

3.....	מבוא:	1
3.....	בוררות חובה: יישומים, יתרונות וחסרונות:	2
3.....	יישומים:	2.1
4.....	בוררות חובה ככלי למניעת שביתות:	2.2
5.....	יתרונות הבוררות חובה:	2.3
6.....	חסרונות הבוררות חובה:	2.4
6.....	דוגמאות למדינות בהן קיימת בוררות חובה:	3
8.....	המצב בישראל	4
8.....	החוק בישראל:	4.1
8.....	העמדות בישראל – בעד ונגד בוררות חובה:	4.2
9.....	המוסד לבוררות מוסכמת בישראל:	4.3
10.....	דיון וסיכום:	5
12.....	בביבליוגרפיה:	6

1 מבוא:

נושא העבודה מתמקד בבורות חובה במסגרת סכסוכי עבודה. בישראל כיום ללא מתקיימת בוררות חובה (מונדלק, 2004), והעבודה תעסוק ביישום האפשרי של בוררות החובה בישראל. בוררות חובה היא אמצעי נפוץ לפתרון סכסוכים בעולם העבודה (Bales & Gerano, 2012). בוררות חובה מוגדרת כמסירת הסכסוך לאדם או גוף אובייקטיבי ניטרלי שתפקידו לשמוע את שני הצדדים ולהגיע להחלטה סופית ומחייבת או לקבוע פסק בוררות. את החלטת הבורר שני הצדדים המעורבים בסכסוך חייבים לקבל (קסטיאל וכספי, 2005).

לנושא הבוררות חובה ישנה חשיבות רבה. זהו נושא המעסיק רבות את עולם דיני העבודה בעולם המערבי. זאת עקב כך שבוררות חובה מקושרת לתחומים רגישים במשק כגון זכויות עובד, הזכות לשביתה של העובדים וטובת כלל הציבור (Morris, 1993). הדילמה המרכזית בבוררות חובה מתקיימת בניגוד שבין זכותו הדמוקרטית של העובד לשבות לבין טובת הכלל הנפגעת מזכות השביתה (אלון, 2009). לפיכך זהו נושא חשוב ורגיש הנוגע בתחום יחסי העבודה ופיתור סכסוכים בעבודה (Morris, 1993).

מטרת עבודה זו היא לבחון את נושא בוררות החובה, בארץ ובעולם. להעריך את היתרונות והחסרונות הגלומים באפשרות זו, ולבדוק האם בוררות חובה יכולה להיות יעילה במסגרת מערכות העבודה בישראל. לפיכך שאלת המחקר שלנו היא:

האם בוררות חובה צפויה להיות יעילה במסגרת מערכות העבודה בישראל?

2 בוררות חובה: יישומים, יתרונות וחסרונות:

2.1 יישומים:

היעד המוגדר של בוררות הוא לפתור סכסוכי העבודה בדרך של הסכמה הדדית. בוררות משמשת בדרך כלל כאמצעי להפחית ולמנוע שימוש בשביתות ככל הניתן. כך שכאשר יש סכסוך עבודה פותרים אותו על ידי בוררות ולא פותחים בשביתה (Goldfinch, Smith, 2006). בוררות חובה מתקיימת כאשר קיימת חובה ללכת לבוררות במקרה של סכסוך עבודה.

בוררות חובה יכולה להיות מעוגנת על ידי הסכם מוקדם בין המעסיק למועסק, או יכולה להיות מעוגנת בחוק (קסטיאל וכספי, 2005).

לבוררות יש יישומים רבים. אפשר להשתמש בה כדי לפתור סכסוכים קטנים, כמו סכסוך בין צרכן לספק (Graham, 2014). אפשר לפתור אתה גם סכסוכים גדולים יותר, כמו מחלוקות ארון בין נאמנים הממונים על קרן נאמנות (Graham, 2014). ואף להגיע לסכסוכים עצומים של בין גופים ממש גדולים, כמו מדינות. לדוגמה סכסוך בין מדינת הפיליפינים לסין על שטח ימי, אותו הפיליפינים מעוניינים לפתור דרך הליכי בוררות (Mincai, 2014).

עם זאת, היישום העיקרי של בוררות חובה הוא ככלי עיקרי למניעת שביתות. זאת היות וכאשר מתנהל סכסוך העבודה אז במקום שהעובדים יפנו לשביתה, שני הצדדים, העובדים והמעסיקים יהיו מחויבים לפנות לבוררות ולקבל את החלטת הבורר בעניין הסכסוך ולא לפתוח בשביתה (גילי וקורא, 2004).

2.2 בוררות חובה ככלי למניעת שביתות:

שביתה מוגדרת כמניעת עבודה, באופן מלא או חלקי, מהמעסיק. כך לעובדים נוצר יתרון ואמצעי להפעלת לחץ על המעסיק במסגרת משא ומתן (גילי, קורא, 2004). השביתה היא סימפטום של סכסוך עבודה (מונדלק, 2004). בוררות היא הכלי העיקרי בו משתמשים כדי לפתור סכסוכי עבודה ובכך גם למנוע שביתות (Goldfinch, Smith, 2006).

זכות השביתה נגזרת מאופייה של חברה הדמוקרטית בה לעובד יש את הזכות לשבות (בן ישראל, 2003). עם זאת, זכות השביתה אינה זכות מוחלטת. זאת היות והיא יכולה להביא לפגיעה בציור הרחב, במיוחד כאשר מדובר על שביתה של עובדי ציבור, שירותים חיוניים ומצבי חירום. זאת כנראה הסיבה לכך שהאמנה האירופית לזכויות אדם (1961) אומנם הכירה בזכות השביתה, אך גם כתבה כי כל מדינה רשאית להגן על עצמה ולחוקק חוקים המגבילים את השביתה, במיוחד שביתה של עובדי ציבור ועובדים בשירותים ציבוריים חיוניים. וזאת על מנת להגן על האינטרס הציבורי (ברנזון, 2003).

מטרת השביתה הוא איזון יחסי הכוחות בין המעסיק לעובד. יחסי כוחות אלו מתבטאים מצד אחד בעמדת הכוח של המעסיק הנובעת משליטת המעסיק בשכר, בתנאי העבודה ואף בקיום העבודה עצמה. מצד שני השביתה מהווה את הכוח הנגדי המאזן שיש ביד העובד למנוע חלקית את העבודה או להשבית אותה לגמרי (בן ישראל, 2003).