

פרוטוקול מס' 266

מישיבת ועדת העבודה
מיום ה' ד' אדר תשל"ו 5.2.76 שעה 10.00

נכחו:

חברי הועדה:
ש. ארכלי-אלמוזלינו - יו"ר
א. אבטבי
פ. גרופר
ה. זיידל
י. יודין
מ. כהן
ח. שמעוני

מוזמנים:
י. ברק - משרד העבודה
י. כפלאווי - משרד העבודה

רכז מידע: א. בכנר

רשמה: א. גוטמן

סדר היום: חוק דמי מחלה תשל"ו - 1975

-994-

(נתקם ביום 15.9.76)

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

חוק דמי מחלה תשל"ו - 1975

ש. ארבלי-אלמוזלינו: שמענו את לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ואת נציגי ההסתדרות. דנו בהגדרות, והתעכבנו בהגדרה של מחלה. בעקבות ההערות, אמרנו שצריך לחשוב על נוסח כאשר "כוללים את ההריון כמחלה, ז"א בלי להזכיר את ההריון בנוסח. מר ברק הבטיח, שהוא יביא נוסח להגדרת המחלה.

י. ברק: היו כמה הערות להגדרת מחלה. היתה הצעת הגדרה של ח"כ שמעוני. האמת היא, שאנחנו חיפשנו ודלינו מכל מקורות המחשבה שלנו והתקשרנו עם לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים - הם למעשה הבטיחו הגדרה - והם לא נתנו לנו שום הצעה. להגיד משהו - בלי להגיד אותו - זה קשה.

אני רוצה לחלק לכם איזה נוסח, שתכנו מתיחס בינתיים גם להערות אחרות בסעיפים אחרים. אנחנו, למעשה, התייחסנו לכל ההערות פרט לענין של ההריון, כי פשוט לא מצאנו לכך פתרון היות וזאת לא מחלה.

הכנסנו כאן את ההגדרה שהציע ח"כ שמעוני, "אי כשר זמני או קבוע". הוא חשש שמא זה יתפרש שזה חייב להיות קבוע. לכן, כתבנו זמני או קבוע. השאלה שעורר ח"כ שמעוני היתה זאת: היות וכתוב אי-כשרו של העובד לעשות מלאכתו, עלול המעביד להגיד: "קיבלת שפעת, זה ארבעה ימים, אבל לא איבדת את הכשר לעשות עבודה, אלא באפן זמני", שמא בית הדין יגיד שאין כאן אי-כשר קבוע, לכן הוא הציע שנגיד אי-כשר זמני. אנחנו מקבלים את ההערה של אי-כשר זמני, אבל אי אפשר לזרוק את הקבוע, כי נניח שהוא קיבל התקפת-לב, אז הוא איבד את כשר עבודתו גם באפן קבוע. אם נכתוב רק זמני, אז הקבוע לא יקבל בכלל דמי מחלה. נכות זה אחרי תשעים יום, וכאן זה מכוון דוקא לשלשה החדשים הראשונים.

אי-כשר של אדם לעשות עבודה, זה יכל להיות לזמן מסוים או לצמיתות, אבל, אי-כשר לצמיתות יכול להתחיל מהיום הראשון.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אתה יכל להגיד אי-כשר קבוע?

י. ברק: אם קרתה לאדם תאונה, וברור שהוא איבד את כשר עבודתו לצמיתות מהיום הראשון, אז המעביד יגיד: אצלך זה קבוע ולא זמני, ולא תקבל דמי מחלה.

לכן, היינו מוכרחים להגיד גם זמני וגם קבוע. כלם מכוסים כאן. אין כאן בעיה שמישהו צריך להיות מכוסה והוא לא מכוסה. כשאדם חולה והוא בבית, ז"א הוא חייב להעדר מהעבודה באפן קבוע או באפן זמני.

דבר שני שקיבלנו הוא, במקום "לעשות את עבודתו" יהיה כתוב "לבצע את עבודתו". לגבינו זה היינו הך. ח"כ שמעוני הציע שיהיה "לבצע את עבודתו" והבנו שהוועדה תומכת בהצעתו.

א. אבטבי: יותר טוב "לעשות עבודתו".

י. כפלאוני: מבחינת ניסוח, עדיף שיהיה כתוב "לעשות עבודתו".

ש. ארבלי-אלמוזלינו: אני פותחת את הישיבה.

ה. זיידל : אם אתם לא מגדירים זמני או קבוע, אתם חושבים שזה יפחית? אם לא יאמרו לא זמני ולא קבוע, האם יש חשש כל שהוא?

י. ברק : החשש היה לא שלנו אלא של ח"כ שמעוני. הוא אומר, שכתוב אי-כשר, ואז השאלה מה זה אי-כשר לעשות עבודה? נניח, שעובד קיבל שפעת לארבעה ימים, והוא איבד את כשרו לכמה ימים, אבל עדיין הוא בעל כשר לבצע את העבודה. לכן, ח"כ שמעוני חושש. אם הוועדה תומכת בו, אין לנו בעיה להבהיר. לנו אין חשש, וזה לא נראה חשוב, אבל אם ח"כ חושש, והוועדה תומכת - בבקשה.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: הוועדה לא הביעה דעתה שצריך להיות "לבצע עבודתו". זו היתה הצעה של ח"כ שמעוני. זה שאחרים לא הביעו דעה אחרת, אינו אומר שתמכו בהצעתו.

ה. זיידל : ברגע שאתה אומר זמני או קבוע, הרי בזה הגדרת וזו ההגדרה. אבל, פעם יכולה להיות הגדרה שלישית. יכל להיות, למשל, צמיתות. בחוקים מופיע המושג צמיתות, וגם הניסוח התנכי הוא צמיתות. אני חושב שכל המוסיף, גורע.

י. ברק : אפשר להגיד אי-כשר באופן זמני או לצמיתות. אם כי אני לא רואה הבדל בין קבוע לצמיתות.

י. יודין : היתי משאיר את הניסוח הקודם, שהיה. אני חושב, שתוספת בהירות כאן לא מבהירה ולעומת זה ניסוח כללי גותן אפשרות להבהיר כל מקרה.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: כמה זמן זה זמני?

י. ברק : כל מה שלא לצמיתות, זה זמני.

ה. זיידל : מישהו יכל להגיד, שזמני זה גם כן דבר מוגבל. אם משאירים מה שהיה כתוב, אז זה יכל להיות גם שבועיים.

י. ברק : היה לי רושם, שהוועדה נסתה לקבל את ההצעה של ח"כ שמעוני. לדעתי, גם כך טוב, וגם הניסוח הקודם טוב.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: הוועדה לא נסתה לקבל שום נוסח. הועלו הצעות, ואמרנו לכם שתשקלו. אמרנו, שתביאו לנו הצעות. אנחנו שוקלים עכשו אם כדאי להכניס את זה או לא.

א. אבטבי : לדעתי, יש להשאיר את זה כפי שזה. התיקון חסדב, משום שאתה קובע זמני או לצמיתות. ברגע, שאתה מרחיב את ההגדרה והיא ברורה, זה עדיף. אבל, אינני יודע בשביל מה להשאיר את זה פתוח?

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: בהצעה הכחולה, זה רחב יותר. כל עוד הממצאים הרפואיים קובעים שאין לו כשר לעשות את עבודתו, הוא במחלה. זה לפי מה שהרופא קבע. כל עוד בתקופה הזאת הוא לא יכל לעשות את העבודה, אז הוא לא בכשר ואז זו מחלה.

י. ברק : אין סכנה בנוסח החדש. זה כמו בהצעה הכחולה, רק יותר מבהיר. מה יכל להיות עוד? או זמני או קבוע.

ה. זיידל: מישהו יכל פעם להגדי ל את הזמניות.

י. ברק: כל מה שלא קבוע, זה זמני.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אני מציעה, שתשקלו בענין הזה.

י. ברק: ממילא, אנו צריכים להכניס את ענין שמירת ההריון. עד הישיבה הבאה נדע מה

הנוסח.

סעיף 2.

י. ברק: לגבי סעיף 2 בחוק, התעוררו מספר בעיות,

שחייבו אותנו לעשות שינויים. הערה ראשונה, שקבלתי, היתה לגבי הרישא "עובד שחלה". הוצע כאן, שייכתב "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו". זאת הערה נכונה, כי הבעיה היא העדרות מהעבודה. אנו מקבלים את זה, ויהיה כתוב: "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו".

עוד הצעה היתה, שזה יהיה החל מהיום השני של המחלה, ולגבי ימים נוספים 50%.

אני מציע לקבל את ההערה הראשונה, שזה יהיה מהיום השני של המחלה. לגבי הימים הנוספים - 50% - זה נראה לי קצת מסבך את הענין.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: ענין ה-50% זה עדיין בגדר ההצעה של הוועדה העליונה.

י. ברק: אם ההצעה שם תתקבל, אז יצטרכו לשנות את החוק הזה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: יש לנו כמה אפשרויות: אנחנו יכולים לנהוג כמו ביטוח לאומי - עבור שני הימים הראשונים, לא משלמים. אנחנו יכולים לנהוג כמו שנהוג היום בקרבות - עבור היום הראשון לא משלמים. אפשרות שלישית היא, לאמץ את ההצעה בוועדה העליונה לפיריון; הם ממליצים שעל שני הימים הנוספים יתנו לא יותר מ-50%. עבור היום הראשון לא נותנים. זו גם הצעת ההסתדרות.

י. ברק: עבור היום הראשון בודאי לא נותנים.

ה. זיידל: אפשר להתאחד על ההצעה המשותפת של ההסתדרות והוועדה העליונה.

י. יודין: מדוע צריכה להיות בחוק התייחסות ליום המחלה הראשון, בכלל? אני חושב, שצריך לאמר, שסדר התשלום עבור ימי המחלה יהיה בהתאם להסכמים קבוציים. הרי זה לא ענין קבוע, שיש להגדירו בחוק. זה משתנה במו"מ על הסכם עבודה, וזה משתנה במו"מ עם קרנות הביטוח. מה שאתה קובע בחוק, זה קבוע יותר ומוסמך יותר. אולי אפשר לחשוב על אפשרות, שמדי פעם צריכה להיות הסתמכות בחוק, והיתי משאיר את זה בידי השר, שיקבע מדי פעם בתקנות. אבל, מדוע זה מוכרח להיות בחוק? פעם בשנתיים, אפשר לשנות את זה בהסכמי עבודה ביני ובין המעסיקים.

י. ברק: אפשר לקבוע את זה בתקנות, אבל לא היתי ממליץ, כי זאת זכות בסיסית של אדם -

לקבל דמי מחלה.

י. יודין: אתה בא לקבוע סיגים לזכות.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אני רוצה לקרוא לכם את ההמלצה של הוועדה העליונה, ובוועדה הזאת חברים מנהל מחלקת העבודה בהתאחדות התעשיינים, מנהל "מגן" קרן פנסיה לשעבר, מנהל כח אדם ב"הארגז", מר יוגב ממחלקת המחקר במכון לפיריון העבודה, רשקין מאוניברסיטת תל-אביב, שדה, שהנצ' מנהל המדור לשרנתים סציאליים בוועד הפועל של ההסתדרות, מנהל כח אדם ב"אומן", וכן שמר מההסתדרות. (קוראת את הצעת הוועדה העליונה).
ועדה זאת מציעה, שתיבחן האפשרות לערוך שינוי בתקנות העבודה או תקנות הקופה, שעבור כל יום משלושה הימים הראשונים, יקבל העובד מחצית השכר הממוצע שהשתכר.

יש אפשרות לאמץ את ההצעה הזאת. יש אפשרות, שבינתים נכלול מה שהיו בקרנות, ז"א שעבור היום הראשון לא משלמים - אם המחלה היא שלושה ימים - ועבור הימים האחרים, ישלמו 50%.

יש אפשרות לנהוג כמו בביטוח לאומי, שבעד שני הימים הראשונים לא משלמים, ובמדה וזה 12 יום, זה כבר שונה.

י. ברק:

יש אפשרות לקבוע איזה מינימום כאן, ואפשר לאמר שאפשר יהיה לשנות את זה בתקנות, ז"א לקבוע ימי המתנה בתקנות, שבהן לא יהיה העובד זכאי או באפן מלא או באפן חלקי.
איננו יודעם שאיך ההצעה הזאת תמומש בפועל. על זה צריך להיות מו"מ בין ההסתדרות והמעסיקים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אנחנו יכולים היום לאמץ מה שיש בקרנות, ובתקנות לאמר שהדבר הזה ניתן לשנות.

ה. זיידל:

ח"כ יודין הציע הצעה האומרת, שאין צרך בחוק, וצריך להשאיר את זה להסכם קבוצי. הוא הציע, שבחוק ייאמר שהכל יוסדר בהסכמים קבוציים.
אני רוצה להסביר לח"כ יודין, שלא כל העובדים כלולים בהסכמים קבוציים, ומסרת החוק היא שכל העובדים במדינת ישראל, גם אלה שאינם מאורגנים וגם אינם כלולים בהסכמים קבוציים, יהנו מימי מחלה. ההסתדרות תמכה בזה.
לכן, מבחינה זאת, אני תומך בחוק. אפשר להתקדם ולקבל מה שהציעה היו"ר - שזה יהיה בהתאם להצעת הוועדה המשותפת, וזה יותר קל, כי שם הם הגורמים הסכימו לכך, גם ההסתדרות, גם משרד העבודה וגם התאחדות התעשיינים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אנחנו נוכל לאמץ את ההצעה וכן שיהיו שינויים בתקנות. אם זה ייקבע בחוק ביחס ליום אחד, ואחר כך תבוא לשנות את שלושה הימים הראשונים, שזה יהיה 50% - לא תוכל. אבל, אם נקבע שלושה ימים ראשונים 50% ואחר כך תבוא ותשנה, ותאמר: עבור היום הראשון לא, ובעד שני הימים האחרים מלא - זה יותר טוב.

אני מציעה: עבור היום הראשון לא ישולם, עבור שני הימים האחרים ישולם 50%. אחר כך, בתקנות ניתן לשנות את זה. לגבי היום הראשון - לא משלמים - זה כפי שקיים בקרנות.

נראה, אם ההסתדרות מאמצת את ההחלטה - מה טוב. במדה והקרנות משאירות את המצב הקיים, הרי אנו יכולים בתקנות תמיד לשנות.

פה יש דבר, שהוא מינימום אשר אנו מבייחים בחוק, ואם ההסתדרות תרצה שיהיה יותר - אפשר יהיה לשנות בתקנות. קל יהיה לי יותר לשנות כאשר קדם כל אני קובעת 50% ליום שני ושלישי. אבל, אם ימי המחלה עולים על עשרה ימים - הם מקבלים הכל.

ה. זיידל:

אם זה כך, האם החולה לא יעשה הכל כדי לחלות עשרה ימים.

י. ברק : נגיד, שעבור היום הראשון לא מקבלים תשלום, ועבור שני הימים האחרים יקבל 50%, ולא נציין את ענין עשרה הימים. ז"א, פשוט לא נציין את עשרה הימים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : ז"א הוא לא יקבל בעד היום הראשון גם אם הוא יהיה חולה עשרה ימים?

י. ברק : כן. זה יהיה תמריץ שהוא יהיה יותר מאורגן בקרן, כי שם מובטח שאם הוא יהיה חולה עשרה ימים - הוא יקבל בעד היום הראשון.

ה. זיידל : אם אדם חולה יום אחד, הוא ימשיך את זה ליומיים, כי בעד היום הראשון הוא לא מקבל כל תשלום.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : ההסתדרות מהרהרת בזה, מה שקיים בקרנות. אנחנו צריכים לתת קצת פחות מאשר בקרנות. אם הם רוצים - בבקשה, שיצטרפו לקרנות, ואז יזכו ויהנו מהתנאים אשר בקרנות. איננו יכולים לתת תנאים שווים לאלה שבקרנות.

ה. זיידל : המטרה היא, למנוע העדרות מעבודה. אם העובד ידע, שבעד היום הראשון הוא לא יקבל, אז הוא ישתדל להיות בריא.

אם הוא איננו כלול בהסם הקבוצי, אז הוא ישתדל להיות מאורגן, ואנחנו מעוניינים שהעובדים יהיו מאורגנים. יחד עם זה, נראה מה יהיה בעוד שנה, ומה ~~ההנהגה~~ הנסיון.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : הסיכום הוא: בעד יום ראשון לא מקבל, בעד שני הימים הנוספים 50%, ויש אפשרות של שינוי בתקנות. השינוי בתקנות יהיה באישור ועדת העבודה.

י. ברק : התעוררה בעיה שניה אצלנו, עקב כמה הערות, אשר העירו, ביחוד הבעיה של תוספת יוקר, ואחר כך תראו איך זה מתקשר. רצינו למצוא שיטה של תשלום תוספת יוקר, וזה מתעורר בעיקר לגבי עובדים יומיים.

לפי הגירסה בהצעה הכחולה, אם הוא עובד חדשי - יקבל כאילו המשיך לעבוד, ואז אם הגיעה תוספת יוקר, יקבל אותה. לגבי עובדים יומיים, החישוב הוא לפי העבר, ואז לא יקבלו תוספת יוקר אשר התקבלה תוך כדי תקופת המחלה.

הגענו כאן לכך, שההגדרה של עובדים יומיים, הבשכר שהם צריכים לקבל, היא לא כל כך ברורה. כאן כתוב: "לגבי עובד בשכר, הימים שהיה עובד אצל מעביד לולא מחלתו". עובד כזה, בעד שבתות וחגים אינו מקבל ממעבידו. ברוב המקרים הוא מקבל מקרן ביטוח עבוד חגים.

אנחנו התכוונו, שאם הוא חלה ביום עבודה - יקבל עבור יום עבודה. אם הוא חלה בשבת - ממילא לא היה מקבל שכר, ואז לא מגיע לו יום עבודה של שבת.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אבל, יכל להיות שהוא כן היה עובד בשבת. אני מתכוונת למקרים מיוחדים של עבודה בשבת לפי התר.

י. ברק : אנחנו כתבנו: "הימים שהיה עובד אצל מעביד או במקום עבודה, אילו לא מחלתו". אם הוא עובד יומיים בשבוע, ז"א עובד שלא יודעים כמה הוא עבד, אם בשבוע אחד הוא עבד יום ובשבוע שני הוא עבד שלושה ימים, איך נדע כמה הוא היה עובד בשבוע שהוא חלא לולא היה חולה? אי אפשר לדעת את זה.

לכן, יש לחלק את העובדים היומיים לשתי קטגוריות: עובד, העובד מלא, ועובד העובד לסרוגין. לכן, אנו מציעים את העובד היומי לחלק לשני סוגים; עובד מלא ועובד לסרוגין. יש לנו הצעה די מגובשת לשני סוגים אלה: לגבי עובד יומי, שעבד עבודה מלאה הוא לגבינו כמו עובד חדשי, פרט לענין של שבתות וחגים. עובד כזה יקבל עבור כל ימי מחלתו, מינוס ימי מנוחה שביתת וחגים. עובד יומי שעבד לסרוגין, לגביו אנו מציעים שנמצא איזה ממוצע. אין פה שרך אחרת, אלא איזה שהוא ממוצע. אנחנו אומרים: הממוצע התלת-חדשי של עבודה מלאה ביותר. יש לו ממוצע של שלושה חדשים הסובים ביותר של השנה האחרונה שקדמה למחלתו. אבל, מה קורה עם אובד שלא הספיק לעבוד שלושה חדשים, אלא התחיל לפני חדשים בלבד? לגבי אדם כזה, אנחנו לוקחים את הממוצע השבועי שלו,

יש לנו ארבעה סוגים: עובד חדשי - מקבל עבור כל מחלתו, כולל שבתות וחגים. עובד יומי, שעבד מלא - יקבל עבור כל ימי מחלתו, למעט שבתות וחגים. עובד יומי, שעבד לסרוגין - יקבל את הממוצע התלת-חדשי השבו ביותר של השנה האחרונה. מי שלא עבד שלושה חדשים קדם מחלתו - יקבל לפי הממוצע השבועי של התקופה שקדמה למחלתו.

א. אבטבי: לא פתרת את הבעיה של עובד, העובד בשבת בהתר.

י. יודין: לכאורה, מה שמציע מר ברק, זה בסדר גמור. אבל, רק לכאורה. לי יש התנגדות עקרונית לגבי אפליה בין עובדים חדשיים ויומיים. פניתי לשר העבודה וגם הצעתי הצעת חוק משגרת, שלהבא לא יאושר שום השכם קבוצי שקיימת בו אפליה בין עובדים חדשיים ויומיים. קבלתי תשובה של שר העבודה, לפני יומיים, שלא ידוע לו על שום אפליה. אני מתכוונן להראות לו כמה מקרים אשר מעידים על אפליה. בשנת 76 אנחנו צריכים לאשר חוק שהוא בנוי על אפליה, ואני עקרונית לא מוכן לתת יד לזה.

י. ברק: פה זה לא בעיה של אפליה. אני עדיין לא מדבר על הזכות שלהם מה הם יקבלו. אנחנו צריכים להפריד בין שני סוגים. כמובן, שזה ישפיע על מה שהם יקבלו, כי הם יקבלו שכר של מספר הימים. אני לא יכול ליצור מצב, שאדם בזמן מחלתו יקבל יותר מאשר בזמן שהוא עבד. מצב כזה לא יכל להינת. אני בהחלט מוכן לבטל כל אפליה, באשר לתוספת היוקר. בנוסח הקיים היתה אפליה בענין זה. זה אני מציע לתקן. אבל, אני לא יכל להשאיר מצב, שעובד בזמן מחלה יקבל בעד יותר ימים אילוא עבד. עובד יומי שעבד חדש מלא, יקבל מספר ימי עבודה כפול השכר היומי שלו. אם אותו עובד חלה - הוא יקבל שכר יומי כפול מספר הימים. הוא לא צריך לקבל יותר מאשר אילוא עבד. אבל, זה היה קורה, לוא היינו משווים את העובד היומי לעובד החדשי. יכל להיות, שככלל, עובד חדשי מקבל יותר מעובד יומי, אבל לא התוק הזה כאן צריך לספל בזה. כל שיטה אחרת בנושא שאנו עוסקים בו, תביא רק לאבסורד, שכדאי יהיה לחלות, כי בזמן שהעובד חולה הוא מקבל יותר מאשר כשהוא עובד.

לפי תקנות "מבטחים", סעיף 4 על שבתות וחגים: "דמי מחלה משתלמים לחבר בעד פרק הזמן שבו אין הוא עובד מסבת המחלה ואינו מקבל שכר מסבת המחלה. שבתות וחגים וימי בטלה אחרים שעבורם אין משלמים כל תשלומים ל"מבטחים", לא יבואו במנין ימי המחלה". זה יותר מאשר אני מציע, כי אני מדבר רק על שבתות וחגים, וב"מבטחים" מדובר על ימי בטלה אחרים גם כן. משלמים ל"מבטחים" לפי השכר שמקבל העובד, ואם הוא קיבל שכר בעד ימי עבודה, אז הוא גם יקבל דמי ימי מחלה בעד אותם ימים. אין להעלות על הדעת ש"מבטחים" תשלם יותר מאשר קיבלה בעד הביטוח.

ההצעה שלנו נותנת בדיוק מה שמגיע, לא פחות ולא יותר. כשנגיע לפעיק 5 תראו איך אנו פותרים את הבעיה לגבי תוספת יוקר.

י. יודין: אני רוצה ללכת בקו העקרוני, ואני מתקרב למסקנה, שבנושא מסוים, שהוא נראה לפי הסברתו של מר ברק

כאילו הוא נושא חשוב, אבל לא מרכזי, ז"א הוא נובע ממצב מסוים, אבל הוא לא שבה עיקרית למצב זה, ואעפ"כ אם באחד ממקרים אלה לא נגיע לעימות על בעיה עקרונית של שכר ומשכורת, אז הענין מבחינה חוקתית לא יזוז. יכל להיות שזאת הדרך. אני לא אנסה לכפות על הוועדה שהעיסות הזה יתקיים הפעם. היתי רוצה להגיע למצב, שנחזיר פעם את החוק לשר העבודה רק בגלל זה; איננו מאשרים כל דבר שיש בו אפליה. ואז, לא תהיה ברירה, אלא להפשיל את השרוולים ולטפל בבעיה ביסודה. אינני בטוח, שאני מוכן לעשות זאת בהזדמנות זאת, ואני אמנע תוך הודעה שלי לגבב עמדותי העקרונית.

לפי דעתי, אסור לכתוב " כל ימי מחלתו למעט ימי מנוחה שבועית וחגים", כיון שההגדרה כל כך כוללת ומתעלמת מהמציאות של כמה עשרות אלפים עובדים שהם בתקף תפקידם עסוקים בימי מנוחה. צריך לתת תשובה לענין הזה.

י. ברק : כבעיה הזאת של עובדים העובדים בימי מנוחה בתפקידים מיוחדים ושיש להם התר עבודה בשבת, אנו נספג. אני לוקח לשימת-לבי את הדבר הזה. ההערה מתקבלת. אנו נמצא את הנוסח לכך.

אנו מתיחסים עכשו להצעה בדף הלבן:
2. (א) עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו החל מהיום הרביעי למחלתו תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה) אולם בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4.

זאת ההצעה שהבאנו, ונוסיף לזה: בעד הימים השני והשלישי יקבל 50%. באיזה מקום נכניס את זה בסעיף זה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: קדם כל תגיד: בעד היום השני והשלישי יקבל 50%.

י. ברק : בעד היום הראשון לא יקבל כלום. אנו נגיד: החל מהיום הרביעי יקבל 100%. עבור היום השני והשלישי יקבל 50%. מזה משתמע, שבעד היום הראשון אינו מקבל דבר.

2. (ב) "תקופת מחלה", לענין סעיף זה -
1. לגבי עובד במשכורת - כל ימי מחלתו לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים;
 2. לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים;
 3. לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה (להלן - עובד לסירוגין) - כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים עשר החדשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה.
 4. לגבי עובד לסירוגין ששרם עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של שלושה חדשים - כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין שש.

כמובן, שאנו נוסיף את הענין הזה של עובד בשכר, העובד בימי שבת לפי התר. זה נכון גם לגבי מי שעובד עבודה מלאה וגם מי שעובד לסירוגין.

א. אבטבי: מה לגבי עובדת במשק-בית העובדת בשלושה מקומות עבודה, כאשר אתה כותב "אצל אותו מעביד"?

י. ברק: בכל אחד ממקומות העבודה היא נקראת עובדת לסירוגין.

מ. כהן : עבודה לסירוגין זה דבר אחד, ועבודה מלאה וחלקית זה דבר אחר.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו : יש עבודה מלאה לסירוגין ויש עבודה חלקית לסירוגין.

א. אבטבי : מדובר בחמשים אלף עובדים שאינם מאורגנים, ויש בהם עובדות אשר עובדות שעתיים בבית אחד, ושעתיים בבית אחר באותו יום.

י. ברק : ההפרש בין עובד מלא וחלקי מתבטא בשכר. אני צריך להבטיח אם זה עובד קבוע, שעבד באופן קבוע עבודה מלאה או חלקית, וזה אנו נפתור.

א. אבטבי : לגבי סעיף קטן 3 זה אמור גם לגבי עבודה קבלנית.

י. ברק : כאן השבתות מכוסות. ברור שזה עובד בשכר. עבודה קבלנית לא תהיה לנו ברירה אלא לקבוע לפי הימים שהוא עבד. לעבודה קבלנית יש שני אלמנטים: הימים שהוא עבד והכסף שהוא קיבל. הבעיה היא, שאנו מדברים כאן על ימים, וצריכים להגיד כמה ימים הוא יקבל. יש אפשרות להגיד כמה ימים הוא עבד ברבע השנה האחרונה או איזה זמן אחר שנמצא.

מ. כהן : שכר קיבולת שלו זה עבודה יומית. אתה צריך להגדיר כמה הוא יקבל לפי השכר הממוצע היומי. לפי מה שהוא קיבל. מה זה שכר קיבולת? זה ממוצע. עושים ממוצע של שלושה חדשים אחרונים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו : אני מציעה, שתשקלו את העניין הזה של עבודה קבלנית.

י. ברק : נמצא פתרון להגדרה בעבודה קבלנית. זה צריך לבוא במסגרת של עובד לסירוגין, אבל בדיוק איך לעשות את זה - נשקול. הבעיה היא, שלצורך ביטוח לאומי ופיצויי פיסורין, צריכים לחשב כסף. כאן אנחנו צריכים לחשב ימים. את הבעיה של הכסף, נפתור. הבעיה היא של הימים; כמה ימים לחשב לו. הוא יכל יום אחד לעבוד שעתיים, ויום אחד לעבוד שמונה שעות. לכן, נחשוב על כך ונשקול את זה. מקצת 4. בסעיף 2 כשאנחנו אומרים שש הכוונה למספר ימי עבודה בשבוע. נניח, הוא עבד חדשים ושבועיים, אז ניקח את הממוצע השבועי של ימי העבודה שעבד בחדשים ושבועיים לעומת שבוע מלא.

ח. שמעוני : אם אתה מכפיל בשש, אתה פותר את הבעיה ואתה צריך להשמיט את העניין של מנוחה שבועית.

י. ברק : אם אני רוצה להמשיט את עניין המנוחה השבועית, אני צריך להגיד שזה יהיה ביחס לשבע.

ח. שמעוני : נכון. צריך לגמור את העניין של ימי מנוחה ולהכפיל בשבע.

י. ברק : לגבי עובד לסירוגין, זה יכל להיות פתרון. לגבי עובד עבודה מלאה, זה לא פתרון.

י. ברק : סעיף (ג) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר נהלים הכרוכים בקבלת דשי מחלה, לרבות מסירת פרטים וראיות למעביד בקשר למחלה.

פה אנו נוסיף את האפשרות של שינוי ימי המתנה ראשוניים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אני לא היתי מציעה את זה לסעיף 2.

י. ברק : הוא צריך להודיע שהוא חולה. זה נהג. הלא לא יתכן שהוא ייעדר עקב מחלה ולא יודיע.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : תשקלו אם לגבי המתנה יש להוסיף את זה כאן, או צריך להיות סעיף נפרד.

תביאו לנו נוסח חדש המבוסס על ההצעה בדף הלבן, ותענו על כל השאלות, שאנו עוררנו.

אנו עוברים לסעיף 3 (בהצעה הכחולה).
3. (א) נקבע על פי מצאים רפואיים שהעובד מסוגל, בפרק זמן מסויים לבצע עבודתו באופן חלקי או לבצע עבודה מתאימה אחרת, מלאה או חלקית, והמעביד הציג לו עבודה כאמור - לא יהיה העובד זכאי לדמי מחלה בעד אותו פרק זמן אלא להשלמת ההפרש שבין השכר המשתלם לו בעד עבודה כאמור או שהיה משתלם לו אילו עבד בה, לבין סכום דמי המחלה שהיה מגיע לו אילו לא הוראות סעיף זה (להלן-ההפרש).

(ב) לענין סעיף זה, "עבודה מתאימה" - עבודה שהיא מסוג העבודה העיקרית שבה עבד העובד תוך שלוש השנים שקדמו בתכוף למחלתו, או עבודה אחרת התואמת את הכשרתו המקצועית, רמת השכלתו, מצב בריאותו וכשרו הגופני, ובלבד שאינה מחייבת שינוי במקום מגוריו.

פה, אנחנו מנסים לתת תשובה לשאלה מה קורה אם הרופא קובע לאותו עובד שהוא יכל לעבוד, אבל רק חצי יום במקום יום שלם, או בעבודה יותר קלה, אשר יתכן שעבודה הוא עלול לקבל שכר יותר נמוך.

אם הוא יקבל אותו שכר שהיה לו קדם גם בעבודה המתאימה, הוא לא יקבל דמי מחלה. אבל, אם השכר בעבודה מתאימה, יותר נמוך מדמי המחלה שיכל היה לקבל - הוא יקבל את ההפרש שבין שניהם. ז"א עד גובה דמי המחלה שיכל היה לקבל אילו לא עבד בכלל, וזה לא פחות מ-75%. אם הוא עובד, הוא מקבל את שכרו ללא כל קשר. אבל, אם הוא עובד בעבודה אחרת ומקבל פחות מאשר היה מקבל דמי מחלה, הוא מקבל את ההפרש. אם עבד חצי יום, יקבל את ההפרש בין שכר חצי יום לבין דמי המחלה שהיה מקבל.

ח. שמעוני : זה סעיף מאד רגריבי.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אם הרופא אמר לאותו עובד שהוא מסוגל לעבוד, אבל בעבודה מתאימה - יותר

קלה וכו' - והתעריף בעבודה המתאימה נמוך מהתעריף בעבודה הקודמת, אבל יותר מאשר דמי המחלה שהיה מקבל - לא מורידים את ההפרש. אבל, אם התעריף הוא פחות מאשר דמי המחלה שהיה מקבל אילו לא עבד, אז יתנו לו את ההפרש. אותו דבר בעבודה חלקית.

כאשר העובד בא לעבוד שמונה שעות, אבל לא באותה עבודה, אלא בעבודה אחרת, והתעריף בה הוא נמוך יותר, נשאלת השאלה אם המעביד לא חייב לתת לו את התעריף כאילו עבד בעבודה הקודמת, או אנחנו צריכים לקחת בחשבון שהוא חולה ואיננו בנותן אותה תפוקה.

נשמע מה מקובל בקרנות.

י. ברק : אין דבר כזה בקרנות.

י. כפלאווי: בקרנות מדובר על כך, שאם הוא קיבל דמי מחלה ועבד - הוא חייב להחזיר את דמי המחלה.

י. יודין: אני מתיחס לסעיף 3 בחוברת הכחולה. שתי הערות: השעיף מתחיל בכך: "נקבע על פי ממצאים רפואיים...". אני מניח, שבאיזה שהוא מקום מוגדר מה זה ממצאים רפואיים. באיזה שהוא מקום, צריך להיות שעיף מפורש על אפשרות של הפללת אנשים המאיימים על רופאים על מנת לקבל תעוצת מחלה. יש מציאות של ריבוי לחץ אלים על רופאים, וזה כשלעצמו לחץ לעבירה חמורה ומחייב את הרופא לנהוג שלא על פי מצפונו המקצועי, וזה לעתים הפעלת כח אלים ופגיעה ברופא ובפרסונל. יש ללחצים אלה תכלית כלכלית, ויש בזה הנאה כלכלית, כאשר מתמידים בזה, ופגיעה במפעלים.

אני חושב, שהגיעה השעה לתת הגדרה מדויקת לעבירה פלילית מעין זו, ולמצוא דרך לספל בה במסגרת החוק. אני חושב, שהתופעה הגיעה לממדים כאלה שאין עוד להתעלם ממנה.

לעומת זה, בהמשך הסעיף יש דבר המעורר אצלי קצת ספקות. אני בעד הכעיון של עבודה מתאימה, ז"א אדם שאיננו יכול למצות את יכולתו, צה"ך למצוא עבודה מתאימה. אני מזדהה עם המגמה הזאת. אבל, הנוסח לו מספק אותי. נאמר בו: "...והמעביד הציג לו עבודה...". אינני יכול לסמוך רק על המעביד. אני בהחלט חושב, שהמעביד צריך להציג לו עבודה, ואם העבודה מתאימה, העובד איננו יכול לשרב לו, אבל יש מקרים שאין הבנה בין העובד והמעביד. אני רוצה, שאם יש מצב של אי-הבנה, או אי הסכמה, אז העובד צריך להיות מיוצג ע"י ועד העובדים, וצריך להיות איזה מכניזם לענין הזה. מנוסח החוק, משתמע שהענין הוא רק בפכרעתו של המעביד. אני חושב, שצריך להכנס כאן ארגון עובדים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: מדובר פה בעובדים שאינם מאורגנים. אם מדובר בעוזרת בית - איזה ועד עובדים יכול להיות לה? אם מדובר בזבן - איזה ועד עובדים או ארגון עובדים יש לו? זה חוק לעובדים בלתי מאורגנים.

י. יודין: אני מציג, שנכניס כאן ארגון עובדים יציב, ובמקרה זה עובד בלתי מאורגן יזדקק לארגון יציב. אם נשאיר את החוק בצורתו הקיימת, הענין הזה יכול לעשות פלסתר את כל החוק. המעביד יכול ברוב המקרים להעמיד את העובד במצב בלתי אפשרי. הוא יכול להטיל עליו חובת עבודה כזאת, שהעובד לא יוכל לעשותה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: כאשר אנחנו מדברים על בלתי מאורגנים, איפה שאין הסכם עבודה, העובד הזה צריך לשלם מס ארגון, וזה עבור הטיפול המקצועי שהוא צריך להנות ממנו, ואז יש זכות לעובד הזה לפנות לאגוד המקצועי במקרה מהסוג הזה, כאשר אין הבנה בינו לבין המעביד. השאלה, איך מעגנים את זה בחוק.

י. ברק: במקרים אלה אין מס ארגון, אלא רק איפה שיש הסכם קבוצי.

העובד צריך להציג לו עבודה מתאימה. אין משהו אחר היכול להציג לו. אם הוא בא עם תעודה רפואית, יש כמה אפשרויות: אם המעביד לא הציג לו כלום - הוא מקבל דמי מחלה. יכול להיות שהוא הציג לו עבודה אחרת, ויש ויכוח אם זאת עבודה מתאימה או לא, ז"א אם לפי התעודה הקפואית הוא חייב לעשות את זה או לא. אם הרופא כתב שהוא צריך לעבוד עבודה קלה, מתעוררת הבעיה מה זה עבודה קלה.

לסעיף הזה אין תקדימים. הענין הזה של תעודת מחלה חלקית, זה דבר חדש. אני בהחלט מסכים, שזה דבר פרובלמטי. חשבנו לנכון להכניס את זה, כי אולי הגיע הזמן שיהיה דבר כזה בחוק.

א. אבטבי: יש כמה סתירות בסעיף הזה; א. אם העובד מסוגל לעשות את עבודתו - הוא מסוגל. אם אתה מוסיף לזה עבודה באופן חלקי, אז אין מקום לכתוב מלא. אפילו אם זו עבודה מלאה, אבל מסוג אחר, אין מקום למלה "מלאה". אם אנחנו אומרים, שיש לו אישור שהוא מסוגל לעבודה חלקית, והוא עבד עבודה קלה, ז"א למרות שהוא חולה הוא בא לעשות את העבודה הקלה, ותוך שלש שנים לפני כן הוא עבד בזה, מדוע אנחנו צריכים עכשו להגיד שיקבל 75% למרות שהוא בא לעבודה על אף זה שהוא חולה ולמרות שזו היתה גם עבודתו במשך שלש שנים?

י. ברק: זה לא בדיוק כך. הסעיף אינו מנוסח כך.

ה. זיידל: אני מציע לשקול אם לא להוציא את שני הסעיפים האלה ולנסח את זה כמו בקרנות של ההסתדרות. את זה לא צריך כאן להכניס, כי זה מוקש. החוק הזה בא להבטיח את אלה שהם לא מאורגנים, והם המסכנים ביותר, שלא הצליחו לא ע"י ארגונים ולא בהסכמים קולקטיביים. ברגע שאנו מכניסים את שני הסעיפים האלה, דוקא לגבי עובדים אלה, זה עלול להיות מוקש.

אולי נכניס סעיף, שנוכל לדון בזה בעוד שנה או שנתיים. אני מבין את המגמה לאפשר לאדם לעבוד. אבל אנחנו נותנים כאן סמכות למעביד, והוא בכל מקרה יקבע מתי כן ומתי לא. אולי יותר טוב לא להכניס את הסעיף, מאשר להכניס אותו ואחר כך זה יהיה מוקש. רוב העובדים מבוטחים. מדובר באלה שאינם מאורגנים, ויש כאלה, נאמר, במאפיה לא גדולה, שעובדים בה 2-3 עובדים ובמקומות עבודה דומים. ניתן לזה לפעול, ונראה איך זה יפעל, ולא בכניס סעיף כזה, שלא לצורך.

לדעתי, כדאי להוציא את הסעיפים האלה.

ח. שמעוני: אני מצטרף למה שאמר ח"כ ה. זיידל.

מ. כהן: אני, גם כן, חושב כך.

י. ברק: זה מאד פרובלמטי.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: יש משהו חיובי במגמה הזאת, קדם כל לגבי אלה שיש להם זכות צבירה למחלה, עובד כזה הממצה את ימי המחלה עד תום, וחם וחלילה יכל לקרות שיחלה שוב ואין לו עוד ימי מחלה, אפז הוא חוזר לעבודה טרם שהבריא במאה אחוז, הוא חוזר לעבודה חלקית או מלאה, אבל עבודה אחרת, והוא חוסך לו אם המלאי של ימי מחלה שלזכותו - יש בזה מגמה חיובית. אנחנו נבטיח בזה את ימי המחלה שלו, ואז הוא ישתדל לחסוך את ימי המחלה. שנית, יש מקרים שכאשר אדם יוצא לעבודה, אפילו אם זה לעבודה חלקית, זה עדיף מאשר שיסאר בבית יותר ימים. זה גם יכל להחיש את הבראתו, וגם חוסך לו את ימי המחלה אשר הולכים לאיבוד אם הוא לא חוזר לעבודה.

הנקודה, שעורר ח"כ יודים, היא לגבי עבודה מתאימה - מי קובע שזאת עבודה מתאימה. אם אפשר, לפני הליכה לבית דין לעבודה, למצוא אינשטנציה בעלת סמכות, כדי שלא ירוצו לבית דין לעבודה בכל מקרה, היתי מציעה שנאמץ את הסעיף, כאשר אנו מבטיחים שגם אם העובד יעבוד חצי יום, ימי המחלה שלו נשמרים. המחצית נשמרת. וזה חשוב, כי הוא לא מנצל את ימי המחלה כלם, אלא מחציתם.

אני גם רוצה להקטין את ימי ההעדרות.

אני משיגה כאן שלושה דברים חשובים: הקטנת מספר ימי העדרות, אני מחישה את הבראתו ע"י זה שהוא מתחיל באופן הדרגתי לחזור לעבודה, וכן אני חוסכת לו את ימי המחלה. אלה שלושה דברים חשובים.

ה. זיידל : זה סעיף חשוב, למקום שבו יש עובדים מאורגנים, ושם ועד העובדים מציע לו עבודה מתאימה. אם זה יכול ללכת את כל ציבור העובדים, אז זה יכול לכלול גם את הציבור הזה. אבל, לקחת דוקא שיכבה כזאת, שיש לה מעביד בלתי מאורגן, ואין שם ועד עובדים במקום, ואין מי שיגן עליו - אני חושב, שצריכים לתת לזה זמן ולראות איך זה פועל, ולראות מה אומרת ההסתדרות על זה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: ההסתדרות לא עירערה על זה. אני מוכנה, שנפנה את שימת-לב ההסתדרות לענין זה. אני חושבת שההסתדרות כבר חשבה על זה ולא עירערה.

ח. שמעוני: דעת רוב החברים היא, שיש להוציא את הסעיף הזה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אני בעד הסעיף הזה. אני חושבת, שאחרי הדעות שהעליתי, החברים מהרהרים אולי הסעיף כן נחוץ.

ח. שמעוני: הטענה שהעובד לא ינצל את כל ימי המחלה שלו, לא נראית לי, כי כאשר הוא חוזר לעבודה לא מלאה, הוא יקבל רק 75%. אני לא חושש מזה שהוא כאילו ילך סתם לחלות. הוא הרי ירצה לעבוד ולקבל 100% שכר.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הרעיון חשוב מאד ואיננו צריכים לדחות אותו על הסף.

י. יודין: אני לא הייתי כל כך מוכן ללכת לקראת הגדרה בחוק, לזכות התשלום בעד יום ראשון ומימים ראשונים בזמן מחלה. לא מכיון שאני רוצה להתעלם מביצוע לרעה של זכות לתשלום עבור ימי מחלה.

בתקנה, שעובד צריך לעבוד עבודה מתאימה, אפשר להנחית מהלומה רצינית להעדרויות על סמך טענה שאדם חולה.

אני מציע את זה לא רק לבתי מאורגנים. אני חושב, שצריך להתחיל לדבר בכל הרצינות על זה בהסכמים קבוציים. אבל, בהזדמנות שאנו דנים בחוק, אני רואה בזה מגמה חיובית, בתנאי שתימצא דרך לענין זה שלא יהיה שיפוט שרירותי של המעביד, כי את זה צריך לפתור. אם זאת הבעיה - צריך להתמודד אתה ולא למחוק אותה. יש בעיה וצריך לטפל בה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: נניח עובד שמקום עבודתו הוא ביח"ר עלית, והרופא אומר לו שבמשך חודש אסור לו לעבוד ע"י התנור, אבל הוא יכול לעשות עבודה אחרת במחלקה אחרת, ואז בא המעביד ומציע לו לעבוד במחלקה אחרת, לא ע"י התנור. נשאלת השאלה, מה עדיף? האם עדיף שאותו עובד לא יעבוד בכלל ויקבל את ה-75% מהמעביד, או שיחזור לעבודה חלקית או עבודה מתאימה אחרת, במחלקה אחרת, ואז הוא יקבל את התעריף של המחלקה האחרת. הלא לא יתכן שיעבוד במחלקה אחרת, ויקבל תעריף שונה מזה שמקבלים העובדים במחלקה זאת. כמובן, שזה לא יהיה פחות מ-75% משכרו כפי שהיה בעבודתו הרגילה.

אני לא רואה כאן עוול לגבי העובד.

אני מצטרפת להערה של ח"כ יודין לגבי "עבודה מתאימה", ז"א יכולות להיות אפשרויות שונות באותו מקום עבודה, ואז ההבחנה מה היא העבודה המתאימה, האם היא צריכה להעשות ולהקבע ע"י המעביד או נצטרך למצוא עוד מישהו שיקבע, לפני שהולכים לבית דין לעבודה. אולי מזכיר האגוד המקצועי באותו ענף, או מישהו מעין זה. אנו נפנה את שימת-לבה של ההסתדרות ונשאל את דעתה.

ח. שמעוני: לפי דעתי, כמו שאמר ח"כ זיידל, זה מוקש דוקא לקבוצה החלשה ביותר. יש כאן שני אלמנטים, שהם לרועץ, אם יהיו לכלל העובדים, וכאן זה אסור לגבי הקבוצה הזאת, כי מה שאנו הולכים כאן לעשות זה היה יכול להיות טוב כאשר מדובר על נכות תמידית, כי כאשר אדם לא יכול במשך זמן רב לעבוד, צריכים לקבוע איזה סוג עבודה הוא יעשה, ואם הוא עושה עבודה ששוויה פחות, צריך להיות הברזל, כי הוא לא יכול לקבל יותר עבור עבודה כזאת. אבל, יכל לקרות, שאדם יהיה חולה עשרה ימים או שבוע, ונותנים עילה למעביד שלו להעביר אותו למערכת שכר יותר נמוכה או מרתיעים את העובד מלחלות, כי יבוא המעביד ויגיד: "למה לך להשתמש בתעודה רפואית, לך לעבוד בעבודה זאת וזאת, תוותר על התעודה הפואית ועל ימי המחלה, ואשלם לך". אם הוא לא רוצה - הוא לא משתמש בתעודת המחלה.

כנגד מכת התעודות הרפואיות, יש לזה טעם אצל העובדים המאורגנים. אבל, עובד לא מאורגן ירצה לעבוד בכל מקרה, כי הוא יקבל רק 75% והלא הוא יהיה מעונין לקבל את מלוא השכר. הוא ירצה את יום העבודה המלא.

אני לא רוצה להרע לו, ויהיה לו תמריץ ללכת לעבודה כי כאשר הוא יעבוד הוא יקבל 100%.

ההצעה יכולה להיות למכשלה רצינית, כי אם המעביד ירצה להפטר מהעובד, אז או שזה ירתיע אותו והוא ילך לעבודה גם כשהוא חולה, או שהמעביד יגרום לשינוי מצבו והסטטוס שלו בזה שהוא יעביר אותו למקום עבודה אחר.

אם נתקן את זה לגבי כל המערכת, נעשה את זה גם לגבי הבלתי מאורגנים. אבל, דוקא לעשות את זה בקבוצה זאת שהיא לא מאורגנת - לא נראה לי כצעד נכון.

ה. זיידל: היום גם כן אין חלל ריק; כאשר ימאי חולה, ויש לו תעודת מחלה, שני הצדדים מציעים עבודה אחרת, גם העובד וגם המעביד. הזכות היא זכות משותפת.

אני מקבל את ההנחה, שאנו רוצים להגיע להפחתת מספר ההעדרויות, אבל זה לפני תעודת מחלה. ברגע שיש תעודת מחלה, צריך להיות גוף משותף שיחליט מה העבודה המתאימה. צריכים לחשוב, מי יהיה זה שיחליט מה העבודה המתאימה. צריך להתייעץ עם ההסתדרות גם לגבי מקומות עבודה כאלה.

ראיתי מיד שהסעיף הזה הוא מוקש. אני מתפלא, שמר ברק, אשר יש לו נסיון רב, שהציע סעיף זה. הסעיפים האלה אינם טובים. אני מציע, שנראה מה מקובל שם. מוטב לחכות ולראות.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אמרנו, שצריך לברר מי הגוף השני, וזאת כדי שיהיו שני גופים כדי להגיע להסכמה מה היא עבודה מתאימה. צריך לראות אם יש מקום לסעיף הזה, ואם כן - מי הוא הצד השני ביחס להחלטה מה היא עבודה מתאימה.

מ. כהן: במדה ולא תהיה הסכמה. יש להניח שתהיה הסכמה הדדית ואז לא יחשבו לו ימי מחלה. אבל, אם לא הגיעו להסכמה - אז יש לו ימי מחלה. הם יעשו חשבון יחד מה כדאי לו.

י. ברק: כמו כל דבר שיש בו חידוש, זה מטובך ופרובלמטי, אבל אין זה אומר שאיננו יכולים להתגבר גם על דבר פרובלמטי.

יש כאן סיטואציה, שרופא נותן לעובד תעודה כזאת, שהוא יכל אמנם לעבוד אבל עבודה יותר קלה. זה לא מצב שהרופא סרב לתת לו תעודה בכלל.

ח. שמעוני: זה ידרבן עובדים לקבל תעודה מסוג כזה. צריך לארגן מנגנון לענין הזה. עד היום לא היה דבר כזה, למספר ימים.

י. ברק : ברור שיש כאן כוונה, ומה שעומד על שלחן הוועדה זה האם להכניס לתנאי העבודה הישראליים סוג של תעודת מחלה שאיננו מחלה מלאה, אלא מחלה חלקית, והדבר השני זה כשר חלקי.
אנו בדעה ישיש מקום להכניס את זה, ואני בעד התמצאות עם ההסתדרות ולהפנות את שימת לב לבעיות שהתעוררו כאן.

מה שהציע ח"כ כהן בענין ההסכמה, זה קצת קשה, כי זה אומר, שההכרעה היא בידי העובד. תזכרו מה הסיטואציה כאן - אם העובד מקבל תעודת מחלה והוא לא יכל לעבוד, הוא לא תלוי באף אחד והוא חולה מה הברירה העומדת בפני הרופא? או לסרב לתת תעודת מחלה או לתת תעודת מחלה מלאה. אנחנו נותנים לו אפשרות שלישית לתת תעודת מחלה מוגבלת. נשאלת השאלה, אם זה טוב למדינת ישראל או לא. השאלה אם זה טוב להתחיל בזה כנסיון. מזה נדע, שאיננו יכולים להשאיר את זה להסכמה, כי על תעודת מחלה מלאה הוא יכל לא לעבוד עבודה מלאה. האם אפשר להגיד; עובד, אשר הרופא לא קבע שהוא לא מסוגל לעבוד בכלל?

ח. שמעוני : אני אומר, שזה ירבה את ההעדויות. בדרך כלל, מי שאינו חולה, אינו מקבל תעודת מחלה. אבל, אתה יכל לשכנע את הרופא שיתן תעודת מחלה חלקית.

יץ ברק : המציאות היא, שהרבה יותר קל לתת תעודת מחלה מלאה מאשר לסרב. רוב המקרים הם דוקא המקרים שהוא לא יכל לשרב, ואז הוא יתן תעודת מחלה מלאה. אם תוריד את האפשרות של תעודת מחלה חלקית, אז זה יגדיל את מספר התעודות של מחלה מלאה.

מ. כהן : בעל מוסך, שיש לו שלושה עובדים ושומר. מכונאי במוסך, חלה, ואז המעביד יאמר לו שיהיה בינתיים שומר, וע"י זה הוא יכל להוציא את השומר לחופשה. במקרה כזה, אם המכונאי מקבל בכל מקרה את השכר - זה כדאי למכונאי וגם למעביד כי הוא יכל היה להוציא את השומר לחופשה. לכן, צריך שזה יהיה בהסכמה. ז"א, מכונאי לא יסכים להיות שומר בשער, וזה ניתן לעשות רק אם הוא יסכים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אם המכונאי שבר יד, מדוע שלא יסכים בינתיים, עד שיבריא, להיות שומר באותו מקום עבודה?! אפשר לנצל את זה. מדוע שיסתובב חדש ימים ללא עבודה? מדוע שיהיה במחלה מלאה חדש ימים?

מ. כהן : זה מה שאני אומר: באותו חדש, יהיה המכונאי שומר, והשומר יוצא לחופשה. כמובן, בהסכמה.

ח. שמעוני : אם המוגבלות הזאת היא ליותר מאשר 30-40 יום, צריך למצוא לו הסדר, אבל זה לא יכל להעשות על כל ששה ימים.

מ. כהן : הלא העובד בעצמו יחשוש למקום העבודה שלו ולא ירצה לעשות את הדברים האלה.

י. ברק : בקשר לענין השיפוט, אני לא מציע להקים עוד מוסד שיפוט פרט לבית הדין לעבודה. חוצאה תהיה שבמקום שתי ערכאות יהיו שלש ערכאות. (י. יודין: אני מדבר על יצוג ולא על שיפוט.) בענין זה, אין לנו חוק. אנחנו לא יכולים בחוק ימי מחלה להסדיר בעיה של אגוד מקצועי. זה לא שייך לנושא הזה.

ח. שמעוני : תעודות המחלה הן רק לימי מחלה מעטים. לגבי זמן ארוך יותר - יש הסדר.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אם הוא חזק ובריא, אבל יש לו יד שבורה - הוא יכל לעבוד עבודה מתאימה באותו זמן, ולא להסתובב פתם.

אנחנו צריכים לדאוג לכך, שעובד אשר ניתן
לנצל אותו בעבודה מתאימה - שי עבוד.

א. אבטבי:

זה כאשר מדובר במספר רב של ימי מחלה,
אבל לא כשמדובר בששה ימי מחלה.

ח. שמעוני:

בחקלאות, בפרדסים, החלפת מים זו עבודה
קלה, ויש צורך בנוכחות רבה, ואז מי שעבד
עבודה קשה בפרדס, בעת שלא היה בריא נתנו לו לעשות עבודה קלה זו
למשך הזמן עד שהבריא, וכך הוא המשיך לעבוד.

פ. גרופר:

צריך למצוא דרך להקטין את ההעדרויות.

אני מסכים עם מה שאמר ח"כ יודין, צריך
שבחוק תהיה הגנה על הרופאים מפני הנסיגות לאלץ אותם לתת תעודות
מחלה. צריך לחשוב על זה.

י. יודין:

אני חושב, שחוק דמי מחלה הוא הזדמנות מתאימה
לכך.

אני רוצה להגיד לח"כ שמעוני, שכאשר דרשתי
למצוא דרך שאינה תלויה רק במעביד, בקשר להגדרת עבודה מתאימה,
לנגד עיני היה האינטרס של העובד. אבל, ברגע שח"כ שמעוני חושש,
שהסעיף הזה ינוצל לרעת העובד, אני מציע לו לחשוב על אפשרות
הפוכה - המעביד ביטח את העובדים בקרן ביטוח, והעובד חולה ואיננו
רוצה להפסיד 25% משכרו, כי כך הוא יקבל מקרן ביטוח, ודוקא אותו
עובד שייך לאותה שיכבה שעליה מדבר ח"כ שמעוני, והוא בא לעבודה
ומבקש עבודה מתאימה, אך המעביד אומר: "או שתעבוד את העבודה שאני
מטיל עליך, או תשב בבית ותקבל מקרן ביטוח את שכרך". צריך לחשוב
על אפשרות כזאת.

ח. שמעוני:

הסעיף הזה לא מדבר על כך. זה רק אם המעביד
מציע לו עבודה.

י. יודין:

בדיון המתנהל בוועדת העבודה איננו מוגבלים
רק במה שכתוב בהצעת החוק, אלא במה שצריך
לתקן ולשפר. אני יוצא מהנחה שהמגמה של עבודה מתאימה היא מגמה
חיובית. אני מחייב אותה. יכל להיות שצריך להבטיח גם את זכותו של
עובד לקבוע עבודה מתאימה. יכל להיות מקרה, שהמעביד לא מעוניין לתת
לו את זה, ואז צריך להיות גוף ייצוגי בעניין זה. אני לא מסכים
עם מר ברק, שזה בלתי אפשרי. אני מדבר על המציאות וגם על גישה
עיונית בעניין זה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אני מבינה את קו המחשבה השני של ח"כ
יודין, ז"א כאשר אנו באים להגיד שהמעביד
יכל להציע עבודה מתאימה, אנחנו יכולים להגיד: "רצה העובד לעבוד
ונמצאה עבודה מתאימה עבורו...". ז"א תשאיר אפשרות לעובד להציע
אם זה מתאים ולא רק המעביד יחליט איזה עבודה מתאימה. אנחנו נשאל
את דעת ההסתדרות.

ח. שמעוני:

אנחנו רוצים לשמוע אותם פה בוועדה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: הם היו פה. יכלו לחשוב היטב על כל החוק
הזה. מוסד כזה מכובד, צריך להתייחס

ברצינות לכל סעיף וסעיף.

ח. שמעוני:

אני הצעתי למחוק, ואת הצעת לשמוע את
ההסתדרות.