

פרוטוקול מס' 393

מישיבת ועדת העבודה
יום ג', א' בכסלו תשל"ז, 23 בנובמבר 1976, שעה 13:30

ג כ ח ו:

חברי הוועדה:
ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר
מ. דרזבלס
ח. שמעוני
י. ז'. אמיר
א. לבנבראון
מ. גז

מוזמנים:
ד. כוכבי - מנכ"ל שירות התעסוקה
ב. חקלאי - ס/מנכ"ל שירות התעסוקה
פ. לוי - שירות התעסוקה
מר כפלאווי - משרד העבודה
מר גוברמן - משרד המשפטים
עו"ד גטניו - לשכת החאום של הארגונים הכלכליים

יועץ משפטי לוועדה: י. אליאסוף

מזכיר הוועדה: י. נוריאל

ר ש מ ה: מזל כהן

סדר-היום: "חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976."

1. חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), חשל"ו-1976

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

אני פותחת את הישיבה ומקדמת בברכה את נציגי משרד העבודה ונציגי

שירות התעסוקה.

הצעת חוק שירות התעסוקה, תיקון מס' 4, חשל"ו-1976, הובאה ע"י שר העבודה ב-15.11.76 והוחלט להעביר הצעה זו לוועדת העבודה. מאחר ובתיקונים המוצעים ישנם דברים חשובים, מצאתי לנכון להעמיד את זה על סדר-יומנו ונעבוד על זה מתוך מגמה לסיים את זה. אני רוצה לקוות שהיועצים המשפטיים ואנשי משרד העבודה ושירות התעסוקה קראו את הדיון שהיה במליאת הכנסת והם גם ערוכים להתייחס להצעות שהועלו במליאת הכנסת. אם נספיק להכנס לפירוט הנושא, נעשה את זה. אם לא, נמשיך דיון זה בשבוע הבא.

מר כפלאווי:

תיקון זה, חוק שירות התעסוקה, מתייחס לכמה עניינים עיקריים.

הסעיף הראשון מדבר על ענין של שינוי מינוח, ואנחנו חושבים, שהיום המינוח המחאים זה "לשכת שירות התעסוקה". אגב, זה לא צריך להיות רק בחוק הזה, אלא גם בחיקוקים אחרים, אם שם נזכר "לשכת העבודה", גם שם צריך לשנות את זה.

סעיף 2 מדבר על פטור ממסים בדומה למוסד לביטוח לאומי. זה בעצם נסוח זהה לסעיף 222 לחוק הביטוח הלאומי אשר גם שם חאגיד פטור מתשלום מסים.

היו"ר ש. ארבלי:

איזה מסים שלמתם עד עכשו?

כל מיצי מסים, למשל מס רכוש.

ד. כוכבי:

מר כפלאווי: סעיפים 4 ו-5 מדברים על עניינים ארגוניים של שירות התעסוקה, ואבקש בשלב מאוחר יותר ממנכ"ל שירות התעסוקה, להסביר מה בדיוק המבנה.

הסעיפים העיקריים כאן הם סעיפים 6 ו-7, אשר באים להרחיב בענין של תחולה לגבי סעיף 36 של היום. מדובר בסעיף זה על הודעה של מי שזקוק לעובד אשר חלה עליו חובת זיקה ללשכת העבודה. הדין היום רק לגבי אלה שכלולים ברשימה אשר מופיעה בסעיף 32, עליהם חלה חובת זיקה. אנחנו רוצים להרחיב ולומר, ששר העבודה רשאי לקבוע בחקנות סוגי מעבידים אשר עם קבלת הדרישה חייבים למסור פרטים לגבי העובדים אשר הם נזקקים להם, כדי להרחיב את האפשרות של שירות התעסוקה לדעת על מקרים של מחסור בעבודה גם במקום שאין צורך בזיקת חובה לגבי עובדים.

סעיף 7 בא להחליף את סעיף 37, שלדעתנו, היום הוא לא יעיל. מדובר רק בעובד החייב בזיקה וגם חוק עשרה ימים מיום גמר העבודה, זה לאחר מעשה. ההודעה על גמר העבודה באה לאחר מעשה וזה לא אפשר לשירות התעסוקה להתארגן. לכן לדעתנו צריך להחליף אותו.

מר כפלאווי: סעיפים 8 ו-9 באים בעצם להכפיל.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: לגבי סעיף 7, אתם מתכוונים לכלל העובדים?

מר כפלאווי: כן.

בסעיפים 8 ו-9 מדובר על הכפלת קנסות. התיקון האחרון ששינה את הקנסות היה באוגוסט 1973 ואז באמת היו הקנסות פי חמש.

סעיף 10 הוא ענין טכני שהיום אין ערך לפי התיקונים של התקנות.

היו"ר ש. ארבלי: אני מציעה להתחיל סעיף, סעיף, ועל כל סעיף נשמע הסברים, נתוכח ונציע הצעות. בצורה כזאת נתקדם.

מר כפלאווי: (קורא סעיף 1 בהצעת החוק).

י. אליאסוף: צריך להוסיף את המלים: "ובכל חיקוק אחר" לאחר המלים: "להלן החוק העיקרי".

היו"ר ש. ארבלי: בשביל מה לכתוב "לשכה"?

ד. כוכבי: קודם כל אני רוצה להודות ליו"ר הוועדה שלא השהתה הרבה זמן את הדיון בהצעת התיקון הזאת.

דבר שני, המבנה על-פי החוק הוא שיש גוף כולל שנקרא שירות התעסוקה והסניפים שלו נקראים לשכות עבודה. מדוע אנחנו מציעים לשנות את המינוח? זה משתי סיבות: סיבה אחת, שהתרגלו בציבור מזה מספר שנים להשתמש במינוח של לשכה לשירות התעסוקה אבל לא רק זה. יש הסטוריה למינוח של לשכת עבודה, מוצאו עוד מתקופת העלייה השנייה והמינוח הזה מקביל למה שקיים בעולם. בעולם היה קיים *Labour Exchange* הכוונה לעסוק בתוך לעובדים בלתי מקצועיים וזה בלבד. גם אצלנו זה התחיל כך. אבל במרוצת הזמן, השירות ניתן לא רק ע"י תיווך בעבודה, אלא ניתנים שירותים נוספים אשר עוזרים לכוון את האיש, לייעץ לו כדי להביא אותו לעבודה ולהתאים אותו לעבודה.

המושג לשכת עבודה אינו ממצה את התוכן שנמצא כיום בשירות התעסוקה. לכן אנחנו חושבים שזה ימצה יותר טוב, זה יתאים גם למונחים של אחרים שאנחנו נפגשים איתם. בכל הארצות הנאורות, איפה שיש שירות תעסוקה, הסניף נקרא לשכה.

היו"ר ש. ארבלי: בשביל מה ה"הלשכה"? זה במקום "אופים" אבל לא רוצים לוותר על

המלה "לשכה"?

ד. כוכבי: כן, כאשר מלה זאת נמצאת היא נותנת רציפות, השתייכות קודמת,

הסטורית.

היו"ר ש. ארבלי: אם אתם רוצים עדין להשאיר משהו מזכר העבר, אני לא מתנגדת.

עו"ד גטניו:

אנחנו, עקרונית, לא מתנגדים לכל השינויים שהצעת החוק מנסה להכניס בנושאים הארגוניים או הטכניים, ועקרונית איננו מתנגדים גם לענין של העונשים. מה שאנחנו מסתייגים, מתייחס לסעיפים 6 ו-7. סעיף 6 מתקן את סעיף 36 ומנסה למעשה, לדעתנו, לשנות פה מצב של חוק, מבחינה זו שהוא מתייחס לאנשים שאין להם חובת זיקה ללשכה והוא מכניס את הענין של מסירת פרטים. המצב הוא שזה ישנה את הרעיון בכל הסעיף של החוק בנושא חובת זיקה. אם ניתן דוגמא מעשית, היום מתרבים המפעלים שבהם יש העסקה של מומחה מסויים. המפעל רוצה לפתוח כוון חדש של יצור, הוא אינו רוצה שמתחריו או גורמים אחרים ידעו על הנושא הזה, והוא מציע הצעה לאדם שעד היום היה פטור מבחינת חובת זיקה. ברגע שניקח מומחה ונעסיק אותו ונצטרך לדווח ללשכה, הוא ימצא, למעשה, ניזוק מבחינה זו שכל הענין הזה יתגלה וכל הסודיות שהוא ניסה להסוות איתה את כל הנושא של כוון התפתחות של המפעל תרד מן הפרק. זאת דוגמא קטנה של שינוי מצב שאיננו רצוי.

י"ז. אמיר:

מדובר גם על מומחים מחו"ל?

עו"ד גטניו:

לא בהכרח. חוץ מזה שזה משנה את המובן שבחוק מבחינת העסקה בן-משפחה. כיום בן-משפחה פטור מחובת זיקה. אני לא יודע מה השיקול בעד ונגד, אבל בסך-הכל התיקון הזה אינו רצוי. אנחנו מציעים שזה ישאר כמו שקוא, החוק תואם את עמדתנו.

היו"ר ש. ארבלי:

מה דעתך שנחיר חובת זיקה לאקדמאים?

עו"ד גטניו:

יש לי הצעה פוזטיבית. יש לי התנגדות ותמיכה. התנגדות, אם נתייחס לאותה דוגמא, אני בהחלט מתייחס לאותו אקדמאי שהוא יכול להיות מהנדס אלקטרוניקה בתחום ספציפי, דווקא מבחינה זו הדבר לא רצוי, כי בדרך כלל האנשים המומחים הם אקדמאים. המצב שיהיה הוא שאותו רצון של מעסיק להסוות את הענין ולא לאפשר למתחריו לדעת לאיזה כיוון הוא מתפתח, יופר.

אין לנו התנגדות אם בתאגידים, או בחברות ממשלתיות או בגופים מעין אלה שיש להם תקנונים פנימיים אשר גורסים שיש, למשל, להוציא מכרזים, ממילא זה הולך בצורה לא הכי גלויה, שהענין הזה ידווח ללשכה, כי אין פה ענין של סודיות. אני לא אומר את זה רק מתוך זה שהם לא שייכים לגוף שלנו, אלא אני רואה את האספקט הכללי. אבל כשמדובר בגופים שאין להם חובת זיקה, אנחנו רואים בענין הזה מכשול.

לגבי סעיף 7, אנחנו חושבים שאנחנו מבינים את הכוונה שיש פה, היא בהחלט רצויה. מה שלדעתנו צריך להבהיר יותר, זה הענין של הנסוח. מבחינה זאת, ניתן להבין שהכוונה להודיע שמית על אנשים שעומדים להיות מפורטים. זה לדעתנו לא מעשי.

היו"ר ש. ארבלי:

אם בעל מפעל רוצה לפטר 10 עובדים, טוב ששירות התעסוקה ידע שעומדים לפטר 10 עובדים, כדי לדעת איך להערך לקראת זה.

עו"ד גטניו:

הנוהל של פירוטים מבחינת ההסכמים שאנחנו מכירים הוא כזה: המפעל מציע רשימת מפורטים לנציגות העובדים, נציגות העובדים מערערת, תוך כדי דיונים עולים שמות שלא נכללו לא ברשימת ההצעה ולא ברשימת נציגות העובדים. לכן, שמית, אין בזה מעשיות.

היו"ר ש. ארבלי:

אבל סוג העבודה, זה חשוב.

עו"ד גטניו:

סוג העיסוק ומספר האנשים, אלה פרטים שצריך לדעת.

י. אליאסוף:

בקשר לסעיף 6, הסעיף הזה מופעל רק לגבי סוגי מעבידים שנקבעו בתקנות. בחוק שירות התעסוקה ישנם סוגי תקנות ששר העבודה מתקין אותם רק לאחר שהוא מקיים התייעצות עם הארגון היציג הגדול וארגוני המעבידים שהם נציגים הנוגעים בדבר. שמא אפשר להכניס את זה במסגרת אותן תקנות, שהשר יתקין תקנות רק לאחר התייעצות? כך אפשר יהיה להשיג את המטרה של מציע החוק.

עו"ד גטניו:

כמעט הייתי אומר כן, אבל הבעיה שהנושא הוא בדרך כלל מפציפי.

י. אליאסוף:

בחוק מדובר על סוגי מעבידים.

עו"ד גטניו:

אם ניקח את ענף האלקטרוניקה, יחכן שבמאה מפעלים אין בעיה של סודיות ודווקא במפעל אחד יש עניין של סודיות. אנחנו רואים את עצמנו במצב, שאולי פוגעים בסיכוי ההתפתחות של אותו מפעל.

היו"ר ש. ארבלי:

אז ישכנעו את השר ואולי הוא ישתכנע.

עו"ד גטניו:

ברגע שזה יוצא מתחום המפעל, כל הבעיה של אינפורמציה, היא לא

סגורה לחלוטין ויש חשש שהוא די מוצדק.

ד. כוכבי:

אני מצטער שנציג לשכת התאום לא עיין במידה מספקת בהצעת התיקון. איננו מתכוונים להטיל חובת זיקה על מקצועות שעד עכשו אין עליהם חובת זיקה. זכותו של מעסיק לקבל מומחה אקדמאי כאוות רצונו. אבל בשירות התעסוקה, בסניפים האקדמאים ובמרכזי קליטה מתרכזים העולים והצורך לסדר אותם בעבודה. אי-אפשר שבמקום אחד כל הצורך יתרכז מבלי שיהיה לנו מידע על אפשרויות עבודה. אנחנו רוצים להשיג את המידע הזה כדי להציע אותו. אין כל כוונה להטיל חובת זיקה וגם לא לחשוף תכניות. אם אומרים שדרוש מהנדס אלקטרוני, עם תואר שני או שלישי, עם התמחות של כך וכך שנים - במה זה חושף את התכניות?

אנחנו מאחרים את העובדים שלנו,

והם צריכים להיות נאמנים של המפעל, לא רק לעזור לדורש העבודה, אלא גם להיות כנאמנים של המפעל ובמידה שאנחנו מצליחים בזה, אנחנו רואים בזאת הצלחה למפעל, לנו והצלחה כללית. דומני שהחשש שהעלית, הוא חשש בלבד שאין לו על מה להתבסס.

באשר להודעת פיסורים - הכוונה

באמת להודעה שמית. כתוב: "מעביד המוסר הודעת פיסורים לעשרה עובדים או יותר...". הוא מוסר את ההודעה לאנשים, הוא יודע מי יהיה מפוטר לאחר שישבו עם הוועד, עם מועצת הפועלים וסכמו על רשימה. במקום שהעובדים יגיעו ביום האחרון לעבודה ללשכה וילחצו, אנחנו רוצים לדאוג להם בעוד מועד.

היו"ר ש. ארבלי:

אתה מסביר מה הצעת החוק אומרת.
 את הסטנוגרמה של הדיון שהיה בכנסת
 לא לקחת. אתם צריכים לעקוב אחרי הצעות חוק שמביאים למליאה. בנוסף
 להצעה שמובאת כאן, יש הצעה לא להיות צמוד להודעת פיסורים שמקבל
 העובד אלא להיפך, שהמעביד יודיע על כוונתו לפטר כך וכך עובדים
 עוד לפני שהוא נותן הודעת פיסורים, כדי ששירות התעסוקה יהיה
 ערוך לכך.

י.ז. אמיר:

יכול להיות שיש כוונה והוא לא
 מפטר, מה יקרה? יתסיסו את הציבור
 על לא כלום. אם יתברר שכוונת המעביד לפטר, מיד יתחילו לנחש מי
 מפוטר ותהיה תסיסה. יכול להיות שיש כוונה לפטר עובדים, המעביד
 בא במגע עם ועד העובדים ומגיעים לרשימה שמית. לאחר שהוא יודע
 שמית את המפוטרים, הוא יודיע ללשכת העבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

לא נשאר זמן.

י.ז. אמיר:

12 יום, זה מעל ומעבר. אני חושש
 מדבר אחד, אם כל כוונה של פיסורים
 תתחיל להתפשט במפעל, לא יהיה משטר של עבודה.

ד. כוכבי:

אם לא יודעים על מי מדובר, מה
 ההתמחות שלו, גילו ויכולתו -
 אי-אפשר להתאים לו תעסוקה. אני רוצה בכל זאת את הפרטים. באנגליה,
 שגם שם מפטרים לפעמים, אין זיקת חובה, אבל יש חובת הודעה לשירות
 התעסוקה על משרות פנויות. זה לא מחייב לקבל, אבל לפחות שתהיה ידיעה.

עו"ד גטניו:

ברגע שהמעביד מוציא את הרשימה,
 בכלל לא ברור מה היקף
 הפיסורים, כי יש מקרים שהיקף הפיסורים משתנה, בדרך כלל זה יורד.
 אני חושב שצריך להסתפק במספר המפוטרים ובעיסוקם מאחר ויש שינוי
 דרסטי ברשימה שהוצגה על-ידי המעסיק.

ד. כוכבי:

הגיל לא חשוב?

עו"ד גטניו:

הגיל חשוב, אבל אין אפשרות לעזור
 מבחינת הגיל, כי נציגות העובדים
 מעלה שמות אחרים. הרשימה היא איזושהי סינטזה של מספר אנשים ותוצאה
 של פשרה. אתה לא יכול מראש לומר, זאת הרשימה שלי ואלה האנשים שלי.
 אני פה שומר על הזכות מבחינת העובדים. נציגות העובדים יכולה להתנגד
 לכל שם ושם.

לגבי הודעה של 12 ימים - אנחנו

הולכים לקראת חודשיות בתעשייה. זה גם ירחיב את המועד.

י.ז. אמיר:

אנחנו מברכים את התאחדות בעלי
 התעשייה על כך שהיא מעבירה את

כל העובדים לחודשיות.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו נחליט שיודיעו חודש ימים
 לפני הפיסורים לשירות התעסוקה.

עו"ד גטניו:

הרשימה, היא רשימה ראשונית וזה לא
 ברור מה הרכב האנשים. לכן אני
 אומר, שצריך להודיע על היקף הרשימה ועל העיסוק.

היו"ר ש. ארבלי:

צריכות להיות שתי הודעות: הודעה אחת על היקף המפוטרים, ואח"כ רשימה

שמית.

ח. שמעוני:

מאותו רגע שמוטרים לעובד את הודעת הפיטורים, באותו רגע צריך למסור לשירות התעסוקה. אם אתה אומר שזאת תקופה קצרה מדי, זה קשור לענין של החוק, זה לא שייך לנוהל עצמו. אם מותר לאדם לפטר חוך שבועיים, הוא יפטר. אנחנו רוצים לדעת מי האיש המפוטר כדי לנסות לדאוג לו.

היו"ר ש. ארבלי:

לפני שהעובד מקבל באופן אישי את הודעת הפיטורים, מתנהל משא ומתן

על מספר המפוטרים.

ח. שמעוני:

זה לא עוזר לשירות התעסוקה. הם צריכים לחפש מקום תעסוקה ספציפי.

היו"ר ש. ארבלי:

אם יודעים מהו מקום העבודה, זה יכול לעזור. אח"כ לגבי רשימה שמית, ברגע שועד העובדים מחליט על הרשימה עם ההנהלה ומועצת הפועלים, הוא מעביר את הרשימה לשירות התעסוקה.

ח. שמעוני:

אני מצטער, אין דבר כזה. מדברים על עובדים מסויימים, לא מדברים

על מספר מסוים של עובדים.

א. לבנבראון:

אנחנו מדברים על חוק ומדברים על לשכת שירות התעסוקה. מה מעניין את לשכת שירות התעסוקה? היא רוצה לבוא לקראת הפועל המפוטר ובזמן לדאוג למקום עבודה. אין לשכת שירות התעסוקה יכולה להתערב בענין פיטורים. זה שיש לפטר, לא מענין אותה. הודעת פיטורים לא ניתנת לפועל לפני שהיה מו"מ עם ועד העובדים. לאחר שהכל סודר, המעביד נותן את הודעת הפיטורים. ברגע שהודעת הפיטורים ניתנה, הוא צריך להודיע גם לשירות התעסוקה כדי לדאוג לו לעבודה בזמן. יכול להיות ש-12 יום לא מספיקים, על זה אפשר להחליט.

ח. שמעוני:

אם יהיה ויכוח לגבי תקופת הפיטורים או כניסה לתוקף של פיטורים, המעביד יכול לומר, נתתי הודעה מוקדמת. למה לתת לגטימציה?

היו"ר ש. ארבלי:

נתקן את חוק פיצויי פיטורין ונאמר, שההודעה על פיטורים תהיה חודש

ימים מראש.

י. ז. אמיר:

אני מבין, שההודעה המוקדמת צריכה להיות חודש ימים מראש ולא חשב

מעמדו של העובד. זה מוחלט.

עו"ד גטניו:

המושג של הודעה מוקדמת הוא מושג שישנו עד היום בהסכמים.

חוק פיצויי פיטורים לא מזכיר את המונח של הודעה מוקדמת.

ח. שמעוני:

אתה מחזק שכאן לא סותרים שום חוק, והודעה מוקדמת צריכה להיות חודש

ימים.

עו"ד גטניו:

ההסכם הוא 12 יום לגבי יומיים.

י.ז. אמיר:

החוק הוא מעל ההסכמים. המחוקק מחליט היום להציע לממשלה שתהיה

הודעה מוקדמת של חודש ימים.

ד. כוכבי:

התיקון הזה בא בעקבות ההסכמים. איפה שיש שבועיים מראש, יהיה

שבועיים. איפה שצריך להיות חודש מראש, יהיה חודש מראש.

היו"ר ש. ארבל:

אנחנו נחשוב, מבחינה משפטית, איך זה יכנס פה.

עו"ד גטניו:

זה קצת משונה שמנסים להכניס את הנושא של הודעה מוקדמת דווקא בהקשר של חוק שירות התעסוקה, שהוא לא התכוון אליו בכלל. הודעה מוקדמת זה מונח נפרד. אם המחוקק ירצה להוסיף את זה, נתייחס לעניין. אני חושב שכל התוספת הזאת מיותרת, כי אנחנו עוברים למושג של חודשיות. משונה שכל נושא של הודעה מוקדמת נולד רק בהסכמים ומנסים להחזיר אותו לתחום אחרית בחיקון לחוק שירות התעסוקה.

י.ז. אמיר:

אני מאד שמח שבכוונת התאחדות בעלי התעשייה למסד את המושג של חודשיות וזה דבר מבורך. אני רוצה להסביר עוד פעם בנושא של חובת דווח לשירות התעסוקה - יש חשיבות גדולה מאד שחובת הדווח תהיה לאחר שנושא רשימת הפיטורים יהיה מוחלט ומסוכם, ואז הצדדים מודיעים ללשכת העבודה והם נערכים בהתאם. אם 12 יום לא מספיקים, יכול להיות שבדרך כלשהי הזמן יהיה יותר משבועיים. בכל אופן, יש חשיבות שהרשימה לא תהיה רשימה מספרית, אלא שמית עם כל הפרטים האפשריים. אני בהחלט מקבל את הדעה שאם האנשים מבוגרים, צריך לדאוג להם בהתאם, והיגיון לצערי קשה למצוא לאנשים מעל גיל מסוים עבודה. נדמה לי שישנה הצעת חוק של חה"כ יודין בעניין זה.

מה שמפריע לי הוא, שעו"ד גטניו אומר שלתאגידיים וחברות ממשלתיות, אין התנגדות, אבל לחברות פרטיות, יש התנגדות. אני בדעה יחד עם המציעים, שהרשימה צריכה להיות מפורטת, שמית ותוגש לאחר שהצדדים סכמו עליה.

מ. דרובלס:

אני רוצה לשאול את אנשי שירות התעסוקה בקשר לסעיף 37, פיטורים לעשרה עובדים בעת ובעונה אחת - האם לא היה מן הנכון לכתוב: תוך תקופה של חודש ימים או תקופה אחרת? כי אחת יכולה להינתן תופעה היאורטית שאפשר להגיש כל יום פעם בשבוע רשימת של עוד חשעה עובדים.

דבר שני, בקשר להסבר של עו"ד גטניו מלשכת התאום. היום בפועל קורה, שמפעל מגיש רשימה לועד העובדים או למועצת הפועלים ומדברים על מספר העובדים בלי שמות. הרשימה חייבת להיות שמית ומספרית, כמובן.

עו"ד גטניו:

לא הובנתי כראוי.

מ. דרובלס:

הערה אחרונה - כתוב: "לענין חוק זה יראו מסירת הודעת פיטורים לנציגות עובדים כמסירה לעובד שאותו היא מייצגת" - מה קורה אם העובד מרגיש את עצמו כמעוט במפעל והוא יאמר, כל הכבוד, הגשתי לועד העובדים, אבל אותי זה לא מחייב. באיזו מידה זה מעוגן בחוק? הוא יכול לומר,

מ. דרובלס:

אני לא קבלתי את ההודעה - מבחינה משפטית האם הדבר הזה עומד? מה דינו של ועד העובדים? אם נותנים סמכות כזאת, הייתי רוצה לדעת מה הסמכות הסטטורית של ועד אשר קובע שעובד מסויים יפוטר?

י. אליאסוף:

לגבי השאלה האחרונה שלך, התשובה פשוטה. שים לב לשלוש המלים הראשונות

בסיפא של סעיף 37 - "לענין חוק זה" - כאן לא נותנים אפשרות להודיע על פיטורים באמצעות נציגות העובדים. החוק אומר מתי צריך להודיע לשירות התעסוקה. הוא אומר לענין מסירת ההודעה, את ההודעה תמסור לשירות התעסוקה כאשר אתה שולח לעשרה עובדים או שאתה שולח לנציגות העובדים. מתי אתה יכול לשלוח לנציגות העובדים, זה לא מענין את החוק הזה.

היו"ר ש. ארבלי:

פה לא כתוב ועד העובדים, אלא נציגות העובדים.

עו"ד גטניו:

לצערי, אני לוויתי מספר לא קטן של אירועים הקשורים בפיטורים, בין היחר ברכב אשדוד. כדי להבהיר את הנוהל ושלא ישאר סתום - ההסכמים קובעים את נוהל הפיטורים. קודם כל יש משלוח של הודעה פיטורים כביכול לנציגות העובדים, שהיא מועצת הפועלים וועד העובדים ובמקביל נשלחת הודעה לכל עובד ועובד מתוך העובדים שההנהלה חושבת לפטר. הודעת הפיטורים הזאת מותנית בכך שבסופו של דבר יסוכם על אותם אנשים. מועצת הפועלים וועד העובדים, בעקבות זה שמקבלים את הרשימה השמית ובעקבות זה שהעובדים קבלו את ההודעה, מגיבים בהודעה נגדית. נציגות העובדים מגיבה ברשימה אלטרנטיבית. היא מעמידה איש תמורת איש ומתדיינים במשך שבועיים. במהלך שבועיים אלה עולים שמות שלא הופיעו קודם. ההודעה כבר נכנסה לתוקף בזמן שהמעסיק שלח הודעה לגבי אותם עובדים שנשארו ברשימה. לגבי האחרים, ההודעה המוקדמת מתחילה מרגע שבו הוסכם שיש שינוי. הכל מתנהל על בסיס שמי, יורדים לפרטי פרטים, למצב הסוציאלי, לוותק וכו'. אבל בכל מהלך הדיונים דנים ברשימת שמות ולכן, לדעתי, כאשר אנחנו אומרים: "יראו מסירת הודעת פיטורים לנציגות העובדים!" הסעיף הזה במידה רבה מטעה. אני יכול לקבל בסופו של דבר 50 אנשים אחרים. אין שום אפשרות שאני אתן אותה רשימה שמית לשירות התעסוקה.

עקרונית, אנחנו מקבלים את זה, אבל

בשלב הראשוני, אותו מעסיק מפרסם 50 אנשים מבלי לדעת מה יסוכם בסופו של דבר. לדעתי, לשכת שירות התעסוקה, בשלב הראשוני צריכה לקבל את היקף הרשימה ואת העיסוק, כי המעסיק יודע שהוא רוצה לפטר, לדוגמא, שני חשמלאי רכב. עם תום התהליך הזה, כאשר הרשימה מסוכמת, אז יש אפשרות למסור לשירות התעסוקה את הרשימה השמית.

ד. כוכבי:

בפרקטיקה לא קרה שהרשימה שמוגשת שמית, תשונה כליל.

50% במוצע משתנה.

עו"ד גטניו:

מה יכול להיות? שמהרשימה יפלו כמה שמות שישארו במפעל.

ד. כוכבי:

יבואו נוספים.

עו"ד גטניו:

ד. כוכבי:

אלה שנשארים ברשימה, ואלה על-פי-רוב הרוב, ההודעה הקודמת תופסת לגביהם,

גם לפי דברי מר גטניו.

עו"ד גטניו:

כל העובדים יודעים כמה ימים לפני תום עבודתם.

היו"ר ש. ארבלי:

אבל שירות התעסוקה לא יודע. לגבי אלה שהמעסיק נתן רשימה והם נשארו

ברשימה, התקופה שלהם נגמרה.

עו"ד גטניו:

אולי יש הצעה אחרת, שאותה רשימה שהוסכמה מלכתחילה, אותה רשימה היא

כבר אמינה, היא סופית. הדיון מתחיל להערך שלושה ימים לאחר פרסום הרשימה ויש סיכום לגבי חלק.

מ. דרובלס:

למה זה לא יכול להיות מיום הסיכום עם הצדדים? אז מתחילה הספירה.

עו"ד גטניו:

זאת סחבת של אין קץ. תהליך של פיטורים הוא תהליך מכאיב מאד והם יסחבו את זה. אני חושב שההליך הזה הוא מתאים, כי עובדה שהוא פועל.

היו"ר ש. ארבלי:

צריך להשאיר מספיק זמן לשירות התעסוקה בכדי למנוע מהעובד סבל מיוחד, ועל-מנת שיוכל לקבל עבודה. אנחנו נצטרך לחשוב אם נאריך את התקופה או קודם כל מסור המעסיק את הרשימה שהוא תולה ולאחר שבועיים ימסור רשימה סופית. נראה אין הנסוח יהיה. אני חושבת שתקופה של חודש ימים נצטרך לשני המצבים שמדברים עליהם.

מ. דרובלס:

זה לא נוגע לסעיף 7.

היו"ר ש. ארבלי:

דברנו על הודעה מוקדמת, ענין התקופה נידון.

מ. דרובלס:

הממשלה לא הדגישה את זה.

היו"ר ש. ארבלי:

זה לא נושא חדש. אני במפורש הדגשתי, את כל הנושא, עם כל

ההצעות וההערות של חברי הכנסת.

י. אליאסוף:

יש שלב מוקדם של פיטורים שאפשר לקרוא לו: הודעה על כוזנת פיטורים.

עו"ד גטניו:

זאת הודעת פיטורים בתנאי שהסכימו על כך.

י. אליאסוף:

נניח שאין טכניקה כזאת ויש מפעל קטן של 20 עובדים והמעביד רוצה לפטר עשרה עובדים. הוא לא מנהל מ"מ עם אף אחד, הוא שולח הודעות פיטורים לעשרה עובדים. הטעיף אומר, עם משלוח ההודעות תשלח הודעה ללשכת העבודה. המקרה מורכב כאשר יש מפעל גדול שהוא רוצה לפטר עשרה עובדים. על זה הוא מנהל מ"מ עם נציגות העובדים. כאשר מטכמית מי הם העשרה, צריך להודיע מי המפוטרים.

עו"ד גטניו:

הוא כבר הודיע לעשרה.

י. אליאסוף:

אבל מתנהל מו"מ.

עו"ד גטניו:

אבל ההודעה רצה. אם בעוד חמישה ימים העניין יסוכם לגבי חמישה עובדים,

אז לגביהם התקופה רצה מיום שהמעסיק הודיע.

י. אליאסוף:

במקרה הזה ההודעה מכוונת לעובדים או שהיא ניתנת לנציגות העובדים?

עו"ד גטניו:

לנציגות ולכל עובד שהמעביד הודיע אישיח.

י. אליאסוף:

אם כך הודעת פיטורים לכל האנשים שהמעביד חושב לפטר, גם לפי זה,

הוא צריך לשלוח הודעה ללשכה. אם יחברר שחלק לא מפוטר והוא מודיע לאחרים, הוא צריך להודיע ללשכה.

עו"ד גטניו:

בסך הכל ישארו שרידים של שמות שהם לא מפוטרים. אני חושב שיש

בזה פגיעה.

היו"ר ש. ארבלי:

יש צדק במה שאמרת, כאשר המעסיק

תולה על הקיר את רשימת המפוטרים,

הוא מודיע לשירות התעסוקה ואח"כ הרשימה משתנית. יבואו אותם עובדים שלא פוטרו ויטענו, מדוע שמם מופיע בשירות התעסוקה.

ד. כוכבי:

הדבר היחיד שיפריע זה שפקיד שירות התעסוקה גם כן ידע מי מפוטר.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו רוצים שהוא ידע על המצב

הסופי. לכן הצעתי שני שלבים:

קודם שנדע על המצב שעלול להתהוות כאשר יש החלטה עם נציגות העובדים

לפטר כך וכך עובדים; אח"כ נדע את המצב הסופי כאשר הרשימה מעודכנת.

נראה כיצד למצוא את הנוסח כדי לענות על שני הדברים האלה.

מ. דרובלס:

אם שירות התעסוקה ידע, הוא יוכל

לדאוג לעובד בזמן לעבודה.

ד. כוכבי:

אני יודע על מפעל שמתכוון לפטר

עובדים ואי-אפשר לעשות שום דבר,

כי אנחנו לא יודעים שמות.

היו"ר ש. ארבלי:

אני עבדתי בלשכה העבודה ברמת-גן

חמש שנים. על כוונה לפטר, ידענו

וגם אותה רשימה שהוא תלה היתה רשימת האנשים שהוא רצה לזרוק אותם,

זקנים, חלשים, לא יוצלחים כביכול לפי דעתו. ועד העובדים מציע

רשימה אחרת לגמרי וההתדיינות נמשכת. פה שירות התעסוקה צריך לדעת

על שני המצבים האלה. על-פי צריך לנסות לנסח את הסעיף, ששירות

התעסוקה יקבל את הרשימה השמית בעוד מועד וכך הוא צריך לדעת

על המצב שעומד להתהוות במפעל. לצורך חוק זה, ענין הודעת הפיטורים

יהיה חודש ימים מראש, כך אני מציעה.

מ. דרובלס:

זה דבר חדש.

היו"ר ש. ארבל:

היועץ המשפטי יבחן את הנקודה הזאת.

י. אליאסוף:

בשורה הראשונה של סעיף 37 כתוב: "מעביד המוטר הודעת פיטורים לעשרה עובדים או יותר בעת ובעונה אחת חייב למסור באותו זמן הודעה על הפיטורים ללשכת שירות התעסוקה המוסמכת" - מה שמציעה יו"ר הוועדה, במקום "באותו זמן" לכתוב יום לפני כן או יום אחרי כן. זה, לפי מיטב הבנתי, לא נושא חדש.

מ. דרובלס:

הכוונה של הסעיף הזה היא אחרת.

היו"ר ש. ארבל:

תקרא את הסטנוגרמה מהדיון שהיה במליאת הכנסת. יש כוונה

לשלושה שבועות ושר העבודה מסכים לכך.

עו"ד גטניו:

בענין זיקת חובה - כל הנושא שקיים בחוק, שעובד צריך להנות באופן עקרוני מאמון אישי, שהוא פטור מחובת זיקה באמצעות התיקון של סעיף 36 לחוק - אנחנו מרוקנים את הנושא הזה של אמון אישי מתוכן. מי הם האנשים אשר צריכים להנות מאמון אישי? אלה אנשים בעלי דרגת מיומנות גבוהה ביותר. אנחנו מנועים מלהכנס לתוך אינפורמציות חסויות של העסק. נתתי דוגמא של פיתוח עסק בכוון אחר. אני יכול לתת דוגמא של קשרים עם לקוחות. כל הנושא של אמון אישי, נדמה לי, שהוא יתערער ברגע שנצטרך פה לדווח.

מ. דרובלס:

אני אתן לך דוגמא שקרה לפני שבוע ימים פנה אלי מהנדס, עולה חדש, אשר עבד בארץ מוצאו כמהנדס במשך 12 שנה. הוא פנה ללשכת התעסוקה וביקש עבודה. בלשכת העבודה עשו את כל המאמצים למצוא לו עבודה ובנתניה, מקום מגוריו, אין מקום עבודה למהנדס. הוא לא יודע מה המצב ביחד המקומות בארץ. פניתי אל מר כוכבי, הוא עשה מאמצים למצוא לו עבודה. הוא אמר לי שבאשדוד יש מקום עבודה למהנדס. הודעתי לאיש, האיש הלך ולא חזר. אני מניח שהכל הסתדר. ברגע שלשכת התעסוקה יודעת שיש ביקוש לכך וכך מהנדסים, היא יכולה לכוון את האנשים.

עו"ד גטניו:

פה המצב הפוך, אנחנו מחייבים את המעסיק לתת פרטים. המעסיק ירצה, יפנה. לא ירצה, לא יפנה. אבל לא צריך לחייב אותו.

ב. חקלאי:

אין כאן חובת הודעה, אלא חובת מתן תשובה לדרישה של

שירות התעסוקה.

עו"ד גטניו:

אם המעסיק היה רוצה, הוא היה פונה ללשכת העבודה גם אם אין זיקת חובה. מה פה נאמר? גם כאשר יש חובת זיקה, אני כמעסיק חייב לדווח ללשכת העבודה.

מ. דרובלס:

אנחנו ארץ קליטה, אנחנו צריכים לראות גם את הצד השני.

ד. כוכבי:

אולי שאלת את עצמך, מדוע גתנו שירות התעסוקה חייבנו הזדקקות חובה ללשכת העבודה למעסיק ולעובד כאחד? זה קיים ברוב הארצות. זה רק בגלל העליה. אחוז האקדמאים בקרב העולים הוא גדול ואנחנו נמצאים תחת לחץ עצום. איך נתמודד עם הבעיה אם אנחנו נצטרך להתחנן אצל כל אחד.

אם זה ענין של אמון אישי, מדוע הוא יחפש בלשכה?

עו"ד גטניו:

בסך הכל מה שאנחנו רוצים הוא, שאם אצלנו מתרכז כל ההיצע והצורך, שהמעסיקים יעזרו לנו ויודיעו לנו אם יש להם משרות. אנחנו לא גוזלים מהם את החופש. אנחנו רוצים שהמעסיק יקבל את הטוב ביותר ואת המתאים ביותר.

ד. כוכבי:

עולה שיושב במרכז קליטה בנצרת, ושם יש 150 אקדמאים. איך הוא

מ. דרובלס:

יגיע לדרום?

כל מעסיק שמחפש אקדמאי והוא לא מוצא אותו, הוא פונה ללשכה.

עו"ד גטניו:

לפי האיזפורמציה שאני נותנת לשליחים היוצאים לחו"ל, יש להם מה להציע. גם את זה צריך לקחת בחשבון.

מ. גז:

כל מעסיק שמעוניין, מפרסם את זה מתוך רצון.

עו"ד גטניו:

אם מחר תהיה זיקת חובה, אז המעביד יהיה חייב לדווח.

היו"ר ש. ארבלי:

אני לא מניח שתעשו את זה.

עו"ד גטניו:

מדוע לא?

היו"ר ש. ארבלי:

הכנסת סוברנית לעשות מה שהיא רוצה, אבל אני לא מניח שחוק

עו"ד גטניו:

כזה ישרת את מטרותיו.

שמענו את הנימוקים כבדי המשקל שלכם ונדון בהם.

היו"ר ש. ארבלי:

בקשר לסעיף 6, אם נוסיף ששר העבודה רשאי לפטור מפעלים אחדים מחובת

מ. דרובלס:

זיקה, זה יספק אתכם?

אני הייתי מציע להרחיב פה לכוון של עיסוקים מסויימים במפעל.

עו"ד גטניו:

אי-אפשר לעשות איפה ואיפה.

היו"ר ש. ארבלי:

אני רוצה להעיר למר כוכבי בענין חובת סודיות. נאמר פה שאין חובת

עו"ד גטניו:

סודיות מבחינת נאמנות של עובדים למפעל. לצערי, מי שקצת עוקב אחר פסקי-דין יודע שבענין של סודיות אנחנו לא במצב הטוב ביותר, מבחינה זו שיש מספיק הפרות של חובת סודיות.

סעיף 1 גמרנו, יש להוסיף בו את המלים:
"ובכל חיקוק אחר". גם לגבי סעיף 2

היו"ר ש. ארבלי:

אין שום התנגדות והוא התקבל.

האם יש תאגידים ממשלתיים שלא חל עליהם דיין המדינה?

מ. דרובלס:

אם לא כתוב שזה פטור, זה חייב.

ב. חקלאי:

אמרתי שהסעיף הזה לקוח מסעיף בחוק הביטוח הלאומי.

מר כפלאווי:

סעיף 3 - "בסעיף 17 לחוק העיקרי, במקום "באישור שר העבודה ובמסגרת התקן שאישר" יבוא "במסגרת התקן שאישר שר העבודה", ובסופו יבוא "מינוי עובדים למשרות שהודעה עליהן פורסמה בתקנות טעון גם אישור שר העבודה". - הדבר הזה חייב הסבר. השינוי שאנחנו מציעים היום הוא, לא לכל אדם, פרט למנהל וסגנו, יש צורך באישור ספציפי של שר העבודה, אלא אומרים כך: במסגרת התקן שאישר שר העבודה יתמנו שאר העובדים, ומינוי עובדים במשרות מיוחדות שיהיו ב"רשומות", טעון גם אישור שר העבודה.

יהיה מצב כזה, לגבי סעיף 16, ברור שכולם מתמנים ע"י שר העבודה. לגבי יתר העובדים, הם יתמנו ע"י מינהלת השירות על-פי חקן שאישר שר העבודה, ולגבי משרות מסויימות שיפורסמו ב"רשומות", צריך אישור שר העבודה לפי סעיף 16.

היו"ר ש. ארבלי:
שירות התעסוקה הוא תאגיד. גם המוסד לביטוח לאומי הוא תאגיד. אני לא יודעת אם אין לתאגיד של הביטוח הלאומי שום סמכות לגבי קבלת עובדים?! אנחנו מוכרחים לשמור על העצמאות של שירות התעסוקה. עד עכשו זה היה בלתי נסבל. את התקן קובע שר העבודה ולשירות התעסוקה אין מה להגיד בעניין זה.

ד. כוכבי:
במשרדי הממשלה מאשרת את התקן נציבות שירות המדינה. בשביל שירות התעסוקה כתאגיד, הנציבות שלו זה השר. במשרדי הממשלה, לאחר שיש תקן, יש מכרזים ומחקבלים אנשים לעבודה. הנציבות לא צריכה לאשר אחרי שהוא נבחר במכרז.

מה קורה בשירות התעסוקה? לאחר שהשר אישר את התקן ויוצאים למכרזים, כל משרה שנבחר בה אדם, השר צריך לאשר את המינוי.

י. אליאסוף: גם של כתבנית?

ד. כוכבי: כן. לכך רוצים לשנות את זה. מנהלי מחוזות ומנהלי איזורים, השר צריך לאשר. יתר העובדים, לא.

היו"ר ש. ארבלי: תלכו כמו ב"גיטוח הלאומי".

י. אליאסוף: לפי חוק הביטוח הלאומי, השר האחראי בהתייעצות עם מועצת המנהלים, ממנה את מנהל המוסד ואת מנהלי הסניפים. לגבי יתר העובדים, במסגרת התקן תמנה המינהלה.

את זה אנחנו מציעים.

ד. כוכבי:

אתם צריכים לקבוע מה עם יתר המשרות
הבכירות.

היו"ר ש. ארבלי:

יתר המשרות הבכירות יפורסמו ב"רשומות"
מנהלי איזורים או מנהלי מחוזות

ד. כוכבי:

יפורסמו ב"רשומות".

צריכה להיות הקבלה מסויימת ולא צריך
להשאיר פתוח. לא עושים אבחנה מה

היו"ר ש. ארבלי:

המשרות שהשר צריך לאשר ומה לא לאשר.

בסעיף 16 כתוב: שר העבודה ימנה
את מנהל השירות, סגנו ועובדי

י. אליאסוף:

השירות במשרות ניהול.

משרת ניהול גוררת איתה חברות
במינהלה. אנחנו מבחינים בין

ד. כוכבי:

מינהלה לבין משרות אחרות.

צריך במשרות האחרות לקבוע את
האבחנה. אתם אומרים שתפרסמו

היו"ר ש. ארבלי:

משרות מסויימות ב"רשומות". אילו משרות תפרסם? אנחנו לא יודעים.
פה צריכה להיות אבחנה מסויימת, מאיפה עד איפה תפרסם ברשומות.

אפשר לומר, מנהלי מחוזות ומנהלי
איזורים; או שנאמר, מנהלי מחוזות
ומנהלי מדורים במשרד הראשי. נחשוב על זה עד לישיבה הבאה.

ד. כוכבי:

משנת 1959 המבנה של שירות התעסוקה
לא השתנה: עכשו הולכים לעשות

היו"ר ש. ארבלי:

שינויים על פי החוק. יהיו לשכות מחוזיות ולשכות איזוריות. זה יהיה
באישור השר.

כאן מדובר במכניזם של אישור השר
בנוסף למכרז. במוסד לביטוח לאומי

ב. חקלאי:

יש סידור אחר במקום מכרז.

הייתי מציעה ללכת כמו במוסד
לביטוח לאומי.

היו"ר ש. ארבלי:

אני לא כל כך בטוח.

ב. חקלאי:

שהשר צריך לפרסם רשימה של עובדים
בלי מכרז!?

ד. כוכבי:

אנחנו לא מציעים לפטור ממכרז, אלא
בנוסף למכרז זה יהיה טעון אישור

ב. חקלאי:

השר.

החלק הראשון של סעיף 17 אושר?

י. אליאסוף:

על החלק הראשון אני לא חולקת.

היו"ר ש. ארבלי:

מ. דרובלס:
 לגבי סעיף 3 - היות ואנחנו לא מסכמים היום, ושירות התעסוקה צריך לתת תשובה, התשובה צריכה להיות ברורה לגבי אילו משרות השר צריך לאשר. במידה ולא נקבל תשובה כזאת, נכתוב בסיפא: "באישור ועדת העבודה". אם רוצים לתת עצמאות מסוימת להנהלת שירות התעסוקה, אז צריך לומר: עד כאן החלק של השר, היתר להנהלה. לכן צריך לתת פירוט.

היו"ר ש. ארבלי:
 המגמה היא ברורה, שירות התעסוקה הוא תאגיד וצריך לתת לו עצמאות. אתם חביאו לנו הצעה לענין המשרות שיפורסמו ב"רשומות".

מר כפלאווי:
 סעיף 4 - בסעיף 23 לחוק העיקרי יימחקו המלים: "של שירות התעסוקה" ובסופו יבוא: "כך רשאי השר לקבוע לשכות אזוריות ומחוזיות של שירות התעסוקה ולאחד לשכות אזוריות ללשכות מחוזיות". זה תיקון טכני.

ד. כוכבי:
 המבנה של היום הוא, שבכל מקום איפה שיש עובדים ומעסיקים יש סניף שעכשו ייקרא לשכת שירות התעסוקה. אנחנו חלקנו את הארץ ל-15 איזורים ובכל איזור מכוונסים מספר סניפים. החלוקה של גורמים אחרים כמו משרד החינוך והמשרד להכשרה מקצועית בנויה לפי מחוזות ואנחנו רוצים במידת הצורך להתאים את עצמנו אליהם.

מ. דרובלס:
 האם אתם מחליטים לבטל לשכה איזורית?

היו"ר ש. ארבלי:
 במקום לשכה איזורית תהיה לשכה מחוזית?

ד. כוכבי:
 כן.

א. לבנבראון:
 האם אין איזה קריטריון כמה עובדים צריכים להיות כדי להקים לשכת תעסוקה? איפה שיש עובדים קיימת לשכת תעסוקה. האם הכלל הזה כולל את האיזורים הערביים? לפי הנוסח נראה שנותנים יד חופשית לשר העבודה לבטל, לאחד, בלי לקבוע קריטריונים. לכן, הייתי מבקש יותר פירוט, לא לתת יד חופשית בלי לקבוע איזה שהוא מודד מתי אפשר לאחד ומתי אפשר לבטל.

ד. כוכבי:
 במקום שאין עובדים ואין את מי לשרת, איננו מחזיקים לשכה. למשל, במיתון הקודם התברר שבאיזור נצרת חזרו הרבה עובדים לכפרים והם זקוקים לשירות הזה. הקימונו 14 חחנות כדי לשרת אותם. לאחר שיצאנו מן המיתון התחלנו לסגור סניפים במקומות שלא היה צורך בהם. עכשו לא קיימים 14 סניפים. בהתאם לעומס שקיים על אותו סניף, ישנו המנגנון. הדבר לא ניתן למדידה בקנה מידה מסרי.

לדוגמא, מקום כמו "מצפה רמון" שאין שם 300 עובדים, אבל שם ישנו ישוב, יש עובדים וצריך לתת להם שירות. אז מחזיקים שם עובד.

מ. דרובלס:
 במבשרת ירושלים יש לשכה?

ד. כוכבי:
 היתה לשכה כל עוד היו מבקשי עבודה. ברגע שפחת המספר, כמעט ירד כליל, סגרנו את הלשכה. אם יהיה צורך, נפתח מחדש.

א. לבנבראון:

יש מינימום של עובדים?

ד. כוכבי:

ברור שיש. מספיק שיש 30 עובדים, מספיק שהם פרובלמטיים, ההתעסקות

איתם יותר קשה מאשר מאה עובדים רגילים.

היו"ר ש. ארבלי:

המגמה היא בהחלט חיובית, היא באה למעשה להקל על השירות, גם

להחאים את המבנה שקילים במשרדים שונים, כמוכן בלי לפגוע במחן השירות.

לגבי הישיבה הבאה, אני רוצה להעמיד

מספר נקודות שיש להן קשר בהחלט ישיר לכל הנושא הזה. למשל בדין שהיה במליאת הכנסת דברתי על הנושא של לשכות עבודה לנוער. אני חושבת שבכל החוק יש יקיסעליף אחד אשר מזכיר הקמת מדור לנוער. נאמר שם: "מדור או סניף לנוער יהיה בנפרד" וכל מה שקשור לתפקיד ולמטרה לגבי נוער, לא נאמר שום דבר.

אני חושבת שבמציאות בה אנו נתונים

היום לא יכול המצב להמשך כך. אנחנו מוכרחים במסגרת הארגונית הזאת לארגן את השירות לנוער בצורה כזאת שהוא יענה על הצרכים, ואם זה מחייב שינוי סעיף זה או אחר בחוק, נעשה את זה. בסעיף 2 נאמר מה התפקידים והמטרות שישנם לגבי שירות התעסוקה. לגבי נוער יש תפקידים נוספים ששירות התעסוקה חייב לעשות אותם ולא רק להיות מתווך ומספק אינפורמציה. לגבי נוער, זה יותר מזה ואנחנו יודעים ששירות התעסוקה עושה את זה למרות שהתפקידים לא מוטלים עליו על-פי החוק לכן הוא נטול כלים ולכן הוא נטול מקביות. לא פעם אומרים לנו, החוק לא מחייב אותנו. לגבי אנתו נוער שאינו עובד ואינו לומד, מוטלת היום על שירות התעסוקה חובה בפדלה ומכופפה להגיע אליו. הנושא הזה מחייב שינוי מבחינת התפקידים המוטלים על שירות התעסוקה ומבחינת היערכות ארגונית של לשכות העבודה לנוער. היום אין כתובת לנוער הזה ומי יכולה להיות כתובת יותר טובה מאשר שירות התעסוקה לשיקצמו של הנער בעבודה!?

לכן חברים יקרים, לא יחכן שאנחנו

נקבל את הצעת החוק כפי שהיא ולא ניתן מחשבה לתקן סעיפים כאלה ואחרים על-מנת להסדיר את הנושא של הנוער.

דבר שני, העליתי את ענין הקנסות

ואמרתי: בואו נעשה בדיקה לגבי כל הקנסות ונראה אם זה עומד במבחן המציאות.

תקנו את זה.

ב. חקלאי:

שוב זה איבד את כל ערך ההרתעה שלו. כולנו מכירים את הבעיה של

היו"ר ש. ארבלי:

עבודה בלתי מאורגנת. צריך להיות גורם מרחיע, אולי נקבע עונש מינימלי ולא מכסימלי.

ההצעה להכפיל את הקנס, לא מספיקה?

מר כפלאווי:

אני מדברת על עבירות אחרות שישנן.

היו"ר ש. ארבלי:

לענין סעיף 77, ההצעה של חה"כ יודין באה לענות על הענין הזה.

מר כפלאווי:

היו"ר ש. ארבלי:

הוא מדבר על דברים אחרים.
אני מעלה את המחשבה של קביעת

עונש מינימלי.

לגבי נקודה שהתחלנו בה בויכוח -
לא שמעתי מכם חשובה מדוע לא חתמה זיקת חובה לגבי אקדמאים?

ד. כוכבי: את החשובה נביא בישיבה הבאה.

אני רוצה להעיר הערה לגבי הנוער,
זה לא במקום חשובה. יש לנו 64 סניפים לנוער. במשך השנים הכשרנו
35 עובדים לשמש כיועצי תעסוקה. השתמשנו בעזרה של האוניברסיטה
העברית לקורסים ממושכים, מתוכננים ומבוצעים על ידה, הכל כדי לחזק
את הטיפול בנוער.

הבעיה של נוער שמחפשים אותו, היא
בעיה סבוכה. אתמול הובא לידיעתי שקיימים למעלה מ-30 גופים אשר
מתעסקים בנוער שמחפשים אותו. לעתים על אותו נוער מתלבשים כולם
יחד ומבזבזים משאבים. על כן במצב כזה קשה להגיד כי אנחנו הכתובת
כאשר כל הכתובות לא וחרו על האמצעים, המנגנונים והסמכויות.

אני רק מעיר, בואו נחשוב, אם רוצים
לתת לזה דחיפה של ממש, זה מחייב זעזוע של הרבה דברים. השאלה אם יש
יכולת להגיע לזה. אם באמת נתלבש על הנושא הזה כדי להשיג את
המטרה לטפל בנוער הזה, אינני יודע אם ע"י תיקון החוק הזה נפתור את
הבעיה.

היו"ר ש. ארבלי:

התיקון יחייב כלים ואמצעים.
אבל קודם כל צריך להגדיר את

התפקיד באופן רשמי.

תודה רבה, ישיבה זו נעולה.

הישיבה ננעלה בשעה 16.00