

פרוטוקול מס' 410

מישיבת ועדת העבודה
מיום ה', כ"ד בכסלו תשל"ז - 16.12.1976, שעה 10.00

נ כ ח ו :

חברי הוועדה:

ש. ארבל - אלמוזלינו - היו"ר
ל. דיציאן
ה. זיידל
ח. שמעוני

מוזמנים:

י. כפלאוי - משרד העבודה
י. ברק - משרד העבודה
ד. כוכבי - משרד העבודה
ב. חקלאי - משרד העבודה
נ. בר-חנה - משרד האוצר
ת. פנחסוביץ - משרד המשפטים
ס. אביטל - משרד הבטחון
י. נחמן - הועד הפועל של ההסתדרות
צ. נתנזון - הועד הפועל של ההסתדרות
י. יעקבי - הועד הפועל של ההסתדרות
י. שובלי - הועד הפועל של ההסתדרות
י. אליאסוף - יועץ משפטי של הוועדה

י. נוריאל מזכיר הוועדה:

א. עצמון רשמה:

- סדר היום: (1) המשך הדיון בחוק שירות החעסוקה (תיקון מס' 4) ותיקון מס' 3, תשל"ו-1976.
(2) חוק חיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7) תשל"ו-1976.
(3) חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12) תשל"ז-1976.

אני פותחת את הישיבה.

היו"ר ש. ארבל:

אני מקדמת בברכה את האורחים שלנו. היום הזמנו את נציגי ההסתדרות כדי לשמוע את דעתם בכמה הצעות: (1) חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12) תשל"ז-1976; (2) חוק שירות התעסוקה, הצעה של הה"כ יודין; (3) חוק חיליים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7) תשל"ו-1976.

לפני שנשמע את נציגי ההסתדרות יש

הצעה לחה"כ דיציאן:

ל. דיציאן: לפני שלושה שבועות בערך בקשנו ממשרד העבודה, בעיקר מאנשי לשכת התעסוקה, למסור לוועדה פרטים מדויקים על מצב התעסוקה בארץ. קבלנו תשובה שהחומר לא מוכן. הופתעתי - ואני אומר את זה בהתמרמרות רבה - לשמוע את הדבר הזה מתפרסם באמצעי התקשורת עם מספרים מדויקים בתור הודעות רשמיות של לשכת שירות התעסוקה. זה עלבון לחברי הוועדה שהם צריכים לשמוע את האינפורמציה דרך אמצעי התקשורת. מה גם שהאינפורמציה שנמסרה באמצעי התקשורת איננה מדויקת ואיננה שלמה לגבי איזה אזורים, איזה מקצועות ובכמה זה גדל? - נאמר שזו הגדלה לגבי קיצבאות אבטלה ב-120% לעומת השנה שעברה ומספר הבלתי מועסקים גדל לפי 33%. אלו דברים רציניים ביותר ומדאיגים ביותר, כאשר חברי וועדה מבקשים אינפורמציה לא תכן שהם יקבלו אותה דרך הטלביזיה והרדיו.

ב. חקלאי: אם הכוונה לגבי ההודעה שנאמרה על 47% בלתי מועסקים אלו נתונים שלא נמצאים אצלנו. זה מוצר לוואי של סקרי כח-אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מדי שלושה חודשים שמהווים מדידה שלהם שאינה בנויה לפי עקרונות המדידה של שירות התעסוקה. אם הדברים מוסבים לזה הכתובת אינה שירות התעסוקה.

לשכת שירות התעסוקה אוגרת את הנתונים שלשכות העבודה. יש לנו ספירה של אדם אדם עם הגיל שלו והמקצוע שלו. כנגד זה יש לנו ספירה של הזמנות מעבידים. הנתונים שלנו עוברים תהליך של עבוד ממוכן שנשלם בערך ב-20 לחודש. הנתונים נאספו ממש בימים אלה. יש לנו חומרים גלמיים שבהם עשיתי שימוש היום בבוקר ברדיו והם מצביעים על ב-5,800 הזמנות של מעבידים לעובדים שהיו בנובמבר מעל מה שיכולנו לספק. מסתבר שבנובמבר נתנו אישורים לדמי אבטלה ל-1000 אנשים במדינת ישראל לעומת כ-600 בחקופה הזאת. מתוך ה-1033 54% הם דורשי עבודה אקדמאים. משבר האקדמאים הוא משבר מתמשך מדי שנים. מה שאנחנו מרגישים בחודשים האחרונים שעודף הביקוש על ההיצע הולך ומצטמצם. גוון התעסוקה פוחת במקצת, אנשים נקלעים יותר למשבר בקשר למציאת מקום עבודה. יש קשיים ללא ספק אבל מצב האבטלה הוא מאיתנו והוא עודף הביקוש מדברים בעד עצמם.

היו"ר ש. ארבל: בשבוע שעבר, כאשר הה"כ דיציאן העלה את השאלה, היה מר כוכבי נוכח בישיבה. בקשנו ממנו להמציא נתונים בנושא של היצע וביקוש. אני מבקשת משירות התעסוקה שימציא לנו את הנתונים בימים הקרובים.

ב. חקלאי:
 הפעם הנתונים היו של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מה שבקשתם צאחנו אלו לא היו נתונים טריים ורק אתמול קבלנו אותם.

ה. זיידל:
 יש מספרים אחרים ללשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולכם מספרים אחרים. מבחינת הנתונים הפורמליים פתאום מסתבר שהם לא מדויקים - יש פה סתירה.

ד. כוכבי:
 אין כל סתירה, אלו שני מדדים שונים. המדד של הל.מ.ס. מבוסס על מדגם של 2,000 בוקדים ומזה הם מסיקים את המסקנות. את המדגם שלהם הם מכפילים כדי להגיע לסך הכל כח העבודה. מי שמודיע שהוא מועסק הוא מועסק. מי שמודיע שהוא מחפש עבודה בשירות התעסוקה, או בעצמו, או שהוא כלל לא חיפש עבודה אבל מודיע שהוא חיפש עבודה - את האנשים האלה אי אפשר לזהות. אלה מספרים שלא ניתן לזהות. בעבר היה 3.2 בלתי מועסקים מסך הכל כח- העבודה זה היה 32,000 וזה מגיע ל-4%. אם כח העבודה הוא 1,060,000 זה נותן את המספר הריתמטי של 47,000. לעומת זאת מי שבא לשירות התעסוקה יודעים את שמו, כתובתו וצילון, התמחותו, עומק האבטלה שלו - את כל הפרטים האלה אנחנו יודעים.

הממוצע היומי שאנחנו משתמשים בו הוא סך הכל ההתרשמות באותו חודש מתגלית ל-25 ימי עבודה בכח. התוצאה נותנת לנו את הממוצע. ההשוואה הסטטיסטית נותנת לנו את האינדיקציה. כך שאין כל סתירה בין שני הדברים האלה. גם כאשר היה מחסור ב-10,000 איש כדי לספק את ההזמנות גם אז היו 32,000 בלתי מועסקים עפ"י סקרים אלה.

היו"ר ש. ארבל:
 כאשר תמציאו לנו את הנתונים תתנו לנו את ההסבר.

חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12) תשל"ז-1976

חוק הגנת השכר תיקון מס' 12 שמתייחס להלנת פיצויי פיטורין. נשמע עתה את מר נתנזון בנושא זה.

צ. נתנזון:
 אני מבקש להביע הערכה על ההיענות החיובית ביוזמת ההסתדרות למנוע הלנת פיצויי פיטורין. אבל אני חולק על נסוח החוק כפי שהוגש ע"י משרד העבודה.

באופן עקרוני נתקבלה התביעה שלנו למנוע מצב שיביא להלנת פיצויי פיטורין שזו תופעה מצוייה מאד במשק וגרמה להרבה בעיות. בהצעה שהוגשה ע"י ההסתדרות לתיקון המצב הקיים בקשנו להכניס את זה בחוק פיצויי פיטורין. אינני יודע למה הכניסו את זה בחוק הגנת השכר. הצעתנו היא החובה לשלם את פיצויי הפיטורין עם פטורי העובד. מצב הפטורין הוא מן הקשים ביותר. במפעל מתנהלים דיונים מרים בין נציגות העובדים לבין המפעל כדי למנוע זאת. אבל כאשר מגיעים להסכמה לגבי פטורי עובד או קבוצת עובדים ענין תשלום פיצויי פיטורין הוא המוצא היחיד שמאפשר את ביצוע הפיטורין.

צ. נתנוז:

מכיון שהחוק לא קבע כך יש תופעות שונות. יש מפעלים שמשלמים את הפיצויים עם פטורי העובד. יש מפעלים שמשלמים אותם באיחור של 2-3 חודשים. יש מי שמנצל את זה לרעה ומשלמים את הפיצויים באיחור של חודשים רבים ולפעמים בתשלומים.

לכן אני מדגיש את העובדה שהפנייה שלנו ליזום את התיקון בחוק מחבססת על הנסיון של מועצות הפועלים והאיגודים המקצועיים של ועדי העובדים. חשבנו שאם משרד העבודה קיבל בעקרון את העמדה של ההסתדרות שבקשה את התיקון הזה, תהיה היענות להצעה שלנו.

בחוק המוצע נקבע שיסולמו פיצויי

פיטורין לאחר תקופה של 3 חודשים. ואם לא שולמו כעבור 3 חודשים יופעלו עונשי הרחעה של 4% לחודש, כלומר 48% לשנה. אני מבקש להגיד שהניסוח הזה יכביד על המצב הקיים. אם כתוב שאפשר לשלם את הפיצויים כעבור 3 חודשים, ישלמו כעבור 3 חודשים ולא מיד. שלושה חודשי תשלום בתקופה של רגיעה במשק זו בעיה אחרת מאשר שלושה חודשים בתקופה של אינפלציה. לכן אנחנו מציעים שייקבע כך: פיצויי הפיטורין ישולמו עם פטורי העובד והתשלום יהיה - כפי שמקובל לגבי השכר - עד ה-16 של אותו חודש. יש תקופה של הודעה מוקדמת שהיא בין שבועיים עד חודש והסיפור שלא יכולים להכין את החשבון הוא לא נכון. אם לא שילם המעביד במועד הוא ישלם פיצוי בגובה של 4% לחודשיים הראשונים לכל חודש ו-6% מהחודש השלישי והלאה.

למה אנחנו חושבים שיש להבחין בין

הרחעה של חודשיים ולגבי שאר החודשים? - ההרחעה של חודשיים היא שונה מאשר ההרחעה לגבי הלנה ממושכת. הריבית שמתיעה היום צריכה להיות צמודה לריבית המקובלת במשק המקובלת במשק היא בסביבות 4%. לכן בקשנו להגיד 6% כעונש סביר.

אני מבקש להדגיש היו גם היענות של חבריים

שאמרו שהעונשים צריכים להיות כפי שמקובלים לגבי הלנת שכר, אני מבקש להגיד שאם ההצעה הזאת תתקבל כאן אז ההצעה הזאת היתה גם אצלנו. אנחנו רק התייחסנו לנושא הזה מתוך ידיעת הקושי הקיים היום. במציאות היום-יומית היא כל כך חמורה - כאשר נקבע שאם לא משלמים פיצויי פיטורין אפשר להגיש תביעה משפטית, עד שזה מגיע לביית המשפט ולאחר מכן נקבע 22% לשנה, אין לזה שום ערך במציאות של היום.

אני רוצה להגיד שהנקודה המכרעת שעומדת

לדיון בוועדת העבודה היא בהתייחסותה למחלוקת שיש בינינו לבין משרד העבודה. אנחנו אומרים פיצויים עם פטורי העובד - זה טוב לעובד וטוב למפעל. משרד העבודה אומר 3 חודשים. שיעור הפיצוי הוא כזה שבשיקול שלנו התחשבנו במשק אבל צריך לקבוע פיצוי כזה שיגרום להרחעה.

י. נחמן:

אני רוצה להעלות את הבעיה של הקשר בין

פנסיה לבין פיצויים. יש קרנות שהפיצויים שם מהווים חלק מהפנסיה והמעבידים קבלו צוים בתוקף להסכם הקיבוצי כאשר לעובד יש פנסיה מקיפה הוא איננו ממהר להוציא את הכספים מהקרן. הוא מקבל בשביל זה תמורה. לא הייתי רוצה שיווצר מצב שהקרן לא יודעת אם הוא עזב את מקום העבודה או שהעובד רוצה לשמור על זכויותיו. שלא יווצר מצב שהקרן תחוייב בפיצויי הלנה כאשר היא איננה יודעת על העניין. הדבר לא מוצא כאן את ביטויו ועלול להיווצר מצב שהקרן תחוייב בפיצויי הלנה. הייתי רוצה שיקחו את זה בחשבון שהאחריות על הקרן חלה מרגע שהיא קבלה הודעה. אני מוכנה להגיש נסוח לוועדה בענין זה.

ח. שמעוני:

אולי תציעו שיקנסו את העובד על זה שהוא לא פנה. אני בכלל לא מבין את ההצעה שלך. את ההסדרים בין המעביד והקופה תעשו איך שאתם רוצים אבל אל תטילו את האחריות על העובד.

י. ברק:

עד כמה שזכור לי הקרנות לא משלמות מיד את הפיצויים.

ה. זיידל:

תוך תקופה של שלושה חודשים עד חצי שנה.

י. נחמן:

את התגמולים מותר לשלם תוך חצי שנה. אבל אין הוראה מיוחדת שמדברת על ביטוח כזה שהפיצויים משמשים יסוד למימון וההסתדרות ניסתה לשכנע את העובדים לא להוציא את הכספים מהקרן. לפעמים השכנוע מצליח ולפעמים לא. לגבי פיצויי פיטורין החובה היא מיד עד 6 חודשים.

היו"ר ש. ארבלי:

השאלה היתה אם בתקנות הקרן קיימת ההגבלה של 6 חודשים שהעובד לא יכול להוציא את הבספ לנגבי פיצויי פיטורין, התשובה היא לא.

י. נחמן:

יש להבחין בין תקרנות קרן הפנסיה ששם אמנם כתוב ענין של חצי שנה ואין אבחנה בין פיצויים לתגמולים. אבל זה לא מספיק כי החזרת הכספים נעשים לפי כללים אחרים. רשות החסכון לפי תקנות מס ההכנסה תגמולים אין להחזיר אלא לאחר חצי שנה ופיצויים צריך לתת מיד.

ל. דיציאן:

כאן כתוב שעם פיטוריו של העובד מגיעים לו פיצויי פיטורין. ברוב המקרים הפיטורין הם לא של יחידים אלא של קבוצת עובדים ואז המו"ל על פיצויי פיטורין לגביהם מתמשך תקופה ארוכה. השאלה שמחצורת כל עוד שלא קבעו סופית את פיצויי הפיטורין לא יכול להיות מצב שהאיש היה חייב בריבית או בפיצויי הלנה.

צ. נתנזון:

בענין זה יש סעיף 20(ד) שאומר: נקבעה לעובד זכות לפיצויי פיטורין על פי הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או הסכם אחר שנעשו אחרי פרישת העובד ממקום עבודתו, יהא העובד זכאי לפיצוי אם לא שולמו פיצויי הפיטורין או חלק מהם תוך שלושה חדשים מיום שנקבעה הזכות כאמור או תקופה אחרת שנקבעה באותו הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או הסכם אחר.

י. יעקבי:

אותו סעיף שקיים בחוק הגנת השכר בדבר גובה השכר המגיע, אותו הדבר תפעילו כאן. כלומר, כל עוד אין הסכם על פיצויי פיטורין זה לא פועל.

ל. דיציאן:

החוק קובע בשביל עובד יומי 12 יום ובשביל עובד בשכר חודש לשנה - זה קבוע כאילו בחוק. אבל לא שמעתי בשנים האחרונות על מקרה אחד שעובד או הסתדרות ועדי העובדים הסתפקו בסכום הזה. כאן צריך להיות איזה שהוא הסדר.

י. ברק:
אני חושב שנציגי ההסתדרות נכנסו לטעוח
באמרם שהחוק הזה אומר, כאילו, יש לשלם
את פיצויי הפיטורים כעבור 3 חודשים - זה לא מדויק.

י. יעקבי:
זו התוצאה אם ינציחו את המצב.

צ. נחנזון:
לא קיים איסור עפ"י החוק ומדוע ישלמו
מיד?

י. יעקבי:
מדוע מעביד ישלם מיד כאשר יש לו אפשרות
לשלם זאת כעבור 3 חודשים - אין כאן
שום סנקציה.

י. ברק:
זה לא מדויק שאין שום סנקציה. אני
מדבר על עובדות ולא על הערכה. החוק
הזה לא קובע שיש לשלם פיצויים כעבור 3 חודשים אלא כעבור שלושה חודשים
יש פיצויי הלנה. בנוסף לכך, לפי החוק, הריבית יש לשלם מהיום הראשון.
זה כתוב בסעיף 3(ו) - זה לפי פסיקה של בית המשפט והריבית 2% לחודש

י. יעקבי:
אבל זה לא אוטומטי.

ל. דיציאן:
אולי תואילו להשיב על שאלתי. לפי דעתי
סעיף (ד) לא עונה על השאלה בצורה
ברורה.

י. ברק:
סעיף (ג) עונה על שאלתך.

היו"ר ש. ארבל:
השאלה אם מיום הפסקת העבודה תחול
ההודעה על 16 יום? - או אם יש ויכוח
על גובה הפיצויים ויש התדיינות ויכולים לגמור את המו"מ אחרי שהוא כבר
גמר לעבוד. השאלה מתי תחול ההודעה שההסתדרות מתכוונת לה?

י. ברק:
לגבי זה אין ויכוח בינינו לבין
ההסתדרות מתי זה מתחיל. לגבי מסירת
תאריך הפיטורים זה יהיה תאריך הפיטורים. אחר כך יש תאריך שבו נפסקו
יחסי עובד ומעביד. אז המרוץ של הזמן, לפי ההצעה שלנו, מתחיל מיום שנפסקו
יחסי העבודה. יש שאלה אחת מהו הזמן שאחריו מתחילים לשלם פיצויי הלנה?
אנחנו הצענו 3 חודשים, ההסתדרות הציעה 16 יום - זו שאלה של עמדה.

ל. דיציאן:
נניח שב-1 לחודש נפסקים יחסי בעבודה
ביניהם. לפי דעת ההסתדרות באותו יום
מתחילים לרוץ 16 היום. אחרי 16 יום הוא צריך לקבל חודשיים הראשונים
4% הלנה ואחר כך 6%. עכשיו אני אומר: המו"מ נגמר לא ביום הפסקת העבודה,
נניח שהמו"מ הוא ארוך ומייגע. ההסתדרות מגיעה לידי מסקנה שהמעסיק צריך
לשלם 150%. על ה-100% יש תאריך בחוק אבל על ה-50% אין תאריך בחוק.

י. ברק:
השאלה הזאת היא נכונה גם לגבי ההצעה
של ההסתדרות וגם לגבי ההצעה שלנו וצריך
לענות עליה בכל מקרה.

ל. דיציאן:

לפי דעתי סעיף (ד) אינו עונה על כך בצורה ברורה - דברים כאלה צריכים להיות

ברורים.

י. ברק:

אנחנו נבהיר את הנקודה הזאת.

צ. נתנזון:

ההסתדרות הגישה לשר העבודה הצעה ליזום 4 תיקונים בחוק פיצויי פיטורין. אילו

כל 4 ההצעות היו מגיעות לדיון אז כמה מן השאלות שהתעוררו פה לא היה צורך לחזור עליהן. אני מוצא לנכון להגיד שבקשנו מהממשלה, ביוזמת ההסתדרות, לתקן את חוק פיצויי פיטורין (1) השוואת פיצויי פיטורין של העובד היומי עם העובד החודשי. אמרנו שצריך ליצור מצב שהעובד היומי יהיה זכאי לפיצויי פיטורין באותו שיעור של חודש ימים כמו עובד חודשי. כל מי שמדבר אל הפנים לייצור מוכרח לגמכים לכך שהגיע הזמן לתת בכל התחומים לעובד היומי את הזכויות כפי שיש לעובד החודשי, לפחות לגבי זכויות סוציאליות. הדגשנו שבהסכמי עבודה שנחתמו ל-77-1976 במרביתם נקבע פיצויי פיטורין של חודש או שלושה שבועות. הסכמי עבודה זו עילה נכונה לתקון בחוק.

(2) לאפשר לעובד שהגיע לגיל 65 ועובדת

שהגיעה לגיל 60 שאין להם לא פנסיה מקיפה ולא פנסיה יסודי, ואשר אינם יכולים להמשיך לעבוד, יראו בהתפטרות שלהם כפטורים. התיקון הזה מתייחס לקשישים שהם במצב קשה ביותר. עפ"י רוב אלו עולים חדשים שלא הספיקו לעבוד הרבה שנים. הטיעון הזה מתנהל עם הממשלה כבר 7 שנים - עתה היום לא קבלנו תשובה.

(3) התיקון השלישי הוא מניעת הלנת

פיצויי פיטורין ותשלומם עם פיטורי העובד.

(4) תיקון שאומר בכל מקרה של שינויים

בבעלות המפעל ובכל מקרה של שינויים בהנהלה של החברה יוכנסו פיצויי הפיטורין של הבעלות בקרן ולא יעברו למו"מ מייגע עם המעביד החתום.

בארבעת הנושאים האלה, מן הדין לומר

בהזדמנות זו, שהמחלקה לאיגוד מקצועי פנתה השבוע פעם נוספת לשר העבודה, ואני פונה פעם נוספת לוועדת העבודה של הכנסת, להיות לנו למליץ יושר לגבי התיקונים האלה שנידונים שנים רבות והגיע הזמן שהחקיקה בנושאים האלה תהיה בהקדם האפשרי. אני לא רוצה לעכב אפילו ביום אחד את קבלת במקוון לגבי הלנת פיצויי פיטורין. אני אראה תפקיד חשוב שממלאת ועדת העבודה לגבי הלנת פיצויים אם הפרוצדורה תהיה מזרזת בדיונים כדי לתקן את הדבר בהקדם האפשרי.

לגבי השאלה שהעלה חה"כ דיציאן - השאלה

שעוררת היא חשובה ויש צורך בדיון מפורט בנושא הזה. כן מוכרחים להתייחס גם לנושא הזה של איך מבטיחים את המשך התעסוקה ואיך מונעים פטורין בלתי מוצדקים במפעלים. החיים הם יותר מסובכים מאשר קביעת החוק. הפרוצדורה היא זו: יש הודעה מוקדמת על פטורים. ועד העובדים נפגש עם ההנהלה ומבקשים למנוע פטורים אלה. אני לא רץ לפיטורי פועלים. אם מבקשים שהמו"מ יימשך חודש או שנה אני לא רוצה לזרז את זה. אם לא מונעים את הפטורים יש דיון על גובה הפיצוי. יש שתי אפשרויות: או פיצויים עפ"י ההסכם או פיצויים מוסכמים.

היו"ר ש. ארבלי:

ממתי הזמן מתחיל?

צ. נתנזון:

זה מתחיל מרגע שמגיעים להסכם.

ל. דיציאן:

זה מספק אותי.

ה. שמעוני:

אתה אומר מיום שמגיעים להסכם, אני מביין, בתנאי שהעובד הוא בעבודה ולא מחוץ לעבודה - את זה צריך להבהיר. למעשה זה מיום הפטורין כי אם העובד ממשיך לעבוד והוא יפסיק את עבודתו רק כאשר יהיה הסכם, בין כה וכה זה יחול מיום הפסקת העבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו צריכים להבחין בין שני דברים: הודעת פיטורין ולאחר מכן גובה פיצויי הפיטורין. יש דברים שהחוק קבע אותם למפרע. אם זה 100% על זה אין מ"מ. הדבר הזה יחול מיום הודעת הפיטורין ומיום הפסקת יחסי עובד ומעביד. אם רוצים להמשיך להתדיין על פיצויים יותר גבוהים, מאותו יום שהגיעו להסכם. לגבי הדברים שנקבעו מראש גם בחוק וגם בהסכם אין עליהם דיון ולא ניכנס עכשיו לפרטים האלה.

צ. נתנזון:

אני מסכים איתך בהחלט כיון שפה לא מנסחים אבל הכוונה היא כזאת.

היו"ר ש. ארבלי:

תעבירו לנו את הנוסח המתאים.

י. יעקבי:

יכול להיות שיהיו חילוקי דיעות עם המעבידים בנוסחיות באלה שמגיעים פיצויים או לא מגיעים עפ"י הסכם או דין - ואז שוב פעם יהיה טעיף (ג) 20 המוצע לחת את הפתרון לזה. יתכן שצריך לחייב את המעביד קודם כל לשלם את הפיצויים שאינם שנויים במחלוקת, לגבי היתר תהיה סנקציה.

י. נחמן:

יש מקרים כאשר החוק קובע חובת המעביד לשלם פיצויי פיטורין במשך חצי שנה מיום הפטורין, למשל, אם הוא עבר לאזור פתוח, הבעיה שמתעוררת לפי איזה משכורת? - חצי שנה במציאות של היום הוא עלול להפסיד רבע מהסכום. לכן צריך לקבוע משכורת ביום התשלום.

היו"ר ש. ארבלי:

מה שאני מבקשת מנציגי ההסתדרות הוא לשלוח לנו את ההצעות שלכם.

חוק חיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7) תשל"ו-1976

אני בקשתי מהיועץ המשפטי שלנו להודיע לכם על ההצעות או השינויים שועדת העבודה גיבשה לעצמה להכניס בהצעת החוק. אני מקווה שהדבר הובא לידיעתכם ע"י היועץ המשפטי שלנו ובהתאם לזה צריכה להיות ההתייחסות אך ורק בנושא שנקרא גיוס הנוער בגיל 18. לגבי גילאי המבוגרים אינצ'ה נכנסים לדיון ומשאירים את החוק כפי שהוא.

צ. נתנזון:

אנחנו הקפדנו מאד לקבוע את ההתייחסות של ההסתדרות בהתאם עם משרד הבטחון שהוא הייתי אומר המופקד על זכויות החייל שמשתחרר מהשירות הצבאי. וזה עשינו בכמה דיונים.

אנחנו מבינים את היוזמה של ההסתדרות הנוער העובד ומבינים את הכוונות הטובות בהצעת החוק אבל אחרי דיונים שהיו אצלנו היום במחלקה המקצועית, אני מוכרח לבקש מוועדת העבודה לאפשר להסתדרות לשקול פעם נוספת. אני מתחייב שזה יהיה תוך זמן קצר וסביר ביותר.

הענין הוא בכך שלפני ההסתדרות הנוער העובד עומדת השאלה החמורה איך מונעים פטורי נער עובד בטרם גיוסו. אני מוכרח להגיד שבדיונים שהתקיימו במחלקה לתחיקת עבודה קבלנו הסברים של הנוער העובד בכל ההקשבה לנושא שלדעתם אפשר לשנות אותו רק ע"י כך שבחוק לא יהיה כתוב שנשמרת הזכות של החייל לשוב לעבודתו הקודמת בגמר השירות. המעבידים שכל כך מודאגים מההתחייבות הזאת דואגים לפטר את הנער בטרם גיוסו, או שלא מקבלים אותו לעבודה בגיל 17 - וזה יוצר מצב של תסכול קשה ביותר.

אנחנו התייחסנו להצעה הזאת והבנו שהדבר הזה מוכרח להיות במקביל רק לגבי גילאים של עד 18. והדבר הזה צריך לא לחול על עולים חדשים ולא לגבי מצב של שעת חירום.

עם זאת, מתוך בחינת הנושא ושל רצון ללכת לקראת ההסתדרות הנוער העובד, עומדת בפנינו השאלה: מה קורה אם מבטלים בחוק זכות קיימת מאז קום המדינה שחייל יודע שכאשר הוא משתחרר מהצבא הוא אינו חייב ללכת לשירות התעסוקה אלא מובטחת לו הזכות לשוב למקום העבודה הקודם שלו, לפחות לתקופה של חצי שנה.

אני יכול להגיד, מנסיונם של מועצות פועלים, במרבית המקרים העובד הזה קיבל את הקביעות והפך לחלק חשוב של המפעל. אינני יכול להתעלם מהעובדה כאשר יש בעיה כזאת והחייל מציג אותה בזמן שירותו הוא מקבל תשובה דע לך שהחוק מבטיח לך את מקום העבודה שלך. היו הצעות לשנות והיו התלבטויות של משרד הבטחון בענין הזה. איך ניתן להביא למצב שלא יפטרו את הנער או הנערה מעבודה בטרם הגיוס או למנוע את המצב שבגלל לא יקבלו עובדים בגילאי 17 במקומות עבודה. בכל זאת איננו רוצים לפגוע בעובדי יצור לגבי עובדים שמאד זקוקים לאותה חצי שנה של עבודה. אני מבקש את הסכמתכם לשקול את הנושא תוך שבוע שבועיים. אני רוצה שתבינו שהפנייה שלי היא בעקבות הפניות שהוגשו לנו במשך הזמנים האחרונים. אני חושב שגם אנחנו רוצים לדון בענין הזה ביחד עם הנוער העובד.

הערה נוספת - בודאי שאתם מעדיפים

שאנחנו מביאים לכם עמדה ולא מערערים עליה אבל בקרה הזו השיקול הנוסף נתבקש ע"י המחלקה לאיגוד מקצועי. אני יכול להבטיח לכם שאם יהיה כאן דיון אני ארצה להביא את השיקולים שמובאים בוועדת העבודה לדיון נוסף איתם.

היו"ר ש. ארבל:

הנושא הזה עומד מ-1972 כחצעת חוק של

הממשלה. אז הופיעו נציגי ההסתדרות

והננער העובד עם דיעה חיובית במשך כל השנים. דעתה של ההסתדרות היתה חיובית, במיוחד התחזקה לאחר חוק ביטוח אבטלה שנותן לחייל את הזכות ליהנות מדמי ביטוח אבטלה. אני רוצה להגיד לכם שב-1972 כאשר הוגשה הצעת החוק היא לא התקבלה רק על נקודה אחת אלא היא היתה יותר מרחיקת לכת מההצעה שעכשיו אנחנו מגבשים אותה. הצעת הממשלה התכוונה גם לגבי מבוגרים וגם לגבי עולים חדשים. היא היתה יותר מרחיקת לכת מאשר ההצעה שמתגבשת עכשיו בועדת העבודה. היא התעכבה בגלל נקודה אחת שהצו שיקבע בחוק זכות עדיפות לחייל משוחרר מכל איש אחר בשליחתם עבודה. אז נאמר שיש בשירות התעסוקה קבוצת מועדפים והחייל ביניהם בשליחה לעבודה. העדיפות נקבעת באותו הרגע בהתאם לנתונים, הסיטואציה, מצב הסוציאלי וכיו"ב - השיקולים של אותו הרגע. כלומר, אין דברים שצריך לקבוע אותם מראש שבכל מקרה החייל מועדף. אז נאמר שהדבר ימצא את פתרונו בלשכת העבודה ושר הבטחון אמר שזה יאמר בחוק הזה. זכות ההעדפה נשמרת לחקופה של שנה אחת מאז שחרור החייל. הוא זכאי לדמי אבטלה מכיון שתקופת השירות נחשבת לא לתקופת הכשרה. במידה והלשכה לא מספקת לו עבודה הוא זכאי לדמי אבטלה של 6 חודשים רצופים. אותם 6 חודשים שהיום למעשה לא כל חייל מנצל אותם. עפ"י רוב מה עושים אותם אנשים שהולכים לצבא, הם עובדים כחניכים, כשליחים. האם הם יחזרו לאותה עבודה שעשו אותה לפני הצבא? - זה המגוון שבדבר. מדוע הם לא חוזרים לשם מכיון שהעבודה שעסקו בה לפני הליכתם לצבא היא כבר לא מתאימה להם אחרי השחרור.

ובכן יש זיכוח לגבי הנושא הזה. לאגתו

חייל יש זכות להכשרה מקצועית. מדוע הוא יחזור לעבודה הקודמת בתור שוליה או בתור חניך? - הוא לומד בצבא, מתקדם בצבא, האישיות שלו משתנה לגמרי, האם הוא יחזור לאותו מקום עבודה? - עפ"י רוב הם אינם חוזרים. לא פעם מקום העבודה אומר הלואי שהוא היה חוזר אלי. מדוע הוא יחזור לשם כאשר במקום אחר הוא יכול לקבל תנאים יותר טובים.

על כן מכל הבחינות האלה, ולאחר ששמענו

את נציג משרד הבטחון בנושא הזה, אנחנו לא מסכמים היום את הדיון. אני רק רוצה להסביר להסתדרות שידעו במה המדובר. המציאות של מלחמת השחרור היתה אחרת.

אני רוצה להגיד לנציגי ההסתדרות שההצעה

המקורית שהצעתה היתה חואמת את ההצעה של הממשלה. אנחנו הכנסנו שינויים לאור ההערות שהשמיעו בענין המבוגרים והעולים. החלטנו לגבי גילאי 20 ומעלה לא נגע בזה. לגבי אלה שמתגייסים בגיל 18, מכל מיני בחינות מוכרחים משהו לעשות בענין כי אותנו מעניינת הבעיה בשלב זה.

אנחנו קבענו את המשך הדיון בנושא הזה

ב-23 בחודש. אני רוצה לקוות שער אז תהיה לכם תשובה בענין זה. בכל מקום כאשר נפגשים עם החניכים הם אומרים אני רוצה שתהיה לי פרוטה בכיס עד שאלך לצבא. ההצעה של שר הבטחון היתה להאריך את הקביעות מ-6 חודשים לשנה. אז יהיה מצב שלא יקבלו אותו שנה לפני גיוסו לעבודה או שיפטרו אותו שנה לפני זה. הדבר היחידי שאנחנו רוצים לתקן הוא לפני הליכתו לצבא.

יש לי הוכחות לכך שהיה לזה השלכה מבחינה מורלית.

ס. אביטל:

האם הוא יחזור לאותו מקום עבודה כשליח? המורל שלו יהיה יותר גבוה כאשר הוא יקבל עוד כמה פרוטות בזמן שירותו בצבא.

היו"ר ש. ארבלי:

חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 3), תשל"ו-1976 - הצעה של חה"כ י. יודין

צ. נתנזון:
ההסתדרות תומכת בהצעה של חה"כ י. דרניצקי (יודין) לגבי הגדלת שיעור העונשין במקרה שמעביד לא מקבל אדם לעבודה בגלל גילו. אנחנו מוצאים לנכון להגיד שהנושא כולו דורש עיון רחב יותר מאשר הקביעה לגבי מידת העונשין. מכיון שבחוק המוצע ישנו רק הענין של עונשין אז העמדה שלנו היא עמדה של הסכמה להצעה של חה"כ י. דרניצקי (יודין) וכך של משרד העבודה ומשרד המשפטים.

הבעיה של עובדים קשישים וקבלתם לעבודה היא בעיה כשרה וקיימת לדיון. יש מקום לקיים דיון בין ההסתדרות לבין משרד העבודה ובודאי יש מקום לדיון בוועדת העבודה, בהשתתפות חברים מההסתדרות שמטפלים ישירות בנושא הזה. אני רק מבקש להגיד שבתיקון של העונשים לא מתמצית הכוונה שהיתה לחה"כ יודין בתקון שהוא הגיש במקור.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו ראינו רק את המוצר הסופי. במידה ויהיה דיון על הנושא בכללותו אנחנו ברצון נופיע.

צ. נתנזון:

היום הבעיה החמורה היא האפלייה מבחינת הגיל. החוק אוסר אפלייה מכל סיבה שהיא.

י. ברק:

סעיף 42 בחוק מדבר על הלשכה שלא תפלה ולא לגבי מעביד שלא יפלה מבחינת הגיל.

י. נחמן:

חסמכי עלי מה שאני אומר.

י. ברק:

י. אליאסוף:
סעיף 42 אומר: בשליחה לעבודה לא תפלה לשכת העבודה אדם לרעה בשל גילו, ארץ מוצאו וכו'... וכן לא יסרב תוקן לעובד לקבל עובד בשל אלה. כלומר, ישנן פה שתי הוראות: לשכת העבודה לא תפלה וכן למעביד אסור להפלות אבל על זה אין סנקציה פלילית. חה"כ יודין רוצה שתהיה סנקציה פלילית.

איך אפשר להוכיח את זה? - זה לא מעשי בכלל.

היו"ר ש. ארבלי:

בקשר לאפלייה מסיבות לאום ודת - אפשר להוכיח זאת. בקשר לגיל, קשה מאד.

י. יעקבי:

אם המעסיק היה טפש אז אתם יכולים להוכיח את זה, אבל אם הוא אדם פקח,

ל. דיציאן:

יבחן אותו ויגיד אתה אינך מתאים.

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

י. נחמן:

חלק מהתיקונים הם טכניים בלבד כמו שינוי בשם וכיו"ב. אחד התיקונים הוא חיוב המעביד להודיע ללשכה על פיטורי העובד. המגמה היא לאפשר ללשכת העבודה להערך למצוא מקומות עבודה. זהו אחד הסעיפים, גם אם כוונתו טובה, עלול להרע למצבו של העובד. יש עובדים רבים שאומרים למה אתם מבינים לנו מקום עבודה אנחנו עדיין לא גמרנו עם המעביד.

תיקון מס' 7 בסעיף 37 אומר: מעביד

המוטר הודעת פיטורים לעשרה עובדים או יותר בעת ובעונה אתם 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. כאן יש להוסיף: אין לראות בהודעה זו שינוי במצבו של העובד במפעל כל עוד הדברים לא סוכמו. מדוע? - נוצר מצב כזה שמוטרים הודעה ללשכת העבודה ובינתיים יש דיונים בכלל אם הפטורים תופסים והלשכה כבר שואלת את העובדים איזה עבודה הם רוצים - זה פוגע בעובד.

היו"ר ש. ארבלי:

נלך סעיף סעיף. לגבי סעיף 7 אנחנו דנו בו בשתי ישיבות ושמענו את לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים. רצינו ללמוד מה היא הפרוצדורה לגבי אקט הפטורים, כיצד הוא מתבצע במקום העבודה. מה שאנחנו יודעים מהשטח ומה ששמענו מנציגי המעסיקים הפרוצדורה היא כזאת: אם המעביד רוצה לפטר עובדים הוא צריך להודיע לוועד העובדים על כך שהוא רוצה לפטר. הם מתווכחים איתו על המספר ומגיעים לסיכום מסויים. הוא מכין אחר כך רשימה ותרשימה הזאת איננה סופית אלא יושבים להתדיין עליה עם ועד העובדים על רשימה סופית. יוצא איפוא שהמעביד תולה רשימה על הקיר, היא איננה סופית היא רק בסיס למו"מ עם ועד העובדים. יכול להיות ש-50% מהעובדים שנמצאים באותה רשימה לגביהם נכנסת באותו היום שהוא תלה את הרשימה על הקיר הודעת הפיטורים. הגענו למסקנה שיש שני תהליכים: -

(1) בזה שהמעביד מודיע לוועד העובדים

שהוא הולך לפטר עובדים. (2) התהליך השני דיון על רשימת המפוטרים. מכיון שלא רצינו שהשמות יתגלגלו בלשכת התעסוקה כל עוד העובדים לא מפוטרים אמרנו: שלב ראשון המעביד מודיע לוועד העובדים על זה שהוא הולך לפטר. הכנסנו אם תוך חודש הוא הגיש ל-10 עובדים פיטורים יודיע על כך. שלב שני, כאשר הרשימה מוסכמת עם ועד העובדים, אותה רשימה תועבר ללשכת התעסוקה. ראינו את כל האפשרויות כי לא רצינו להרע לעובד. לקחנו את כל השיקולים האלה בחשבון בהצעה שלנו.

צ. נתנזון:

אני מחשיב מאד את השיקול שלך לגבי הרשימה המוסכמת שאותה יש להעביר ללשכת התעסוקה. אבל אנחנו מדברים על אחת הבעיות הכאובות ביותר ביחסי העבודה הקיימים במפעלים שלנו של פיטורי עובדים. מהנסיון של שנים, במיוחד מהנסיון של החקופה המתקרבת למיתון, אנחנו יודעים שצריך ליצור בחוף המפעלים יחסים כאלה של הידברות בין המפעל וארגון העובדים. כאשר הרשימה מוסכמת על דעת כולם אני מסכים שאת זה יש להעביר ללשכת התעסוקה. אני רק רוצה להדגיש שבכמה מפעלים שבהם עמדנו בפני פיטורים בסדר גודל יותר מ-10 עובדים נוכחנו לדעת שיש צורך בהמערכת מיוחדת של הידברות בין המפעלים לבין העובדים לגבי צמצום מספר העובדים עפ"י הצרכים במועד יותר מוקדם ממועד המקובל היום. סכסוכי עבודה פרצו מכיון שמסרו את ההודעות בלי ידיעת ועדי העובדים או בלי להכין את האדם לכך. פתאום נותנים לו מהלומה שהוא מפוטר.

למה אתם לא דואגים לזה בהסכמי העבודה?

ל. דיציאן:

צ. נתנזון:

בכל הדיונים שיש לנו עם המעסיקים, הציבוריים והפרטיים, הדבר מתמקד בצורה יותר קשה בייצור כי כולם עם הפנים לפועל הייצור. הדבר הזה צריך להתבטא ע"י הרגשה שכאשר האדם נכנס למקום העבודה נותנים לו הזדמנות לעבוד בו.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו בהזדמנות הזאת פונים להסתדרות שתדאג שבהסכמי העבודה תוכנס הוראה שהודעת פיטורים לעובד היומי ולעובד החודשי תהיה חודש מראש. מדוע צריכה להיות האפלייה הזאת?

צ. נתנזון:

יש לי התנגדות לגבי התערבות החוק בתחום יחסי העבודה. יש לנו יוזמה משלנו לגבי קידום חקיקת עבודה. אנחנו דרשנו להשוות את ההודעה המוקדמת לעובד היומי ולעובד החודשי. אם הדבר הזה יבוא בדרך של חוק - נראה את זה בברכה.

היו"ר ש. ארבלי:

אפשר בחוק שירות התעסוקה להכניס את התיקון הזה. עשינו זאת בעבר לגבי תיקונים בחוקים אחרים. אם פה מוצאים לנכון לתקן לגבי הודעת פיטורים שמשווים את העובדים היומיים לעובדים החודשיים שתהיה חודש מראש - אני מבקשת שהתיקון יהיה פה.

ל. דיציאן:

תהיה הסתייגות של הממשלה.

י. ברק:

לא תהיה ראשית - אנחנו נותנים לתקן חוקים אחרים רק כאשר מתעוררת בעיה של תאום בין החוקים. ברור שלא נוכל לתקן את התיקון הזה בחוק כאן וכרגע אין בוועדה חוק שאפשר להכניס בו את התיקון הזה. לגבי החוק הזה - זה יהיה נושא חדש.

היו"ר ש. ארבלי:

אני העליתי את זה עוד בישיבות הראשונות שלנו ואני מתחזקת שיש פה חביעה גם של ההסתדרות. אנחנו חושבים שזה לא נושא חדש וזכותה של הוועדה לפנות לוועדת הכנסת וזכריע בעניין. זה עוול משווע לגבי העובדים היומיים.

י. ברק:

לא שמעתם לא את המעסיקים ולא את הממשלה.

היו"ר ש. ארבלי:

שמענו פה את נציג המעסיקים והוא אמר שהם הולכים לקראת זה להשוות את התנאים

האלה.

ל. דיציאן:

אני התנסיתי בדבר מעין זה ונחלתי כשלון. אחר כך היתה לי שיחה עם יו"ר הכנסת - עם כל הכבוד אני לא משוכנע שהצדק היה עם ועדת הכנסת. לצערי, כתוב כאן שזה סופי ולא יכולים להביא את זה אפילו לוועדת הפרושים. זה למעשה הצבעה פוליטית ולא עניינית.

היו"ר ש. ארבלי:

פה יש קשר.

יש לי ספק רב אם זה צריך להיות בחוק שירות התעסוקה לגבי הודעת פטורים או

ל. דיציאן:

זמני הפטורים.

ההסתדרות במו"מ על הסכמי עבודה ובדינונים עם משרד העבודה העלתה כמה פעמים את הנושא

צ. נתנזון:

של השוואת ההודעה המוקדמת של העובד היומי ושל העובד החודשי. הדבר הזה מתייחס לגבי העובדים בייצור. אם יש קו מוסכם בין ההסתדרות לבין התאחדות התעשיינים בדבר השוואת הזכויות הסוציאליות של העובדים בייצור נדמה לי שיש אפשרות להידברות. אני חושב שלממשלה לא תהיה התנגדות להעמיד את התעשיינים במבחן אם הם מובנים לתת הודעה מוקדמת זהה.

אני רוצה להגיד שבמפעלים שבהם מדובר בפטורי עובד אחד או שניים - זה מספיק. לגבי פטורים של קבוצה גדולה של עובדים, אנחנו טוענים שיש צורך במועד הרבה יותר מוקדם לגבי ההודעה.

אני מציע להזמין פעם נוספת את נציג

התעשיינים יכול להיות שיהיה בענין הזה הסכם. על כל פנים זה תואם את ההצהרות של שביט, יו"ר התאחדות התעשיינים.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו מבקשים מהממשלה לשקול את העמדה של ועדת העבודה בהכללת סעיף שבא לתקן את חוק פיצויי פיטורין לגבי הודעה מוקדמת. אם יטענו שזה נושא חדש אנחנו נפנה לוועדת הכנסת ומה שהיא תחליט זו תהיה החלטה סופית.

יש טענה של נושא חדש. לגבי דידי זה בא כרגע בפעם הראשונה.

ג. ברק:

את זה העלינו גם בישיבה הקודמת.

היו"ר ש. ארבלי:

נציגי התעשיינים אמרו שהם רואים את זה בעין טובה.

ח. שמעוני:

יש בעיה האם זה נושא חדש וכך מה עמדת הוועדה לגבי השאלה הזאת. לענין של

י. ברק:

נושא חדש, זה ייפתר בוועדת הכנסת. לגבי השאלה שלי עמדת הוועדה אבקש לתת לנו שהות לבדוק את הענין ולהביא את זה לדיון בישיבה הקרובה של הוועדה. אני מבקש לא להכריע היום בענין הזה.

ברצון אני מקבלת את בקשתך שלא נקבע היום את עמדתנו הסופית. תביאו לנו את

היו"ר ש. ארבלי:

עמדתכם הסופית לישיבה הבאה שלנו.

לגבי סעיף 6 היום בחוק שירות התעסוקה

אין חובת הזיקה לגבי אקדמאים. אנחנו מתלבטים בבעיה של עולים חדשים אקדמאים שהיא בעיה קשה ביותר. 40% של העולים הם אקדמאים. בלשכת העבודה של העובדים האקדמאים אין הוראת זיקה ומתוך רצונם הטוב הם קיימו את זה בשנה האחרונה פוטרנו 9,000 אקדמאים ביניהם עולים חדשים. להם אין שום כתובת אחרת. מוטב ששירות התעסוקה ידע על שוק העבודה, מהם האפשרויות של הקליטה כדי שיוכל ליישם זאת. צריך לשאול את הארגונים האקדמאים מה הם מציעים. אני הצעתי לשנות את המצב הקיים ולהטיל חובת זיקה.

זה לא מוצע פה.

י. נחמן:

לא תמיד אנחנו צמודים למה שמציעים פה אבל אני העליתי הצעה כזאת.

היו"ר ש. ארבלי:

הממשלה התנגדה להצעה הזאת.

י. ברק:

מה שאותי מכוון זה ענין העולים החדשים.

היו"ר ש. ארבלי:

בשלב זה סכמנו שאיננו מקבלים את זה כפי שהוא ומבקשים משירות התעסוקה תוך חודשיים הקרובים לתת לנו חסונה יותר ברורה על כל סוגי האנשים שהיא טיפלה בהם, אילו מקצועות ואיפוא יישמה אותם. לפעמים שנלחמים אונס לעבודה אחרת ומסביב להם את המקצוע. הקדושה הזאת שהיתה לנו לפני 17 שנה שאין חובת זיקה היא איננה יכולה להישאר לעולם ועד. צריך להיזהר עם המציאות.

נקודה נוספת שלא היתה כלולה בהצעת

החוק. חוק שירות התעסוקה לא מתייחס לנושא של לשכת העבודה לנוער, תפקידיה אלא נזכר במספר סעיפים. אני סבורה שבתקופה כזאת צריך להטיל תפקידים על לשכת העבודה לנוער, להגדיר מהם תפקידיה ומהם המטרות. בקשנו שיחשבו על הענין הזה והביאו לנו הצעה. לאחר ששקלתי אותה היא לא מספקת אותי.

ההצעה אומרת: להוסיף לסעיף את המילים

י. אליאסוף:

הבאות - כן יעסוק שירות התעסוקה ביעוץ

לנערים דורשי עבודה בבחירת מקצוע ויקים מעקב אחרי השמתם בעבודה.

אני העליתי מחשבה שאולי זה צריך להיות

היו"ר ש. ארבלי:

בתקנות שהרכב לשכת מועצת הנוער צריכה

להיות בהרכב אחר. אבל אינני בטוחה ויש לי זמן לחשוב על כך עד לישיבה הבאה. אולי גם אתם חשבתם וחבדקו את הנושא האם יש לכם להוסיף משהו בענין.

הישיבה ננעלה בשעה 12.00