן. אדם המגיע לגיל פרישה זכותו לפרוש ולקבל את כל זכויותיו. אם שני הצדדים מגיעים להסדר על העסקתו של העובד על-פי חוזה, הדרך הזו פתוחה בפניהם, כפי הנוהג הקיים. דאגתנו נתונה לאותם הורים שכולים שלא רוצים להעסיק אותם על-פי חוזה. ובמקרה כזה איננו יכולים לחייב את המעביד להמשיך להעסיק את העובד וגם לאפשר לעובד לקבל את כספי הפיצויים וגם ליהנות מהפנסיה. אמרנו שהעובד ממשיך לעבוד באותם תנאים כמו כל עובד הנהנה מההגנה של האיגוד המקצועי, כאשר חלים עליו כל ההוראות של ההסכם הקבוצי. אם בהסכם הקבוצי נקבעו תנאים יותר טובים, הם כמו כן חלים על אותו עובד, גם לפי פסק-דין של בית-המשפט העליון. אם בהסכם העבודה נאמר שהוא רשאי לקבל חלק מהפיצויים - הוא יקבל אותם. נראה לי כי המשך העסקתו של העובד באותם תנאים היא לטובתו.

לדעתי מה שסיכמנו בקריאה הטרוםית מניח את הדעת. את הפרטים השארנו לחקיקת משנה שתובא לאישור ועדת העבודה.

חבר-הכנסת דיציאן מערער על אורך התקופה של חמש שנים. נשמע מהי דעת חברי הוועדה על כך.

מה דינו של עובד המעוניין לעבוד חצי יום?  
ז. אמיר:  
א. לין:  
הפנסיה מחושבת לפי השכר הממוצע במשך שלוש השנים האחרונות.  
ז. אמיר:

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: לא נבוא לקבוע כאן כללים שונים מאלה שנקבעו לגבי כלל העובדים.

מר מ. טמיר: מה שברור הוא שהחוק המוצע בא להעניק זכות הקיימת בשירות המדינה להורים שכולים ואלמנות שעובדים במקומות שונים. יש איפוא דרך סלולה מסוימת. מוצע להטיל את החובה הזו על מעביד בסקטור הציבורי והפרטי. חוק זה מטיל חובה על המעביד; הוא איננו מטיל כל חובה על העובד. ברצותו מנצל העובד את הזכות הזו לטובתו, ואם הוא איננו רוצה - הוא איננו מנצל אותה.

ובענין הפנסיה - לפי חוק שירות המדינה, עובד מדינה שמאריכים את תקופת עבודתו - איננו זכאי לפנסיה. הוא ממשיך לעבוד כמו כל עובד אחר. אם הוא טרם צבר את מלוא הזכויות, הוא ממשיך לצבור אותן. שונה המצב בסקטור הפרטי. כאן קיימות קופות שאין להן קשר ישיר עם המעביד. המדינה איננה יכולה להתערב ולהטיל עליהן חובות. ההנהלות של הקופות תצטרכנה להתאים את המצב למצב שיווצר עם קבלת החוק הזה. עובד בשירות המדינה שפרש לגימלאות ומקבל פנסיה רשאי לעבוד בשוק הפרטי.

הורה שכול או אלמנה בהגיעם לגיל הפרישה יעשו את חשבונם אם כדאי להם להמשיך לעבוד או לא, גם מבחינת מס הכנסה. ניתנת כאן אפשרות גם לעובד וגם למעביד לפנות לרשות מוסמכת, שיש לה נסיון בעניינים אלה, במידה שהעובד איננו רוצה לקבל עבודה אחרת, או שהמעביד איננו רוצה להמשיך להעסיק את העובד. גם במפעל חלים שינויים ולא תמיד המעביד יכול להעסיק את העובד באותה עבודה או בכלל. במקרים כאלה תדון בכך ועדת התעסוקה, היא תזמין את העובד ואת המעביד, תשמע מה בפיהם, ובהתאם לכללים שבתקנות תתן את החלטתה. גם העובד וגם המעביד יהיו רשאים לערער על החלטת ועדת התעסוקה בפני בית-הדין לעבודה.

מר י. ברק: אני מבקש להדגיש נקודה אחת. מבחינת הטכניקה קבענו כאן שני שלבים. השלב הראשון הוא כאשר העובד מגיע לגיל פרישה; מה קורה לעובד בהגיעו לגיל

הפרישה? בכך דן סעיף קטן (א). בשלב השני - ובכך דן סעיף קטן (ב) - כאשר הוא מגיע לגיל פרישה, בודקים את כשירותו לעבודה, והכוונה היתה לעבודה בה הוא עבד. הדעת נותנת שהוא ירצה לעבוד באותה עבודה. אבל אם הוא איננו כשיר לאותה עבודה, בהחלט חשבנו למצוא דרך בתקנות לפיה תוצע לו עבודה אחרת, אם יש כזו. נאמר שהשר רשאי להתקין תקנות בדבר חובת נוחן עבודה להמשיך ולהעסיק את העובד. הכוונה היא להסדיר את הנושא של המשך ההעסקה. לא נוכל להכריח את נוחן העבודה ליצור מקום עבודה חדש. אבל נניח שיש משרה פנויה במפעל. אינני חושב שיהיה בכך משום עוול אם נוחן העבודה יעסיק אותו במשרה הפנויה שהוא כשיר לה.

קודם מתנהל בירור על גורלו של העובד שהגיע לגיל פרישה, האם הוא מתאים לעבודה זו או לעבודה אחרת. זוהי הכוונה של התקנות שמדובר עליהן בסעיף קטן (א). לאחר שנה נניח שיש צמצומים במפעל, או שהורע מצבו הפיסי של העובד. אז נכנס לתוקפו סעיף קטן (ב). לכן עשינו את ההפרשה בין שתי הסיטואציות שהן שונות אחת מהשניה מבחינה מהותית.

האמת היא שאיננו יכולים להגיד בשלב זה מה נכתוב בתקנות. חוק זה הוא חוק מסגרת, וחזקה על שר הבטחון, בהסכמת שר העבודה, שיעשה את המוטל עליו בנושא של התקנת התקנות.

אנו רשאים לפנות לממשלה ולבקשה לעשות זאת בהקדם. א. לין:

מר י. ברק: לא נשב בחיבוק ידיים. נעשה את עבודתנו. כרגע קשה לקבוע מסמרות בענין הכשירות. תנו לנו שהות לגבש את המבחנים לגבי הכשירות.

מה שאמר חבר-הכנסת אמיר הוא בניגוד לכל העקרונות שגם ועדת העבודה דוגלת בהם. אף פעם לא רצינו שעובד יאכל את הפיצויים בטרם עת. זוהי תופעה לא בריאה שאדם משתמש בכספי הפיצויים לפני פרישתו מהעבודה. לגבי פנסיה המצב יותר חמור. עובד מקבל את מלוא השכר ועוד 50% פנסיה. זה סותר את הגישה הסוציאלית הבסיסית.

ז. אמיר: בגיל 65 הוא יכול ליהנות מכספי הפיצויים ולהמשיך לעבוד.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אם האיגוד המקצועי יגיע להסדר עם המעביד על חלום חלק מהפיצויים לעובד - זה לא קשור לחוק.

ל. דיציאן: לי יש ספקות אם הנוסח "להתקין תקנות בדבר חובת נוחן עבודה." מאפשר להעסיק את העובד בעבודה אחרת. לכן נראה לי שיש להוסיף: או עבודה אחרת.

מר י. ברק: הסיפא של הסעיף האומרת: "הכל כפי שייקבע בתקנות" עונה על כך.

ל. דיציאן: באשר לתקופה - אני מבין שקיבלנו מכתב מהמוסדות להשכלה גבוהה בו הם טוענים שגיל הפרישה המקובל באוניברסיטאות הוא גיל 68. החוק אומר ששר הבטחון יכול להחיל את החוק על סוגי עבודות שונות. הוא יכול בתקנות להוציא את האוניברסיטאות מתחולת החוק. ידוע שבמקצועות מסוימים גיל הפרישה בא לאפשר חידוש מחשבה של כוחות רעננים. אינני אומר שהחוק איננו מאפשר להיענות לתביעה של האוניברסיטאות, אבל אני שוקל אם לא כדאי להקטין את התקופה לשלוש שנים. אני מדגיש שאין בכוונתי לפגוע ברעיון הסוציאלי, אבל בל נשכח שהחוק חל על הורים שכולים ואלמנות של כל מלחמות ישראל, כולל מלחמת השחרור.

אפשר לומר: במשך תקופה של שלוש שנים עם אפשרות להארכת התקופה.

ח. שמעוני:

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: שאלת התקופה התעוררה גם בדיון המוקדם ולכן הסיכום היה שנאמר: במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה.

ל. דיציאן: התשובה למכתב של האוניברסיטאות היא ששר הבטחון איננו חייב להחיל את הוראות החוק על האוניברסיטאות. הוא הדין לגבי שופטים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: כדי לענות על הבעיה אפשר גם לומר: שלא תעלה על חמש שנים מעל לגיל הפרישה המקובל, או לומר במפורש: שלא תעלה על גיל 70.

א. לין: אפשר להגביל זאת לגיל 70.

מר מ. טמיר: ניתן לומר: שלא מעל לגיל 70.

מר י. ברק: משקבענו עקרון של 5 שנים לאחר גיל הפרישה, נשאלת השאלה: האם צריך להפלות אדם שהוא שופט או מרצה באוניברסיטה, שהוא אב שכול, רק מפני ששם גיל הפרישה הוא שונה? נשאר את הענין למציאות בלי לקבוע עכשיו מסמרות.

ל. דיציאן: אני בדעה ששופט שהגיע לגיל 70 צריך לעזוב את כס המשפט.

מר י. ברק: אולי נשאר זאת לתקנות.

ל. דיציאן: אני חושב שצריך לקבוע גיל סופי.

מר מ. טמיר: נאמר: אולם לא מעל לגיל 70.

מר י. ברק: אינני מתנגד לכך. השיקול שלי הוא ציבורי.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אנו יכולים לסכם כי בפסקה זו ייאמר: ולא יותר מאשר עד גיל 70.

מר מ. טמיר: בפסקה (ב) נאמר שלא יפוטרו עובדי המשך התקופה עליה דובר בפסקה הקודמת אלא על-פי החלטה של ועדת העסקה כמשמעותה בחוק החיליים המשותפים (החזרה לעבודה). הותקנו תקנות בדבר העסקת נכי מלחמה על-פי סעיף 31 של אותו חוק ובהן נאמר, שנכה מלחמה לא יפוטרו מעבודתו אלא על-פי היתר בכתב מאת רשות מוסמכת. להלן נאמר: "לא תתן הרשות היתר אלא באחת מאלה: העסקתו של הנכה איננה בגדר אפשרות מעשית; נכה המלחמה נמצא אשם בהחנהגות חמורה הפוגעת במפעל או בנוחן העבודה; כאשר נכה המלחמה הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו במפעל." בשיקולים לגבי העסקה שאיננה בגדר אפשרות מעשית יובאו בחשבון רק הגורמים המפורטים להלן: תמורות יסודיות שחלו במפעל מיום שנתקבל נכה המלחמה לעבודה המחייבים שינויים מהותיים בתהליכי הייצור, או צמצום ניכר שאיננו עונתי ולא ארעי בהיקף העבודה; מחלה או מום שהנכה לקה בהם מיום שנתקבל לעבודה ואשר הפחיתו את כושרו לעבודה עד שנעשה בלתי-מוכשר מבחינה גופנית או שכלית להסתגל לתהליכי העבודה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: כללי הפיטורים הקיימים אינם חלים על הנכה. נכה נכנס לעבודה כנכה. אינני יודעת איך תתאימו את התקנות לגבי נכה שחלה הרעה במצב בריאותו לתיישמו אותן על הורה שכול או אלמנה. פיטורים זמניים או עונתיים לא יחולו על הורה שכול.

ז. אמיר:

אני סבור שאנו צריכים לעיין בכובד ראש בחקנות אלה. מדובר בהן על שינויים יסודיים במפעל, שינויים טכנולוגיים ומהותיים. אנו חיים בתקופה של שינויים מתמידים במפעל. סיבה זו יכולה להיות לרועץ לעובד שהגיע לגיל 65. עובד צעיר נשלח להכשרה או להסבה מקצועית, מה שאין כן עובד מבוגר.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

לא נוכל לקבוע לגבי הורים שכולים כללים יותר טובים מאשר אלה שנקבעו לגבי נכי מלחמה. לדעתי הענין טעון תיקון גם שם.

ז. אמיר:

אני מציע שנאשר את החוק, נתן לו תקופת הרצה ונבחן כיצד הוא מתבצע במציאות הלכה למעשה.

א. לין:

צציגי הממשלה היו צריכים להניח את התקנות האלה על שולחננו לקראת הדיון בחוק.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

מהי המשמעות של המלה "סמוך" בפיסקה (ג) בה נאמר: "סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה".

א. לין:

זה יכול להיות חודש לפני הגיעו לגיל 65. מכל מקום, בית-הדין לעבודה יפסוק בנדון. כללנו את הסעיף הזה במטרה למנוע פיתורים שרירותיים לפני הפרישה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

בכך אישרנו את הסעיפים (א), (ב) ו-(ג). אנו עוברים לסעיף (ד).

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

להגדרה של "הורה חורג" - אני רואה לנגד עיני אב חורג שגידל את הבית, נתן לו בית עם אווירה חמה. ולעומתו האב הטבעי, שלא השתמט מחובותיו כלפי הילד ונתן לו מזונות. מה הדין במקרים כאלה?

מ. גז:היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הזכות שמורה לשניהם.

בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה יש הגדרה מי הוא ההורה כאשר יש הורה טבעי ויש גם הורה מאמץ או חורג. הגדרה זו אומרת: "אולם אם היה לנספה הורה מלידה והורה חורג או מאמץ, שניהם בני מין אחד, לא יראו כשכול אלא אותו הורה שקצין התגמולים יחליט עליו לאחר ששוכנע שמחסורו של הנספה היה לאחרונה על אותו הורה או שמחסורו של אותו הורה היה על הנספה סמוך לפטירתו." במציאות יש מספר די ניכר של הורים לא טבעיים שהוכרו כהורים שגידלו את הילד.

מר מ. טמיר:

מדוע לא נאמר: עובד - כמשמעותו בחוק משפחות החיילים שנספו במערכה?

א. לין:

אפשר למצוא דרך לאמץ את ההגדרה הזו.

מר י. ברק:

אפשר לומר: הורה שהוכר כהורה שכול על-פי סעיף 1(ג) לחוק.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

סוכם: בסעיף (ד) ייאמר - "עובד - אלמנה או הורה של נספה אשר הוכר כהורה שכול לפי סעיף 1(ג)."

מן הראוי לתת פרסום לחוק רגשי כזה.

א. אבטבי:

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:  
בהודעה לעתונות נמסר שהוועדה סיימה את הדיון בהצעת החוק. אנו מבקשים משני השרים, ובמיוחד משר הבטחון אשר צריך להתקין את התקנות, בהסכמת שר העבודה, לעשות כל מאמץ כדי להביא את התקנות לאישור ועדת העבודה תוך חודש נובמבר כדי שהחוק יכנס לתוקפו. אמנם תחילתו של החוק מיום קבלתו, אבל כל עוד אין תקנות לא ניתן לבצע אותו הלכה למעשה.

אני מבקשת שהצעת החוק תונח על שולחן הכנסת לקריאה שניה ושלישית בתחילת שבוע הבא.

אני מודה לכם ונועלת את הישיבה.

(הישיבה ננעלה בשעה 12.15)