

855  
ע.ע.

פרוטוקול מס' 23/א

מישיבת ועדת העבודה  
מיום ד', ג' באב תשס"ז - 11.7.56  
(בשעה 8.30)

חברי הוועדה

נכח ד :

- ע. גונדין - היו"ר
- י. אלמוגי
- י. בן-אהרן
- א. וילנסקה
- א. כהן
- ה. מינורי-כהן
- ס. קלמר
- א. רימלס

מזמנים:

- מר בר-ניב - היועץ המשפטי של משרד העבודה.
- מר זרטהיים - מטעם משרד העבודה
- מר קוכובי - " " "
- מר שעל - " " "

חסר ד :

- ס. אולסרס
- ב. אידלסון
- ש. בז'רנו
- ה. ברנר
- ב.צ. הראל
- י. ריפתין
- א. בקר

סדר-היום:

- חוק הסכמים קיבוציים,
- חוק ליישוב סכסוכי עבודה,



חוק הסכמים קיבוציים:

פר בר-ניב:

חבר הכנסת ריפתין ביקש פרטים על  
צו ההרחבה.

צו ההרחבה, היינו, האפשרות להטיל על  
כלל העובדים הסכם קיבוצי החל על חלק ניכר מהם, אינו המצאה שלנו, ראשיתו  
בגרמניה הוויימרית, בשנות ה-20.

צו ההרחבה בא למנוע, מצד אחד, את טענות  
נותני העבודה המאורגנים, כי מטילים עליהם תנאים המעמידים אותם בתנאי  
התחרות בלתי שווים עם מעבידים אחרים.

מצד שני, בא צו ההרחבה להבטיח מינימום  
של תנאי עבודה גם לגבי איתו עובד שאינו מכווץ על-ידי הסכם קיבוצי, בין  
מפני שמפעלו קטן מדי ואינו ניתן לארגון, ובין מפני שמעבידו אינו חבר  
באחד הארגונים מעבידים שהוא צד להסכם קיבוצי.

בוסף לכך יוצא צו ההרחבה מתוך ההנחה,  
כי בטווח ארוך אין הכלכלה והמשק סובלים פער בתנאי עבודה בין מפעלים  
מאורגנים לבין מפעלים בלתי מאורגנים ובחשכון טובי, בעיקר כמסעדים,  
ייפגעו תנאי העבודה גם במפעלים המאורגנים אם חלק מהמפעלים יהיו חפשיים  
מהענקת אותם התנאים שצריך להעניק המפעל המאורגן.

ראו בצו ההרחבה דרך בריאה ומחליף להתערבות  
המחוקק בתנאי העבודה, למעשה, מאפשר צו ההרחבה הסדר כללי של תנאי עבודה  
מבלי שהמחוקק יצטרך לחוקק חוקים לשם כך. הוא מעין פשרה בין השיטה האנגלית,  
הגורסת אי-התערבות המדינה בדרך החקיקה בתנאי העבודה, לבין השיטה  
הקונטיננטלית המסורחית, הגורסת התערבות, פה ישנה התערבות, שלמעשה זו  
מתן גושפנקה למה שנקבע בדרך של מו"מ קולקטיבי.

כאשר השאלה הזאת התעוררה בארגון העבודה  
הבינלאומי בשנת 1952, נחקלה ההסלחה שלפיה רואה הארגון את צו ההרחבה  
בענין יפה. מעניין שדוקא נציג הפועלים באנגליה התנגד לזה, בניגוד לעמדה  
קיצונית של נציגי סקנדינביה, צרפת, בלגיה וכל יתר הארצות שחסכו בזה  
בהתלהבות. נימוקיו של נציג הפועלים באנגליה היו הנימוקים הקלטיים שהביאו  
בזמנו את קונגרס האיגודים המקצועיים באנגליה להחנגד להתערבות בתנאי  
העבודה בדרך החקיקה, מתוך נימוק שעי"כ עושים את עבודת האיגוד המקצועי  
לסיירת ונותנים פרס לפועל הבלתי מאורגן עי"כ שמעבידים לו אותם התנאים  
שאליהם מגיע הפועל המאורגן. עמדת תנועת הפועלים בארץ היתה תמיד בעד  
אפשרות של מתן צו ההרחבה.

בזמנו הפניתי את תשומת לב חברי הוועדה  
לדו"ח של ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1948 בקשר ליחסי עבודה, בעמוד 65  
של דו"ח זה אנו מוצאים את רשימת הארצות שבהן היה נהוג צו ההרחבה, והן:  
אוסטרליה, בלגיה, ברזיל, קולומביה, קוסטיקה, אקדור, יוון ועוד.  
הרשימה היא משנת 1948 ובינתיים חלו שינויים.

בקשר לצו ההרחבה מקפידים שלא תהיה הטלת  
דעת הניעוץ על הרוב, אלא להיפך, ככל הארצות ההחלטה להטיל צו ההרחבה  
מתקבלת, בדרך כלל, אחרי חקירות, ועל כן מפרמטים קודם את ההסכם כהצעה,  
נותנים אפשרות לכל הנתעים בדבר להביע את דעתם, ולמעשה זה מעין דיון  
פרלמנטרי המתנהל לא בניכור הכללי אלא בעיקר בין הציבור הניוגע במישרין  
לענין. לפי החוק הצרפתי, למשל, אפילו הארגונים שחתמו על ההסכם נקראים

ע.ע.

להסביר את הסופ'ם שלהם, האם הוא היה פרי סאבק או שהיתה קבוצה על חשבון המסק.

בהצעתנו קבענו את העקרונות הסקובלים. לא קבענו בדיוק כיצד זה ייעשה, כי זה ענין לנוהל ולאקנות.

היו"ר ע. גונברין:  
נעבור כעת לדיון על הצעת חוק יישוב סכסוכי עבודה ואחד-כך נחזור לסיומם הדיון בהצעת חוק הסכמים קיבוציים, כי שני האוקים משולבים אחד בשני.

חוק ייסודי סכסוכי עבודה, והשטי"ז - 1956:

סעיף 1:

י. בן-אהרן: אני מערער על המונח "סיומה".

היו"ר ע. גונברין: הסיומים על הניסוח טוענים אין הגדרה אחת.

סר-בר-ניב: אנחנו התלבטנו מאוד בשאלה זו. הקושי הוא בכך שנושא משהו זה אינו סי' שידוע

Chief Labour Counciliator

בטרמינולוגיה האנגלו-סכסית כ- הוא מופיע אחר-כך בתור סי' שקובע את הרצף ועוד הערעורים, היינו, הוא מטפל לא רק ביישוב סכסוכי עבודה, הוא מופיע גם באינטלה אחת לגמרי. החוזה הזה אינו חדש בארץ, הוא קיים מאז קום המדינה, ולמעשה ששתמשים בו בגורמים שונים מזמן הסוכנות, אולם אם יצליחו לסגור הגדרה אחת, שאיננה מטעה, אין כל קושה בהגדרה זו.

סעיף 1 נחקבל

סעיף 2:

י. אלמגור: אני מציע למחוק את המלים "להוציא סכסוך היחיד". במקרה שהצעה זו לא

תקבל, אני מציע לציין בפירוט, כי לגבי סכסוך היחיד ימשיך לטפל המגנזון הרגיל, כפי שהודיעה שרת העבודה בכנסת.

י. בן-אהרן: האם אנו מיצינו כסעיף זה את כל הנושאים לסכסוכי עבודה? האם בכלל יש הכרח בפירוט הנושאים, האם לא רצוי יותר להגדיר מטרה כוללת ולהשאיר את ההגדרה המדוייקת לכל מקרה ומקרה?

א. כהן: מה הדיון במקרה של סכסוך עבודה שנתגלע בעקבות סכסוך היחיד?

ס. קלמר: במקרה של סכסוך בין היחיד לבין גומן העבודה, יועד העוכרים אינו מוצא לגכון להתערב; האם היחיד אינו זכאי במקרה זה לפנות לסיומה על יחסי עבודה?

סר-בר-ניב: ברצוני להזכיר את דברי חבר-הכנסת גונברין בויכוח במסגרת הקריאה הראשונה

של הצעת החוק, שבצדק הצמיד חוק זה לחוק הסכמים קיבוציים וראה בזה חלק מטערכת יחסי עבודה קיבוציים,

אין כל כוונה לסגוע בעד היחיד היפוש

כתובת שאליה יפנה, אבל אין אף חוק אשר פותר את כל הבעיות, חוק זה הוא חוק מיוחד - חוק ליחסי עבודה וליישוב סכסוכים קולקטיביים, עד עכשיו, ללא כל חוק, קיים במשרד העבודה מנגנון המטפל בפרט המקופח, אם פועל פוסר ותובע פיצויים, אין זה סכסוך קולקטיבי שיש ענין כלכלי כללי לספל בו, אם כי יש ענין סוציאלי שהאיש הזה יגיע להגנחו ולסיפוקו, אבל לא בחוק זה.

אקרא בפניכם מהדור"ח של ארגון העבודה

הניגלאומי בענין זה: סכסוכים בתעשייה יכולים להיות אישיים או קולקטיביים. רק בסכסוכים קולקטיביים דנים במסגרת יישוב סכסוכים יחסי עבודה, היות והסכסוך האישי זוהי שאלה של חוזה בחוק האזרחי, ואפשר ליישב אותו או בדרך משפטית או בתיווך בדרך אחרת. אם לא מיישבים את הסכסוך האישי, הוא יכול להתפתח בקלות לסכסוך קולקטיבי, סכסוך קולקטיבי יכול להתעורר בקשר לפירוש או בקשר להפעלת הסכם קולקטיבי - וזהו סכסוך משפטי - אם שהוא יכול להתעורר בקשר להכרה בזכות האיגוד המקצועי או בקשר לכרייתו, חירושו או תיקונו של הסכם קולקטיבי, ואז סדובר בסכסוך כלכלי או בסכסוך על אינטרסים. הצורה הרגילה ביותר של סכסוך כלכלי הוא זה שנובע מחוך חילוקי דעות יסודיים בקשר לשכר, תנאי עבודה, היינו, אותם הענינים שהגושא שלהם הוא נושא להסכם קולקטיבי. אם הצדדים אינם יכולים להגיע להסכם, מופעל מנגנון העוזר לצדדים ליישב סכסוך זה,

הצעת החוק שאנו דנים בה מיוחדת רק

לחוזים קולקטיביים. היא צמודה לחוק הסכמים הקיבוציים, כפי שכבר צויין, אמרה שרת העבודה בעת הדיון בקריאה הראשונה של הצעת החוק, כי כשם שעד עכשיו טיפלו בסכסוכי עבודה אינדיבידואליים ללא כל חוק, כך נמשיך לספל גם להבא, כל עוד לא יבוא הפתרון הסופי - הקמת בחי דין עבודה, למעשה, רוב הסכסוכים האינדיבידואליים יוסדרו בחוק הגנת השכר, שיונש בקרוב לכנסת. יהיה מנגנון סטטוטורי שיטפל בתביעת כל פרט ופרט הנוגעת לעניני תשלום, עיכוב תשלום, הלנת שכר, ניכויים וכו'. נעשה את החוק שאנו דנים בו ליוצא דופן אם נקבע בו דברים שעד עכשיו הסדרו בדרך אדמיניסטרטיבית.

לדברי חבר-הכנסת בן-אהרן, בדרך-כלל

נכון שמסוכן לקבוע בחקיקה פירוט, כי אף פעם אין הבטחון אם מיצו הכל. ההגדרה נסעיף זה היא ההגדרה הקלסית, שהיא מסצה בהחלט, ומה שלא כתוב בה נעשה בכוונה.

א. כהן:

ישנם סכסוכי עבודה הפורצים בעקבות סכסוך יחיד, אני מציע לתת למתווך

באופן מפורש את הסמכות לספל/סכסוך כזה.

ט. קלמר:

מה הדין במקרה של סכסוך בין גיחן העבודה לבין עובדים בלבד? אני הייתי מציע, ככל זאת, למחוק את המלים "להוציא סכסוך היחיד".

י. אלמוגי:

ברור כי במידה שעובד יחיד סתמכת עם גיחן העבודה וועד העובדים או האיגוד המקצועי חומך בו, זה חדל להיות סכסוך היחיד.

ט. קלמר:

מה הדין במקרה שועד העובדים אינו רוצה להתערב?

י. אלטוגי:  
הרוב המכריע של סכסוכי עבודה בין  
נותן העבודה לעובד יחיד הם במקומות  
שאינן בהם ועד עובדים, ישנם גם רכבות אנשים בארץ שהם חברי ההסתדרות  
או ההסתדרות אבל עובדים במקום עבודה בלתי מאורגן. אני מקבל את  
ההסבר, כי המשלה תמשיך לספל בסכסוכים של עובדים כאלה, אבל לא הייתי  
מציע לקבוע זאת בחוק. על כן, אני מציע למחוק את המלים "להוציא סכסוך  
היחיד", וכן למחוק את המלים: "או לחלק מהם".

היו"ר ע. גוברין:  
אם תחזיק ההצעה למחוק את המלים "להוציא  
סכסוך היחיד", יהיה צורך למחוק גם את  
סעיף-קטן (3) וסעיף-קטן (4), הקובעים כי נושאים לסכסוך עבודה הם, בין  
היתר, גם קבלת אדם לעבודה או אי-קבלתו או סיום עבודתו; קביעת זכויות  
וחובות היחידים מיחסי עובד ומעביד.

י. אלטוגי:  
לדעתי, אם ישאירו את המלים "להוציא  
סכסוך היחיד" יהיה צורך למחוק את  
סעיף-קטן (3) וסעיף-קטן (4).

היו"ר ע. גוברין:  
החוק שאנו דנים בו כנוון לחוק את  
הארגון הקולקטיבי, לחוק את החוזה  
הקולקטיבי ולחוק במקרה של סכסוך בקשר לחוזה קולקטיבי. כרגע שמוציאים  
את המלים "להוציא סכסוך היחיד", פוגעים במעמד החוזה הקולקטיבי, ואז  
אין כל איסור על המחוקק לא להתערב במקרה של סכסוך היחיד. לדעתי,  
הסתווך צריך להתערב רק במקרה של סכסוך קולקטיבי.

מר בר-ניב:  
הייתי מבקש מאת היו"ר הועדה, כי בעת  
הגשת החוק לקריאה שניה ושלישית, יודיע  
בשם משרד העבודה - ואז זו תהיה הודעה רשמית - כי משרד העבודה ימשיך  
לטפל ביישוב אותם הסכסוכים שמחוץ למסגרת חוק זה, במידה שטיפול עד  
עכשיו, ואז יפול החשש של חבר-הכנסת אלטוגי.

כדי למנוע את החשש של חבר-הכנסת אידוב  
כהן, הייתי מציע להוסיף אחרי המלים "להוציא סכסוך היחיד" את המלים:  
"שלא אומץ על-ידי ארגון".

אשר להצעה למחוק את המלים "או לחלק  
מהם", החלטנו מאוד בקביעת מושג זה, אם נכתוב: "...בין מעביד לעובד יחיד".  
נוציא מכלל אפשרות תיווך במקרה של סכסוך עם חלק מהעובדים שהם מאורגנים  
במפעל שלא כל העובדים מאורגנים.

י. בן-אהרן:  
אני מציע להשאיר את סעיף 2 לשיקול נוסף  
ולעבור לסעיף 3.

הוחלט להשאיר את סעיף 2 לשיקול נוסף

סעיף 3:

סעיף 3 נחקבל.

סעיף 4:

סעיף 4 נחקבל

סעיף 5:

אני מציע במקום המלה "רשאי" לכתוב:  
"חייב".

א. ריטלט:

מר בר-ניב:  
שאלה זאת התעוררה גם בוועדה המייעצת  
שליד משרד העבודה, אם נכתוב, כי  
"הצד בסכסוך עבודה חייב להודיע על הסכסוך לממונה", צריך לקבוע אח"כ  
את הטנקציה במקרה של אי-סירות הודעה כב"ל. הצמיון בעולם ובארץ הוכיח,  
שאינ דבר מנוחף יותר מלהטיל על מזכיר מועצת הפועלים קנס על אי-סירות  
הודעה בקשר לסכסוך עבודה.

אם נכתוב כי הצד בסכסוך עבודה חייב  
להודיע לממונה על הסכסוך, צריך גם

מ. קלמר:

לציין באיזה שלב של הסכסוך.  
לשם מה להודיע על הסכסוך קודם לממונה  
ואחר-כך לממונה הראשי? - זה יכול רק להאריך את הפרוצדורה. אני מציע  
לקבוע, כי הצד בסכסוך עבודה רשאי להודיע על הסכסוך לממונה הראשי,

באמר כי תוכן ההודעה, צורתה ודרך  
סירתה יקבע שר העבודה בתקנות, אני

ח. מיגורי-כהן:

מציע שהתקנות תובאנה להתייעצות בוועדת העבודה של הכנסת.

ישנו אח"כ בחוק סעיף בדבר התייעצות  
במועצה,

מר בר-ניב:

זהו סידור אדמיניסטרטיבי, ואין כל  
חשיבות שועדת העבודה תדון בכך.

הי"ר ע. גוברין:

אני מציע להשאיר את הנוסח הקובע,  
כי צד בסכסוך עבודה רשאי להודיע על

י. אלמוגי:

הסכסוך לממונה.  
לעומת זאת, אני מציע למחוק את המלים:  
"הממונה יעביר העתק ההודעה לממונה הראשי". זהו תהליך טכני שאין לנו  
ולחוק כל ענין בזה.

אני מציע לכתוב, כי "צד בסכסוך עבודה  
רשאי להודיע על הסכסוך לממונה הראשי"  
וצורתה ודרך סירתה.

מר בר-ניב:

הוחלט לנסח את סעיף 5 כדלקמן:  
"צד בסכסוך עבודה רשאי להודיע  
על הסכסוך לממונה הראשי. תוכן  
ההודעה, צורתה ודרך סירתה יקבע  
שר העבודה בתקנות".