

פרוטר ל ס"ס 16/א

מישיבת ועדת העבודה, מיום ד', כ"ז בסיון תשס"ז  
(6.6.56), בשעה 8.45.

=====

- בראשית: חברי הועדה:
- י. אלטובי - ס"ס היו"ר
  - ח. סגור-כהן
  - מ. קלמר
  - י. בן-אהרן
  - א. וילנסקה
  - ב. אידלסון
  - א. כהן
  - י. ריפתין
  - ה. ברגר
  - ב. הראל

- מזכירים:
- מר ורטהיים - מטעם סדר העבודה
  - מר קובובי - " " "
  - מר סער - " " "
  - מר מסל - מטעם הסתדרות העובדים
  - מר קרן-צבי - " " "
  - מר בן-יהודה - מטעם התאחדות בעלי התעסיה

סדר-היום: חוק הסכמים קיבוציים

ס"ס היו"ר י. אלטובי: אני פותח את הישיבה.

לפי סדר-היום היינו צריכים להסתייך ולסיים את הדיון בענין התעסוקה. אולם מאחר שטר עילם איננו, הואיל והזמנו את נציגי התאחדות בעלי התעסיה ונציגי ההסתדרות כדי לסמוע את דעותיהם על חוק הסכמים קיבוציים, אני מציע שנתחיל בחוק זה. ראשית כל נשמע סקירה מטעם נציג סדר העבודה.

מר קובובי: החוק המוצע לא להסדיר את היחסים בין מעבידים ועובדים, היחסים הקיבוציים, לא את היחסים בנציגים בין עובד למעביד, אלא היחסים בין המעביד או קבוצת מעבידים או ארגונים, מצד אחד, וארגון העובדים מצד השני.

החוק מבחין בין שני סוגי הסכמים קיבוציים. קודם-כל אמר מה הן התכונות הפורמאליות הדרושות להסכם קיבוצי. החוק דורש רק שני דברים פורמאליים: שההסכם ייערך בכתב ויוגש לסדר העבודה לשם רישום (לא לשם אישור). סדר העבודה, או האדם שיוסמך על ידו, ירשום את ההסכם שצריך להיות מוגש תוך שלשה חודשים לאחר חתימתו. ההסכם יכנס לתקפו כפי שנקבע בו או ביום רישומו. מטרת הרישום היא לאפשר לעובד ולמעביד בכל עת להודע מה הם התנאים הטענינים אותו בהסכם מסויים. כמו כן לרכז את החומר במקום אחד, כלומר כל החומר הנוגע להסכמים קיבוציים.

הסכם קיבוצי יכול להיות או טיובד או כללי. הסכם קיבוצי טיובד פירושו הסכם בין מעביד אחד לבין ארגון העובדים ואילו הסכם קיבוצי כללי פירושו הסכם בין ארגון המעבידים לבין ארגון העובדים, לגבי כל שטח הסדינה או חלק ממנה, לגבי ענפי עבודה מסויים או לגבי כל ענפי העבודה.

מי הם הצדדים בהסכם קיבוצי? מטעם העובדים צריך להיות מרגון יציג וטעם המעבידים יכול להיות מעביד אחד או מרגון מעבידים שקיבל על עצמו לייצג את המעבידים, או הצדדים יכולים להיות מרגון העובדים ומרגון המעבידים. מרגון יציג הוגדר כמרגון של מחנות שליש מהעובדים במפעל מטתייכים אליו ושהוא גם המרגון הגדול ביותר אליו מטתייכים העובדים באותו מפעל. הכוונה היא למנוע סיכול של ההסכמים ופיצול ציבור העובדים על ידי חתימת יותר מהסכם אחד במפעל אחד.

צד שחתם על הסכם קיבוצי אינו יכול לטעון לאחר מכן שהצד השני לא היה מוסמך, רק מרגון עובדים אחר יכול לטעון שגורו מרגון לא היה יציג, אבל הצד שחתם אינו יכול לטעון שהצד השני לא היה יציג.

על מי חלים ההסכמים הקיבוציים? -

הסכם קיבוצי מיוחד חל על המרגון שחתם מטעם העובדים ועל המעביד, מצד אחד, ומצד שני על המעביד המיוצג, אם היה מיוצג על ידי מרגון מעבידים, ועל כל העובדים המועסקים על ידי אותו מעביד או מי שייצג אותו. הוא חל על מעבידים בענפים שהם מכוונים על ידי הסכם ועל הסוגים הכלולים באותו סוג שההסכם הקולקטיבי חל עליו.

מהו ענינו של הסכם קולקטיבי? -

קבלת עובד לעבודה, סיום העבודה, תנאי העבודה, זכויות וחובות. מטעוררת השאלה מה הן הזכויות המיטיות של העובדים? הזכויות הנוגעות לקבלת עובד לעבודה ולתנאי העבודה רואים אותן כזכויות מיטיות של העובד, והן נשמרות בתוקף מפילו פג תקפו של ההסכם שנחתם לתקופה מסויימת, כל עוד לא נחתם הסכם אחר, אגב, גם החלפה של הסכם באחר או שינוי שגורנים רישום במסדר העבודה.

ליד מסדר העבודה קיימת טועמה, אותה

טועמה שתוקם לישוב מכסוכי עבודה, יושבים בה נציגי העובדים ונציגי המעבידים וגם נציגים אשר מתכנים על ידי שר העבודה מבלי שייצגו אף אחד מהצדדים. שר העבודה, בהתייעצות בטועמה זו, יכול לפרסם צו הרחבה על הסכם קיבוצי כללי, הוא יכול להרחיב את תחולת הוראות מסויימות לזכות מפעלים שהעוסקים בהם אינם חברים באגוד המעבידים. יכול לקרות שהסכם קיבוצי כללי אינו חל על כל המפעלים השייכים לענף מסויים שעליו הוא חל. לכן ניתנת הסמכות בידי שר העבודה להוציא צו הרחבה אשר מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי על כל המפעלים. על ידי כך אפשר למנוע התחרות מצד מפעלים בלתי מאורגנים, על חשבון שכר העבודה או תנאי העבודה, כי אז תחולצו אותן הוראות על כל המפעלים באותו ענף. אין ערעור על תקפו של צו הרחבה. שר העבודה יכול גם לבטל צו הרחבה, או הצו יכול להיות בטל מפליד, אם אותו הסכם, שהצו בא להרחיב את תחולתו, פג תקפו, סובי שמראש היה קבוע כך.

מ"ט ה"ר י, בלמובי: כעת נשמע את ההערות של נציגי ההסתדרות.

מר סגל:

ההסתדרות דוגה בחיוב את חוק ההסכמים הקיבוציים. למעשה החוק הזה בא לסיים בתוסף תוקפי פרשה שנטמכה הרבה שנים, של פעילות ההסתדרות בשטח ההסכמים הקולקטיביים. אחר ועידתה השלישית ההסתדרות עלתה על דרך של ההסכמים הקיבוציים. זה הביא יסוד ליחסי עבודה תקינים, זה הביא לידי בורמפליזציה ביחסי העבודה - גם לעובדים וגם למעבידים היה ידוע הבסיס לתקופה של שנה אחת. לכן רואה ההסתדרות בחוק הזה דבר בעתו, כי הוא בא להסדיר בתוסף תוקפי אותו בסיון שאברה ההסתדרות בסך הזמן. ולמעשה מדין לומר שנטיון היה לשני הצדדים, גם לבעלי התעשייה וגם לציבור העובדים.

סר מסל:

כעת לעצם החוק: יש כמה נקודות שגבי רוצה להסביר אותן. אנו רואים בדרך, ומבטיחים מחברי ועדת העבודה שהדבר ימצא את ביטויו הברור בחוק, שבמפעל אחד יכול להיות רק הסכם קיבוצי אחד ולא יכולים להיות 2-3 הסכמים קיבוציים. המפעל יכול לחתום הסכם עם הארגון היציג של המפעלים; אם גבי מוסר "יציג" אני מתכוון שארגון זה מייצג את רוב המפעלים. אנו מקבלים את ההגדרה בחוק שאם ארגון זה יחתום על הסכם לא יוכל להתחם הסכם עם ארגון אחר. אני חושב שדבר זה קיים ובדרך שגותם תנאי העבודה שהארגון היציג מסיג אותם מוקנים לכל העובדים במקום העבודה, בלי להתחשב בזה אם הם חברי הארגון שחתם או לא.

אשר להסכם הקיבוצי הנקרא בחוק, הסכם קיבוצי מיוחד, אנו מציעים לקרוא לו הסכם קיבוצי בסיסי. ישנם מקרים שההסתדרות מנהלת מו"ט עם התאחדות בעלי התעשייה על התנאים בענף מסויים, נביח בענף הסחט. מהנסיון ראינו, שאם ההסתדרות והתאחדות בעלי התעשייה מגיעים לידי הסכם בענף מסויים, לאחר מכן מצטרפות קבוצות-קבוצות של מפעלים. נדון זה הוכיח שעל ידי מו"ט בין שני הצדדים והסכם שהושג, אח"כ אפשר להרחיב את היקפו של ההסכם לאט-לאט ולהחיל אותו על הרבה מפעלים. היינו רוצים שדרך זו תמצא את ביטויה בחוק בצורה יותר ברורה.

אנו מחשיבים את ההסכם הקיבוצי המקיף. ההסתדרות חותמת זה שנים רבות על הסכם תוספת-יוקר, למשל, אנו רוצים בזה הסכם קיבוצי, כי הסכם קיבוצי לא חייב להיות הסכם עבודה סלע, הוא יכול להיות הסכם הדן בחלק העניינים. זה יכול להיות הסכם קיבוצי מקיף, על תוספת יוקר-למשל, שהיא רק סעיף אחד בכל התנאים, אבל זהו הסכם קיבוצי בטובן הרחב של המלה, באשר הוא מקיף ענפים רבים.

אין לנו התנגדות שתהיה סמכות לשר העבודה להכריז על הסכם קיבוצי כמקובל בכל הענף. אין אנו מתנגדים לכך, שאם ההסתדרות העובדים והתאחדות בעלי התעשייה הגיעו לידי הסכם המקיף 70% של אותו ענף, יחיל שר העבודה הסכם זה גם על שאר 30%, כי אין טעם ששם המפעלים יעבדו בתנאים יותר גרועים. יש ארצות, כמו צרפת למשל, בהן דבר זה מקובל ואפשר להוציא צו הרחבה. שם, אם יש הסכם המקיף 70% של הענף, הצו קובע שהתנאים שנקבעו בהסכם חלים על הענף כולו בתוקף החוק, וזה דווקא דבר חשוב. החשיבות איננה דווקא לגבי מפעלים גדולים, מפעלי יסוד בהם עובדים מאות עובדים, אבל יש כמה מקצועות בהם עובדות על פי רוב מפעלים, שלגביהם הוראה זו היא בעלת חשיבות גדולה, למשל בענף המחס, טריקטוטז' וכו'. ענף זה הוא הקשה ביותר לארגון בעולם כולו. בענף האופנה בארפת הארגון אינו מגיע ליותר מ-15-20 אחוז, הוא הדין בארצות הברית וגם בארץ שלנו יש לנו קשיים בענף זה. אם ההסתדרות והתאחדות בעלי המלאכה הגיעו לידי הסכם קיבוצי, תעניק הכנסת סמכות לשר העבודה להוציא צו הרחבה שאותו הסכם קיבוצי יחייב גם אותו מיעוט שלא הצטרף להסכם.

אני רוצה לחזור להערתי בקשה להצעתנו לגבי "הסכם בסיסי". למעשה אני מתכוון להסכם בסיסי לא כפי שנוסח בחוק, ואני מקווה שחברי הוועדה הבינו את העניין כפי שהצגתי. הסדור הוא בסעיף 8. אנחנו מציעים שהמסעיף הזה ינוסח כך, שבפירוש תינתן הרשות להסתדרות העובדים להגיע לידי הסכם בסיסי עם התאחדות בעלי התעשייה, ועם מעבידים אחדים, בדבר תנאי העבודה שיהיו כלולים בהסכם הקיבוצי, מבלי שיהיה פרטנר, מלוסר שני גורמים, ולאחר שההסכם הבסיסי נחתם יכולות להצטרף מועצות מפעלים המייצגות את עובדי אותו מפעל וגם בעל המפעל. אינני מציע שבמקרה זה יוכל שר העבודה לפרסם צו הרחבה, אלא שבאופן חופשי יוכלו ארגוני המפעלים במקומות להצטרף לפי רצונם.

א. ריטלט:

האם אתה מתכוון להסכם תיאורט שאינו קשור לטום מפעל?

סר מסל:

כן. צו הרחבה אפשר להוציא אם יש הסכם קיבוצי המקיף את רוב המפעלים באותו ענף.

טר טסל: אינני מציע שתהיה הרשות בידי הטסטלה להוציא צוים בדבר הסכמים קולקטיביים, מפני שתירוש הדבר למסור למטטלה את הרשות והאפשרות לקבוע את תנאי העבודה בטפעלים, וזאת איננו יכולים לעשות.

מ. קלמה: אם בעל הון יקים בארץ מפעל שאין כוונה בארץ, האם אתה מתכוון שהתאחדות בעלי התעשייה תוכל לדון מבלי לשתף את בעל המפעל?

מ"ט הינ"ר י. אלטובי: לא זו הכוונה. אני מציע לאפשר לנציגי ההסתדרות לסיים את הערותיהם ולאחר מכן תינתן האפשרות לחברי הועדה להציג טענות.

מר טסל: אנו מעוניינים שהטסטלה, תצלם את העובדות הקיימות, כלומר תרשום את ההסכמים הקיבוציים, אבל היא תיתן את האפשרות לתנאי העבודה יושבו על ידי טו"ס בין עובדים ומעבידים. היא תשתטט בחוק ובזכותה להוציא צו הרחבה לאחר שהרוב השיג את התנאים, כלומר תחיל את התנאים האלה לגבי הכיעוט, היא תיתן דעות חוקיות להסכם הקולקטיבי.

אני אינני חושב שבהסכמים הקיבוציים צריכות להיות תופעות של הסכמים קיבוציים אינדיווידואליים, במקומות העבודה צריך לשמור על כך שההסכם יקיף את כלל העובדים, ולא יתפרש הדבר שאפשר לחתום הסכם קיבוצי עם פרט או בודד. גם באותו מפעל שישנם תנאי עבודה ספציפיים, גם אותם צריך להגדיר בהסכם הקיבוצי ולא בהסכם מיוחד.

מר טרן-צבי: אנו כמובן מקבלים את החוק בכללו, מפני שהוא אינו מכתיב תוכן של הסכם אלא קובע את הטגרה הפורמאלית והתוצאה המשפטית.

אשר לסעיף 8, תוכן הצעתנו לגבי קביעת הסכם בטיסי הוא כזה: שני הצדדים חותמים בקשר לנושא העשוי להיות הסכם, ואליו אח"כ מצטרפים אם רוצים. אנו מציעים שההסכם ייקרא "בטיסי" לטען הבדיל אותו מאחרים. סעיף 8 (1) תכנון הוא הסכם בטיסי, וצריך לקרוא לו בשמו. אביא דוגמה: ההסתדרות חותמת על הסכם עם התאחדות בעלי התעשייה על חופשה, יותר גדולה משהחוק קובע, או תוספת-משכחה או תוספת ותק. וזה יכולים אנשים להצטרף יכולים גם לא להצטרף. אין זה מחייב, ההסכם מחייב מבחינה טוררית, אבל שני הצדדים חותמים מבלי לחילב טראש את פיהם, בו בזמן שהסכם מסוג אחר מחייב את כל העובדים בענף.

יש לנו הצעת-תיקון לסעיף 16 המגדיר על מי חל הסכם קיבוצי כללי. אנו מציעים להוסיף פסקה זו: "בקבע בהסכם שהוראה או הוראות טאלו הכלולות בו יחולו על מעביד או מעבידים ששמותיהם פורטו באותו הסכם, יחייבו הוראות כאמור את אותו המעביד או אותם המעבידים בלבד ואת סוגי העובדים אצל אותו המעביד או אותם המעבידים שעליהם חל ההסכם." הסכם קיבוצי כללי בדרך-כלל חל על כל המעבידים שהם חברי התאחדות בעלי התעשייה או הצטרפו אליה אח"כ, אבל יכול להיות שגם התאחדות בעלי התעשייה וגם ההסתדרות יהיו מעוניינות שההסכם הכללי הזה יחול על 50 מפעלים ולא יותר. לפי נוסח החוק הדבר הזה בלתי אפשרי, כי אז אין זה הסכם קיבוצי כללי. למשל, חותמים הסכם על תנאי עבודה וקובעים שהתנאים בקשר לחופשה יחולו רק על מפעלים מסויימים ולא על כולם.

נוסף לכך אנו מציעים להוסיף בסעיף 16 הוראה הקובעת שהארגון היציג של העובדים יכול להיות תובע בשם מועלים בודדים, כלומר להופיע כתובע בטשפט, שהוא מייצגם בתוקף חתימתו על ההסכם.

בסעיף 22 הקובע: "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי", אנו מציעים למחוק את המלים, "אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע המפורש אותו שינוי".

מר קרן-צבי:

אנו רוצים למנוע שחנאים שהם לטובת העובד ייפגעו בצורה איזו שהיא, לכן אנחנו מציעים למחוק את הפסקה הזאת, כדי שהעדיפות לטובת העובד חמיד תהיה וחלמך.

סעיף 24 קובע: "על אף דין לא יהיה ארגון

עובדים או ארגון מעבידים חייב במיצויים על הפרת הסכם קיבוצי, אלא במידה שהחייב בהם במפורש בהסכם"; אנו מציעים למחוק את המלים: "אלא במידה שהחייב בהם במפורש בהסכם". סעיף זה עורר הלוך-דעות גם בוועדה המיעצת במשרד העבודה להכינה חוק זה, אבל אנחנו הלכנו בעקבות החוק האנגלי. המחוקק המנדטורי הכין בזמנו חוק אגודים מקצועיים, אשר לא נכנס לחוקף כי לא הספיקו להפעיל אותו, וחוק זה קובע שטוח הסכם המחייב ארגון עובדים בפיצויים לא יהיה בעל חוקף. ישנן סיבות מעשיות לכך: ההסתדרות אינה רוצה להחלל במקרים בהם המעביד יתעקש לחתום על הסכם, אלא אם מחייבים מראש על סכום גבוה של פיצויים. צריך להביא בחשבון שהסכמים קולקטיביים נחתמים גם על ידי ועדי פועלים והוראה כזו יש בה כדי לקלקל את היחסים התקינים בין ארגוני פועלים ומעבידים. יתכן והמעביד יהיה להוט לפעמים אחרי סכום פיצויים גבוה. וגם יתעקשו ולא יראו לחתום על סכום גבוה של פיצויים גם הוא לא יחתום על הסכם אחר. אנו מציעים למחוק את הפסקה הזו גם מטעמים עקרוניים וגם מטעמים מעשיים.

סעיף 27 דן בצו הרחבה וקובע במי צריך

השר להועץ בטרם יוציא צו הרחבה. סעיף קטן (3) קובע ש"המועצה הראשית ליחסי עבודה הפועלת מכוח חוק לשוב סכסוכי עבודה דנה בענין וחוות דעה הובאה לפני שר העבודה"; אנו מציעים להוסיף גם: "ובהתייעצות עם הארגון הארצי המייצג המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגונים ארציים יציגים של המעבידים, שלדעת שר העבודה נוגעים בדבר."

בסעיף 28 נאמר: "צו הרחבה יפורסם ברשומות,

יגדיר את ההוראות שהורחבו, את העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו. והו' אנו מציעים אחרי המלה "המעבידים" להוסיף גם את המלים "ואת סוגי העובדים" וכך הלאה. זהו תיקון טכני, כי אחרת השר יצטרך לפרסם את שמות כל העובדים.

בסעיף 32 אחרי המלים "לאחר התייעצות

במועצה" אנו מציעים להוסיף "ובהתייעצות בארגון העובדים הארצי המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר נוגעים בדבר."

הוא הדין בסעיף 34: אותה פסקה אנו

מציעים להוסיף לאחר המלים "לאחר התייעצות במועצה".

סעיף 35 קובע ש"חוק זה אינו חל על הסכמים

שנעשו לפני תחילתו". אנו חושבים שהחוק הזה בא לחת גושפנקא מטפטיח למציאות הקיימת בארץ, שבה נחתמו הסכמים קולקטיביים במשך עשרות שנים, החוק הזה אינו בה ליצור יש מאין. לכן אנחנו מציעים למחוק סעיף זה ובמקומו יבוא נוסח זה: "הסכם קיבוצי שנערך ולא בוטל לפני תאריך פירסום חוק זה ברשומות, ושנתמלאו בו הוראות חוק זה, דינו לכל דבר כאילו נערך לאחר תאריך פירסום חוק זה ברשומות".

אלה הן הערותינו לסעיפי החוק.

אני מבקש את חברי הוועדה אם יש להם שאלות להציג אותן לנציגי ההסתדרות.

מ"מ היו"ר י. אלמוגי:

עד להגשת הצעת-חוק זו היו קיימים בארץ הסכמים קולקטיביים, אבל בכל זאת באה הצעת-חוק זו שנציגי ההסתדרות השתתפו בהכנתה. אני גם כן מעוניין

מ. קלמך:

מ. קלמר:

ייתה חוק כזה, אולם ברצוני לשאול שאלה עקרונית: לפי חוק זה אין חובה לעשות הסכמים קיבוציים, אומרים שיש מציאות מסוימת ועושים הסכמים; למה לא יהיה כתוב בחוק באופן ברור שכל מפעל או ענף חייב לעשות הסכם כזה? אני חושב שהדבר הוא באינטרס ציבור הפועלים, ואם כבר הגענו להצעה-חוק בענין זה נאמר ברורות שכל ענף או מפעל חייב לעשות הסכם עם הארגון המייצג את הפועלים. ישנם ענפים שלא ירצו להגיע לידי הסכם. מה תעשו אז? אינני בא לשלול את זכות הטביחה במקום שהיא דרושה, אבל אם אפשר למנוע על ידי החוק טביחות וזעזועים למה לא לעשות זאת?

ה. ברגר:

אני רוצה לשאול שאלה לגבי ההצעה ששמענו ממר קרן-צבי לסעיף 22. בסייפא בה נאמר "היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי" הוא הציע למחוק את החלק האחרון של המשפט "אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי". אני בעד הטמטת המלים האלה, אבל הייתי רוצה להבהיר את הנימוק של ההסתדרות בענין זה. יכול להיות שבאיזה מקום עבודה שהוא נותן העבודה רוצה להעדיף עובד אחד, או קבוצת עובדים, על שאר העובדים, לא מטעמים של פיצול אלא מטעמים שהיו לפעמים - להפריד בין עובדים לעובדים. ונניח שהאיגוד המקצועי של אותו ענף הגיע לידי הסכם שזה אסור. מהו הנימוק של ההסתדרות לא לאפשר סעיף זה? והרי יש עקרון של אחדות פועלים במקום העבודה.

י. ריפתי:

האם אפשר לקבל אינפורמציה יותר מפורטת על ענין צוי ההרחבה בארצות אחרות, על הנוסח המדויק של החוקים בארצות אלה ועל הפרקטיקה המקובלת?

מ"מ הינ"ר י. אלמוגי:

(א) מדוע נחוץ הסעיף הזה על הסכם קיבוצי מיוחד והסכם בסיסי והאם נציגי ההסתדרות אינם חושבים שזה עלול להיות לרועץ להרבה מפעלים ומקומות, על אף העובדה שיש להסכם הבסיסי הזה ערך מוסרי-תיאורטי, שבשפתנו פירושו לחץ מוסרי נוסף על כל מיני מפעלים שלא היו מעוניינים בהסכם זה?

(ב) מדוע אחת דורשים את הגמישות בענין הסעיף הזה, שדיבר עליה הח' קרן-צבי, שגם היא עלולה ליהפך לרועץ?

(ג) האם אתם מטכימים שבחוק זה תהיה הוראה בדבר איסור חוזים אינדיווידואליים? החוק הזה אינו דן על תוכנם של חוזי העבודה, הוא דן על הצורה - על ה"מה" ולא על ה"איך". אם בהסכם קיבוצי מיוחד יהיה כתוב שעובדים 8 שעות, אבל מותר לפטר בלי תור, הממשלה תאשר את ההסכם והוא יהיה חוקי. אם בחוזה העבודה יהיה כתוב כי אין נותן העבודה רשאי להעלות את העובדים בדרגות ולהוסיף על משכורתם אלא בהסכמת הנציגות המוסמכת של כל העובדים, הרי זה יחבטא בחוק ההסכם, ואם כך פירוש הדבר שהוא אסור. חוזים אינדיווידואליים. אם בכל זאת ישנם כאלה הם בלתי חוקיים, מבהינת החוק אין ערכם רב. יכול מישהו לעשות הסכם שהוא נכנס לעבודה ואם הוא יעזוב אותה אינו רוצה כל פיצויים. אבל אם הוא יתבע לדין את בעל המפעל ויבקש פיצויים, הוא יזכה על אף ההסכם האינדיווידואלי.

מר מסל:

מה שאמר הה"כ קלמר נראה יפה מבהינת היצונית אבל למעשה זה מוזיק. אנו רוצים שתנאי העבודה של הפועלים יושגו במו"מ חופשי בין עובדים ומעבידים. אין אנו חושבים ללכת בדרך שנראית קלה, לחייב כולח על ידי החוק להחארגן בהסכמים קיבוציים. אם תקבעו את ההסכם הקיבוצי כדבר שבחובה, אז צריך לקבוע את מי יש להחוח על ההסכם. אנהנו חושבים שחוק הסכמים קיבוציים צריך לאפשר מו"מ חופשי בין מעבידים ועובדים. אם נוטליה את

מר מטל:

אנו שוללים את הרעיון של הטלת קנסות  
לרגל חלוקי דעות בקשר למילוי אחרי

חנאי ההסכם הקיבוצי. אנו הנכנו את ציבור הפועלים להרגשת קיום  
התחייבויות, הוא החייב לעבוד בחנאים אלה בטנה זו, אנו חובעים ממנו  
למלא אחרי ההתחייבות ברוב טובה ונפש הפצה. צריך להתחשב בזה שעל  
הסכמים קיבוציים הוחמים אנשים שונים. אנו בעד זאת שבעקבות חוק זה  
חיעשה פעולה הינוכית אשר תבטיח שההסכם יהיה מנוסח נישוח יוריד, כי  
חוחמים אנשים שונים, גם כאלה שאין להם נסיון, רגישות וכו'.  
עצם ענין הקנס נוטל מהערך של המו"מ החופשי. אנו ראינו שבאנגליה אין  
דבר זה קיים, והרי היא הארץ הקלאסית של הסכם עבודה קולקטיבי. הקנס  
רק יכול לפגוע ביחסים הטובים בין שני הצדדים. הרי שני הצדדים קיבלו  
בוררות טובה בכל הענינים הכלולים בהסכם עבודה. מאחר שאנו הסכמנו  
לבוררות טובה, חוך תקופת קיום ההסכם הקולקטיבי, אין צורך בקנסות,  
זה רק יכול לגרות אנשים מסויימים להתחרות הדדית לא טובה.

חוששני שלא הובנה תפישתנו בנוגע להסכם

בסטי. לכן אביא דוגמה. ניהלנו מו"מ על פנסיה במבטחים עם התאחדות  
בעלי התעסיה. איננו יודעים על מי יחול הסכם זה; המו"מ התנהל בין  
משלחת של ההסתדרות לבין משלחת התאחדות בעלי התעסיה. שני הצדדים  
הגיעו לידי הבנה והסכם בענין פנסיה. זהו הסכם בסיסי; כל מקום יכול  
להצטרף מתוך רצון חופשי. או ניקח דוגמה אחרת. אנו מנהלים מו"מ  
בענף מסויים ומגיעים לידי הסכם בסיסי. בענף הסריגה, למשל, ההסתדרות  
הצליחה להגיע לקביעת חנאי העבודה. אז שני הצדדים פונים אל המפעלים  
ואלה מצטרפים לאם לאט. עובדה שתוך שנתיים הצלחנו לצרף למעלה מ-70%  
של המפעלים בענף זה להסכם הבסיסי. אילו היינו צריכים לחכות עד  
שנגיע להסכם מיוחד, בודאי שהתקופה היתה יותר ארוכה ולא היינו משיגים  
במשך שנתיים מה שהשגנו בדרך ההסכם הבסיסי. אין אנו רוצים לחנאי  
העבודה ייקבעו על-ידי הממלה, לפי נסיוננו הוכחה יעילות של  
ההסכם הבסיסי. אנכל להביא לדוגמה גם ענף המכתב, שהיא ענף גדול.  
גם בו הגענו לידי התארגנות על ידי הסכם בסיסי. צריך להיות ברור שאין  
קו ישר" בתנאי העבודה: יש מפעלים שהשיגו יותר ויש שהשיגו פחות,  
ואין אנו נותנים להרע את חנאי העבודה. אבל אם רוצים להגיע למינימום,  
אנו צריכים לאפשר חתימת הסכמים בסיסיים.

מר קרו-צבי:

הה"כ ריפתין ביקש חומר על צוי ההרחבה  
בארצות אחרות; אני הושב שהכתובת לבקשה  
זו אינה נכונה, צריך לפנות למשרד העבודה.

להה"כ קלמר בראוני לומר, שגם לגבי צו

ההרחבה נאמר במפורש, שהחנאי הוא כי הצו אינו פוגע בזכויות העבודה  
הקיימות של העובד. אילו הלכנו בדרך שהחוק היה מחייב הסכם קולקטיבי,  
אז החוק צריך היה להגדיר מהו חוכנו של הסכם קולקטיבי, וזה בלתי אפשרי.

לשאלת הה"כ ברגר ואלמוגי בענין חוזה

עבודה אינדוידואלי: אין הסכם קיבוצי בא-במקום חוזה עבודה אינדי-  
ווידואלי. הסכם קיבוצי מניח שיש הסכם אישי. משרד העבודה מכין הצעת  
חוק בקשר לחוזה עבודה אישי, כי הענין הזה של חוזה עבודה אישי קיים  
בכל הארצות, אפילו בברית המועצות יש חוזה עבודה קולקטיבי וחוזה עבודה  
אינדוידואלי.

אשר לשאלת הה"כ ברגר בענין העדיפות של

שני העקרונות - בקשר לחוזה עבודה והסכם קיבוצי - אנו יצאנו מתוך  
הנחה שמעביד, אפילו יהודי, דרכו ככל מעביד; אין אנו מאמינים שלאורך  
ימים יוכל לשלם בגלל איזה עיקרון. אם לא נשמיט את הפסקה האחרונה  
בסעיף 22, כפי שהצענו, אנו עלולים לפגוע בעיקרון העיקרי של הגנה על  
הישגו של העובד. ואם לדבר על הינוך העובדים לחולידריות מעמדית, זה  
לא יבוא בחוקף חוק ולא בחוקף הסכם קולקטיבי.

י. ריפתין:

בקשר לאינפורמציה שביקשתי ולחשובה  
שקיבלתי, אינני חושב שההסתדרות אינה  
מתעניינת מהו המצב בארצות אחרות. אני מכיר את הכתובת של משרד העבודה.

מ"מ היו"ר י. אלמוגי:

אני מבין שבקשתו של הה"כ ריפתין לא  
היחה בקשה רשמית, אני גם מבין שחשוכו  
של הה"כ קרן-צבי היחה חשובה רשמית. ברור, שמבחינה פורמאלית, אם חבר  
הועדה זקוק לחומר עליו לפנות למשרד העבודה, אבל אין לי צל של ספק  
שבהסתדרות יש חומר בנושא שביקש הה"כ ריפתין ואין כל מניעה שתספקו  
לו את החומר הזה.

י. ריפתין:

בענין צוי ההרחבה יש ספרות מסויימת ויש  
דעות שונות, לכן ביקשתי חומר נוסף.

מ. קלמר:

אני חושב שאם חברי ההסתדרות רוצים לשכנע  
אותנו, הדבר האלמנטארי הוא שיספקו לנו

חומר.

מ"מ היו"ר י. אלמוגי:

אנחנו יכולים לסכם, שאין חבר הועדה יכול  
לפנות בחביעה רשמית לארגון לא ממלתי  
בבקשה לספק לו חומר. אני הבינתי שהה"כ ריפתין מבקש חומר מנציגי  
ההסתדרות כדי ללמוד ולהיות מוספע מהערותיהם. אם יש לכם חומר -  
אנא המציאו אותו.

עלינו עוד לשמוע את הערות נציג התאחדות  
בעלי החעטיה, אולם הוא טרם הגיע.

האמת היא שיש סמיכות בין חוק זה לבין חוק  
לישוב סכסוכי עבודה ואני מבין שהיה מדובר לדון בשני החוקים בעת  
ובעונה אחת. כל אחד יודע שיש חוק לישוב סכסוכי עבודה, אולם לדון  
בשני החוקים בבת אחת זה בלתי אפשרי. אני מציע לנציגי ההסתדרות שיגישו  
בכתב גם הצעותיהם לחוק לישוב סכסוכי עבודה, כדי שהן תהיינה נגד  
עיני חברי הועדה כסידורנו בחוק הסכמים קיבוציים.

ב. הראל:

אני מסכים שצריך לדון סעיף-סעיף בכל  
אחד משני החוקים, אבל היה כדאי לשמוע  
את הערות נציגי ההסתדרות והתאחדות בעלי החעטיה על שני החוקים לפני  
שנחטיל לדון בחוק העומד על סדר-היום.

א. רימלט:

לפי דעתי יש לדון קודם בחוק לישוב סכסוכי  
עבודה ואח"כ בחוק זה.

מ"מ היו"ר י. אלמוגי:

לי ברור שהצעת החוק הסכמים קיבוציים  
קודמת.

אני מודה לנציגי ההסתדרות על ביאוריהם  
שמסרו. אם יהיה צורך נזמין אתכם שנית ואני מניח שתיענו.

אנו עובדים לדון בחוק הסכמים קיבוציים.

א. רימלט:

יש לי הערה לטוב החוק: מדוע אנחנו קוראים  
לו חוק הסכמים קיבוציים ולא חוק חוזים

קיבוציים?

י. ריפתין:

אני מערער דווקא על המלה "קיבוציים".  
בארץ למלה "קיבוץ" ישנה משמעות מסויימת -  
קומונה, האם אין מלה יותר מתאימה? יחכן שצריך להכניס מלה לא עברית -  
הסכמים קולקטיביים.

י. בן-אהרן:

אני מציע שהחוק ייקרא "חוק רישום הסכמים קולקטיביים". הוסבר כאן שהחוק אינו מתריאלי אלא קובע מסגרת של רישום מטפטי, עצם ענינו של החוק הוא רישום, זהו טיבו של הענין, כי החוק בא לרשום ועל ידי זה לחת חוקף חוקי. החוק אינו בא לקבוע שום דבר בתכנון של ההסכם. לכן מן הדין שטיבו יבוא לידי ביטוי בשם החוק. נדמה לי שאם היו עצים המטפטיים יעיינו בערעור שלי יקבלו אותו. אני יכול גם להסתמך על כמה תקדימים בכנסת: היחה נטיה להביע את מהותו של החוק כבר בשמו. לא חמיד זה אפשרי אבל כשזה אפשרי יל להשתדל לעשות זאת. לכן אני שואל את באי-כוח הממשלה האם יש להם התנגדות לכך.

ה. ברגר:

אני חושב שהצעתו של חה"כ בן-אהרן אינה נכונה. נכון שהחוק אינו דן בחוכן ההסכם, אבל הוא אינו דן רק ברישומו. זה לא רק ענין אל רישום; החוק קובע הוראות בדבר חוקף ההסכם, הרחכה וכו'.

מר קובובי:

חה"כ רימלט שאל למה לא לומר "חודים" במקום "הסכמים". המונח "הסכם" בא לבטא את המובן של המלה האנגלית "אגרימנט", ז.א. צורה די רחבה אל מ"מ לעומת הוזה עבודה שהוא מתייחס להסכם ישיר בין העובד כפרט לבין המעביד כפרט. רצוי שיהיו שני מונחים שונים.

מר ורטהיים:

אשר להערותו של חה"כ ריפתין על המלה "קיבוצי". ישבנו על מדוכה זו וחשבנו על מונח עברי למלה "קולקטיבי". אמנה נכון שבארץ הקיבוץ מקובל כמושג מיוחד במינו, אבל בכל זאת המושג קיבוצי מתאים יותר למושג קולקטיבי.

אשר להצעתו של חה"כ בן-אהרן, אמנם בחוק יל סעיף על רישום אבל אין זה כל מהותו של החוק.

סעיף 1

ה. מגורי-כהן:

כמעט בכל חוק אנו מחפשים מלה יותר מתאימה מהמלה "מעביד". לדעתנו המושג מעביד צורך את האזן. אני יכול גם להסתמך על כך שטר האוצר בדברו על המעסיק הגדול ביותר במדינה, המדינה עצמה, אמר "מעסיק" ולא "מעביד". אני מציע לכחוב במקום "מעביד" "מעסיק".

י. ריפתין:

יש לי שלש הערות לסעיף 1.

א) אני בעד זה שיגישו את ההסכם לרישום, אבל יוצא שאם יש הסכם במקום עבודה מסויים והוא לא הוגש מסוים-מה לרישום, הרי לא יהיה לו חוקף חוקי. אני מסכים לצורך לרשום את ההסכמים, כי אני מחייב סטטיסטיקה, מחקרים וכן הלאה, אבל אני מציע למחוק את המלים "והוגש לרישום" לפי חוק זה.

ב) בספקה בה נאמר "...זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם..." אני מציע לכחוב "לגבי ההסכם" במקום "בעלי ההסכם", כי כאן מדובר על חובות שנובעות מהסכם קונקרטי זה.

ג) בסעיף 1 נאמר שההסכם הקיבוצי כולל ענינים של קבלת אדם לעבודה, זה שייך לענין אחר: איך מקבלים אדם לעבודה במדינת ישראל. אני מציע להוסיף: "וחובטת קבלת פועלים בהתאם לחוק הלשכה הכללית".

ב. אידלסון:

עוד במועצת המדינה הזמנית הצעתי שני חיקונים בהגדרות: א) במקום "קצבה" לכחוב ; ב) במקום "מעביד" לכחוב "נוחן עבודה". אני חושבת שזה מעליב מאד בשביל הפועל שהוא מועבד כביכול והוא עבד לנוחן העבודה.

ג. אידלחונן:

הגדרה זו נוגעת לכל החוקים ולדעתי צריך לברר ענין זה, אם אפשר להחליף את המלה "מעביד" ב"נוחן עבודה".

מ"מ תי"ר י. אלמוגי: היוח והניע נציג התאחדות בעלי התעשיה, שהוזמן על ידינו כדי למסור את הערות התאחדות לחוק זה, נפסיק כעת בדיון בסעיף 1 וניחן לו אפשרות להשמיע את דברו.

עו"ד בן-יהודה: בזמנו העברנו אליכם חומר בקשר לחוק הנידון ואילו החומר היה תחת ידיכם הייתי חושך הרבה מן ההסברים בעל-פה. מכל מקום אשתדל להצטמצם ולמסור את הדברים בקיצור. דברי יתייחסו לחיקון סעיפים קיימים, הוספת סעיפים שאינם מופיעים בחוק או ביטול סעיפים המופיעים בהצעת-החוק.

סעיף 1. אנהנו מציעים שהרייטא אל הסעיף חנוסח כולקמן: "הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעביד, מספר מעבידים או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים או מספר עובדים והוגש לרי שוח". לדעתנו, נוסף למעביד בודד או ארגון מעבידים יש לראות הסכם שנעשה על ידי כמה מעבידים לבין ארגון עובדים או קבוצת עובדים כהסכם קיבוצי. הכלל קבוצת מעבידים או קבוצת עובדים במסגרת הצדדים להסכם קיבוצי מחוייבת המציאות על-מנת שהחוק המוצע יהיה בעל תחולה כללית.

סעיף 2. סעיף קטן (1) אנו מציעים לתקן כך: "הסכם קיבוצי מיוחד - למפעל מסויים או למעביד מסויים או למפעלים מסויים או מעבידים מסויים בין מעביד או מעבידים או ארגון מעבידים המייצג את המעביד או את המעבידים לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליהם יחול ההסכם או לבין מספר עובדים". לדעתנו יש הכרח לקבוע הסכם קיבוצי מיוחד גם לקבוצת מפעלים או מעבידים מבלי שהסכם כזה ייחשב להסכם קיבוצי כללי אפילו אם ייצג אותם ארגון מעבידים. האפשרות הניתנת בסעיף 8 אינה מאפשרת מו"מ בצווחא על-ידי מספר מעבידים אלא על-ידי ארגון או על-ידי מעביד בודד.

בסעיף קטן (2) אנו מציעים להוסיף בסוף: "ושנקבע בו במפורט שהנו הסכם קיבוצי כללי". הדבר הכרחי לשה מניעה אי-הבנות.

סעיף 8. אנהנו מציעים להוסיף בסוף: "או על-ידי בעל או בעלי ההסכם האחרים".

סעיף 10. במקום המלים "חוק חודשים" אנהנו מציעים לכחוב "חוק חודש אחד". כן להעתינו צריך להוסיף פסקה בסוף הסעיף בזו הלשון: "פל הסכם קיבוצי, הכללים המוסמכים כאמור בסעיף 8, כתב הצטרפות וכל שינוי בהסכם קיבוצי יפורסמו בקובץ הסכמים קיבוציים". אשר להצעתנו הראשונה, אנהנו חושבים שהמועד הארוך הוא מיותר ועלול לגרות תקלות. אשר להצעתנו השניה, אנו מציעים לייקבע קובץ מיוחד ובו יפורסמו ההסכמים הקיבוציים.

סעיף 13. אנהנו מציעים למחוק את הסעיף ובמקומו להכניס סעיף כדלקמן: "הסכם קיבוצי לתקופה מסויימת שתמה תקופת תקפו, ואחד מבעלי ההסכם לא הודיע לצד השני במועד הנכון ובכתב על גמר תקפו, יוסיף להיות בר-חוקף בחזרה הסכם קיבוצי לתקופה מסויימת, שארכה כאורך התקופה אשר נקבעה בהסכם המקורי. המועד להודעת גמר הוא קבוע בהסכם, ובאין קביעה בהסכם חודש אחד לפני חום תקפו של ההסכם".

**עו"ד בן-יהודה:**

לדעתנו לא נראה כגורה ליציבות יחסי העבודה הסיכוח של הסכם לחקופה מסויימת להסכם לחקופה מלתי מסויימת, בהתחשב בעובדה לומר כי ההסכמים הקייבוציים הוקפח הוא לשבח לוח אהח או לשנתיים וכי הארגונים כל נוחני העבודה והעובדים רגילים לעצב מדיניותם לקראת החלפת שנת הלוח האזרחית. קביעת חקופה של חדשיים היא ארוכה למדי ועלולה לגרום לאי-שקט ביחסי העבודה בלתי חקופה זו.

**סעיף 16. אנחנו מציעים למחוק את המלים**

סאחר המלים "חוך חקופת חוקפו של ההסכם" ובמקומן יבואו המלים "חוך מסובי מעבידיה או מפעלים וחוך מסטחים או חברים שהוצאו מכלל ההסכם במפורש". לדעתנו קיים צורך להוציא מכלל חוקפו של הסכם יבוצי חוגים מסויימים של מפעלים. לדוגמה: מפעלים בעלי ציוד פרימיטיבי או מפעלים הנמצאים בשטחים מסויימים כגון שטחי ספר או מקומות מרוחקים כגון אילת, צפת וכד'.

**סעיף 18. אנו מציעים לבטל את הסעיף.**

אנו רואים בסעיף זה פגם בהוטט העברת הבעלות או מיזוג של מפעלים או חלוקת מפעלים.

גם במקרה שבעל המפעל יעביר הבעלות על שם אשתו?

**מ"מ היו"ר י. אלמוגי:**

זוהי החלפה של האיטיות המשפטית, אבל אהח לוקה דוגמה מאד קיצונית. יש נימוק יותר

**עו"ד בן-יהודה:**

רציני בנקודה זו. אנו אומרים לצורך להביא בחשבון כי סעיף זה אינו מביא בחשבון שהעברה, או מיזוג של מפעלים, מלווה בדרך-כלל גם בלנווייה - או בציוד או בשיטות היצור והעבודה. משום-כך יש להתאים מיזוג או העברה כזו, כלומר להתאים את המצב לתנאים החדשים. זהו למעשה המומנט הכלכלי המסוי - ולא היורדי - שהוא בעל הסיבות והדגש מושם בנקודה זו.

**סעיף 20. אנו מציעים להוסיף בסוף הסעיף:**

"אלא אם הויחור בא כדי להשוות תנאי עבודתו לתנאים המקובלים לגבי עובדיה מסוגו לל העובד בענף עבודתו. מקצתו ר/או שטח המדינה בו נמצא המפעל". כוונת סעיף זה היא למנוע ויחורמצדו של עובד בודד חתת לחץ של מעבידו. המטרה הזאת תושג אם החוק יבטל ויחור המפלה את העובד לרעה ביחס לעובדיה אחרים העובדים בעבודה דומה. אין להנציח תנאים שנוצאו בדרך טעות, מקרה או לחץ והעולים על תנאי העבודה המקובלים לגבי עובד כזה במדינה.

**סעיף 21. אנו מציעים למחוק את הסעיף.**

לדעתנו הוראת סעיף זה מיותרת היות וכל הוראת הסכם הגורעת מזכות העובד שהוקנתה לו על ידי החוק בטלה מאליה. מאידך גיסא, הוראת הסכם המקנה לעובד זכויות העולות על הזכויות המוקנות לו בחוק שרירה וקיימת בכוח חוק הנוזים. לדעתנו אין כאן יסוד משפטי שמצדיק את הצורך בהוראה בסעיף זה.

**סעיף 22. אנחנו מציעים להוסיף בסוף הסעיף:**

"אולם בדין אם השינוי הוא לטובת עובד יובאו בחשבון כל תנאי העבודה שבהסכם הקייבוצי או בתוזה העבודה ולא תנאי או תנאים בודדים". החיקון שאנו מציעים בא למנוע אי-צדק שעלול לצמוח באם יבודדו תנאי עבודה בודדים. היות והסכמי העבודה נקבעים על-ידי הצדדים בדרך כלל מו"מ, ואין זה סוד שכל מו"מ מסוג זה הוא גם תוצאה של ויחוריה הדידים, יש לצד זה או אחר מותר על זכות מסויימת בכדי להשיג זכות אחרת. לכן אנו אומרים שההוראה, כפי שהיא כלולה בסעיף זה, שמה לאל אפשרות לל מו"מ חופסי בין הצדדים.

עו"ד בן-יהודה:

סעיף 23. אנו מציעים להוסיף בסוף הסעיף:  
"בחנאי שהיא נהוגה לגבי העובדים מסוגו ומקצועו של העובד במפעלים מסוג דומה או באותו סטח המדינה".

סעיף 24. הצעתנו היא לבטל סעיף זה ובמקומו להכניס את הסעיף הבא: "על אף כל דין לא יהיה ארגון עובדים או ארגון מעבידים חייב בפיצוייהם על הערת הסכם קיבוצי באם יוכח שהארגון עשה כל פעולה וקיבל כל החלטה בכדי למנוע הפרה כזאת, הגבילו הארגונים שהם בעלי ההסכם את אחריותם לסכום מסויים בהסכם קיבוצי - לא יפסוק בית-דין פיצויים העולים על הסכום שנקבע בהסכם! אנהנו מציעים תיקון זה מתוך הדעה, כי ההוראה המוצעת בהוק מבטיחה מעין חסינות גמורה לארגונים והיא עלולה לגרום להרעה ניכרת ביחסי העבודה במדינה, דבר שאינו במטרת הצעת-החוק המוצעת. יתר על כן, הצעת ההוראה הזו טומנת בחובה אי-צדק לגבי האדדים להסכמים קיבוציים, לאור העובדה שהסכמים קיבוציים נחשבים גם בין מעביד מסויים או מעבידים מסויימים, ולא רק בין ארגוני מעבידים וארגוני עובדים. בכל מקרה כזה היה נוצר מצב שצד אחד להסכם, המעביד, ישא בכל האחריות, לעומת חסינותו הגמורה של הצד השני - ארגון העובדים.

סעיף 26. אנהנו מציעים שחלק הסעיף המתחיל במלים "חדשיים קודם לכן..." יחבטל ובמקומו יבואו המלים הבאות: "שלושה חדשים קודם לכן בקובץ ההסכמים הקיבוציים הודעה מפורטת על הצו שהער מתכוון לחתו. פורסמה הודעה כזאת, יהיה רשאי כל אדם, עליו יהול הצו בהתאם להודעה חוך ששה שבועות מיום פרסום ההודעה, לערער בפני בית-דין לערעוריה בעניני עבודה. הוגש ערעור כזה לא יפורסם הצו ביחס למערער אלא לאחר שנדחה ערעורו". לדעתנו יש להאריך תקופת ההודעה על כוונה לפרסם צו הרחבה על-מנת לאפשר לצדדים לשקול בכובד ראש אם עליהם לערער ולאפשר להם גם לפנות לטר העבודה וגם להכין את הערעור. כמו כן יש לאפשר הגשת ערעור נגד הודעה על צו הרחבה בפני בית-דין. הערעור יהיה נגד ההודעה ולא נגד הצו עצמו, כי בדרך זו יימנע הנזק והסבוכים הקשורים בצו גם אם יבוטל אחר-כך.

סעיף 27. לסעיף זה יש לנו שתי הצעות:  
(א) אחרי המלים "חנות דעתה" להוסיף את המלה "החיובית"; (ב) אחרי סעיף קטן (3) להוסיף סעיף קטן (4) כזו הלשון: "למרות האמור לעיל לא יינתן צו הרחבה ביחס למפעל, סוג מפעלים או לגבי סטח במדינה שמצבם הכלכלי, הנאי ואמצעי הייצור בהם או תנאי שווק תוצרתם הם כאלה שיש יסוד להניח כי מחן צו הרחבה לגביהם יפגע בכוסר התחרותם במפעלים אחרים או שעלול לפגוע בתעסוקת העובדים בהם". לדעתנו יש לשקול את המצב הכלכלי של המפעלים עליהם עומדים להטיל תנאים שלא נקבעו על-ידי מו"מ וללא היתח להם התפעה על עיצובם. השיקול הזה הכרחי בהחלט בעובדה כי אחד מהיעודים העיקריים של המדינה הוא קליטת עליה והרחבת המסק, וכידוע מפעלים רבים מתפתחים מהתחלות צנועות. יש גם להביא בחשבון שהרחבה אוטומאטית עלולה למגוע במצב התעסוקה או בכוסר היצוא של המפעל.

סעיף 29 אנו מציעים למחוק.

סעיף 32. אנהנו מציעים להוסיף אחרי המלים "בסעיף 25" את המלים "ו/או בסעיף 27".

סעיף 34. אנהנו מציעים למחוק סעיף זה ובמקומו יבוא סעיף זה: "(1) מוקמים בזה בחי-דין לעניני עבודה ובית-דין לערעורים בעניני עבודה.

(2) בית-דין לעניני עבודה יוקם ליד כל בית-משפט מהוזי במדינה ויהיה מורכב משופט מהוזי שיטמטט אב בית-הדין ושני שופטים שיחמנו על-ידי טר המשפטים לאחר התיעצות עם שר העבודה, וש אחד מהם יוצע על-ידי ארגוני המעבידים והשני על-ידי ארגוני העובדים. השופטים שיחמנו לפי הצעת הארגונים של עובדים ומעבידים יהיו מבין אנשים בעלי נסיון ביחסי עבודה במדינה ולא יהיו חייבים להיות אנשים בהם מחקיימים התנאים הדרושים למנויים כשופטים לפי החוק."

מ"מ היו"ר י. אלמוגי:

לדעתי אחה עובר לשטח לגמרי אחר - חוק יישוב סכסוכי עבודה.

עו"ד בן-יהודה:

סעיף זה אנו מציעים גם בחוק ההוא.

"(3) בית דין לערעורים בעניני עבודה יהיה מורכב משופט בית המשפט העליון שיטמטט אב בית הדין ומארבעה שופטים שיחמנו על-ידי שר המשפטים לאחר החיצות עם שר העבודה, מהם שנים שיחמנו מבין מועמדים שיוצגו על-ידי ארגוני המעבידים ושניים שיחמנו מבין המועמדים שיוצגו על-ידי ארגוני העובדים. אחד משני השופטים שמונו לפי הצעת ארגוני המעבידים ואחד משני השופטים שמונו לפי הצעת ארגוני העובדים יהיה איש בן מתקיימים התנאים הדרושים לפי החוק ממועמדים לשופטי שלום; השני יהיה איש בעל נסיון רב בשטח של יחסי עבודה במדינה.

לדון בענינים הבאים:

(4) בחי-דין לעניני עבודה יהיו מוסמכים

(א) הפרת חוק הסכמים קיבוציים;

(ב) פירוש או הפרת הסכם קיבוצי או חוזה

עבודה;

(ג) תוקף ותחולה של הסכם קיבוצי או חוזה

עבודה.

(5) בית-דין לערעורים יהיה מוסמך לדון

בענינים הבאים:

(א) ערעורים על פסק-דין או החלטה של בית-

דין לעניני עבודה;

(ב) בקשה ביטול צו הרחבה.

(6) שר המשפטים ביחד עם שר העבודה יהיו ממונים על ביצוע סעיף זה ויהיו רשאים להתקין בחקנות את הוראות הדיונים ודרכי ומועדי הערעורים וכן הוראות הדיונים בפני בית-דין לערעורים בעניני עבודה".

אלה הן הצעותינו. אם תמצאו לנכון להזמיןנו טוב כדי להטיב על טאלות חברי הועדה או לחם ביאורים נוספים, נשמח להענות להזמנה.

הישיבה ננעלה בשעה 11.00.