

פרוטוקול מס' 398

מישיבת ועדת העבודה שהתקיימה
ביום ג', ח' בכסלו תשל"ז, 30 בנובמבר 1976, שעה 13.30

נ כ ח ו:

חברי הוועדה:
ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר
א. לבנבראון
י. דרניצקי (יודין)
מ. גז

מוזמנים:
ד. כוכבי - מנכ"ל שירות התעסוקה
ב. חקלאי - ס/מנכ"ל שירות התעסוקה
פ. לוי - שירות התעסוקה
ז. חן - שירות התעסוקה
י. ברק - יועץ משפטי, משרד העבודה
מר כפלאווי - משרד העבודה
מר גוברמן - משרד המשפטים

היועץ המשפטי לוועדה: י. אליאסוף

מזכיר הוועדה: י. נודיאל

ר ש מ ה: מזל כהן

- סדר היום:
1. אישור התקנות בדבר הענקות למשתתפים בחינוך קדם-צבאי.
 2. חוק שירות התעסוקה (תיקון), תשל"ו-1976 - הצעת חה"כ י. דרניצקי (יודין)
 3. חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976.

1. אישור התקנות בדבר הענקות למשתתפים בחינוך קדם-צבאי

אני פותחת את הישיבה, ומקדמת
בברכה את האורחים שלנו.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

לפני שנעבור לסדר-היום, אני רוצה
להביא לידיעת חברי הוועדה את הסיכום הסופי שנתקבל בוועדה, כאחת
מישיבותיה האחרונות בענין תקנות בדבר הענקות בחינוך הקדם-צבאי,
הכוונה לגדנ"ע, לאותם נערים שיוצאים לגדנ"ע.

באותה ישיבה סכמנו שאם תחקבל
ההצעה של חברי הוועדה, אין צורך לכנס ישיבה ואני רק אודיע את הסיכום
לחברי הוועדה, וכך אני רוצה לעשות.

הויכוח שהיה קיים הוא מה צריך

להיות המינימום והמכסימום לאותו נער אשר יוצא לשירות בגדנ"ע.
ההצעה של המוסד לביטוח לאומי היתה מינימום של 25% ומכסימום הענקה
יהיה 50% מהשכר הממוצע במשק. הוועדה לא קבלה את ההצעה הזאת.
היו שתי הצעות בוועדה: 1. אם לקבוע מכסימום, הוא יעמוד על 75%
והמינימום 35%. 2. הצעה שלי אומרת, לא נגביל את המכסימום, אלא
ישלמו בהתאם לשכרו של הנער ועל זה היו חלוקות הדעות.

בישיבה האחרונה הצעתי לאנשי

המוסד לביטוח לאומי לקבל אחת משתי ההצעות, או מכסימום 75% ומינימום 35%,
או הצעה שאני העליתי, לא להגביל את המכסימום, המינימום אני מסכימה
שישאר 25% כפי שהוצע על-ידם. הם הבטיחו לתת תשובה.

אני שמחה שקבלתי מכתב ובו נאמר:

"הנדון: מכסימום תגמול לגדנע"ים - תקנות בדבר הענקות למשתתפים
בחינוך קדם צבאי - לאחר שיקולים נוספים הנני להודיע כי החלטנו לאמץ
את הצעתך שמכסימום התגמול לגדנע"י עובד יהיה בהתאם לשכרו, אך לא
יותר מהמכסימום שנקבע בחוק שירות מילואים (תגמולים). אי לכך בהתאם
לסיכומך, לא יובא ענין זה מחדש לדיון בוועדה. מצ"ב הצעת תקנות הנ"ל."

אני מצטער שלא הייתי בדיון.
נראה לי שהמינימום נמוך מדי.

א. לבנבראון:

המינימום בא להבטיח את מי שיש לו
הכנסה נמוכה. מי שיש לו פחות
מי שיש לו יותר מהמינימום, הוא

היו"ר ש. ארבלי:

הוא יקבל את המינימום.
מקבל יותר.

אני רואה את התקנות מאושרות כולל

התיקון שנתקבל.

2. חוק שירות התעסוקה (תיקון), תשל"ו-1976 -
 הצעת חה"כ י. דרניצקי (יודין)

היו"ר ש. ארבל: על סדר יומנו שתי הצעות חוק, הצעה

אחת, התחלנו בה את הדיון והיא

הצעת חוק של הממשלה, חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976. שמענו את נציג לשכת התאום של הארגונים הכלכליים, ההסתדרות תופיע באחת הישיבות הבאות. ההצעה שניה היא הצעת חוק פרטית של חה"כ יודין. אנחנו לא דנו בה בשבוע שעבר כי רצינו לשמוע את חה"כ יודין אשר היה באותה עת בוועדת הכלכלה. על כן אתן את רשות הדיבור לחה"כ יודין.

י. דרניצקי (יודין): אני רוצה להקדים ולומר שהצעת התיקון

שלי מתייחסת למצב כאוב, לדעתי בלתי

נסבל, שקיים במשק במציאות. לפרקים מסיק אני מסקנה, על יסוד בירורים שערכתי לקראת הגשת החוק, שמצב בלתי נסבל קיים בעיקרו דווקא במשק הציבורי, הממשלתי, המוניציפלי, ההסתדרותי ובארגונים ציבוריים אחרים, אולם נפוץ גם במשק הפרטי. אני מדבר על מצב אפליה, בעיקר על רקע של גיל. רק אתמול קבלתי מכתב ארוך מרופא בן 52 אשר נמצא שנתיים בארץ והוא טוען שבגלל גילו הוא לא נקלט בעבודה. הבאתי את הדוגמא הזאת, אף כי אני יודע שאדם יכול לטעות לפעמים. קל להסביר את אי-קליטתו של אדם בכך שמפלים אותו בגלל גילו. אולם אני יכול להביא דוגמאות אינן-ספור אחרות בכל ענפי המשק לביחס לאנשים שאיש לא מפקפק בכושר העבודה שלהם וברמה המקצועית שלהם, והדבר מלווה אותנו עשרות בשנים, במיוחד מאז הקמת המדינה.

בחוק שירות התעסוקה משנת 1959,

סעיף 42 שבא בפרק 2, הזיקה ללשכת עבודה ודרכי פעולתה אומר: בשליחה לעבודה לא תפלה לשכת העבודה אדם לרעה בשל גילו, מינו וכד' ובהמשך נאמר: ולא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל אלה. בסעיפים מאוחרים יותר מ-77 עד 80 של החוק העיקרי מפרטים את העונשין לאלה שעוברים על החוק ולהפתעתי הרבה, לאחר שהתחלתי לחפש, לא מצאתי סעיף אשר קובע עונש על עבירה על-פי סעיף 24. אנחנו יכולים לנחש מה כאן קרה, טעות המחוקק, שכחה מקרית, או פשוט העתקה מכנית של חוק אוניברסלי השייך ממש לצ'רטר של זכויות האדם.

איני רוצה לייחס רק לזה את אותו מצב

של אפליה, בעיקר על רקע גיל. אני יודע שלא רק בגלל זה, אלא בעיקר בגלל גישה קדומה המבוססת על דעות קדומות שתחילתן בתקופה הראשונה של מלחמת האיגוד המקצועי, כאשר האיגוד המקצועי צריך היה להאבק על זכותו של אדם מבוגר וקשיש חסר ביטוח סוציאלי להתמדה במקום העבודה ושהמעביד ישא בנטל הכרוך לעתים בהעסקת אדם מבוגר, יותר מחלה יותר צרות אחרות.

מאז, הרבה מים זרמו אפילו בישראל.

אנחנו הקימונו בארץ מערכת ביטוח סוציאלי מן המתקדמות בעולם, מערכת ביטוח סוציאלי שפותחה ע"י הסתדרות העובדים באמצעות קרנות הביטוח, ומערכת ביטוח סוציאלי של הממשלה שהן משולבות במידה רבה זו בזו, נטלו מן המעביד הבודד חלק גדול מאותו נטל שקודם נפל עליו.

אם כן אנחנו חיים במציאות שאין בה

יסוד לאותה הגישה הפסיכולוגית אשר ציינה לפני 40-30 שנה את היחס במשק צעיר ודינמי לאדם מבוגר או זקן. זאת ועוד, בינתיים נעשו מחקרים אשר כולם הוכיחו כי אין בשום פנים ואופן להפלות את העובד הקשיש לרעה לעומת הצעיר, מכיוון שלא זו בלבד שפריון העבודה של עובד מבוגר אינו נופל מאדם צעיר, לעתים קרובות הוא עולה על זה של הצעיר. אדם מבוגר מתמיד

י. דרניצקי (יודין):

בעבודה, מחייחס ברצינות למקום העבודה, הוא יותר יציב ביחסו אל מקום העבודה, אולי מפני שהוא עושה חשבון של הפנסיה. יש שיקולים שונים שמפריכים את אדעה שאדם מעל לביל 40 הוא נטל למשק.

אני נזכר בשנות ה-50 אשר ההסדרות הוציאה משלחות לארצות חוץ כדי ללמוד דרכים להגברת פריון העבודה. המשלחת חזרה מאמריקה וספרה בהתפעלות שנתקלו בבת-חרושת באנשים בני 65 והם היו פרודוקטיביים ואיש לא פיקפק בזכותם לעבוד.

אם כן אני אומר, היחה גישה פסיכולוגית המבוססת על דעות קדומות שאין להם כל בסיס במציאות. פירוש הדבר שאם אנחנו נחקן את החוק ונצרך סעיף מפורש הקובע לא רק את כוונתו של המחוקק, או מה העבירה, או מה העונש על העבירה, אנחנו לא פוגעים, חלילה, במשק, להיפך אני חושב שיהיה בזה שירות טוב למשק, אבל שירות עוד יותר טוב לחברה אשר לדעתי סובלת ומקופחת בגלל היחס לעובדים קשישים גם ותיקים, במיוחד עולים חדשים.

בדיונים המוקדמים המרובים שקדמו להגשת החוק היו כמה ספקות לשר המשפטים, קודם כל על רקע זה שההוכחה במקרה של עבירה תהיה קשה. אולם יש לזה שתי תשובות: א. אילו זה היה סוף פסוק וחוסר אפשרות הוכחה היה מלמד על כך שאין לאתר את העבירה או למנוע את העבירה, או להעניש, כי אז מדוע צריך להיות החוק? המחוקק אינו יכול לכתוב חוק מתוך גישה שמלכתחילה אין לאתר את העבירה ואי-אפשר למנוע אותה ולהעניש.

היו"ר ש. ארבל: על מי תהיה חובת ההוכחה?

י. דרניצקי (יודין): אני מציע - אף כי זה לא מופיע במפורש, שאם תעמוד עונש מלאכה, תעמוד שאלה על מי תיפול חובת ההוכחה אם זה יופיע בחוק - חובת ההוכחה תיפול על שלושה גורמים שזה מחלק על כולם ביחד, או אחדים מהם או אחד מהם. אבל כמו בכל המקרים הכרוכים בעבירה על חנאי העבודה, אני מציע שתהיה חובת ההוכחה על המתלונן, על האיגוד המייצג אותו ועל שירות התעסוקה החייב לפעול במסגרת החוק.

אני אמרתי שאנחנו כאילו הועמדנו בפני צביעות מצידו של המחוקק. המחוקק זה אנחנו. מכיוון שמחשבה זאת זרה ומכיוון שאני מחשיב את הסעיף הזה כאחד מסעיפי היסוד במדיניות ממשלת ישראל, אנני סבור שאפשר להגיע לאפשרות של הוכחה ע"י שכלול מנגנון הפיקוח. למשל אני חושב, ששירות התעסוקה ישלח אדם שעמד בבחינה מקצועית וידוע כבעל כושר עבודה. אם הוא יוחזר ממקום העבודה ללא סיבה סבירה, רשאי שירות התעסוקה לחקור את המקרה ולהגיב עליו בשתי דרכים: ע"י הגשת המקרה לבית דין לעבודה ע"י תמיכה במתלונן, וע"י ניצול זכותו של שירות התעסוקה לא לשלוח עובד אחר במקום העובד אשר לדעתו נפסל שלא כחוק. אני משוכנע שיש בידינו כל האמצעים, ברוב המקרים, להבין את משמעותו האמיתית של סירוב המעסיק להעסיק עובד, האם אמנם יש סיבות של ממש או אלה סיבות בדויות. אני גם סומך על שופטי ישראל שהם צמ-אזרחים, שיבינו לא רק את אות החוק אלא גם את רוח החוק, יתעלו מעל שיקולים שונים שיכולים להיות פורמליסטים גרידא ויפעלו ויבדקו בכל מקרה בהתאם לחומרת העבירה.

אני, לא פחות מאשר דיון בכל הצדדים המעשיים של תיקון זה, מחשיב את השינוי באווירה הציבורית. עצם הדיון הציבורי הפנה זרקור לאפליה שהיתה. קיום הדיון מעל במת הכנסת,

י. דרניצקי (יודין):

אישור התיקון, פרסום הורדת החוק לשירות התעסוקה עם הודעת הביצוע, קביעת תקנות אם שר העבודה ימצא לנכון, התעוררותו של האיגוד המקצועי בעקבות זה לבעיה, אני חושב שכל זה ישרת את המקרה ויחרום באופן מקסי לחיסול או לפחות הקטנת היקף האפליה שהוא היום בלתי מסבל.

ד. כוכבי:

אין ספק שזאת בעיה מאד חשובה. כולנו מחמודים אתה במשך כל

השנים. אגב, אין זו בעיה ספציפית לנו, ~~במיוחד של העדפת צעירים על פני מבוגרים~~ קיימת ברוב הארצות, ונאנחנו במשך השנים נסינו לתת זרקור לבעיה הזאת ע"י הסכמים של רצון טוב של מוסדות ממשלתיים, ציבוריים, לאומיים, שהם יתנו העדפה בקבלת מבוגרים. היה הסכם כזה בשנת 1960 עם ההסתדרות, הסוכנות ונציבות שירות המדינה. אני רוצה לומר, באותה עת זה נתן את התוצאות, זה עזר וסייע בקליטת מבוגרים בעבודה.

במערכת הקיימת שלנו, אי-אפשר

לומר שהמחוקק לא נתן לנו אפשרות להתמודד עם הבעיה. בסעיף 43 נאמר כיצד להתמודד עם הבעיה הזאת. מי שרואה את עצמו נפגע ע"י אי-קיום סעיף 42, זאת אומרת אי-קבלת עובד כזה לעבודה, הוא רשאי לערור.

מה אומרת ההצעה של חה"כ יודין?

בעצם היא אומרת אותו דבר, רק שתהיה גם סנקציה. השאלה היא זאת, אם לפי החוק, עצם ההוכחה של אי-קיום החוק, של אפליה צריך להקבע ע"י בית-דין, הרי אתה לא יכול לקבוע סנקציה על עבירה שצריך לפסוק בית הדין.

הסכמי העבודה בין ההסתדרות לבין

המעסיקים כוללים סעיף של תקופת נסיון, בין שזה שלושה חדשים, או פחות מזה, יש גם יותר מזה. אבל בערך זה בגבולות של שלושה חדשים. אם זכרוננו אינו מטעה, כתוב שם: בתקופת הנסיון רשאי המעסיק לפטר את העובד מבלי לתת נימוקים. אז מה זה יעזור? כל דרך חוקית שאנחנו נקבע אותה, קשה יהיה להוכיח שאכן האיש מתאים. הנסיון של עד עכשו מצביע שאי-אפשר להוכיח, משום שבתקופת ההתאקלמות הראשונה יש ענין של התמחות מקצועית, יש גם השתלמויות. יש שורה שלמה של דברים אשר קובעים אצל המעסיק את החלטתו על קבלתו לעבודה. לא תמיד זה רק ידע מקצועי. יש לי דוגמא של עולה אשר נמצא שלוש שנים בארץ. הוא מהנדס חברואה במקצועו. על-פי כל הנתונים, יש לו ידע מקצועי. אבל ההתנהגות שלו תוך כדי העבודה עם חברים וכל יתר הדברים לה מכבידים שמעסיקים מוותרים על העסקתו והאיש מהווה בעיה. זה לא רק הבעיה של מקצוע. יכול להיות שצריך יותר לעודד את האנשים שנפגעים להשתמש בחוק הקיים ואז אם בית המשפט יקבע שאכן קיימת אפליה, אז יש בענין זה קנס.

י. דרניצקי (יודין):

אחרי עשרים שנה כמעט, אתה מציע עוד תקופה כדי לנסות את אותו חוק

שהיה קיים הרבה שנים?

ד. כוכבי:

לא חוק חדש נתון, אלא הפעלת החוק הקיים. מי יכול בענין זה לתבוע?

הנפגע. הדבר היחיד שאתה מציע הוא שייצג אותו האיגוד המקצועי או לשכת העבודה אם הוא אינו תחת-פיקוחו של האיגוד המקצועי, כי הוא עדין חדש וטרם נקלט בפנים.

א. לבנבראון:

אם בית המשפט יקבע שהיחה אפליה, לפי מה הוא יקבע את העונש?

פ. לוי:

אפליה קיימת לא רק ביחסי עבודה, אלא גם בתחומים אחרים. הבדיקה אם קיימת אפליה או לא קיימת אפליה, זה לא ענין עובדתי אלא ענין משפטי. בית המשפט קבע מה הקריטריונים כאשר נוצרת אפליה ובכל מקרה שפסק שישנה אפליה: א. נתן סעד משפטי לאותו נפגע; ובנוסף לכך קיימת סמכות לבית המשפט להטיל סנקציה מבחינת פיצוי על אותו אדם שעבר את העבירה הזאת. לא צריך דווקא להגדיר בחוק הוראה ספציפית שבמקרה ספציפי העונש בצידו הוא אלף לירות. בית המשפט יכול לקבוע את סכום הסנקציה ככל הנראה לו.

היו"ר ש. ארבלי:

שמענו ששר המשפטים היסט.

מר גוברמן:

יחכן שהוא היסט בשלב מסוים. בסופו של דבר הוא נתן את הסכמתו להצעת החוק של חה"כ יודין ואין לו שום התנגדות.

י. דרניצקי (יודין):

גם שר העבודה.

מר גוברמן:

כדי להסיר ספק אני רוצה לומר, בית המשפט, כיום, לפי החוק הקיים, אינו יכול להטיל עונשים במקרה שמוכיחים שהיחה אפליה. אם מדובר באפליה של עובד ע"י לשכת העבודה, הרי עובד שירות התעסוקה יכול לעמוד לדין משמעתי. אם זקוק לעובד מפלה, הרי שאין בית המשפט יכול להטיל סנקציה ועל כן באה הצעתו של חה"כ יודין, לאפשר הטלת עונש בצורה של קנס. שר המשפטים מברך על החוק כפי שניסח אותו חה"כ יודין.

א. לבנבראון:

קודם כל אני רוצה להתייחס לטענה שאל לנו לחוקק חוק שאנחנו מראש יודעים שקשה לבצע אותו. התחיקה היא כזאת שאתה יכול למצוא סעיף כמו סעיף 42 שהוא יפה מאד, אחרי זה יש סעיף שמחליש אותו או סותר אותו, ודוגמאות כאלה אפשר להביא מהרבה חוקים. אנחנו גם עדים שהיו חוקים, כמו חוק הסכמים קיבוציים, חיקון מס' 2, שלא בוצע. התנאים לא אפשרו.

אני חושב שבמצב הקונקרטי, עצם הכנסת סעיף כזה הוא יכול לשמש הרתעה. גם אם יהיה לי קשה מאד ואם בין 80 מקרים לא אוכל להוכיח אשמה ורק במקרה אחד כן, ויהיה פסק-דין, זה ירתיע. לכן חשוב שאנחנו נקבע במפורש, אפילו רק בכדי להרתיע.

אני רוצה להוסיף, אני בהחלט תומך בהצעתו של חה"כ יודין. הייתי רוצה שאותו דין יהיה כלפי כל אחת מהנקודות אשר בסעיף 42.

היו"ר ש. ארבלי:

מדובר רק על סעיף א'.

י. אליאסוף:

זה מתייחס לכל.

היו"ר ש. ארבלי:

קודם כל שמחתי לשמוע את הודעת נציג משרד המשפטים. כאשר חה"כ יודין אמר ששר המשפטים היסט, חשבתי, נשמע מה ההיסוסים של השר. אבל אם הוא מודיע שהוא מקבל ומסכים להצעת החוק, אז מה אנחנו שנבוא להתנגד. אבל לישיבות הבאות כאשר תופיע ההסתדרות בקשנו אותה להתייחס גם להצעה הזאת. גם ללשכת התאום הבטחנו כאשר נעמיד לדיון את הצעתו של חה"כ יודין, נזמין אותם לשמוע את דעתם בנושא. אני מתארת לי שהם יתנגדו לזה.

היו"ר ש. ארבלי: לא במקרה שאלתי על חובת ההוכחה. לפי החוק הקיים היום, היא צריכה להיות על העובד אם הוא רואה את עצמו נפגע. נשאלת השאלה, האם אין מקום לחת אפשרות שתובענה תוגש ע"י גורם אחר, נניח האיגוד המקצועי?

מר גוברמן: השאלה אם מדובר בסנקציה פלילית?

היו"ר ש. ארבלי: אני יודעת, אולי ניתן סמכות גם למישהו אחר, אולי לשירות התעסוקה?

י. אליאסוף: את מתכוונת במסגרת סעיף 43 או במסגרת הצעת החוק של חה"כ יודין? הגשת תביעה במסגרת הצעת החוק, לא נעשה ע"י העובד עצמו. האיש מגיש את התלונה ואיש אחר מגיש את התביעה. את התלונה יכול להגיש מנהל העבודה ועל סמך התלונה, המשטרה מתחילה בחקירה. את זה לא צריך לכתוב בחוק כי כל אדם יכול להגיש תלונה.

היו"ר ש. ארבלי: זה מובא לידיעתם של האנשים? לגבי סעיף 43, זה רק האיש.

י. אליאסוף: "הרואה עצמו נפגע", זה רק האיש.

היו"ר ש. ארבלי: האם בסעיף 43 לא יכולים להוסיף שגם איש אחר יכול להגיש את הערר?

י. אליאסוף: על זה צריך לחשוב ולבדוק.

היו"ר ש. ארבלי: תבדקו את זה וגם תראו כיצד לעשות כדי שאנשים ידעו שקיימת אפשרות

לגשת למשטרה ולהגיש תלונה.

י. דרניצקי (יודין): אני רוצה להעיר, בעיקר לדברי מר כוכבי. נכון, קיים חלל מסוכן בכל מערכת ההגנה על העובד וחלל זה שמו תקופת נסיון. המעסיקים מגינים בשמה על זכויותיהם ולא פעם בתקופת הנסיון היו העובדים כחומר בידי המקפח. נעשו דברים חמורים ביותר במקומות שבוודה המצטיינים ברמה גבוהה של ארגון מבלי שועדי העובדים יגיבו. איני חושב שההסתדרות יכולה להתגאות בכך שלא אזרה אומץ כדי לסתום את החלל הזה. אמרתי את זה הרבה פעמים בהסתדרות. אולם דווקא מכיוון שבהרבה מקרים ולעתים קרובות אדם חדש בארץ מופקר במשך חצי שנה או שנת נסיון, חובה על הכנסת לבוא באומץ ולסתום מצידה את החלל. זה יהיה תקדים כאשר תחיקה סוציאלית של הכנסת מקדימה מאבק סוציאלי של ההסתדרות.

על כן אני אומר, דווקא משום שאדם מבוגר, שהוא לעתים קרובות חדש בארץ, מופקר בתקופת הנסיון, חייב החוק לבוא לעזרתו, כי לא יכול להיות אדם במדינה מופקר, חסר זכויות. ברגע שיקבע החוק, אני חושב שאנחנו נצטרך לעשות מאמץ קולקטיבי כדי לבנות כלים שיבטיחו במידה מכסימלית את יסודה של החוק. היו לי שיחות רבות עם שר המשפטים. שר המשפטים, בסופו של דבר, הביין שעם כל הקשיים ביחס לאפשרות ההוכחה והבאת העבריינין לדין וכו', החוק הישראלי אינו יכול להשאר אדיש לתופעה הזאת.

ד. כוכבי:
 יש קושי אחד שאני רואה אותו. כאשר יש גל של עולים, אנחנו פונים למעסיקים שיעזרו בקליטת אנשים, גם של מבוגרים, בהסדרים כאלה או אחרים. אם המעסיק לא יוכל לפטר והוא יהיה צפוי לקנס, עלול להיות שהוא יאמר: אני מוותר על כל הטרחה הזאת.

י. יודין:
 אני שמח על זה שאומרים שיש קונסטיטוציה ובקונסטיטוציה צריך לסמוך על שכל. נסמוך על שילוב של קונסטיטוציה ושכל.

היו"ר ש. ארבלי:
 אנחנו לא מסכמים היום. נשמע את ההסתדרות, אח"כ נחזור לנושא זה. נעבור לנושא הבא:

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

היו"ר ש. ארבלי:
 בישיבה הקודמת אישרנו את סעיף 1 עם תיקון "כל חיקוק אחר"; אישרנו את סעיף 2. בסעיף 3 צריך לקבל הצעה; סעיף 4 אושר; סעיף 5 עוד לא אושר.

בסעיף 3 אמרנו, אם זה תאגיד, נעשה מה שמקובל בתאגיד, מה שיותר לתת סמכות לתאגיד וניתן סמכות לשר לגבי משרות חשובות ועמדות מפתח. אבל לא יתכן להשאיר את המצב שהיה קיים כי הוא היה בלתי נסבל. גם התיקון שישרנו בהצעת החוק אינו מספק.
מר כפלאווי:
 אולי בישיבה הבאה נגיש הצעה.

היו"ר ש. ארבלי:
 סעיף 3 נשאר פתוח. הגענו לסעיף 5 ופה נעמדנו.

מר כפלאווי:
 "בסעיף 27 לחוק העיקרי - (1) אחרי "ליד כל לשכת שירות התעסוקה תהיה מועצת לשכת שירות התעסוקה" יבוא "אך רשאי שר העבודה לאחר התייעצות עם מינהלת שירות התעסוקה לקבוע מועצה אחת למספר לשכות שירות התעסוקה"; (2) המלים "המפורטות בתוספת הראשונה" והסיפה המתחילה במלים "שר העבודה רשאי" - יימחקו."

היום הנוסח הוא כזה: "ליד כל לשכת עבודה תהיה מועצת לשכת עבודה; סמכותה, הרכבה, דרך הקמתה, מספר חבריה ותקופת כהונתה ייקבעו בתקנות השירות, ובלבד שבמועצות ליד לשכות העבודה המפורטות בתוספת הראשונה יהיו נציגי עובדים ומעבידים שווה בשווה והיושב ראש יתמנה על ידי שר העבודה. שך העבודה רשאי, לאחר התייעצות במועצת השירות, להוסיף על התוספת ולגרוע ממנה."

לגבי סעיף קטן (2), התוספת באה בזמנו כדי לקבוע מספר לשכות עבודה שבהם יהיו מספר נציגי העובדים והמעבידים שווה בשווה. תיקנו את חקנון השירות ואמרנו כך: "בכל מועצה, נציגי העובדים והמעבידים יהיה שווה בשווה. כל הענין של התוספת הראשונה מיותר ולכן מציעים את הסיפה שמתחילה במלים: "שר העבודה רשאי וכו'" למחוק."

י. אליאסוף:
 התיקון הראשון הוא ברישא של סעיף 27, שליד כל לשכת עבודה תהיה מועצת לשכת עבודה ומה שמוצע להוסיף, אך רשאי שר העבודה לקבוע מועצה אחת למספר לשכות כדי לאפשר שתהיה מועצה אחת ליותר מלשכה אחת.

י. אליאסוף:

תיקון שני מתייחס לחלק השני של הסעיף. כחוב בסעיף כך: "סמכותה, הרכבה, דרך הקמתה, מספר חבריה ותקופת כהונתה ייקבעו בתקנון השירות", אך כתוב: במועצות שנזכרות בתוספת הראשונה, שם חייב להיות נציגי העובדים והמעבידים שווה בשווה. המספר "שווה בשווה" חייב להיות אך ורק באותן מועצות. שירות התעסוקה מציע למחוק את התוספת הראשונה ולכתוב, שבכל המועצות יהיו נציגי עובדים ומעבידים שווה בשווה.

היו"ר ש. ארבלי:

חלק אחד מדבר על מועצת לשכה והחלק השני מדבר על מספר נציגים במועצה שיהיה שווה בשווה. זה תיקון טכני, אין עליו ויכוח. אם כן, סעיף 5 נתקבל.

עכשו אנחנו עוברים לדברים שלא

טכניים כל כך.

מר כפלאווי:

"6. האמור בסעיף 36 לחוק העיקרי יסומן (א) ואחריו יבוא:
(ב) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות סוגי מעבידים, אשר עם קבלת דרישה למסירת פרטים לגבי עובדים שמעביד זקוק להם ושלא חלה עליהם זיקת חובה על פי חוק זה, יהיו חייבים, תוך שבעה ימים מיום קבלת הדרישה, להמציא ללשכת שירות התעסוקה המוסמכת את הפרטים הנדרשים כאמור."

סעיף 36 היום קובע בענין זיקת החובה. מדובר כאן על הודעה לזקוקים לעובדים שחייבים בזיקה ללשכת העבודה ובסעיף 32 הוא חייב להודיע ללשכה בתחום פעולתה.

י. דרניצקי (יודין):

נתלות מודעות אשר מבקשות עובדים? בכל המקרים האלה, המעסיקים פנו קודם לשירות התעסוקה?

ד. כוכבי:

צריך להבדיל בין שני דברים. כל עבודות הכפיים הן תחת זיקת חובה. כאשר המעסיק זקוק לעובד, הוא חייב לפנות ללשכה. עיסוקים שבהם דרושה השכלה אקדמית, או מנהלי עבודה, או עיסוק שמצריך אמון אישי, אין על זה זיקת חובה. הוא יכול לקבל עובדים בכל דרך.

נוצרה בעיה של עולים אקדמאים אשר מרוכזים אצלנו, והביקוש לעיסוקים אקדמאים לא מגיע אלינו. אנחנו לא רוצים להטיל את זיקת החובה, כי זה יכביד יותר מדי, אבל אנחנו רוצים לפחות לקבל אינפורמציה. תחילה חשבנו שניתן הוראה כללית, שיהיה סעיף בחוק אשר יחייב את כולם להודיע. אבל אין לנו ענין שכל אחד יהפך לפקיד שלנו וליצור ביורוקרטיה רבה. לכן אמרנו, באותם מקומות ששם יכולים להיות עיסוקים מסויימים לאקדמאים, אם פונים אליו, הוא חייב להשיב לנו.

היו"ר ש. ארבלי:

דווקא בגלל אותם הסברים, אני חושבת שאנחנו צריכים לקבוע בחוק להשאיר את זה בגדר של אינפורמציה, אני לא יודעת כמה זה יכול לעזור.

ד. כוכבי:

זה יכול לעזור מאד.

היו"ר ש. ארבלי:

גם פה תחיל עונשים על מי שלא יספק אינפורמציה?

ד. כוכבי:

אני לא מבינה מדוע ההיסוסים לעשות גם פה זיקת חובה.

היו"ר ש. ארבלי:

אצל אקדמאים ישנה מיומנות והתמחות מיוחדת. אם לכלול דרך זיקת חובה,

ד. כוכבי:

אני צריך את הניהול גם כן לכלול תחת זיקת חובה. אני צריך לקבוע דרכי שליחה לעבודה, אני צריך לקבוע חור. תור אפשר לעשות בין שווים, בין בעלי מקצוע בעיסוק מסויים. בין אקדמאים, הדבר הזה הרבה יותר קשה. בין סוג א' של עובדי מתכת אפשר, פחות או יותר לקבוע תור. אבל אי-אפשר לקבוע תור לגבי מדעי הרוח, החברה וכו'.

מדוע לא?

היו"ר ש. ארבלי:

קודם באה מידת ההתמחות...

ד. כוכבי:

ההתמחות לא קובעת את התור, אלא סוג ההזמנה.

היו"ר ש. ארבלי:

קודם כל שולחים את האיש לעבודה, אבל בשליחה אני מצרף אם יש לו אותה התמחות ואם הוא בעל משפחה אז הוא עדיף.

ד. כוכבי:

איך קובעים דירוג של אקדמאים?

היו"ר ש. ארבלי:

אני חושבת, שדווקא בתקופה זו, בה אנחנו מתלבטים בנושא של תעסוקת אקדמאים וויסות כח העבודה במשק, צריכה להיות שליטה של שירות התעסוקה על כל מקורות התעסוקה לאקדמאים.

רוב המשרות האקדמאיות, הן גובלות עם ניהול וקשה להכתיב למעסיק מי

ד. כוכבי:

יהיה המנהל שלו.

אני חושב שבמלים האחרונות שלך ישנו המפתח לפתרון הבעיה. אנחנו חיים

י. דרניצקי (יודיץ):

במושגים קצת מיושנים, כאשר כל אקדמאי היה בבחינת מנהל ואיש אמונו של מעסיק. התקופה הזאת עברה. היום יש מקומות עבודה שמעסיקים אקדמאים בענפים שונים כשם שמעסיקים פועלי מתכת. ישנם משרדים שונים שבהם עובדים אנשים שקבלו הכשרה ככלכלנים וסטטיסטיקאים. כך שלא כל אקדמאי חל אותו סייג של אמון אישי. זה נכון לגבי תפקידים מסויימים שממלאים אותם אקדמאים, כמו מנהלים או מזכירה. אילו סייגתם בצורה כזאת, אני חושב שהיה יותר קל להתקדם לפתרון הבעיה.

איך זה בגרמניה?

היו"ר ש. ארבלי:

איך זיקת חובה. באנגליה יש רק חובה על פרסום הודעה.

ד. כוכבי:

מה שקיים במדינת ישראל בתחום זיקת חובה, זה די גדול ורחב וזה מעניק

ב. חקלאי:

מרווח למעבידים. במצב שבו מידת ההתאמה של עובד אקדמאי, לא רק מבחינת התמחות אישית, אלא גם מבחינה אישית, מבחינת הדברות, מבחינת הכנסת תהליכים חדשים, היא חשובה, חשבנו לנכון שצריך לתת למעביד חופש פעולה למצוא את זה שמתאים לו. יתכן שבתוך אלה הייתי מוצא קבוצה זו או אחרת שאפשר להחיל עליה חובת זיקה, אבל לבוא ולהכריח, זה עניין של חופש יצירה, של קידום נושאים וכו'.

י. דרניצקי (יודין):
 לוועד הפועל של ההסתדרות יש מחלקה לכלכלה וסטטיסטיקה. עובדים בה בחורים ובחורות שגמרו אוניברסיטאות. הם מתקבלים לעבודה בפקידות. בדרגים מסויימים מקצועות אקדמאיים הם מקצועות שגרתיים והמונניים.

ב. חקלאי:
 חוק שירות התעסוקה מוציא מכלל זיקת חובה עובדים שנדרשת בתפקידם השכלה גבוהה. במידה ומעביד רוצה לקבל עובד שיש לו השכלה גבוהה לתפקיד שאינו דורש השכלה גבוהה, אז זיקת החובה חלה. כח העזר, עוזרים לכלכלנים או עוזרים לסטטיסטיקאים, כל זה נכנס בגדר זיקת חובה. להכנס עם אלמנט כפיה בחוץ מערך התעסוקה של האקדמאים, זה עלול לבלום את הביקור ~~החתימה~~

לכן, במצב הקיים, כאשר יש חוסר פרופורציה בין ההיצע לבין הביקוש, שלא הכל מגיע אלינו, חשבנו ליצור סידור שתגיע אלינו האינפורמציה. לנו נדמה שזה מספיק בלי להכניס אלמנט של כפיה. גם מה שאנחנו מציעים מעורר התנגדות.

היו"ר ש. ארבלי:
 היום אני יודעת שיש אקדמאים שמקבלים ביטוח אבטלה. יוצא, שאלה אשר פונים לשירות התעסוקה ונרשמים, אולי זה רק בשביל לקבל ביטוח אבטלה, ואלה שלא נרשמים בשירות התעסוקה לא מגיע להם ביטוח אבטלה על אף שבתקופת עבודתם מורידים להם דמי ביטוח. כאן אתה יוצר אפליה, חוסר שוויון בין השנים האלה.

ד. כוכבי:
 אם הוא עבד במקום עבודה, לא חשוב באיזו דרך קיבל את העבודה דצבר זכויות, אם הוא פונה ללשכת העבודה, הוא יקבל.

היו"ר ש. ארבלי:
 החוק אומר: על-פי אישור של של לשכת העבודה. איך נותנים דמי ביטוח?

ד. כוכבי:
 לאחר שצבר זכויות.

היו"ר ש. ארבלי:
 חשבתי להציע, אולי נלך למקצועות מסויימים שההשכלה הגבוהה שלהם היא למשל בי.אי. נטיל חובת זיקה. נלך בכוון הדרגתי. להודיע, יודיעו כולם. אבל זיקת חובה נטיל על חלק, זאת נקודה אחת, ~~היא~~

נקודה שניה, אתם צריכים לחשוב על נושא דמי הביטוח. אני לא אומרת לפתוח פתח שכל אקדמאי אשר מחפש עבודה יבוא לקבל דמי ביטוח. אבל יש לקונה למסגרת הזאת.

ב. חקלאי:
 הבעיה היא חוסר אסימטריה בין זיקת חובה לבין זכות אוניברסלית של כל השכירים ותפקידנו ללכת ולפלס את הדרך בחוץ השוק עם המון תושיה. אבל שום כפיה לא תעזור.

ההזדקקות של אקדמאים ללשכות העבודה וביטוח אבטלה מלמדת שהזכות לדמי אבטלה היא נחלת הכלל, יודעים על כך. האקדמאים שבאים ללשכת העבודה לדרוש עבודה, לדידם הזכות מתממשת בקלות. אם מטרידה אותך בעיה של אפליה, אני חושב שזה להיפך.

אני טוען שקביעת זיקת חובה לאקדמאים, תבלום את הביקוש, אלה דברים של פיתוח, של יצירתיות, של מחשבה.

ב. חקלאי:

לכן אני נרתע, ואני חושב שכפיה בתחום תווך עבודה לאקדמאי זה לא כדאי. אנחנו רק מבקשים אינפורמציה, זה כלי חשוב מאד.

אתה מטפל ב-9000 ויותר אקדמאים במשך השנה. זה לא מעט. אני לא

היו"ר ש. ארבלי:

מבינה את הרחיעה.

אני רוצה להוסיף נופך אחד לבעיה כפי שציין מר חקלאי. הוראת

מר גוברמן:

חוק שירות המדינה (מילואים) קובעת במשרות שאין לגביהן חובת זיקה, הקבלה לעבודה חייבת להעשות בדרך מכרז. אם קובעים חובת זיקה גם לעובדים אקדמאים, יהיו חייבים לקבל כל אדם מן הלשכה לפי תור ולא לפי הכישורים שלו.

מדוע, לשכת העבודה לא שולחת בעלי כישורים!?

היו"ר ש. ארבלי:

אני רוצה להעיר לגבי סעיף 5 משהו. לי נראה בסעיף הזה שבא לאפשר להקים מועצה אחת על יד מספר לשכות עבודה, זה בא לצמצם את יצוג נציגי הציבור.

א. לבנבראון:

כתוב: "שווה בשווה".

היו"ר ש. ארבלי:

אני מביין שהמחשבה היתה שעל יד כל לשכה תהיה מועצה, היות ואנשים שהם באיזור הזה הם מכירים את הבעיות. אם נקבע מועצה אחת לכמה לשכות, אפילו אם זה שווה בשווה, אבל זה בכל זאת מועצה אחת.

א. לבנבראון:

במקרה כזה המספר יותר גדול.

ד. כוכבי:

אני רוצה להביין מה חוסכים כאן? לי נראה שע"י זה מצמצמים את

א. לבנבראון:

היצוג של אנשי הציבור שעל יד לשכה מסויימת.

במקומות קטנים כאשר מקיימים מועצת לשכה, אנשים לא באים ולא

היו"ר ש. ארבלי:

מתעניינים. גם בעיה מקומית, ספציפית, שאתה בא לדון בה, היא קשורה ותלויה עם האיזור כולו, עם עוד מספר לשכות, והבעיות נעשות יותר חשובות כאשר הן משותפות, זה יותר רציני, יותר מעניין. במקום שעל-יד לשכה קטנה תקים מועצה, לוקחים 3-4 מועצות ועושים מועצה אזורית. זה הרבה יותר מועיל, אפקטיבי ויש לזה השפעה יותר גדולה מאשר מועצת לשכה בכפר קטן.

אין כוונה לצמצם את מספר נציגי הציבור.

ד. כוכבי:

לא בכל מקום הולכים לעשות את זה. אומרים: אם יהיה צורך. אז אנחנו

היו"ר ש. ארבלי:

קבלנו את התיקונים כפי שהוצעו כאן.

אני בכל זאת לא השתכנעתי לגבי זיקת חובה לאקדמאים ואני מציעה לסייג, לא להחיל באופן טוטלי על כל

המקצועות האקדמאים. אולי נחחיל באופן הדרגתי ונראה כיצד הנסיון יוכיח. חובת הודעה, ימסרו על הכל. לגבי חובת זיקה, נחיל בשלב הראשון על הדירוג הראשון של האקדמאים. אתם רוצים לסייג לגבי מקצועות מסויימים? בבקשה.

מר כפלאווי:

בנוסף לסייגים שהחברים שלי העלו
כאן, אני מעוניין להתייעץ במשרד.

יש לי הערה נוספת, שעדיף
בעיני בשלב זה לומר את זה. לאחר שנפעיל את הסעיף הזה שמאפשר לנו
לקבל את כל האינפורמציה שאנחנו זקוקים לה, יתכן והסעיף כפי שמוצע
מבחינת מגמה, לא מבחינת ניסוח, מספק והתמונה תשתנה גם לגבי העסקת
אקדמאים. אם אנחנו נצטרך לחשוב על כוון של הוספה לרשימה של זיקת חובה
לאקדמאים או אחרים, לא נהסס לבוא ולבקש תיקון בחוק.

היו"ר ש. ארבלי:

כל הדיונים שקיימנו אותם בוועדת
העבודה לגבי תעסוקת אקדמאים

ובעיקר בנושא של תעסוקת עולים אקדמאים בשנתיים האחרונות, כאשר
הנסיון הלך וגדל, יוצר מצב שאותו עולה צריך להתרוצץ ממקום עבודה
אחד לשני בכדי לחפש עבודה. אין לו כתובות, אין לו קשרים. הנסיון
הלך וגדל ואי-אפשר להמשיך כפי שעשינו את זה במשך כל השנים מאז 1959.
התנאים השתנו, האפשרויות התרחבו, גם מקצוע אקדמאי אשר דורש השכלה
גבוהה נהפך לדבר נפוץ במשק.

הביקורת מופנית אל שירות התעסוקה,

מדוע הוא לא מטפל בנושא במיוחד כאשר לשירות התעסוקה אין החוק עומד
לצידו. הבה ניתן לו כלים במסגרת החוק, נאפשר לו להערך לקראת זה.
נוציא אותם מקצועות שאינם נפוצים. שירות התעסוקה יכול להתגבר על כך.

ז. חן:

אני זוכר את הויכוח שהיה בשנים ההם.
יש בעיה של מישרות ניהול, יש בעיה

של אמון אישי, יש בעיה של בני משפחה ויש בעיה של התאמה בחפקיד. אני
זוכר שבימים ההם דיברו על שמש בית-כנסת, שמש בית כנסת לא יכול להיות
מזכיר מפלגה.

זיקת חובה יש לה השלכה גם למעביד,

לא רק לעובד. יש לה השלכה לאינטרסים של המעסיק וזיקת חובה כללית,
עלולה לסבך את הנקודה הזאת.

למה, לגבי כל עובד דרוש אמון אישי!?

היו"ר ש. ארבלי:

מנהל עבודה, אני לא יכול לתת את
מי שאני רוצה.

ז. חן:

אז מנהלים תוציא מהכלל. קח למשל
משרד ממשלתי - פרט למנכ"ל, כל

היו"ר ש. ארבלי:

היחר עומדים במכרז.

גם במשרד ממשלתי יש משרות שהן
דורשות מיומנות אישית.

ז. חן:

מכרז לא הולך לפי תור.

ב. חקלאי:

האם שר יקבל עוזר שהוא שייך למפלגת
האופוזיציה? הוא לא יקבל אותו.

ז. חן:

יש הרבה כאלה: מנכ"ל, דובר, נהג ומזכירה אישית.

תוציא את כל המשרות הקשורות באופן
ישיר אל השר, זה נהג שלו, מזכירה

היו"ר ש. ארבלי:

שלו ועוזר שלו.

במשרדי הממשלה יש מחזור של
6000 עובדים לשנה. מחציתם זה

ז. חן:

על-פי מכרזים. על מכרזים יש חובת זיקה!?

ב. חקלאי:
אם תבחני את הפרובלמטיקה של
העסוקת אקדמאים, תווכחי לדעת שחלק
הארי צריך להיפטר ע"י חובת הזיקה הקיימת. חלק ניכר של אקדמאים שבאים
לדרוש עבודה, אין להם משלח יד ומקומם אינו בעבודה שדוידשת השכלה גבוהה.
חלק גדול של העולים החדשים גם ישראלים, פתרוןם בזיקת חובה קיימת.
גם אם תקבלי את חובת הזיקה, זה לא יפתור את הבעיה שאת רוצה לפתור
וזה יכניס הכבדה בתחום האינטימי האקדמאי. תקחי את הדוגמה של בחורה
אשר למדה פילוסופיה או ספרות. הפתרון שלה זה בזיקת חובה. חלק גדול
אמור למצוא את פתרונו בזיקת חובה, ואילו החלק האחר שאת רוצה לפתור
אותו, הפתרון באינפורמציה, במגע יותר פתוח, אבל חס וחלילה לא
בדרך של כפייה.

אם כן, האקדמאים שפונים אליכם,
אתם משלים אותם.

היו"ר ש. ארבלי:

ד. כוכבי:
למה? איך פועלת הלשכה לאקדמאים?
כל מי שפונה אליה, או מרכזי קליטה

יש בהם אקדמאים, לוקחים את קורות חייהם ומציצים את זה בין המעסיקים
הפוטנציאליים ומחכים לתשובה. יכולים לפנות לא עם אחד, פונים עם
רבים. יש כאלה שמשיבים על הפניה, יש כאלה שלא משיבים. על כן מבקרים
במקומות העבודה, נוצר מגע. יש מקומות שיש הדברות, יש מקומות שהדברות
קשה. כל מה שניתן לסדר, מסתדר. חלק מסתדר בסיוע של תקציב משרד הקליטה.
ישנם מקצועות שאי-אפשר לסדר אותם במקצועותיהם, כמו מדעי הרוח והחברה,
שאינן להם ביקוש. אילו רצו להסב את ההשכלה שרכשו למקצוע מבוקש ולא
לרצות להיות בתל-אביב או בחיפה, הם יכלו לקבל עבודה. אין כאן חשש
לאשליה. יש קשר בין הלשכה לאקדמאים והלשכה שפועלת תחת זיקת חובה
ומסתדרים באמצעות הביקוש שקיים בלשכות.

שירותי העסוקה יכול לעזור לאותו
איש בצורה יותר יעילה כאשר יש

היו"ר ש. ארבלי:

חובת זיקה. כאשר אין, אז אומרים: אנחנו עושים כמיטב יכולתנו.
זאת אומרת, אותו איש, אילו היה מחפש בכוחות עצמו, היה מוצא יותר מהר.
למה צריך האיש הזה כל כך הרבה להתרוצץ? במקום זה, תהיה כחובת אחת
שהוא ידע שהיא מטפלת בו נאמנה. מה יעשה איש שאין לו האינפורמציה הזאת?

הלשכה מחפשת בשבילו.

ד. כוכבי:

היו"ר ש. ארבלי:
אין לה כל האפשרויות, היא לא
יכולה לחייב מעביד לקבל איש
לעבודה, אפילו אם יש לה אינפורמציה. אני רוצה שחלק מאותם מקצועות
של אקדמאים שהם נפוצים היום וזה לא מחייב אמוץ אישי, שתהיה חובת זיקה.

איזה חלק?

י. ברק:

יציעו מה שנראה להם.

היו"ר ש. ארבלי:

משפטנים אפשר?

י. ברק:

למה לא.

היו"ר ש. ארבלי:

י. ברק:
יצטרכו לשלוח לפי תור. פה יש בעיה,
מצטיק שיזדקק למשפטן או מהנדס או רופא, הוא חייב לקבל אותו לפי תור.

י. ברק:

הוא יצטרך לקבל עו"ד לפי התור, הוא לא יוכל לבחור עו"ד שהוא רוצה. יש מקצועות שאי-אפשר לעשות את זה.

היו"ר ש. ארבלי:

אילו הוא היה בוחר את הטוב ביותר, פני הדברים היו נראים אחרת.

יש תקופת נסיון, הוא יכול להגיד שהאיש לא מתאים ולבקש אחר כמו שזה חל על מקצועות אחרים.

י. ברק:

את בטוחה שההסתדרות הרפואית תסכים לחובת זיקה?! הסתדרות עורכי-הדין

תסכים לחובת זיקה?! אגודת המהנדסים תסכים לחובת זיקה?! אלה מקצועות חופשיים.

יש שני ~~למנטים~~ בזיקת חובה: זה יכול להביא תועלת לציבור מסויים, אבל זאת הבעיה לציבור הזה. אם אני היום רוצה למצוא עבודה במקום מסוים, אני יכול ללכת לשם, להתעניין ולקבל עבודה. אותו ציבור שאת רוצה לעזור לו, האם בדקת אם הוא מעוניין בזה? אני לא בטוח שאותו ציבור מעוניין בזה. הוא מעוניין באפשרות של מציאת עבודה באופן חופשי.

היו"ר ש. ארבלי:

מדוע אתה מגביל את "אלקו" למשל בקבלת מסגרים וטכנאים?!

אני הצעתי את ההצעה הזאת, אני אבקש שינסחו אותה.

י. אליאסוף:

השיטה של חוק שירות התעסוקה היא שבעצם הזיקה חלה לא על בעלי

השכלה מסויימת, אלא היא חלה על ענפי עבודה, מקצועות ועבודות. למשל, בתוספת לחוק כתוב: כל עובד בענף בניה הנדסית. אין פירושו של דבר שמהנדס חייב בחובת זיקה. בסעיף קטן ב' נאמר שזה לא חל על מי שנדרשת ממנו השכלה גבוהה, נדרשת ממנו השכלה גבוהה. כאן רוצים לומר, גם אם נדרשת השכלה גבוהה, נדרשת חובת זיקה באותם ענפים שנדרשת חובת זיקה, והכוונה היא, כנסיון, לא לומר כולם. השאלה היא איך להבחין בזה. בעלי השכלה גבוהה, נאמר מהנדסים, באיזה תחום? על איזה מהנדסים תחול חובת זיקה? על איזה בעלי השכלה גבוהה תחול חובת זיקה, על איזה לא תחול? זאת נקודה קשה להבחנה ולפירוש. אולי במסגרת זאת אפשר לחשוב על זה. אם רוצים לפתוח דלת, אז קצת. השאלה איך פותחים קצת. אי-אפשר לפתוח חצי או רבע. אם קנה המידה הוא השכלה גבוהה, אי-אפשר להגיד השכלה של מהנדס קטן או גדול או בעל ותק. הגבול הוא לא כל כך פשוט. אם לפתוח את הדלת לגבי כל בעלי ההשכלה הגבוהה, זאת השלכה פוליטית שיש לה משמעות רחבה. אבל לפתוח רק לגבי דרגים נמוכים או חלק מהם, אני חושב שיהיה קשה להגדיר את זה.

א. לבנבראון:

אפשר למצוא כל מיני צורות. אפשר לומר בתפקידים מיוחדים, לא.

אם מקבלים את העקרון, אין בעיה למצוא פתח איך לשחרר חלקים מסוימים.

י. אליאסוף:

האם אפשר לעשות רשימת תפקידים של מהנדסים בענף ההנדסה?

י. ברק:

אנחנו נשקול אם הולכים לזה.

י. אליאסוף:

אני שואל, באופן טכני האם ניתן לעשות את זה?

זה לא ניתן. אי-אפשר לקבוע קריטריונים.

י. ברק:

יש מי שיש לו שני חארים. תאמר, מי שיש לו תואר ראשון, תחול

היו"ר ש. ארבלי:

עליו ~~החובה~~ זיקה. אני רוצה ששירות התעסוקה יהיה ממונה על כל אותם מקורות תעסוקה במשק גם כדי שיוכל לווסת את כח האדם.

יש אספקט אחר. כאשר מדובר בתעודה של מקצוע כמו מסגר או

מר גוברמן:

חשמלאי, אז כל האנשים שיש להם אותה תעודה, הם ממלאים אחר סטנדרט מסויים של מקצוע ואזי השאלה אם עובד זה או אחר לא משנה, השאלה מה הרמה המקצועית. זה שיש לו תעודה ויש לו השכלה גבוהה, זה לא בטוח שהוא יכול להכנס לכל המשרות, זה ענין שצריך לבדוק את האדם לכל פרטיו ואישיותו.

אדם מופיע בפני ועדת קבלה ומעסיק רשאי להגיד שהוא לא מתאים.

היו"ר ש. ארבלי:

מפני שיש רצון, במשרות ציבוריות, לקבל לאותה משרה, לאו דווקא

מר גוברמן:

אדם שנזקק לעבודה. יכולים להביא לאותה משרה אנשים שמועסקים במשרות אחרות ורוצים שיתמודדו עם המשרה. יש רצון מכוון לקבל לעבודה את האיש הטוב ביותר, לאו דווקא באמצעות לשכת העבודה, אז יכולים לקבל את השירות הטוב שניתן לקבל במשק.

לא תמיד מקבלים את האיש הטוב ביותר.

היו"ר ש. ארבלי:

הטובים שמופיעים.

מר גוברמן:

אנחנו לא מצליחים לשכנע אחד את השני היום. נעבור לסעיף הבא.

היו"ר ש. ארבלי:

"7. במקום סעיף 37 לחוק העיקרי יבוא: "הודעה על פיטורים -

מר כפלאווי:

מעביד המוסד הודעת פיטורים לעשרה עובדים או יותר בעת ובעונה אחת חייב למסור באותו זמן הודעה על הפיטורים ללשכת שירות התעסוקה המוסמכת; לענין חוק זה יראו מסירת הודעת פיטורים לנציגות עובדים כמסירה לעובד שאותו היא מייצגת."

היום סעיף 37 מדבר על חובה להודיע

על גמר עבודתו של עובד רק אם הוא חייב בזיקה וההודעה תימסר חוץ עשרה ימים לאחר גמר העבודה. אנחנו חושבים שהודעת הפיטורים צריכה להיות לגבי כל עבודה ולגבי עשרה עובדים ויותר.

היחה הצעה עשרה עובדים בתוך חודש.

ד. כוכבי:

מה שפה כחוב, כתוב. אנחנו אז חשבנו שחובת ההודעה צריכה להמסר

היו"ר ש. ארבלי:

בעת ובעונה אחת לעובד, לנציג העובדים ולשירות התעסוקה. אותם עובדים שמקבלים הודעה מוקדמת אותה הודעה צריכה להמסר לשירות התעסוקה. אבל התעוררה שאלה לגבי אותה רשימה המפורסמת והחלוקה על הקיר שהיא רשימה לא סופית, ועד העובדים מתדיין וחלים בה שינויים. לגבי אלה שנשארים, חובת ההודעה נשארת בעינה. לגבי אלה שנכנסים חדשים, חלה חובת הודעה מאותו יום שהודיעו להם שהם מפוטרם. אמרנו בוועדה, קודם כל התקופה

היו"ר ש. ארבלי:

של שבועיים אינה מספיקה לשירות התעסוקה כדי להעריך. היא יכולה להיות טובה כאשר אין חוסר עבודה גדול. אנחנו סברנו שצריכות להיות שתי הודעות: הודעה אחת כאשר המעביד מתכוון לפטר. הסתבר שבגרמניה מעביד חייב להודיע שלושה חדשים מראש על כוונתו לפטר. אח"כ שולחים את הרשימה השמית לשירות התעסוקה. כאשר השיגת מקבל את ההודעה הראשונה, הוא יודע שיש סכנה של פיטורים במקום מסויים. אח"כ לגבי הרשימה השמית, הוא יודע אם אלה אנשים מבוגרים, מקצועותיהם וכו'. ובהתאם לכך הוא נערך לגבי השמתם לעבודה. המטרה היא לתת אפשרות לשירות התעסוקה להיערך בעוד מועד לקראת הצפוי באותו מקום עבודה.

היה מי שסבר שזה קצת מכביד. אני חושבת שבשבועיים, כמשתמע לגבי יומיים, אינם מספיקים.

חשבנו ללכת בכוון זה שתהיה הודעה אשר נותנת את מספר המפוטרים וההודעה השניה תהיה הרשימה השמית. אמרתם לכם לחשוב, לשקול ולהביא הצעה. האם יש לכם הצעה?

י. אליאסוף: מה שמעניין את הלשכה זה עצם הפיטורים של עשרה עובדים ובשלב מוקדם גם השמות?

ד. כוכבי: כמה שיותר מוקדם נקבל את רשימת העובדים המפוטרים על פרטיהם, זה יקל על ההתארגנות שלנו. מה שהסביר בישיבה קודמת נציג לשכת התאומים, שאם תהיה הודעה בשני שלבים אפשר לקבל את זה.

היו"ר ש. ארבלי: על כוונה לפטר יודיע קודם. את הרשימה השמית יעביר באותו רגע שהרשימה סופית ומוסכמת על נציגי העובדים.

ב. חקלאי: נציג לשכת התיאום אמר, שהרשימה השמית יכולה להתקבל יום לפני הפיטורים. על ההיקף הוא אומר שאין בעיה. המרוץ מתחיל כאשר הוא מודיע לאנשים בכפוף לדיונים עם נציגות העובדים.

היו"ר ש. ארבלי: לכן אני בעד שתי הודעות.

ב. חקלאי: אם כך לא נוכל לטפל באנשים.

היו"ר ש. ארבלי: כאשר איש שירות התעסוקה ידע שיש פיטורים במפעל "עלית", הוא יבקר במפעל ויחחיל לחפש לאנשים עבודה באותו תפקיד. הוא יכול לדעת מה מסתמן שם. את הרשימה השמית הוא יוכל לקבל ברגע שזה יסוכם בין נציגות העובדים והמעביד.

ב. חקלאי: מתוך נסיון אני אומר שבזמן הויכוח במפעל, עובד שירות התעסוקה לא יכנס לשם.

היו"ר ש. ארבלי: בוודאי שהוא מתעניין, זה תפקידו. דווקא באותם מקומות עבודה שהם רגישים ויודעים שהולכת להיות סכנת פיטורים, הוא מתעניין יום יום.

ד. כוכבי: הרשימה האורגינלית משתנה, אבל היא לא מתהפכת.

א. לבנבראון:

אם יש מספר אנשים ויודעים בערך
מה מקצועותיהם, מה חשוב מה

שמותיהם?

ד. כוכבי:

אני אומר לחברי חקלאי, שהרשימה
משתנה. אבל עצם הידיעה על פיטורים
בעוד מועד, היא חשובה מאד גם אם היא לא עוזרת באופן הכי יעיל.

מר גוברמן:

הקושי איך לקבוע את ההודעה של
של המעביד ללשכת העבודה. אם
חותנה זכותו של המעביד לפטר את העובדים ע"י קתן הודעה מוקדמת לשירות
התעסוקה, זו פגיעה.

ד. כוכבי:

ההודעה לא ניתנת לפני שהיא ניתנת
לנציגות העובדים.

מר גוברמן:

כאן יש הצעה להקדים.

י. ברק:

לא להקדים, אלא לתת עוד הודעה.

היו"ר ש. ארבלי:

מעביד שרוצה לפטר יודיע לוועד
העובדים: אני רוצה לפטר כך וכך
עובדים. באותו רגע גם שירות התעסוקה יודע את זה. איש שירות התעסוקה
עומד על המשמר. ברגע שיש רשימה, יש רשימה ראשונה, שניה ושלישית, כי
כאן לא הרשימה חשובה. איש שירות התעסוקה יכול לראות את הרשימה שתלויה
שם.

י. אליאסוף:

אולי אפשר לראות את המטרות ולפי
זה לכוון את האמצעים. המטרה היא,
ברגע שיש החלטה לפטר עשרה עובדים לפחות שלשכת העבודה תדע. בשלב ראשון
זה לא מעניין אם זה אברהם או יצחק. ההודעה על עצם הפיטורים יותר חשובה.

מר גוברמן:

אבל ההודעה הראשונה אין לה מעמד
לא בהסכמי העבודה ולא במציאות.

י. אליאסוף:

מדברים על הלשכה. הלשכה תקבל הודעה
שעומדים לפטר מספר מסוים של

עובדים.

מר גוברמן:

זה חידוש מעניין מאד.

י. אליאסוף:

מה שמעניין את הלשכה בתחילה שיש כוונה
לפטר מספר מסוים של עובדים ואחרי

זה מי העובדים. אנחנו יודעים שלא תמיד המפעל יודע מי העובדים
המפוטרים. שמא אפשר לעשות, שההודעה תימסר ללשכה על עצם הפיטורים
ואחרי שבועיים הלשכה תקבל את הרשימה השמית של המפוטרים. את ההודעה
שבצידה תהיה אחריות פלילית, זה על הפיטורים עצמם. ברגע שנמסרה הודעה,
בכל שלב הלשכה יכולה לדרוש את שמות המפוטרים.

ד. כוכבי:

זאת אומרת הוא יהיה חייב להענות
לפניה של הלשכה לאחר חובת ההודעה

הראשונה של המעביד.

ב. חקלאי:

אם יש אקט של שליחת אדם ומפטרים
אותו, אנחנו רוצים לדעת ברגע שהאקט

הזה מתבצע.

י. אליאסוף:

אני רוצה אפילו לפני זה. ברגע שהוא מודיע על פיטורים, לא על מפורטים, אז הוא צריך להודיע ללשכה. את השאר, הלשכה תשאל אותו מי המפוטר בכל יום ובכל רגע ולא צריך לנות זמנים. זה לא צריך להיות בהכרח צמוד להודעה מוקדמת. ברגע שהסנקציה פלילית ואתה רוצה לפטר עשרה אנשים, אני מודיע לך שאתה צריך להודיע חודש מראש. אפשר להגיד שבועיים, אבל הרעיון הוא שאת ההודעה נותנים על פיטורים ואת ההודעה של המפורטים הלשכה צריכה לקבל בכל רגע ובכל שלב.

ב. חקלאי:

ברגע שסוכם עם ועד העובדים אני מקבל את זה.

מר גוברמן:

אי-אפשר להטיל על מעביד חובת הודעה איזושהי על כוונות או על הרהורים שיש לו בלב. אפשר להטיל חובה רק על אקט משפטי מעשי.

היו"ר ש. ארבלי:

אין לו תכניות עבודה, הוא לא יודע מה שהוא רוצה לעשות בעוד חודש!?

מר גוברמן:

כל זמן שלא נוצר אקט משפטי, אי-אפשר לחייב אותו.

היו"ר ש. ארבלי:

חברר איך זה נעשה בגרמניה.

ב. חקלאי:

ברגע שיש סיכום על פיטורים וזה מוסכם על דעת הכל, אין יודיע ללשכה. יתכן שהסכמי העבודה יתרגלו לדבר הזה. אני מסכים שיוודיעו לנו ברגע שמסכמים עם שני הגורמים המייצגים.

י. ברק:

ההצעה שלנו התייחסה לשני סוגי מקרים. מקרה אחד, שהמעסיק שולח הודעת פיטורים לעובדים, הוא לא שואל את הוועד, לא בכל מקום יש ועד. אז אמרנו: אתה מחליט לפטר, תשלח הודעה. ~~על זה אני מביין~~ אין ויכוח. אם המעביד שולח הודעת פיטורים ~~ולא~~ לא שאלה שנמצאת במ"מ עם ועד העובדים, הוא צריך להודיע ללשכה העבודה. יש שתי שאלות, שאלה ראשונה, על איזה פלטורים ~~לחודש~~ ~~בצורה שלב~~ להודיע; ושאלה שנייה, מתי להודיע.

אנחנו לא נתנו את דעתנו לנקודה באופן מדויק. לנו היה ברור שיש הודעה מוקדמת על פיטורים לפי הסכמי העבודה ואמרנו שיש רגע מסוים שהמעסיק חייב להודיע, באותו רגע יודיע לנו. אנחנו יודעים שבחלק גדול של המשק זה נע בין שבועיים לחודש. כאשר מוסרים את ההודעה הזאת, זאת הודעה סופית.

היו"ר ש. ארבלי:

לא תמיד.

י. ברק:

הודעת פיטורים שמוסרים לאדם מסוים ואומרים לו: אתה מפוטר - זאת הודעה סופית. יש הודעה מוקדמת, זה במקרים שהמעסיק בא לוועד העובדים ואומר; אני רוצה לפטר כך וכך עובדים, זאת עדיין לא הודעה סופית. אח"כ הוא שולח הודעת פיטורים.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו רוצים לתת ביטוי לשני השלבים האלה.

י. ברק:

ההצעה שלנו היא לתת ביטוי לשלב האחרון, מתוך הנחה שהשלב האחרון

נותן זמן לפחות של שבועיים.

היו"ר ש. ארבלי:

מסתבר שלא.

י. ברק:

אנחנו חשבנו שהודעה שמעסיק חייב מכח ההסכם הקיבוצי, שזאת בעצם הודעה חוקית שהוא חייב לתת, אז הפרט הבודד חייב לקבל הודעה מוקדמת של שבועיים. לא מעניין מה שהוועד עשה, הוא צריך לקבל הודעה מוקדמת של שבועיים. באותו רגע שהוא מקבל הודעה, אנחנו רוצים לקבל את ההודעה.

יכול להיות מצב שבו מעסיק מודיע חודשיים קודם או שלושה חדשים ומנהל מו"מ עם ועד העובדים. אנחנו לא רצינו להכנס לענין זה. מה קורה כאן? פה זאת עבירה פלילית. אם אומרים למשל שלמהנדס חייב לתת הודעה פיטורים חודש לפני הפיטורים. אם הוא פיטר ולא נתן הודעה כזאת בכלל, זאת עבירה פלילית. ואם נתן שבועיים או שלושה שבועות מראש, זאת עבירה פלילית. זאת אומרת, מעביד לא יוכל לפטר לפני שעבר החודש הזה.

אם הכוונה שהוא יתן הודעה מוקדמת כאשר הוא פונה לוועד העובדים למו"מ ראשוני, בזה שירות התעסוקה לא מעוניין.

היו"ר ש. ארבלי:

יש ערך להודעה הזאת.

י. ברק:

אם נניח נכתוב: כאשר מודיע לוועד העובדים הוא צריך להודיע לשירות התעסוקה, בלי לנקוב בזמן, את זה אפשר לשקול.

ד. כוכבי:

למעשה, דרושה לשירות התעסוקה רשימת האנשים שאותם מפטרם. אבל חשוב גם לדעת שבאותו מפעל עומדים לפטר מספר מסויים של אנשים.

י. ברק:

השאלה היא מתי הוא צריך לדעת.

ד. כוכבי:

כל כמה שאפשר יוחר מוקדם.

היו"ר ש. ארבלי:

למשל עכשו עומדים לפטר עובדים ב-2-3 מקומות עבודה באשקלון. שירות התעסוקה עושה לעצמו העדכת מצב ומתחילה פעילות במסגרתו בעוד מועד. אח"כ, נניח בעוד שבועיים, באה הרשימה השמית. לשירות התעסוקה יש הכנה לענין הזה, הסתחילן לחפש מקומות עבודה אלטרנטיביים. אל תקחו את המצב היום כקנה מידה. תקחו את המצב של חוסר תעסוקה.

י. ברק:

"כאשר הודיע לוועד העובדים" זה יכול לבוא, בלי לקבוע תאריך?

י. אליאסוף:

היינו מודעים לזה באיזו מידה משפיעה הודעה מוקדמת. לכן חשבתי בהצעה שלי, אולי לא הסברתי אותה טוב, שצריך לנתק את החובה לפי סעיף 27 ממערכת של הודעה מוקדמת לעובדים. פירוש הדבר, הודעה ללשכת העבודה לא צריכה להיות על פיטורים לעובדים, אלא על עצם התכנית לעשות פיטורים במפעל.

י. ברק:

מתי יודיעו?

י. אליאסוף:
אם מאמצים את הרעיון הזה, שההודעה לא צריכה להיות לגבי פלוני אלמוני, אלא לעצם המטרה, אז התקופה לא מוכרחה להיות תמיד צמודה להודעה המוקדמת.

ב. חקלאי:
אנחנו רוצים לדעת את הגיל, המקצוע ואת הבעיות.

י. אליאסוף:
על זה השבתי, ברגע שהמעביד מודיע על כוונתו לפטר, לשכת העבודה תתעניין בשמות ובכל הפרטים.

מר גוברמן:
לפי מצב משפטי היום, מעביד רשאי לפטר עובד על-פי הסכם עבודה קיים ע"י מתן הודעה מוקדמת של שבועיים. אם קובעים שחובה להודיע חודש לפני הפיטורים, ע"י כך פוגעים בזכות קיימת של מעביד בהתאם להסכם העבודה.

היו"ר ש. ארבל:
נסיים בזה היום. ב-16 לחודש דצמבר נשמע את ההסתדרות, ולאחר מכן נגמור את הקריאה הראשונה של החוק. אני בדעה שיש להזמין לצורך ענין זה שני מזכירי מועצות פועלים ושני נציגי ועדי עובדים משני מקומות עבודה.

בישיבה הקודמת העליתי עוד בצעונה בקשר ללשכות עבודה לנוער וצריך להתייחס אליהן. תודה רבה, ישיבה זו נעולה.

הישיבה ננעלה בשעה 16.15