

פרוטוקול מס' 286

מישיבת ועדת העבודה ביום ד' ח' באדר ב', 10 במארס 1976, בשעה 8.30

נ כ ח ו :

- חברי הוועדה:
- ש. ארבל-אלמוזלינו - יו"ר
 - י. ז. אמיר
 - מ. גז
 - ל. דיציאן
 - י. דרניצקי (יו"דין)
 - מ. ורטמן
 - מ. כהן
 - א. לבנבראון
 - ד. לוי
 - ח. שמעוני
- מוזמנים:
- ד"ר שירון
 - י. ניצן
 - א. כהן
 - נ. אורי
 - י. כפלאוני
 - י. בן-ישראל
 - צ. נתנזון
 - י. נחמן
 - מר נחמני
- מזכיר הוועדה:
- מ. משולם
- רשמה:
- מ. הלנברג
- סדר היום:
1. שבתות וקנקציות בשירות הציבורי.
 2. מעוננת יום.
 3. הצעת שר המשפטים בדבר תיקון טעות בחוק הגנת השכר (תיקון מס' 11), תשל"ו-1976, (לפי סעיף 10א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948).

אני פותחת את הישיבה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:

שביתות וסנקציות בשירות הציבורי

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:

אני מקדמת בברכת את מר ניצן, נציב שירות המדינה, את ד"ר שירון, שנענה להזמנתנו, את נציגי משרד העבודה ונציגי הוועדה המרכזת של ההסתדרות.

אנחנו משיבים היום בדיון על השביתות בשירות הציבורי. בישיבתנו הקודמת שמענו את פרופ' מנהייט ואת ד"ר שירון. היום נשמע דברים מפי נציגי נציבות שירות המדינה.

י. ניצן:

ברשות היושבת-ראש, חברי הכנסת. נמצא כאן מר אברהם כהן, הממונה על תחום יחסי העבודה, ואני מבקש לאפשר לו למסור סקירה על הנעשה בתחום זה.

א. כהן:

השתתפתי כמשקיף בדיון שהתקיים בנושא זה ושמעתי הערות שונות והשגות לגבי בעיות היסוד ביחסי העבודה במשק, ביחוד במה שנוגע לשירות הציבורי. נוכחתי לדעת שמן הראוי שאביא לידיעת חברי הוועדה מספר נתונים, כדי שאפשר יהיה לתת תמונה על המתרחש.

הדברים שנאמרו בישיבה הקודמת נתמקדו בין השאר לגבי הריכוזיות בבעיית כוח האדם, חוסר האפשרות של המנהל להשפיע על קידום עובדים וכו'. היא התמקדה בנקודה של ריבוי ועדי עובדים והפיצול הנגרם כתוצאה מכך.

כשמדברים על יחסי עבודה בשירות המדינה חייבים לכלול את יחסי העבודה במערכת השירותים הציבוריים, אשר כוללת מוסדות להשכלה גבוהה, שלטון מקומי, מוסדות ההסתדרות, המוסדות הלאומיים ועובדי המדינה. לפי ההערכה של דו"ח ועדת ברקאי מדובר בכ-300 אלף מקבלי משכורת בשעה שמספר עובדי המדינה קטן יחסית. קופת חולים, לדוגמה, יכולה להתמודד במספרים, כי מדובר שם ב-23 אלף עובדים. מה שמתרחש בשירות המדינה אלה הם דברים אשר מתרחשים בתוך המערכת הכללית, במסגרת המצב הכללי בשירותים הציבוריים. בדיקת מערכת יחסי העבודה ובחינתה צריכה להיות בכל המערכת, כדי שאפשר יהיה לקבל תמונה נכונה, כי הנעשה בשירות המדינה משקף את הבעיות רק באופן חלקי.

בישיבה הקודמת דובר על מחקר שנערך בשנת 1972 בקרב קבוצה של כ-300 ועדים, קבוצה קטנה ולא משקפת את המתרחש, מה עוד שמדובר על שנת 1972, אם כי זה תאריך קובע, כי באותה שנה נחתמו הסכמי עבודה וזו היתה צריכה להיות תקופה שקטה יחסית.

כאשר אנחנו מדברים על הסקטור הממשלתי נדמה לי שיש ערבוב תחומים בין הסקטור הכללי, הכולל חברות וכו' ובין עובדי מדינה פרופר. תנאי העבודה של עובדי המדינה שונים בהרבה מתנאי העבודה בפריפריה של הסקטור הממשלתי. אינני עושה השוואות ביחס למשק הפרטי, אבל עובדי המדינה נושאים עיניהם לתאגידים.

לקחנו כמדגם את הדו"ח של המחלקה

ליחסי עבודה. לקחנו את השנה האחרונה, כי היא משקפת את ההתפתחות, משום ששנת 1975 היתה השנה הרביעית של הסכמים מוקפאים, שנה רביעית אשר הביאה ללחצים כתוצאה מהעובדה שהסכמים לא נשתנו. בשנת 1975, לפי הדיווח הזה, היו 51 שביתות מלאות בסקטור הרחב, אני מתכוון לשירות המדינה ולסקטור הממשלתי, מהן 26 שביתות בשירות המדינה, דהיינו, כמחצית.

א. כהן:

באותה שנה היו 30 שביתות חלקיות, ש-20 מהן היו בשירות המדינה. בסך הכל היו בשירות המדינה 46 שביתות. מכיוון שהמורים לא נכללים במסגרת עובדי שירות המדינה, אם נוריד את מה ששייך להם, נמצא שמתוך 80 שביתות בסקטור הממשלתי 50% היו בשירות המדינה ו-50% מחוצה לו.

כאן יש לשים לב לנקודה מסויימת: מה מצב השביתות מבחינת אישורן על-ידי הגוף היציג, דהיינו, על-ידי ההסתדרות. אם כן, מתוך השביתות המלאות רק 12 מתוך 26 שביתות קיבלו את אישורה של ההסתדרות. אם ארצה לדייק עלי לומר שאלה אשר הכריזו על השביתה אמרו שיש אישור כזה. צריך לזכור שלא תמיד האישור הוא אישור של ממש. יש וקבוצת עובדים אומרת שיש אישור, אבל לא תמיד האישור הוא פורמאלי. כאמור, מתוך 26 שביתות מלאות בשירות המדינה 12 אושרו ומהן 7 היו שביתות שהוכרזו על-ידי ההסתדרות המורים. לפיכך נמצא שבסך הכל היו 5 שביתות מלאות בשירות המדינה, שנאמר עליהן שהן אושרו על-ידי ההסתדרות. המסקנה מכך היא שהשביתות פרצו על רקע תביעות החורגות מהסכס השכר ותוך כדי הפרת ההסכם הקובע שאין לשבות תוך תקופת ההסכם.

אשר לשביתות החלקיות. מתוך 20 השביתות החלקיות הרשומות בשירות המדינה אושרו 3 בלבד, לפי פירוט זה: שביתה אחת היתה שביתה של מהנדסים והיא אושרה על-ידי ההסתדרות המהנדסים ולא על-ידי ההסתדרות הכללית. ההסתדרות לא תמכה בשביתה הזאת אבל בדיווח של המהנדסים צויין שהיא מאושרת. היתה שביתה של עובדי המכס ושל עובדי השירות המטאורולוגי שאושרו על-ידי מועצת הפועלים ולא על-ידי הגוף המוסמך.

כאמור, השביתות הוכרזו לא על-ידי הגוף היציג, אשר מוסמך לפי חוק הסכמים קיבוציים וחוק סכסוכי עבודה להכריז על סכסוך עבודה.

מתוך 51 השביתות המלאות שהיו בכל הסקטור הממשלתי והציבורי רק ב-15 מקרים נמסרו על כך הודעות לממונים. מתוך 20 שביתות שהיו בשירות המדינה, רק ב-2 מקרים נמסרו הודעות לממונים. לומר, לא היתה נקיטה בהליך של צינון אלא בשני מקרים בלבד.

מצב זה מעיד, לדעתנו, על שתי נקודות עיקריות: האחת - חריגה מהסכמים, והשנייה - פריקת מרות של ההסתדרות.

נקודה נוספת שאני מבקש להצביע עליה. מתוך 40 השביתות שהיו בשירות המדינה, החלקיות והמלאות, 20 הן שביתות חלקיות, 10 הן אסיפות, 6 שביתות אוהרה, השבתה אחת ו-3 שביתות רגילות. המספרים מראים שמתוך 20 השביתות המלאות היו בסך הכל 4 שביתות וכל השאר, דהיינו, 16, אסיפות ואזהרות.

מי הן הקבוצות המעורבות בשביתות אלה? קודם כל צריך לציין שארבעת השביתות המלאות אינן משקפות את המצב. הן התקיימו במכס, בפרקליטות, ברכבת ישראל ועוד פעם במכס. הפרקליטים בתל-אביב שבשו את העבודה בגלל מינוי של פרקליטה מטויימת. השביתה ברכבת היתה בגלל תשלום לשעות נוספות.

אנחנו מדברים על 20 שביתות חלקיות ש-5 מהן היו במשרד התקשורת, 2 במס הכנסה, 2 במכס, 1 במוסד לביטוח לאומי, ו-1 בנמל התעופה בן-גוריון. אני מציין זאת כדי להדגיש ש-11 שביתות חלקיות מתוך סך הכל של 20 שביתות חלקיות היו בקרב קבוצות שקיבלו הסכמת שאחרים לא קבלו אותן.

א. כהן:

מתוך 9 השביתות החלקיות האחרות שהיו בשירות המדינה, 3 שביתות היו במשרד הבריאות בגלל הדרישות להשוואת תנאים לעובדי קופת חולים, דרישות לתוספות, מקנים. שביתה אחת היתה בשירות המטאורולוגי, כי לא קבלו אצל לנסיעה לחו"ל להשתלמות, שביתה אחת היתה במשרד החקלאות בגלל דרישות לרכב, ועוד 3 שביתות היו בגלל תביעות לתוספת יחודית.

החלוקה של 20 השביתות החלקיות בשירות המד מביאה אותנו למספר מסקנות. מכלל השביתות החלקיות שהיו בשירות המדינה איגוד מקצועי אחד נקט באמצעי זה. לא היו שביתות של אחיות, של רופאים וכו' אלא היתה רק שביתה של מהנדסים. זו השביתה היחידה שהיתה במסגרת של איגוד מקצועי; האחרות היו שביתות בשטח. החלק הארי של השביתות, 11 במספר, פרצו בקרב קבוצות שקבלו תוספות שכר. 5 מתוך 9 השביתות האחרות פרצו על רקע תביעות להשתוות לקבוצות שקיבלו תוספות שכר. מירב השביתות, כמעט כולן, היו אצל קבוצות הנהנות מאו"ם. המיה בניהול העניינים שלהם.

בדרך כלל נשמעה הטענה שהריכוזיות מהווה מכשול להסדרת העניינים והנה באה המציאות ומוכיחה את ההיפך: בכל מקום שיש יותר אוטונומיה כגון, בדואר, במס הכנסה, שם פרצו מירב השביתות ופחות שביתות פרצו במקומות שהנושאים מרוכזים יותר. מירב השביתות היו ביחידות בהן העובדים היו משולבים ומעורבים יותר במשא-ומתן וכן בביצוע. ככל שגדלה המעורבות של העובדים כן רב וגדל מספר הסכסוכים. אני מציין זאת מפני שבפגישה הקודמת נשמעה הערה שהגוף הקובע את ההסכם הוא גוף אחד בשעה שהגוף המבצע בשטח הוא גוף אחר. הסכסוכים העיקריים פרצו אצל קבוצות שהיה להם מה לומר. ככל שרב מספר הוועדים כן רבים יותר הסכסוכים, לדוגמה משרד התקשורת. מרבית הסכסוכים במשרד התקשורת היו כתוצאה מכך שוועד אחד רצה להשוות את התנאים שהשיג ועד אחר.

כפי שאמרתי, להוציא מכלל זה את המהנדסים, לא היו בדרך כלל שביתות לגבי קבוצות שההסכמים נחתמו בצורה מרכזית ממלכתית ובהם עוגנו כל תנאי השכר והעבודה, כולל תוספות. מאידך גיסא, היו סכסוכים והיו מתיחויות באותם מקרים שההסכמים השאירו מרחב נוסף למשא-ומתן בדרג מקומי. חתמנו למעלה מ-20 הסכמים מרכזיים עם האחיות, עם הדוקחים וכו'. במשך ארבע שנים היו לנו הידברויות אתם, היו בעיות, התעוררו ויכוחים על פירושים אבל ביצענו את מה שהיה בהסכם ולא היו זעזועים. המצב השקט הושג במאמץ של האיגוד המקצועי, של ההסתדרות ושלנו.

ציינתי שהיו סכסוכים במקומות בהם היה הסכם שהשאיר פתח למשא-ומתן נוסף בדרג המקומי. אציין לדוגמה את ההסכם לגבי הדירוג האחיד וסעיף 27 שבו, שהביא למתן תוספות יחודיות. גם לאחיות יש תוספות יחודיות שונות אלא שבמקרה של האחיות הכל כתוב במפורש בהסכם וכן מצויינים בו הקריטריונים השונים ביחס לתוספות. האחיות התרעמו וטענו שהתוספת לעובדי המעונות נמוכה אבל לא היתה מלחמה על כך כי הכל היה כתוב ומעוגן בהסכם. לעומת מצב זה של כתיבה מפורשת נשאר פתח למשא-ומתן נוסף במה שנוגע לדירוג האחיד והדבר גרם לשטפון. סכסוכים בדרגים מקומיים מוצאים קרקע פוריה בשינוי הגישה, בתיאום הבלתי-מספיק ואף בתחרות שבין גורמי ההסתדרות כגון, האיגוד המקצועי, ועדים מקומיים, מועצות פועלים, איגודים ארציים וכו'. אין זה סוד שתחרות בין מועצות הפועלים ובין הוועדים, בין האיגוד המקצועי ובין המחלקה לאיגוד מקצועי גורמת לערוב חומים בין נושא מקומי לנושא ארצי והוועדים מנצלים זאת.

א. כהן:

מה הם הנושאים וסוגי התביעות הגורמים לסכסוכים? - קודם כל, המגמה להשתוות לאחרים.

בראש ובראשונה הרצון להשתוות לתנאי שכר בסקטור הממשלתי ותאגידיים מחוץ לשירות המדינה וכמו כן רצון להשתוות לקבוצות עובדים בשירות המדינה, שאינן במסגרת נציבות שירות המדינה, כמו הכנסת ומבקר המדינה. כזכור, כשניתן פסק הדין בדבר התביעות של עובדי מס ההכנסה ציין השופט שהוא מתבסס על התוספות שניתנו לעובדי הביקורת במשרד מבקר המדינה.

חובה לציין כי נקבעו עובדות בשטח, בעיקר בגלל עצמאות ואי-ריכוזיות וחוסר פיקוח ומדיניות אחידה. עובדות אלה מעוררות תסיסה בקרב עובדי המדינה ומביאות להעלאת תביעות. יש כאן משהו קצת שראגי. משמועלות תביעות אלה על-ידי העובדים בשירות המדינה, הנציבות וההסתדרות אינן יכולות להענות להן משום שהן חורגות ממסגרת המדיניות וההסכם וכן בגלל ההשלכה שמצטברת לגבי עובדים אחרים, פורץ סכסוך ומועלת הטענה כי הסיבה לכך היא הריכוזיות, בשעה שהסיבה האמיתית היא הפרצה של המסגרת המוסכמת ובגלל חוסר ריכוזיות מספקת.

נושא אחר לתביעות היא התביעה להשוואת תנאים שיש במוסדות שמחוץ לסקטור הממשלתי. אציין דוגמה אשר מאפיינת את המצב וגורמת להתנגשות. במשרד הבריאות התקיימה שכיחה של עובדי הלשכות והמרפאות אשר בקשו להשוות את תנאיהם לתנאים שיש לעובדים בבתי-החולים ובקופת-חולים. צריך לזכור שחוקת העבודה של עובדי קופות-חולים שונה מזו של עובדי המדינה ונמצא שמבקשים להשוות שתי שיטות שאינן עולות בקנה אחד. יתר על כן, כשיש שיפור אצלנו - עובדי קופות-חולים מבקשים השוואה והתאמה, וכשעובדי קופות חולים מקבלים הטבות, יש עובדי מדינה המבקשים לקבל אותם תנאים, וחוזר חלילה. כדי להשיג את התביעות שלהם, עשו עובדי הלשכות שלושה דברים: (1) התחוו בסנקציות; (2) פנו לבית-הדין לעבודה; (3) בקשו מן ההסתדרות בוררות של ועדה פנימית. ההסתדרות מינתה ועדה אשר פסקה שהעובדים אינם זכאים לקבל את התוספת, זו היתה גם קביעתו של בית-הדין אבל בינתיים היו גם סנקציות. אם כן, יש כאן שיטה של מיצוי אפשרויות שונות לשינוי הליכים, תוך כדי נקיטה בסנקציות.

לא פעם קורה שעובדים מגישים תביעות שונות ומשונות, החורגות מהסכם השכר ואנשי הוועד באים ואומרים: נתקבלה בקרב העובדים החלטה שאם תוך עשרה ימים, לדוגמה, לא יתנהל משא-ומתן על התביעות, יוכרוז על סכסוך. מאחר שלא נפתח משא-ומתן על תביעות חורגות טוענים העובדים שהם נאלצים להכריז על סכסוך כי אין רוצים לדבר אתם. האמת היא שאין רוצים לדבר אתם על תביעות חורגות, אבל ברור שמתקבלת תמונה מעוותת ומסולפת.

יש תביעות החורגות מהמסלול המקובל לקידום. במסגרת של מסלולי קידום נקבעו שיטות: האחת - אוטומטית, והיא מקובלת בעיקר בדרגות הנמוכות; השנייה - קידום במסגרת של מתח דרגות דהיינו, לתפקיד מסויים נקבעת דרגה מינימאלית ודרגה מקסימאלית. כתוצאה מלחצים נוצר מצב שכל מי שממלא תפקיד שיש בו מתח דרגות מתקדם אוטומטית, בלי שלמנהל יש אפשרות לשלוט על כך. גם להנהלה יש מעט מאד מה לומר בעניין זה.

יש תביעות המתעוררות בגלל הקושי שבניידות עובדים. כשמבקשים להעביר עובד ממשרד למשרד או אפילו מיחידה ליחידה מתעוררות בעיות של שכר ותנאים.

תביעות אחרות הן תביעות על-ידי גורם מקומי בנושאים בעלי אופי ארצי. לדוגמה: היה סכסוך של קבוצת עובדים במשרד הדואר בחל-אביב, אשר בקשו לקבל ביגוד כמו שמקבלת קבוצה אחרת של עובדי דואר.

א. כהן:

במקרה של הסכסוך בדואר התייצבה מועצת פועלי תל-אביב מאחורי התביעה והיינו נאלצים לבקש התערבותה של ההסתדרות בדרג בכיר כדי שייאמר למועצת פועלי תל-אביב שיש כאן עניין ארצי. אבל בינתיים היו שביחות וסנקציות והרשימה של החובעים הלכה ונתארכה.

ועוד סוג של תביעות - תביעות הקשורות בשינוי תקנים. זו אולי הבעיה החמורה ביותר במערכת התביעות והיא באה בעיקר בגלל שיתופם של הוועדים, בכמה מקומות עבודה, בדיונים ובמשא-ומתן לקביעת התקנים. בדרך כלל, בכל המשרדים, העובדים זכו להטבות בעניין התקן אבל במקום שהוועד יצר לעצמו השתתפות ושותפות פעילה יותר בתקנים גם הדבר לבעיות.

סוג נוסף ברשימת התביעות אלה תביעות שקשה להסביר את משמעותן המעשית והן נובעות בעיקר בגלל הרגשה של עוצמה.

יש תביעות שכדי להשיג אותן מעלים העובדים את הטענה של אי-קיום הסכם על-ידי המעביע, אבל אם העובדים יתבקשו לפרט מה לא בוצע במסגרת ההסכם - הם יתקשו לעשות זאת. יש בידינו עשרות דוגמאות המוכיחות שהטענה של העובדים על אי-קיום הסכם היא סיסמה בלבד ולא עמדה במבחן. אפילו ההנדסים, כאשר הכריזו על סנקציות בגלל אי-ביצוע ההסכם, כביכול, לא היה להם מה לומר ומה לטעון כשביקשנו פרטים.

ברשותכם, אעמוד על שתי נקודות נוספות: האחת - אי שמירה על המכניזם של ישוב סכסוכים, כפי שהוא מוצא ביסווי בחוק ובהסכמים עצמם. בכל הסכם יש סעיף האומר שלא יינקטו אמצעים לשביחה ויש סעיף המדבר על מכניזם כגון בוררות, ועדות, בית-דין לעבודה וכו'. אם הצלחנו להתגבר על בעיות רבות ולא היו סכסוכים, זה תודות לעובדה שהנוגעים בדבר השתמשו במכניזם. רוב הסכסוכים שפרצו פרצו מפני שהיתה התעלמות מהסעיף בדבר ישוב סכסוכים.

א. לבנבראון:

מר כהן ציין תביעות המועלות על ידי גורמים מקומיים בנושאים בעלי אופי ארצי. האם הכוונה היא להישגים קיימים מבחינה ארצית או להישגים שאנם קיימים בשום מקום?

א. כהן:

ניקח לדוגמה את גיל הפרישה. קורה שוועד מקומי בא ותובע: אנחנו מבקשים שגיל הפרישה יוקדם ל-60 במקום 65.

י. גליצן:

אחרי ששמעתם את התאור שנתן מר כהן, נדמה לי שאפשר להסיק כמה מסקנות.

כפי שציין מר כהן, עובדי המדינה מושפעים במידה רצינית מהנועשה מחוצה להם. אין להתעלם מן העובדה הזאת. אני מבקש להדגיש שתנאי השירות, העבודת, נורמות התנהגות וקריטריונים אחרים לגבי עובדים אלה, מוסדרים על-ידי חוקים. יש חמישה חוקים אשר מנחים את עבודתם של עובדי המדינה, ויש להתברך בכך. אין חוקים כאלה לגבי סקטורים אחרים מחוץ לשירות המדינה.

י. דרניצקי (יודין):

הסתדרות עובדי המדינה דרשה שיהיה הסכם קולקטיבי במקום חוקים.

י. ניצן:
אני מדבר על מה שיש נוסף להסכמים קולקטיביים. יש חמישה חוקים. החקש"ר כולל את כל החוקים. יש חוק שירות המדינה (גימלאות), הוא כלול בחקש"ר, חוק שירות המדינה (מינויים) - כלול בחקש"ר, הוא הדין חוק בדבר משמעת והגבלות לאחר פרישה. כל אלה כלולים בחקש"ר וזה נוסף להסכמים קולקטיביים.

י. דרניצקי (יודין): היתה תביעה של הסתדרות עובדי המדינה.

י. ניצן: לא קיבלתי תביעה כזו.

החקש"ר הוא אוסף של ההסכמים הקולקטיביים נוסף לחוקים. פרט לכך יש בחקש"ר פרק של נוהלי עבודה. בחקש"ר מצויים כל הסעיפים הנוגעים לתנאי העבודה של עובדי המדינה. הם מוסכמים עם ההסתדרות לפני הפרסום. אין סעיף שאיננו מוסכם עם ההסתדרות.

יש בידי רשימה של 24 ארגונים ואיגודים מקצועיים מוכרים שיש לנו אתם הסכמים קולקטיביים והסכמים קיבוציים. 24 אלה הם פרט למועצות הפועלים ופרט לוועדי עובדים שאתם צריך לנהל בירורים. 24 האיגודים האלה מוכרים על-ידי ההסתדרות, והם: הסתדרות עובדי המדינה, הסתדרות הפקידים - עובדי המינהל והשירותים, הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח, חטיבת הפסיכולוגים בהסתדרות המח"ר, איגוד המשפטנים, איגוד העובדים הסוציאליים בישראל, הוועד הארצי של הדוברים בישראל ואיגוד העורכים של כתבי העת בישראל (פתונאים), הסתדרות המהנדסים, עובדי המחקר במערכת הבטחון, החטיבה האוטונומית לעובדי המחקר בהסתדרות המהנדסים, הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, ההסתדרות רפואית בישראל, סקציית הרופאים הוטרנינרים בשירות המדינה, הסתדרות הביוכימאים והמיקרוביולוגים בישראל, חטיבת קלינאי התקשורת בהסתדרות הביוכימאים והמיקרוביולוגים, האיגוד הארצי של הרוקחים, הסתדרות האתיות והאחים, הארגון הארצי של טכנאי הרנטגן, הארגון הארצי של הפיזיותרפיסטים, הארגון הארצי של המרפאים בעיסוק, חטיבת מקצועות פאה-רפואיים (טכנאי א.א.ג., אורטופטיקה וטכנאי חדר ניתוח), ארגון עובדי ק.מ.ג., ארגון עובדי ת.ע.ש., האיגוד הארצי לקציני ים וועד המפקחים הימיים. נוסף להסכמים הקיבוציים שנחתמו עם האיגודים והארגונים האלה קיימים הסכמים נוספים עם הסתדרות המורים, ארגון מורי בתי-הספר העל-יסודיים וארגון עובדי צה"ל.

צ. נתנון: האם לגבי 24 האיגודים והארגונים האלה קיים גם החקש"ר וגם הסכם עבודה?

י. ניצן: בחקש"ר יש מספר פרקים. פרק אחד כולל את החוקים שהכנסת חוקקה, פרק אחר כולל הסכמים קולקטיביים, 24 הסכמים קולקטיביים כלולים בתוך החקש"ר, ופרק אחר כולל נוהלי עבודה. החקש"ר הוא אוסף של כל ההסכמים הקולקטיביים.

אם בזמן חוקפו של ההסכם מתעורר ענין הנוגע לפירוש ההסכם - אנחנו משתדלים להגיע להבנה עם ההסתדרות, עם הארגון היציג, על פירוש ההסכם, והפירוש מתפרסם. אנחנו מעבירים להסתדרות את הטיוטה המיועדת לפרסום, מקבלים הסכמתה ורק אחר-כך מפרסמים.

לפני שנים ארגון עובדי המדינה יצג את כל עובדי המדינה אבל במשך השנים חל, לצערי, סחף, וחלה התפצלות. כיום אנחנו דנים עם עובדי המדינה רק בבעיות מרכזיות ביותר כגון: העלאת דמי ההבראה וכו'.

מה מספרם של עובדי המדינה במסגרת 24 האיגודים
והארגונים שצינת אותם?

צ. נחנזון:

באיגוד המשפטנים, לדוגמה, יש גם כאלה שאינם

י. ניצן:

עובדי המדינה. בהסתדרות האחים והאחיות יש
כ-5000 עובדי מדינה ועוד כ-5000 שהם מחוץ לשירות. אבל ארגון האחיות
הוא ארגון יציג והוא כולל גם את האחיות של קופת-הולים. במסגרת ההסתדרות
הרפואית יש לנו 1000 רופאים ויש בה עוד כ-3500 רופאים שאינם עובדי מדינה.
המשא-ומתן שלנו הוא עם כל הסקטור הציבורי בהסתדרות הרפואית.

זאת אומרת שאתם מטפלים ומתדיינים עם כל
סקטור מתוך ה-24.

מר נחמני:

נכון. נוסף להסתדרות עובדי המדינה, שאתה

י. צינן:

אנחנו דנים בעיקר בנוגע לעובדים המדורגים
בדרוג האחיד וביחס לבעיות כלליות כמו חופשה, דמי הבראה וכו', אנחנו דנים
עם כל 24 האיגודים והארגונים האלה, ויש עוד בתור. לצערי הרב, יש תהליך
של פיצול של האיגוד המקצועי ואני רואה את הדבר הזה בדאגה רבה.

מר כהן ציין שעובדי המדינה מושפעים מן

הנעשה בחוץ. יש לנו כ-60 אלף עובדים, אבל רק קבוצות קטנות יחסית היו
מעורבים בסכסוכי עבודה. יש לנו כ-1000 עובדים בלוד. הם באים אלינו
בחרעומת שחבריהם באל-על מקבלים שכר גבוה יותר, באחוזים ניכרים, משמקבלים
העובדים שלנו. לא פעם אני עומד במבוכה בפני תביעות כאלה, כי כיצד אני
יכול להסביר מדוע מנהל חשבונות באל-על מקבל הרבה יותר ממנהל חשבונות
שלנו? ועוד עובדי בנק הדואר, שהמחזור שלו מגיע למיליארדים שואלים
אותי: מה ההצדקה שכאשר ההסתדרות משיגה הטבות לעובדי הבנקים, אנחנו
נמצאים בחוץ? אני אומר את הדברים האלה למדברים נגד ריכוזיות. אילו
היתה יותר ריכוזיות, אילו לא היה תהליך של פיצול באיגוד המקצועי, אילו
היו יותר הסכמים קולקטיביים - המצב היה טוב יותר. הממשלה נוכחה לדעת
שלא טוב המצב של העדר ריכוזיות בתחום החברות הממשלתיות, כאשר כל חברה
היתה חופשית לתת כרצונה, והיא הגיעה למסקנה שהחברות אינן יכולות לעשות
הסכמי שכר אלא לאחר אישור של ועדת השרים לענייני שכר. נמצא, שיש כאן
נסיון של הרחבת הריכוזיות ולא התנתקות מריכוזיות.

מר צינן בדבריו שהעובדים תובעים שוויון

תנאים. בחברה כשלנו, כשכל אחד מכיר את רעהו, כאשר כולנו נמצאים בתנאי
התפתחות שווים, כשהכל קוראים אותם עתונים ושולחים את ילדיהם לבתי-ספר
ממלכתיים, כשהכל הולכים לאותם מקומות בילוי, רואים אותה טלביזיה, אותן
חכניות טלביזיה, שומעים ומאזינים לאותם שידורי רדיו, לא יכול להיות מצב
שמנהל חשבונות באל-על יקבל הרבה יותר ממנהלי חשבונות אחרים. הרצון
להשתוות הוא אחת הסיבות המרכזיות, אחד הגורמים המרכזיים הגורמים לתסיסה
בקרב העובדים. לכן, לדעתי, המסקנה המתבקשת היא יתר ריכוזיות במשא-ומתן
ומניעת התפצלות של האיגוד המקצועי. משא-ומתן מרכזי ככל האפשר, אשר יחול
על שכבות רחבות ככל היותר של עובדים.

אני מכיר היטב את המענות של אי-קיום הבטחות.

אבל כאן צריך לציין שעובד ממשלתי בעיר קטנה, בשבילו מנהל המדור הוא
הממשלה, וכאשר מנהל המדור מבטיח לו הבטחה שאין ביכולתו לקיימה טוען
אותו עובד: הממשלה הבטיחה לי ולא קיימה. אני מבקש לומר כאן, להוציא
מקרים שבשוגג, לא ידוע לי על הבטחה שניתנה בהסכם קיבוצי ולא קויימה.
יש אצלנו כלל ברזל הקובע שאם אנחנו מבטיחים - יש לקיים הבטחה. לא ידוע
לי על חריגה מהכלל הזה.

י. ניצן:

לא הייתי עושה את ההבחנה בין שביתות מלאות לשביתות חלקיות. לדעתי, שביתה חלקית גרועה משביתה מלאה. לא אצטט עכשיו מה אמר שר המשפטים הקודם בנושא של השביתות החלקיות. אולי מותר לעובד לא לבוא לעבודה אם הוא חושב שבדרך זו הוא יוכל להשיג את מבוקשו, אבל אני מטיל ספק בזכות הזאת כשיש הסכם קיבוצי. מכל מקום, בין הסכם להסכם אני יכול להבין את העובד האומר: אני לא בא לעבודה ובתוקף אי-בואי לעבודה אוכל להשיג הישגים חמריים, אבל אינני יכול להבין ואינני יכול להשלים עם העובדה שעובד בא לעבודה ואיננו עובד כי העוול הנגרם כתוצאה מכך הוא לאזרח, לקשיש ולפנסיונר. ניקח לדוגמה שביתה בבנק הדואר, מי המקופח? - לא מנהל הדואר אלא הפנסיונר הבא לקבל את הקיצבה החודשית שלו ומוצא את אשנבי הבנק סגורים.

מר כהן ציין בדבריו, כי רק חלק קטן של השביתות אושרו על-ידי ההסתדרות. ההסתדרות יודעת שאנחנו מקיימים הבטחות ולכן אישרה רק חלק קטן ביותר מן השביתות, וגם הן בחלקן הגדול אושרו בגלל סיבות אחרות ולא בגלל אי-מילוי הבטחות מצד הממשלה. לדעתי, יש בידנו להתגבר על הבעיה של השביתות הבלתי-מאושרות יחד עם ההסתדרות, כי אני רואה בכך בראש ובראשונה בעיה של האיגוד המקצועי.

מר כהן ציין גם ששביתות פורצות מצד קבוצות שיש בידיהן עוצמה וכוח. אני זוכר בזמנו שביתה של פועלי תחנות הכוח באילת. אנחנו נוקטים בשורה של אמצעים בתחום ההסברה, החינוך וההכשרה כגון: כנסים של ועדי עובדים, מפגשים עם ועדי עובדים, סמינרים למנהלים לשם הסברה של חובותיהם וזכויותיהם, הדרכה לביצועם של הסכמים קיבוציים ושידורים בלתי פוסקים בדרכים לניהול משא-ומתן. לפני שנפתח משא-ומתן אנחנו מכנסים את המערכת הניהולית, את הסמנכ"לים של המשרדים, משתפים אותם במשא-ומתן ובוחרים בוועדת היגוי של נציגי המשרדים, אשר תלווה אותנו במשא-ומתן. כאשר יש גורמים נוספים - אנחנו מכנסים גם אותם. כוונתי לגורמים ציבוריים כגון: השלטון המקומי, האוניברסיטאות וכו', כדי שניהול המשא-ומתן יהיה משותף מכל הבחינות.

אשר לקידום האוטומאטי. אני רוצה לציין בהערכה, כי בהסכם האחרון עם הארגונים האקדמאים הם נתנו ידם לתביעה שלנו מזה שנים, לבטל את הקידום האוטומאטי, ואמנם, בהסכם הקולקטיבי בוטל הקידום האוטומאטי מדרגה מסויימת והוא נשאר קיים רק עד דרגה מסויימת. יש בעיות במסגרת הדירוג האחיד. ההסתדרות עובדי המדינה מוכנה ללכת אתנו עכשיו להסדר, שאנחנו מכנים אותו "קידום על-פי הישגיות", כדי שהגורם הקובע יהיה לא רק הוותק ומספר שנות העבודה אלא גם הישגיו של העובד.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אם נרצה לסכם ולהטיק מסקנות, אפשר לומר שרצוי שתהיה יתר ריכוזיות ומרכזיות בחתימה על הסכמים והגברת המעורבות של ההסתדרות בקידום יחסי עבודה איתנים ויציבים.

נשמע עכשיו את דעתם של נציגי ההסתדרות. אני מצטערת שמזכיר עובדי המדינה לא משתתף בישיבה זו. נעביר אליו את הדברים.

צ. נתון: קודם כל אני מבקש להעיר שחברי המשלחת של ההסתדרות מופיעים לדיון בנושא זה זו הפעם השלישית ועד כה לא ניתנה לנו האפשרות להפגש עם חברי הכנסת יהודה בן-מאיר ומשה נסים, אשר העלו את הנושא הנדון.

ג. נתנוזון:

הקשבנו קשב רב לדבריהם של הפרופסורים מן הטכניון, האוניברסיטה של תל-אביב והמכון ליחסי עבודה ואנחנו מבקשים שהסטנוגרמה תועבר להסתדרות עובדי המדינה כדי שאפשר יהיה להגיב. אין בדעתנו להכנס כאן לפרטים אלה. מכל מקום, אנחנו עומדים לפני חידוש הסכמי העבודה בין ההסתדרות ובין העובדים בכל הרשויות הציבוריות, כולל עובדי המדינה. קרוב לוודאי שחידוש ההסכמים תהיה הזדמנות נאותה לבחון בעיות יסוד של הדירוג האחד אשר נקבע בזמנו על-ידי ועדת הורביץ, לפני למעלה מעשר שנים. בינתיים היו התפתחויות וחלו שינויים והנושא הזה עומד על סדר יומה של ההסתדרות, דהיינו, בחינת המבנה של הדירוג האחד.

בזמנו נקבע כי העברה והעלאה מדרגה לדרגה נותנת לעובד תוספת של 30 - 40 לירות. בזמנו היה זה סכום נכבד למדי וכדאי היה להמתין בסבלנות להעלאה בדרגה כדי לזכות בתוספת הזאת. כיום הכדאיות הזאת אבדה כל משמעות בגלל האינפלציה, ואם אנחנו רוצים ביחסי עבודה תקינים - זה אחד הדברים היסודיים הטעונים תיקון.

ה. שמעוני: אותו מצב לגביי וחק.

ג. נתנוזון:

בוודאי.

ההסתדרות כבר אמרה את דעתה בצורה ברורה, שהיא חושבת שהמרת החקשי"ר הקיים בהסכם עבודה חתום יכול לחת שני דברים: קודם כל, הוא יבהיר נושאים שאינם מובהרים ושנית - יתן יתר מעורבות לעובדי במשרדים הן במה שנוגע לחובותיהם והן במה שנוגע לזכויותיהם.

עלי לציין שאנחנו נפגשים היום ביום שאין בו שבתות. אני מברך על העובדה שאחד מסכסוכי העבודה שעלולים היו להכביד על המשק, על ההסתדרות ועל העובדים, כוונתי לסכסוך העבודה במפעל "קרגל", נסתיים הלילה בהסכם. ההסכם הושג אחרי עבודה קשה ומפרכת של ההסתדרות, של ארגוני העובדים ושל המעסיק הישיר. שום חוק לא הסדיר את ההסכם שהושג הלילה. ההסכם הושג במשא-ומתן ישיר בין הצדדים ולפי לראות בכך הוכחה שזו הדרך העיקרית להסדרת יחסי עבודה.

חבר-הכנסת יהודה בן-מאיר, בדבריו בכנסת, טען בין היתר, כי ההסתדרות לא השכילה להבהיר באמירות המרחיקות לכת שחלו ביחסים, בארץ ובעולם, בתחום יחסי העבודה. אני מבקש לומר לחבר-הכנסת בן-מאיר, שהוא לא עשה מאמץ כדי להכיר את מה שהשיגה ההסתדרות במוסדות המרכזיים, באיגודים המקצועיים, במועצות הפועלים ובוועדי העובדים והיא עשתה וממשיכה לעשות בקשר לנושא של יחסי העבודה בהתחשב בתמורות. אני סבור שהתעלמות מבעיות כלכליות יסודיות, התעלמות מן התקופה שאנחנו חיים בה, תקופה של אינפלציה דוהרת, התעלמות מן ההתייקרויות המכבידות מאד על העובד ועל אפשרויות הקיום שלו משכר, התעלמות מכל אלה היא בלתי-מובנת. חבר-הכנסת בן-מאיר מציע להסתדרות הצעות בלי להשתדל לבוא אלינו כדי ללמוד את הנושא ולשמע מה שיש להסתדרות לומר.

אני סבור שבהצעתם של חברי-הכנסת בן-מאיר ומשה נסים, ביחס לבוררות חובה, אין משום תועלת ממשית להסדרת עניני העבודה. דוגמה טובה לענין זה הן התוספות הייחודיות. כיצד נולדו התוספות הייחודיות? - הן נולדו על-ידי קביעתו של בורר. פרופסור גרוס פסק בדבר תוספת ייחודית לעובדי מס הכנסה ומס רכוש אבל מיד לאחר הפסיקה הזאת באו תביעות של עובדי אגף המכס והבלו, המוסד לביטוח לאומי, משרד התקשורת ואחר וגם כאן היו בוררים לדוגמה: ז'טלני, עורך-דין בן-זאב, מר מילמן. כל מי שניסה לקבוע פסיקה לקבוצה מסויימת התעלם מקבוצה אחרת.

צ. נתנוזון:

לדעתי, הצעה של הצגת בוררות חובה כדרך להסדרת יחסי עבודה איננה עומדת במבחן המציאות. התשובה של ההסתדרות לנושא של הסדרת יחסי העבודה היא המקובלת עלינו, אם כי היא הקשה ביותר. היא אומרת שהסדרה של יחסי העבודה ניתן להשיג בדרך של משא-ומתן ישיר בין הצדדים החתומים להסכם העבודה ובמאמצים בלתי פוסקים הנעשים על-ידי ההסתדרות, המעסיק, ועדי העובדים, מועצות הפועלים והאיגודים המקצועיים, כדי למצוא פתרון ולהחזיר את המצב לתקנו. גם כשהממונה על יחסי העבודה מחערב, על-פי סמכויות המוקנות לו בחוק, הוא יכול להעיד שבכל שניתה קיים המפגש של ההסתדרות עם המעסיק והיכולת להידבר עם ועד העובדים מהווים דרך להסדרה של יחסי העבודה. חוקים אינם חסרים לנו אבל לצערנו אי-אפשר להפעיל אותם ואז מציעים חוקים אחרים.

אני מבקש מיושבת-ראש הוועדה למסור לחברי הכנסת בן-מאיר ומשה נסים שהתייחסנו במלוא כובד הראש והרצינות לנושא שהעלו ודחינו את טיעוניהם. אנחנו מצטערים שהם לא מצאו את האפשרות להשתתף בישיבה זו ולשמוע את תשובותינו וטענותינו.

אני משתמש בהזדמנות זו כדי לומר למר ניצן שאין דבר שהוא יותר מוסכם בין ההסתדרות וביין נציבות שירות המדינה, בין ההסתדרות לבין כלל המעסיקים, מחידוש הסכמי העבודה, אבל מי כמו מר ניצן יודע שכדי לחדש הסכם עבודה יש צורך במאמצים גדולים של ההסתדרות, של האיגודים המקצועיים, כדי להתגבר על הקשיים, בצד מדובר על הסכם שנחתם לתקופה ארוכה של שנתיים והמדיניות משתנה כמה פעמים במשך השנה. מכל מקום, אין ספק שצריך לכבד את ההסכם החתום. זו היא הנחת יסוד שלנו. יחד עם זאת, קשה לי לקבל את הטענה שביתה כללית עדיפה על אמצעים אחרים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:

מר ניצן לא דיבר על עדיפות.

צ. נתנוזון:

ברור שצריך להתמודד ולמנוע גם שביחות חלקיות וגם צעדים של נקיטת סנקציות. כשמתקיימת שביחה חלקית צריך לצמצם אותה ולהביא לחיסולה, על-ידי הסדר עם הקבוצה השובתת מתוך הנסיון שלנו אנחנו יודעים שכל מאמץ כדי למנוע את השביחה החלקית, את שביחת ההאטה ואת הסנקציות חשוב יותר מכל נסיון לפתור את הבעיה בדרך של חקיקה מיוחדת. אם הדברים יגיעו לדיון בכנסת ולוועדת העבודה, אנחנו משאירים לעצמנו את הזכות להרחיב את הדיבור על כך. אני מבקש לחזור ולהדגיש, שאם פורצת שביחה חלקית או אם עובדים נוקטים בסנקציות, הדרך העיקרית לטפל במצב היא זו שההסתדרות מציעה, כלומר, משא-ומתן ישיר בין המעביד הציבורי עם ההסתדרות ועם ועדי העובדים. אם יהיה צורך בכך, נוכל להביא סכסוך סכסוך, כל מקרה ומקרה, אפשר יהיה לנתח אותו ואז ניווכח שרק בדרך של משא-ומתן ישיר בין הצדדים החתומים על הסכם העבודה אפשר להתגבר על שביחה חלקית, על שביחת האטה ועל נקיטה בסנקציות. מכיוון שהעניין עדיין בדיון, אנחנו מבקשים לשמור לעצמנו את הזכות להביע דעתנו בנושא זה ביחד הרחבה בבוא העת.

הדברים שהוזמנו כאן על-ידי אנשי נציבות שירות המדינה יועברו על-ידנו להסתדרות עובדי המדינה.

ג. בן-ישראל:

קודם כל אני מבקש להעיר, שאם לא נתעמק בסוגיה אנחנו עלולים להגיע לפתהונות פשטניים ולניתוח פשטני. בראשית דברי אציין היכן אני רואה את שורש המשבר בשירות הציבורי. לדעתי, שורש הבעיה נעוץ בהעדר מעסיק שהוא צד הנאבק כמעסיק על אותם דברים שהוא חושב שהוא צריך להאבק עליהם במסגרת של השירות הציבורי. לדעתי, מכאן מתחיל העניין.

ג. בן-ישראל:

אני רוצה לומר למר ניצן, שביסוד הדברים זו לא בעיה של נציבות שירות המדינה, מפני שנציבות שירות המדינה איננה שולטת ביחסי העבודה בשירות הציבורי. אם שר פלוני או אלמוני מחליט להגיע להסכם עם קבוצה מסויימת של עובדים, הוא לא שואל את נציבות שירות המדינה. נציבות שירות המדינה יכולה במקרה כזה רק להביע את מחאתה. הוויכוח שלי איננו עם התזות של נציב שירות המדינה.

צריך להיות ברור כי ברגע שנכנעים לקבוצה מסויימת תבואנה תביעות של קבוצות אחרות. לצערי, השרים לא עמדו בפני תביעות של קבוצות עובדים ואחר-כך טענו שהסתדרות חלשה. אני זוכר שביתה של עובדי הדואר בקנדה, שביתה שנמשכה חודשיים וחצי, האחראים על השירות הציבורי נאבקו נגד תביעה שהם חשבו שאיננה מוצדקת. רבותי, הפשרה אשר הושגה לאחרונה במפעל "קרגל" באה כתוצאה מנכונותו של המעביד להאבק והוא היה מוכן אפילו לסגור את המפעל ולא לוותר בנקודות שחשב שהן לא מוצדקות. לצערי, האלמנט הזה חסר בשירות הציבורי שלנו. אם מעביד מוכן להכנע לשביתה פראית, שום איגוד מקצועי לא יוכל להטיל מרות על חבריו. כאן טמון אחד ממוקדי הרגישויות בין ההסתדרות לשירות הציבורי. שום מעביד בארץ לא יאמר: אנחנו, יחד עם ההסתדרות, מנהלים את העניינים. רק בשירות המדינה המעביד בא עם קונספציה שאנחנו יחד. אני חולק על ה"יחד" הזה.

לדעתי, יש מקור אידיאולוגי לשגיאה הזאת. יש אצלנו תנועת עבודה שיש לה תכנית, במישור המקרו, על חלוקת המשאבים הלאומיים, על מדיניות סוציאלית, על דמותה של החברה הישראלית. יש תכנית מקרו משותפת. כאשר שר מנהל שירות ציבורי, הציבור מצפה ממנו שהוא ינהל אותו כיאות אבל ההסתדרות צריכה להגן על רמת חייו של העובד. בהתמודדות הזאת מגיעים, בסופו של דבר, לפשרה שהיא פשרה בין יכולת המשק לשלם ובין זכותו של העובד לרמת חיים הוגנת. כאשר שרים רוצים להתחרות בסוציאליזם עם ההסתדרות ושר בא ואומר: אני רוצה לתת לעובדים שלי, והוא תורג ממסגרת של מדיניות, הוא מערבב את מישור המקרו למיקרו, ואם הוא נכנע - ההסתדרות תהיה זהירה מאד, היא תגנה את השביתה ותצא למאבק נגד ואי-שם מישהו יגמור, ומישהו יכנע. אינני אומר שזה יהיה הנציב. בדרך-כלל עושים זאת השרים הבכירים. מכל מקום, אם יש כניעה במקום אחד, צריך לזכור שיש אחרים העומדים בדרך ובחור וגם להם יש תביעות ודרישות. עלינו לדעת שלכל קבוצה של עובדים יש "עונת פרי".

אינני פוסל חקיקה צפה שנוגע ליחסי עבודה, כאחד מכלי עזר בקביעת נורמות ביחסי עבודה. אבל מי שמשלה את עצמו שבמקום כוח עמידה של מעביד אפשר לחוקק חוקים - איננו יודע מה שהוא מדבר. כיום אפשר, במקרים מסויימים, לפנות לבית-דין לעבודה ולבקש צווים, וזה יותר מבוררות חובה, ואף-על-פי-כן, כאשר קבוצה חזקה של עובדים רוצה לקבל - הדבר הזה איננו מועיל. האם בוררות חובה יכולה להיות תרופת פלא? אם החלטה שתתקבל לא תמצא חן בעיני העובדים ואם הם יחשבו שבכוחה של שביתה ישיגו יותר - אין ערך לבוררות חובה. אגב, באוסטרליה, שם היתה נכונות של המעביד להתמודד, היתה גם בוררות חובה אבל עכשיו יש שם שינויים. מכל מקום, כשהחוק בענין בוררות חובה היה בתוקף באוסטרליה, בשנת 1970, היו שם שביתות במספר רק יותר מאשר בארצות אחרות.

אני מצטער שחברי הכנסת התומכים בבוררות חובה אינם נמצאים כאן. לדעתי, אין בבוררות חובה כדי לתת תשובה לענין שאנחנו דנים בו. בארצות-הברית של אמריקה, לדוגמה, יש חוקים דרקוניים האוסרים שביתות במסגרת השלטון הפדראלי והמדינות. במסגרת השירותים באמריקה קיים איסור פוטנציאלי לשבות ויש על כך עונשים פליליים קשים ביותר.

ג. בן-ישראל:

המעסיקים שם התנגדו לבוררות חובה, מדוע?
מפני שבמקרים שהעובדים קיבלו את מסקנותיה
של הבוררות - הכל היה בסדר, אבל כשהם לא קיבלו את המסקנות - העניין לא
פעל. המעסיקים טענו שהם אינם מעוניינים במכשיר חד-צדדי. ניקסון הוסיף
וטען שבוררות החובה מנוונת את המשא-ומתן הקיבוצי. אם ידוע שיש צד שלישי
שיש לו סמכות להכריע, במקרה כזה העובד מציג תביעות רבות וגדולות יותר.

מי שמאמין שעל-ידי חוקים דראסטיים או בוררות
חובה ניתן לפתור שאלות - כפי שכבר אמרתי, איננו יודע על מה הוא מדבר.
בכך אינני פוסל שבתנאים מסויימים צריך שתהיינה נורמות שיהיה להן ביטוי
בחקיקה.

איפה מונח הפתרון? - החשובה העיקרית,
אם כי לא כולה, היא בראש וראשונה בכך שבתקופת חוקפו של ההסכם המעביד
לא יכנע ואז ההסתדרות תוכל לתמוך בכיבוד ההסכמים. אני מבקש לציין כאן
ש-87% של השביתות פרצו בחקופת חוקפו של ההסכם, ובדרך-כלל בהסכם יש
חובת הזדקקות לבוררות, ובכל-זאת פרצו שביתות.

אני רואה הבחנה בין משק אשר בנוי על
מאזן ורווחיות ובין משק הבנוי על תקציב ושירות ציבורי. במשק הבנוי על
מאזן עם חלוקה בין הון לעבודה, ואם המפעל רווחי ואיננו מוכן לתת תמורה
הולמת לעבודה, זכותם של העובדים להכריז על סכסוך עבודה. אני יכול להבין
סכסוך עבודה גלוי והוגן. אם עובד שובת, זה צריך להיות גלוי. כשהוא נוקט
בסנקציות, עובד ולא עובד באותו זמן, אני סבור שמבחינה מוסרית הדבר פגום.
אבל כאשר הדברים אמורים במשק המבוסס על תקציב, כאן המצב שונה. קודם כל
הוא שונה מפני שמשלם המסים צריך לכסות את הגרעון, ופירוש הדבר שהעול
מוטל על רובו של הציבור, והוא שונה משום שבדרך-כלל בשירות הציבורי יש
נכונות לקבל, ברוב המקרים, את המדיניות שההסתדרות מגבשת מתוך עמדה
אחראית לעניין. במקרה זה חלה חובת ריסון על העובדים, אבל היא יכולה לעמוד
רק במקרה אחד: שיהיה איזון, כלומר, יש מעביד אשר נאבק על קיומו של
ההסכם בכל תנאי ואיננו זורק את הכדור לארגון העובדים, ואז ההסתדרות
אומרת: לא נתמוך בתביעות תריגות. כפי שאמרתי, שר איננו יכול לעשות
באחוזו שלו כרצונו ואחר-כך לזרוק את הכדור להסתדרות.

מ. גז:

מה דעתך על הדוגמה שהביא מר ניצן
ביחס למנהל חשבונות בחברת אל-על, המקבל
פי כמה ממנהל חשבונות בשירות המדינה?

ג. בן-ישראל:

אני בעד ניתוח עיסוקים אשר יקבע שכר שווה
בעד עבודה שווה. אני יכול להוכיח שוועדת
הורביץ נכשלה כי בגלל לחצים שוננו הקריטריונים. גם באל-על וגם בתעשייה
האווירית, אותה ממשלה היא הקובעת רמות שכר.

אני דוחה את הטענה ואת האגדה שההסתדרות
איננה מסוגלת להחגבר על שביתות ולכן יש משבר. הבעיה היא בראש וראשונה
נכונות ויכולת של המעביד, של הממשלה, להאבק על כיבוד הסכמי העבודה.
אם המעביד יעשה זאת - גם ההסתדרות תהיה מסוגלת לעזור בכיבוד ההסכם.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו:

מכיוון ששיבת המליאה כבר התחילה, לפני
דקות אחדות, נמשיך את הדיון באחת הישיבות

הבאות.

לדעתי, יש פגם אסחטי בעובדה שהמציעים אינם מוצאים לנכון להשתתף בדיון.

י.ז. אמיר:

הם אינם חייבים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

אני מציע שאם המציעים אינם משתתפים בדיון שהעלו, לא לדון בהצעה שלהם.

י.ז. אמיר:

המציע איננו חייב להשתתף בכל הדיונים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

מעונות יום

בזמנו הייתה ועדה משותפת של ועדת העבודה וועדת השירותים הציבוריים לענין של

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

מעונות יום. הוצאנו מסקנות שבמסגרתן קבענו שצריך לעקוב אחרי ועדת משנה לקביעת התעריף של הטיפול והחזקה. אני מציעה שוועדת העבודה תקיים ישיבה בנושא זה, אליה נזמין את חברי הוועדה המשותפת, כי הנושא הוא בטיפול של ועדת העבודה יותר מאשר במסגרת של ועדה משותפת. בישיבה שנקיים בנושא זה נשמע אם חלה התפתחות ומה היא ומה המסגרת אשר תיקבע לשנה הבאה.

הצעת שר המשפטים בדבר תיקון טעות בחוק הגנת השכר (תיקון מס' 11), תשל"ו-1976 (לפי סעיף 10א(ב) למקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948)

י. כפלאווי:

בסעיף 3 לחוק הגנת השכר, שנחקל לאחרונה, צויין שאחרי סעיף 19א' יבואו סעיפים 19ב' ו-19ג'. מתברר שבחוק העיקרי קיים סעיף 19ב' ולכן יש כאילו כפילות מבחינת המספור. כדי להסיר את המכשלה הזאת מוצע שייאמר: "האמור בסעיף 19ב' לחוק העיקרי יועתק להיות סעיף 19 ואחרי סעיף 19א' יבוא:"

התיקון המוצע על-ידי שר המשפטים נחקל.

הישיבה ננעלה בשעה 11.00.