



+

...

+



...



+



חוגרת חינוכית בנושא לכויות ההתאסדות

+



האגף לחינוך | תנועת הצופים העבריים בישראל ע"ר

תוכן עניינים



4 מה בחוברת.

5 קיום שיח פוליטי וחינוך פוליטי בצופים.

6 שבילי התוכן במסע בצופים הנוגעים לזכות להתארגן.

8 רקע ומושגים.

11 פעילויות תוכן חדשות בנושא התאגדות.

שאלה מרכזית:

12 מהו שוויון מגדרי בעבודה וכיצד הוא בא לידי ביטוי?

שאלה מרכזית:

16 מהי עבודת קבלן ומי הם האנשים המועסקים בה?

שאלה מרכזית:

19 מהן הסוגיות המרכזיות בתעסוקת בני נוער ומה משמעותן?

שאלה מרכזית:

28 מהי התאגדות לשינוי חברתי
והאם קואופרטיבים יכולים להוביל שינוי חברתי?

שאלה מרכזית:

30 האם לעובדים יש את הכוח לשנות? ומה המשמעות של התאגדות?

34 מקורות לקריאה נוספת.

קיום שיח פוליטי וחינוך פוליטי בצופים

תנועת הצופים אינה תנועה אידיאולוגית או מפלגתית ולכן בבואנו לעסוק בכל נושא פוליטי עומדת לפנינו דילמה: מחד, נרצה שבנות ובני הנוער ינצלו את המפגש בתנועה לשיח עמוק ואידיאולוגי על נושאים חשובים ופוליטיים, כמו התאגדות או מערכת בחירות. אנחנו מאמינים ומאמינות שאם לא נקיים שיח עמוק, הכולל דעות סותרות ושדן בסוגיות יסוד של החברה הישראלית, נעביר מסר לפיו התחום הפוליטי הוא שלילי ואינו ראוי שיעסקו בו. מאידך, עיסוק בתכנים אלה עלול לגבול בחינוך אידיאולוגי, כזה שבו המדריכה שמים למטרה לשכנע את הקבוצה לאמץ עמדה מפלגתית כזו או אחרת.

לכן, שיח על התאגדות, כמו על כל נושא פוליטי, תמיד יקח בחשבון מספר עקרונות. עיקרון אחד הוא עיקרון **הממלכתיות**, תנועה ששואפת לשמור על דרך האמצע ולהיות בית למגוון ציבורים, ללא קשר להשתייכות המפלגתית שלהם, חייבת לשמור על קו ממלכתי ולא להזדהות עם צד במפה הפוליטית שירחיק מתוכה קהילות ואוכלוסיות. עקרון שני הוא עיקרון **החינוכיות** והוא מדגיש שהמוטיבציה העיקרית היא תמיד חינוכית, זהו המנדט שניתן לנו ואנחנו לא נעסוק ב"העברת מסרים" אלא נעורר דיון, נציף שאלות ונניצר מרחב חינוכי בטוח ומאפשר לכל חניך וחניכה לגבש עמדה בתהליך חינוכי מותאם גיל. העיקרון האחרון הוא **איזון** והוא גורס שבכל תמונה חברתית או פוליטית שנציג תמיד נביא מנעד של גישות, נחשוף את החניכים והחניכות לתפיסות שונות של בעד וגד ונסייע לקבל החלטה מושכלת ולא תגר את החשיבה. הפעילויות בחוברת שואפות כולן לעמוד בשלושת העקרונות האלה ולכן מלבד הרקע ומושגי מפתח כל התוכן יכוון כמו תמיד, להטלת ספק וחשיבה מתוך עמדה ביקורתית.

"הצופה חבר מועיל בחברה, אוהב עבודה ועוזר לזולת"

(מתוך עשרת מידות הצופה)

תנועת הצופים מחנכת ומאמינה כי כוחה של קבוצה גדול יותר מכוחו.ה של היחיד.ה לחולל שינוי ולכן התארגנות לשיח מול רשות, חברה, ארגון וכו' בבדי להגיע להסכמות הוא בדיוק מה שאנחנו מעודדים.ות ומטפחים.ות. סוגיות חברתיות כמו זכויות עובדים.ות, תעסוקה הוגנת ונושאים כמו עובדי.ות קבלן, שוויון זכויות ותעסוקה של בני.ות נוער היו לאורך השנים חלק בלתי נפרד מהדיונים האקטואליים בשבטים, שכן הם מבטאים את אחד מערכי הצופה – הגנה על החלש. יודעת כל צופה שהוא נמדד.ת בסטנדרטים המוסריים הגבוהים ביותר בכל מרחב שבו יהיו, מרחב חינוכי או תעסוקתי, כעובד.ת צעיר.ה או כמעסיקה.ת עתידית.ת.

מטרת חוברת זו היא להעניק כלים, מושגים ושפה למדריכים.ות של השכבה הבוגרת כדי לעסוק בצורה בטוחה ומפורשת בסוגיות הנוגעות להתאגדות באשר היא. אנו מודעים.ות לכך שרוב החניכים והחניכות אינם עובדים.ות ולכן אנו נציע מגוון רחב של פעילויות לבחירה של צוות ההדרכה – חלקן מניחות את התשתית וכוללות התייחסות לעולמות התוכן של קבוצה, שוויון זכויות, דמוקרטיה ואחריות חברתית וחלקן עוסקות בצורה ישירה בשאלות ודילמות סביב התארגנות עובדים.ות.

אה החוברת?

+רקע ומושגים הקשורים בחופש ההתאגדות והזכות להתארגן ולהתאגד עם אנשים נוספים כדי להשיג מטרות משותפות.

+מידע בנוגע לזכויות עובדים.ות, מהו ארגון עובדים.ות וסמכויות ארגון העובדים.ות ותעסוקת נוער.

+הצעות לפעילויות תוכן מתוך המסע בצופים בנושאים כגון: איך מתמודדים עם קונפליקטים, אילו בעיות ביכולתנו כקבוצה לשנות, כיצד צומחת מנהיגות חברתית, מה המשמעות של הגשמה קבוצתית, האם אנו חיים לאור הערכים שלנו, מהי קבוצת השייכות שלי, עד כמה השבט שלנו הוא דמוקרטי, מתי קבוצה בחברה הישראלית שוברת את הכלים ועוד.

+הצעות לפעילויות תוכן חדשות וייעודיות בנושאים: שוויון מגדרי בעבודה, עובדי קבלן, זכויות בעבודה והתאגדויות עובדים.ות ככלי לשינוי חברתי.

שגילי התוכן אחסן בזכרים המואצים לרכות להתארסן

שביל כישורי החיים



שביל כישורי החיים, הוא שביל בו שזורים כלים ומיומנויות, שתפקידם להעניק להולך אפשרות טובה יותר להתמודד עם האתגרים שמזמנים החיים בעבור ילדים ובני נוער. שביל זה, מכוון את ההולכים בו אל הבנת עולמם הפנימי, אל גיבוש של זהות עצמית, אל יצירת חוסן נפשי ואל ויסות רגשי. ההולך על שביל מרכזי זה, יקבל את ההזדמנות להתלבט באופן קבוצתי בדילמות המלוות את חייו החברתיים והרגשיים וללמוד משיח זה על מקומו, על יכולותיו, על מגבלותיו ועל הגבולות הפנימיים שלו. ההולכים על שביל זה מזמנים לעצמם חווית חיים מעצימה שתעניק להם כוחות ויכולת התמודדות טובה יותר.

שביל הדמוקרטיה



הליכה על שביל זה, תפגיש את ההולך, עם תפיסת העולם הדמוקרטית ותאפשר לו הכרות מעמיקה עם עקרונות הדמוקרטיה, עם הדילמות העולות מהתנגשות ערכיה ועם החשיבה הביקורתית שהיא, במובנים רבים, נשמת אפה של הדמוקרטיה. הליכה בשביל זה, תעניק להולך את הזכות השווה לבטא את ייחודיותו, להביט על העולם דרך עיניים דמוקרטיות ולשפוט אותו לאור ערכים נצחיים כמו שוויון, חירות, אחווה, הכרעת הרוב, שמירה על מיעוט וסובלנות. כמו כן, יפגוש ההולך בדרך הכרות עם מושגים כמו זכויות האדם, שוויון מגדרי ועוד שהם אבן דרך באימוץ ועיצוב של תפיסת עולם דמוקרטית.

שביל האחריות החברתית



שביל זה מזמן לכל אחד מהצועדים עליו, מפגש מרתק עם הקהילה והחברה בה הוא חי ואת הכלים הנדרשים לבחינת מערכת היחסים שלו עם הסביבה, עם האחר, עם השונה ועם הדומה. שביל זה יעניק לצועדים, הכרות מעמיקה עם אוכלוסיות שונות על

צרכיהן ומאפייניהם השונים ויבנה בהולך, אט אט, את ההבנה בובר האחריות ההדדית והקולקטיבית שיש לכל אחד מאיתנו כלפי הסובב אותו. בנוסף, הליכה עקבית על השביל תייצר בהולך את הרצון ואת הכוח לטובת עשייה משמעותית ואיכותית עבור האחר.

להלן תכנים מתוך המסע בצופים המנחים את התשתית לתהליך חינוכי וגיבוש תפיסות הנוגעות להתאגדות והזכות להתארגן.



על חופש ההתאגדות שמעת?

לכל אישה יש זכות להתארגן ולהתאגד עם אנשים נוספים. כדי להשיג מטרות משותפות – אישיות, תרבותיות, דתיות, מקצועיות, כלכליות, חברתיות או פוליטיות. זכות זו מבוססת על הצורך של כל אדם למימוש עצמי. ההתקשרות עם אחרים. ות בקבוצות היא צורך טבעי וחיוני כדי שהאדם לא יישאר בודד, חסר אונים וחסר השפעה. ההתארגנות מאפשרת לאדם להגיע להישגים שאי אפשר להגיע אליהם לבד.

זכות ההתאגדות קשורה גם באופן הדוק לדמוקרטיה. לא יכול להיות משטר דמוקרטי ללא התאגדות חופשית במפלגות, בתנועות פוליטיות ובארגונים ציבוריים אחרים. חופש ההתאגדות הוא אמצעי חיוני ומרכזי גם בתחומי הכלכלה של חיי החברה וגם להם חשיבות בהתפתחות חברתית תקינה ובהענקת אפשרות למימוש חירויות ולקידום מטרות משותפות.

*מתוך האתר של 'האגודה לזכויות האזרח בישראל'

זכויות עובדים, את, אם כן, הן זכויות אדם לכל דבר. מידע הן אינן נתפסות ככאלו?

המקור לפגיעות הרבות בזכויות האדם בזמן העבודה היא התפיסה שהאדם עובד אצל מעסיק. ה.מרצונו, ו"אם לא טוב לו" הוא יכול פשוט לעזוב ולמצוא מעסיק. אחר. ת. הנחה נוספת היא שעל המעסיק. ה. להתפרנס, ולכן ישנו קושי לממש את זכויות העובדים. ות. שלו. במילים אחרות, עבודה היא עניין כלכלי, וזכויות האדם לא חשובות כשמדובר ב"עסקים". הנחות אלו הן, כמובן, לא נכונות. גם בזמן העבודה כמו בכל מקום אחר, האדם זקוק להגנה ולכיבוד כל זכויותיו. אף יותר מכך, הצורך הדחוף בפרנסה הופך את המאבק על הזכויות לקשה ביותר. לפיכך, חשובה ביותר, ובעיקר בסוגיה של זכויות עובדים. ות, היא הזכות להתאגדות. ההיסטוריה הוכיחה שעובדים. ות. מסוגלים. ות. לקבל את זכויותיהם. אך ורק כאשר הם מאוגדים, ומסוגלים. ות. לקיים מחאה מאורגנת או משא ומתן קיבוצי. פגיעה של המעסיק. ה. או של המדינה בזכות זו עלולה להביא לפגיעה מיידית בזכויות נוספות.

מהו ארגון עובדים. ות?

« ארגון עובדים. ות. הוא ארגון המוסמך לפי חוקי העבודה לייצג עובדים. ות. בתנאי מעסיקהם. »

« ארגון עובדים. ות. מוסמך לייצג את העובדים. ות. מפני מעסיקם. ן. ולחתום על הסכם קיבוצי עם מעביד או עם ארגון מעבידים. ות. »

« ארגון עובדים. ות. מוסמך לייצג את העובדים. ות. לצורך חתימה על הסכם קיבוצי »

« חוקי מדינת ישראל אינם מגדירים מהו ארגון עובדים. ות, אך בית הדין הארצי לעבודה קבע כללים מנחים שצריכים להתקיים בארגון על מנת שיוכר כארגון עובדים. ות. (קיום של קבע, תקנון, חברות אישית ורצונית, ייצוג עובדים. ות. שכירים. ות. בעיקר, מטרות הולמות, דמוקרטיה בארגון, עצמאות מן המעסיק. ה.). »

*מתוך אתר כל זכות

בישראל קיימים 4 ארגוני עובדים. ות. כלליים, המייצגים עובדים. ות. ממגוון תחומים במשק: ההסתדרות, הסתדרות העובדים. ות. הלאומית (ה.ע.ל.), כוח לעובדים. ות. – ארגון עובדים. ות. דמוקרטי וארגון העובדים. ות. מען. בנוסף, קיימים ארגוני עובדים. ות. שמאגדים קבוצות מסוימות של עובדים. ות, כגון הסתדרות או ארגון המורים. ות, ארגון הרופאים. ות, הסתדרות האחים. ות. – ועוד.

מן הצד השני, ישנם ארגונים ואנשים שדווקא מאמינים. ות. כי להתאגדות עובדים. ות. לא רק השפעות חיוביות וכי הדרך הטובה ביותר להיטיב עם עובדים. ות. ועובדות היא לקיים שיתוף אינטרסים עם ארגונים בכדי להגמיש את שוק התעסוקה. אלה יטענו כי מציאות ההתאגדות בארץ מנכיחה יחסי כוחות בשוק העבודה.



לקריאה נוספת ניתן להיכנס לאתר של תנועת תחרות (<https://www.tacharut.org/about>)

בבואנו לקיים שיח על נושא הזכות להתאגד,

כמו על כל נושא אקטואלי או פוליטי, יש לסקור את שלל הדעות

ולקיים חשיבה ביקורתית עם החניכים והחניכות שלנו.

שכן הזכות להתאגד הינה גם הזכות לבחור שהתאגדות לא מתאימה לי.

עובדים.ות? הכירו את זכויותכם.ן

התקבלתם.ן לעבודה במזון מהיר, שמרטפות, מלצרות? אף מעסיק.ה לא עושה לכם ולכן טובה והחוק מחייב לדאוג לזכויות העובד.ת שלכם.ן גם בגילכם.ן הצעיר.

קיימות הוראות ברורות לגבי שעות עבודה ושעות מנוחה, שמטרתן לשמור על הבריאות, החינוך והבטיחות שלכן ושלכם - זה הזמן לוודא ששום זכות לא נשללת.

פרופ' רות בן ישראל מדגישה את חשיבותה של זכות ההתאגדות בחברה התעשייתית המודרנית לפיה: "בעידן הבתר-תעשייתי, המאופיין במורכבות הולכת וגוברת של החברה המודרנית, נשחק כוחו של הפרט בידי ממסדים כוחניים וארגונים רבי-עוצמה, ואין לו כמעט משקל אלא אם הוא משתף פעולה עם חבריו. כך נעשה חופש ההתאגדות תנאי חיוני להבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה, ובמיוחד בתחום העבודה. בלעדיו, נבצר מהעובדים.ות להבטיח, להם ולבני משפחותיהם, את קיומם בכבוד אנושי".

1. שוויון מגדרי בעבודה-

מהו שוויון מגדרי בעבודה וכיצד הוא בא לידי ביטוי? | שכב"ג

2. עובדי.ות קבלן-

מהי עבודת קבלן ומי הם האנשים המועסקים.ות בה? | שכב"ג

3. זכויות בני.ות נוער בעבודה-

מהן הסוגיות המרכזיות בתעסוקת בני נוער ומה משמעותן? כיצד נתן להתמודד איתן ומה הכוח שלנו להשפיע? | ט' + שכב"ג

4. התאגדות לשינוי חברתי-

מהי התאגדות לשינוי חברתי והאם קואופרטיבים יכולים להוביל שינוי חברתי? ט' + שכב"ג

5. התאגדויות עובדים.ות (חלק א')-

האם לעובדים יש את הכוח לשנות? ומה המשמעות של התאגדות? | ט' + שכב"ג

6. התאגדויות עובדים.ות (חלק ב')-

האם לעובדים.ות יש את הכוח לשנות? ומה המשמעות של התאגדות? העמקה - לשכב"ג.

אלה מרשימת:

מהו שוויון מגדרי בעבודה וכיצד הוא בא לידי ביטוי?

⌚ זמן: 45 דק'

מתודה 1: עשייה

נחלק לחניכים. ותרשימת מקצועות באנגלית ונבקש לכתוב את התרגום כפי שמובן להם. (נספח א'). לאחר מכן נשתף.

⌚ 5 דק' | 🛠️ רשימת מקצועות באנגלית X מס' החניכים. | 📎 נספח א'

מתודה 2: דיון בשאלה

💡 **למדינת:** סביר להניח שברוב המקרים התרגום האינטואיטיבי למקצועות מסוימים יהיה בלשון זכר, בעוד שהתרגום של מקצועות אחרים (הנחשבים נשיים יותר) יהיה בלשון נקבה. זאת על אף שהמילים באנגלית בפועל לא מכוונת למין מסוים.

נשאל:

1. מה משותף בצורה שבה תרגמת את המילים?
2. מדוע הנטייה הטבעית שלנו לייחס מקצועות מסוימים לנשים ואחרים לגברים?

⌚ 10 דק' | 🛠️ ללא | 📎 ללא

מתודה 3: עשייה

נציג נתונים על מצב התעסוקה של נשים וגברים (שכר, עמדות ניהול וכו'). נתלה ברחבי החדר את העובדות אך בצורה חלקית ועל החניכים. ותרשימת השלמים את הנתונים בעזרת התשובות האפשריות.

⌚ 10 דק' | 🛠️ ללא | 📎 נספח ב'

מתודה 4: דיון בשאלה

1. מה הניע אותך בהתאמת התשובות?
2. האם הכרת את הנתונים האלה?
3. מדוע לדעתך זה המצב התעסוקתי היום? מה הוביל לכך?
4. האם ובאיזה אופן נתונים אלה משפיעים בתחומים נוספים?
5. האם אתה מכיר. מאבקים מהעבר או ההווה לשינוי מצב זה?

⌚ 15 דק' | 🛠️ ללא | 📎 ללא

מתודה 5: השראה

צפייה בסרטון - כיצד מתחיל להתהוות אי שוויון מגדרי?
<https://www.youtube.com/watch?v=gXkSm14fFCU>



⌚ 5 דק' | 🛠️ מקרן + מחשב + רמקול | 📎 ללא

נספח א: רשימת מקצועות באנגלית לתרגום

nurse	
astronaut	
model	
mailman	
singer	
soldier	
cook	
Pilot	
firefighter	
engineer	
musician	
teacher	
secretary	
manager	
designer	
carpenter	
driver	
writer	
lawyer	
doctor	
dancer	

נספח ב:

עובדות על המצב התעסוקתי של נשים + מצב בכנסת וכו'

1. מה אחוז הזמרות המושמעות? (2019)

- 22% נשים
- 64% גברים
- 14% להקות

2. כמה נשים מנהלות בתי חולים? (2018)

- 7 נשים
- מול 35 גברים

3. מה שיעור הספורטאים והספורטאיות הפעילים.ות? (2018)

- 23.5% נשים
- 76.5% גברים

4. האם פער השכר הממוצע בין נשים לגברים גדול קטן או שווה ל3500? (2018)

- 3952 הפער

5. כמה נשים מכהנות בכנסת הנוכחית? (הכנסת ה-24)

- 36

6. מספר השרות בממשלה?

- 9

7. מה ההבדל בין שכר של מנהל לשכר של מנהלת?

- מנהלת תרוויח כ-3/4 משכר של מנהל (78%)

8. מה ההבדל בין שכר של גברים ונשים אקדמאים?

- נשים אקדמיות מרוויחות 62% משכר של גברים אקדמאים.

הנתונים נלקחו מתוך:



סירקו אותי



סירקו אותי



סירקו
למצגת

זמן: 85 דק'

מתודה 1: דיון בשאלה

נשאל:

- מהו המושג עובדי קבלן?
- אילו מקצועות ומשרות נכללות בהגדרה זו?
- מי האנשים שעובדים.ות כעובדי קבלן? רקע, מוצא, מעמד סוציאלקונומי וכו'?
- האם אתם.ן מכירים.ות עובדי קבלן ומה תוכלו לספר עליהם.ן?

5 דק' ללא מחשב + מקרן + רמקול ללא

מתודה 2: הסבר

עובדים.ות המועסקים.ות לא ישירות על-ידי המעסיק.ה, אלא באמצעות קבלן כוח-אדם. מניע מרכזי להעסקת עובדי קבלן הוא הרצון להימנע מהמחויבות הנובעת מיצירת יחסי עובד-מעביד. העסקת עובדי קבלן נעשתה נפוצה למדי בשנים האחרונות, וחוק העסקת עובדים.ות על-ידי קבלני כוח אדם מנסה לעצור תופעה זו בקובעו שעובד קבלן שהועסק.ה תשעה חודשים (או תקופה ארוכה יותר שקבע ש.ר.ת התעשייה, המסחר והתעסוקה) על-ידי אותו מעסיק.ה יהפוך לעובד.ת בפועל. דוגמאות לעובדות קבלן: ניקיון, אבטחה וכו'.

5 דק' ללא מחשב + מקרן + רמקול ללא

מתודה 3: השראה

נקרא את הכתבה שעוסקת במשפחת מלקו, בנה' של מלקץ' נהרג בצוק איתן ובמודעת האבל שפרסם בנק ישראל צוין שהנ"ל עובדת קבלן.
<https://finance.walla.co.il/item/2770224>



דיון:

- מה דעתך על ניסוחה של מודעת האבל?
- מדוע לדעתך בחרו לציין על גביי מודעת האבל כי האם עובדת קבלן? מה זה משרת?
- בכתבה מצוין כי בתגובתו של בנק ישראל הוסבר כי זו הייתה מודעה פנימית ובה נכתב שמלקץ' עובדת קבלן בכדי ששאר העובדות יוכלו להבין במי מדובר. מה אנחנו לומדים.ות מכך?
- האם אנחנו נוטים.ות להתייחס לעובדות קבלן כחלק לא אורגני מתוך המקום בו אנחנו נמצאים.ת? למשל אב הבית בבית הספר...

20 דק' מחשב + מקרן + רמקול ללא

מתודה 4: השראה

נקרין פרק מתוך הסדרה 30 ש"ח לשעה

למדריכה 30 ש"ח לשעה היא סדרת דרמה ישראלית שגיבורותיה הראשיות הן שלוש עובדות ניקיון בבניין רב קומות, המחליטות להתאגד, לעקוף את חברת כח האדם שהעסיקה אותן ולהציע את שירותיהן באופן ישיר. הסדרה זכתה בביקורות נלהבות הן על רמת העשייה והן מבחינת תכניה החברתיים והמגדריים. העלילה המרכזית על שלוש נשים המגיעות משלושה מגזרים מרוחקים זה מזה בחברה הישראלית והנאלצות לשרוד ביחד בעולם קשה, מתובלת בסיפוריהן האישיים, אהבותיהן, מצוקותיהן, חיי המשפחה ועוד.



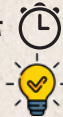
<https://archive.kan.org.il/categories/series/30-shekel/30-shekel-1-1/>

למדריכה אפשר גם לבחור 10 דק' מתוך ההתחלה של הפרק הראשון ולקיים עליו את הדיון.

40 דק' מחשב + מקרן + רמקול ללא

מהן הסוגיות המרכזיות בתעסוקת בני.ות נוער ומה משמעותן? כיצד ניתן להתמודד עימן ומה הכוח שלנו להשפיע?

זמן: 60 דק'



למדריכה: פעילות התוכן מפגישה את בני.ות הנוער עם עצמם.ן ואיתך על נושא שלרוב הוא מתחת לפני הקרקע מצד אחד ומצד שני – יומיומי מאד. העבודה בחיים של בני.ות הנוער היא מרכיב משמעותי בהתבגרות שלהם.ן. נקשיב לחוויות, למיד, ולמסקנות על העולם ועל עצמם.ן במקומות העבודה.

מציאות העבודה של בני.ות הנוער השתנתה מאד בעשורים האחרונים והפכה לחוויה שכמעט כולם.ן עובדים.ות – 60 אחוז מהם.ן ציינו ערב הקורונה שהם.ן עובדים.ות במהלך השנה ובייחוד בקיץ.

מאפיינים מרכזיים של עבודת נוער הם: תחלופה גבוהה, עבודה מבוססת משמרות ומקומות עבודה רבים. לכן בני.ות נוער רבים.ות לא יודעים.ות מי המעסיק. שלהם.ן, מי המנהל.ת ומי האחמ"ש, ולא דווקא יודעים.ות להפריד. ישנם פערי ידע באשר לתנאים הבסיסיים וזכויות עובדים.ות.

נרצה לחשוף את החניכים.ות לתופעת הניצול, לחוסר הידע וחוסר הניסיון בשוק העבודה, כדי לזהות ולהזמין.ן להיות פעילים פוטנציאליים.

מתודה 1: עשייה משותפת

בעזרת שימוש באפליקציית Mentimeter, נציג מספר שאלות בנושא לשכר ותעסוקה של בני.ות נוער ונקבל את התשובות של כל החניכים והחניכות.

נדגיש כי המענה הוא אנונימי אבל יתן לנו את האפשרות לקבל תמונת מצב של הקבוצה.

במידה ולא נרצה לעשות שימוש בכלי דיגיטלי, ניתן לתת לחניכים.ות לענות על דפים באופן אנונימי או לעשות גרף אנושי (ואז ניקח בחשבון שהתשובות לא אנונימיות). במידה ונעשה שימוש בדפים, אחרי כל שאלה נאסוף את הפתקים ונסכם את התשובות.

מתודה 5: דיון בשאלה

1. איך הרגשת בזמן הצפייה בפרק?

2. מה ניתן ללמוד על חייהן של שלוש הדמויות שמוצגות בפרק?

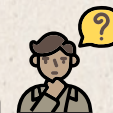
3. עם אילו דברים מתמודדות הדמויות בהקשר התעסוקתי?

4. מהם התכנים המגדריים והחברתיים שעולים בפרק?

5. האם לדעתך יש לנו אחריות על מצב זה בארץ ומהי?

למדריכה: חשוב לציין בפני החניכים.ות שהקשיים והדילמות העולים בפרק נפוצות מאוד בתחום עבודות קבלן ומייצגות מצב חברתי כללי בישראל.

20 דק' | ללא | ללא



השאלות:

- האם עבדתי בעבר או אני עובד היום?
- האם הייתי ממשיך.ה לעבוד אם היו מנצלים אותי בעבודה?
- האם הייתי עובד.ת בעבודה בה משלמים לי פחות משכר המינימום?
- האם אני יודע.ת מהו שכר המינימום שלי?
- האם אי פעם הרגשתי שהמעסיק.ה שלי לא מתייחס.ת אליי בכבוד?
- האם הברזתי ממשמרת מבלי להודיע מראש?
- האם הבנתי את תנאי העסקה שלי טרם תחילת העבודה?
- מה היה השכר שקיבלתי לשעה?
- האם בסיום העסקה תנאיך וזכויותיך היו ברורים לך?



למחיריך: סביר להניח שחוויות החניכים.ות יהיו דומות ושיקפו את ההתנהלות של מעסיקים.ות מול בני.ות נוער: חוסר בהירות לגביי התנאים והשכר, יחס בלתי הוגן, העסקה בלתי חוקית ועוד.

20 דק' מחשב + מקרן / דפים ועטים | ללא

מתודה 2: עשייה משותפת



מטרה למחיריך: כאן תוכלו לבחור אחד משלושת חומרי ההשראה הבאים:



15 דק' קטעי קריאה מודפסים | ללא

מתודה 3: דיון בשאלה

נשאל את החניכים.ות:

- 1.מדוע לדעתך זהו המצב בשוק העבודה מול בני.ות נוער?
- 2.האם יש לנו אחריות אישית במצבים מסוג זה?
- 3.האם יש לנו אחריות חברתית ואזרחית במצבים מסוג זה?
- 4.האם יש בכך רצון ויכולת לשנות את המצב?
- 5.מה יכול לסייע לך להתמודד עם המצב?

15 דק' | ללא | ללא

מתודה 4: משחק תחרות

נשחק משחק טריוויה אינפורמטיבי על תעסוקת בני.ות נוער. ניתן לחלק לקבוצות.

20 דק' | ללא | נספח שאלות טריוויה

מתודה 5: הסבר

למידה והגברת המודעות אודות זכויות בני.ות נוער בעבודה הנה חשובה. כמו כן העצמת האחריות האישית, החברתית והאזרחית של בני.ות נוער לאפשרויות פעולה ודרכי תגובה במצבי עוול ופגיעה בזכויות. בכוחם ביכולתם להשפיע על המצב ולפועל למען מימוש זכויותיהם.ן.



בשלב זה נציג לחניכות את אתר: כל זכות- לנוער ואת דרכי השימוש בו

<https://www.kolzchut.org.il>

10 דק' | מקרן + מחשב | ללא



כתבה ב- ynet



מתוך כתבה ב"מאקו"

נפסחים - כתובת לקריאה נוספת



1. "שכר המינימום"

מהו שכר המינימום לשעה?

- א. גיל 16 23.12 ש, גיל 17 25 ש, גיל 18 ומעלה 28.94 ש.
- ב. גיל 16 22.98 ש, גיל 17 25.43 ש, גיל 18 ומעלה 29.12 ש.
- ג. גיל 16 21.98 ש, גיל 17 24.33 ש, גיל 18 ומעלה 26.88 ש.

2. "תשלום על התלמדות"

אמרו לי מראש שבשביל לעבוד בעבודה מסוימת אני חייבת להגיע ל-4 משמרות התלמדות, ושלא יהיה תשלום עד שלא אלמד את העבודה. זה חוקי?
א. בעבודות של הגשת מזון בלבד המעסיק יכול לדרוש ממך להגיע להתלמדות ולא לשלם לך עליה.

ב. אין דבר כזה! כל שעה של ישיבה, התלמדות וכל דבר שאת מחויבת להגיע אליו בעבודה – מחויב בתשלום שכר מינימום לפחות.

ג. על שעת התלמדות ניתן לשלם רק 75% משכר המינימום.

3. "החזר נסיעות"

"מי שגר מעל שתי תחנות אוטובוס או מעל 500 מטר מהעבודה זכאי להחזר נסיעות". כמה החזרי נסיעות מגיע לי?

- א. שקל לכל קילומטר בין הבית שלי לעבודה עד ל-22.60 ש ליום עבודה.
- ב. כמה שעולה חופשי חדשי.
- ג. כמה שעלה לי ככה צריך להחזיר לי.
- ד. עלות מינימלית בתחבורה ציבורית עד סכום של 22.60 ש ליום עבודה.

4. "יש לך גב!"

אם יש לי בעיה ואני לא בטוח שקבלתי את מה שמגיע לי, למי אני יכול לפנות??-

א. יש לנוער העובד והלומד מחלקה שהטלפון שלה *1121 או אתר מינימום הנוער העובד.

ב. פרקליטות המדינה.

ג. משטרת ישראל.

ד. משרד הכלכלה (למדריכ.ה : התשובה לא נכונה כי המשרד רק מפקח ולא עוזר פרטנית

5. "גיל תחילת עבודה"

מאיזה גיל מותר להתחיל להעסיק בנות ובני נוער?

- א. מגיל 14 בחופשות ומגיל 16 במהלך שנת הלימודים
- ב. מגיל 13
- ג. בכל גיל
- ד. תלוי בסוג העבודה. בגדול מגיל 15

6. "הגנה על הנוער בעבודה"

אסור להעסיק נוער ב-

- א. שעות נוספות
- ב. שבת
- ג. החל מהשעה 23:00
- ד. כל התשובות נכונות

7. "שעה נוספת"

מאיזו שעת עבודה סופרים "שעות נוספות"?

- א. מעל 8 שעות ביום
- ב. מעל 7 שעות ביום
- ג. מעל 9 שעות ביום
- ד. בתשלום יומי אין שעות נוספות

8. "תשלום שעות נוספות"

כמה צריך לשלם על שעות נוספות?

- א. 125% על השעתיים הנוספות הראשונות בכל יום, אחרי זה 150%
- ב. 125% למבוגרים, 150% לבני נוער.
- ג. 200 אחוז.
- ד. 150% על השעתיים הנוספות הראשונות בכל יום, אחרי זה 175%

9. "שכר בלילה"

כמה צריך לשלם על שעת עבודה בלילה?

- א. 125% מהשכר הרגיל
- ב. 150% מהשכר הרגיל
- ג. שכר רגיל, אבל שעות נוספות נספרות שעה אחת מוקדם יותר

10. "פיצויי פיטורים"

למי מגיעים פיצויי פיטורים?

- א. לכל מי שמסיים לעבוד במקום עבודה מסוים
- ב. לכל מי שפוטר לאחר שנה או יותר, וגם במקרים מסויימים למי שהתפטר כמו לפני גיוס
- ג. למי שפנה לביטוח לאומי וביקש אישור.
- ד. לכל מי שפוטר לאחר שנה או יותר, או התפטר אחרי 3 שנים.

11. "דמי הבראה"

מהם דמי הבראה?

- א. קופה בה נצבר כסף שאפשר לנצל במקרה של מחלה
- ב. תוספת לשכר שמקבלים פעם בשנה, בדרך כלל בחודשי הקיץ
- ג. קופה משותפת של העובדים שהם יכולים להשתמש בה בשביל ימי גיבוש.
- ד. כסף שמקבלים בחנוכה ופסח.

12. "זמני תשלום שכר"

מתי המעסיק צריך לשלם את השכר?

- א. ב-1, או ב-15 לכל חודש – בהתאם למה שכתוב בחוזה העבודה
- ב. לעובדים קבועים עד ה-10 לחודש, לעובדים זמניים בסוף כל משמרת
- ג. כל חודש לא משנה בדיוק מתי.
- ד. בין ה-9-1 לכל חודש

13. "תלוש שכר"

למה צריך תלושי שכר?

- א. כדי שהעובד יוכל להוכיח שהועסק אצל המעסיק בחודש מסוים.
- ב. כדי שהעובד ידע כמה כסף הוא קיבל ועבור מה
- ג. שיהיה שמור את הפרטים של המעסיק.
- ד. כל התשובות נכונות

14. "היעדר תלוש שכר"

מה אנחנו יכולים לדרוש ממעסיק שלא מסר תלוש?

- א. פיצוי של עד 5000 ₪ על כל תלוש חסר
- ב. תוספת של 2 ₪ לכל שעת עבודה בחודש שלאחר מכן.
- ג. אם הוא לא מוסר את התלוש תוך 15 יום – ניתן להגיש נגדו תלונה פלילית.
- ד. צבירה נוספת של יום מחלה עבור כל חודש שלא קיבלנו תלוש.

15. "זמן הפסקה"

כמה זמן הפסקה מגיע לעובד לפי החוק?

- א. על כל שעת עבודה 5 דק הפסקה
- ב. רק במשמרת של 6 שעות ומעלה – 45 דק' הפסקה
- ג. על כל 8 שעות 45 דקות.
- ד. 15 דק' במשמרת בעבודה קלה, 30 דק' במשמרת בעבודה פיזית.

16. "הודעה לפני פיטורין"

כמה זמן של הודעה מוקדמת צריך לתת לפני פיטורין או התפטרות?

- א. שבועיים
- ב. בעבודה זמנית אין צורך. הצדדים לא מחוייבים אחד לשני.
- ג. המעסיק – 10 ימים, העובד לא מחויב להודעה מוקדמת
- ד. בהתאם לותק של העובד – יום הודעה מוקדמת על כל חודש עבודה

17. "ימי מחלה"

מהם ימי מחלה?

- א. ימים שאני מקבל עליהם פיצויים
- ב. ימים שבהם אני מקבל/ת תשלום עבור ימי מחלה בבית
- ג. ימים באישור רופא
- ד. תשובות ב וג נכונות

18. "דמי חג"

מהם דמי חג?

- א. תשלום או שובר עבור קניות לחג
- ב. תשלום עבור יום החג שבו לא עבדתי
- ג. אין דבר כזה

19. "המתנה למשמרת"

הזמינו אותי למשמרת בשעה 16:00, אבל היו מעט לקוחות כשהגעתי ובפועל נכנסתי למשמרת רק ב-17:00. האם צריך לשלם לי על הזמן שחיכיתי לעלות למשמרת?

- א. לא, על זמן שלא עבדתי לא מגיע לי שכר.
- ב. לא, רק אם זמן ההמתנה הוא מעל שעה וחצי צריך לשלם.
- ג. כן, 70 אחוז משכר המינימום לפחות!
- ד. כן, צריך לשלם לי מהרגע שהגעתי למקום העבודה.

20. "תשלום על הפסקה"

האם חובה לשלם על זמן הפסקה?

- א. כן, תשלום מלא.
- ב. כן, אבל רק חצי מהשכר הרגיל.
- ג. לא, ההפסקה היא על חשבון העובד.

21. "פיטורים חוקיים"

אם המעסיק רוצה לפטר אותי, הוא חייב קודם:

- א. לוודא שמצאתי עבודה חדשה.
- ב. לעשות לי שיחה בה הוא מסביר לי למה הוא רוצה לפטר אותי, ולהקשיב למה שיש לי להגיד בנושא.
- ג. לשקול את הנושא ורק לאחר השימוע להחליט
- ד. תשובות ב' וג' נכונות

22. "התאגדויות נוער"

באיזה מהרשתות הבאות העובדים לא התאגדו בהסתדרות הנוער העובד והלומד?

- א. ארומה
- ב. בורגראנץ'
- ג. פיצה האט
- ד. דומינוס

23. "לא בכל תנאי"

באיזה מהתנאים הבאים אסור להעסיק בני נוער?

- א. סחיבת משקלים כבדים לאורך זמן
- ב. עבודה בתנאי חום או קור קיצוניים
- ג. עבודה בגובה
- ד. כל התשובות נכונות

24. "אופן תשלום שכר"

איך המעסיק צריך להעביר לי את המשכורת?

- א. רק במזומן
- ב. רק בצ'ק או העברה לחשבון בנק
- ג. לא משנה איך, כל עוד הוא נותן לי תלוש משכורת מסודר בסוף כל חודש.

שאלה מרכזית:

מהי התאגדות לשינוי חברתי
והאם קואופרטיבים יכולים להוביל שינוי חברתי ?

⌚ זמן: 65 דק'

מתודה 1:

נבקש מהקבוצה לעמוד בשורה, בכל פעם המדריך.ה תקריא סיטואציה והקבוצה תתבקש לצעוד לפי ההוראות הבאות:

- במידה ואת.ה אדישה.ה או לא מעוניין.ת לנקוט בשום צעד הישאר.י במקומך.
- אם הסוגיה מעניין.ת אותך והיית רוצה להתעמק עוד התקדמ.י צעד אחד.
- אם הסוגיה משמעותית עבורך והיית רוצה לנקוט בצעד אקטיבי התקדמ.י שני צעדים.

סיטואציות:

1. בית הספר שלך מעסיק מורים.ות דרך חברות קבלן
2. שמעת שבמקום העבודה של אחד.ת מהוריין, נשים בתפקיד זהה לתפקיד של גברים מקבלות שכר נמוך יותר
3. חברה שלך עבדה בקייטנה בקיץ וקבלה משכורת חלקית בלבד.
4. מרכז השבט החליט להוריד יום פעילות בשבוע.
5. המועצה הוציאה הודעה כי בחוף האהוב עלייך עתידים לבנות שכונת וילות.
6. בבחינת הבגרות הייתה שאלה שלא נכללה במיקוד.
7. המורה האהובה עלייך פוטרה כי הביע דעה פוליטית בכיתה.

⌚ 10 דק' |  ללא |  ללא

מתודה 2: דיון בשאלה

1. באילו מקומות נשארנו אדישות במקומנו?
2. באילו מקומות זזנו ומה הפעיל אותנו לזוז?
3. תן.י דוגמא לסיטואציה בה התקדמת שני צעדים ופרט.י מה היית עושה?
4. אם היית מוצא.ת את עצמך לבד בפעולה לשינוי האם היית ממשיך לפעול?

5. האם פעם היית חלק מקבוצה שפועלת למען מטרה מסוימת?

6. איך זה מרגיש להיות חלק מקבוצה כזאת והאם בסוף המטרה הושגה?

⌚ 20 דק' |  ללא |  ללא

מתודה 3: עשייה משותפת

נחלק את הקבוצה לשתי קבוצות כאשר כל קבוצה מקבלת קואופרטיב עליו היא צריכה ללמוד ולהציגו לשאר חברות הקבוצה:

- הפועל קטמון
- סופר העגלה

💡 **הערה למדריך.ה:** את הלימוד ניתן לעשות בשימוש באינטרנט וברשתות חברתיות כמובן.

⌚ 15 דק' |  ללא |  ללא

מתודה 4: שיתוף

כל קבוצה מציגה את הקואופרטיב עליו למדה

⌚ 10 דק' |  ללא |  ללא

מתודה 5: דיון

1. למדנו מה זה קואופרטיב דרך שתי דוגמאות, מה דעתך?
2. מהם היתרונות שיש לקורפורטיביים?
3. האם קואופרטיבים משיגים שינוי רחב יותר מהארגון עצמו? אם כן מה?

⌚ 10 דק' |  ללא |  ללא

זמן: 125 דק'

מתודה 1: השראה

צפייה משותפת בסרט "איזה מן שוויון"

תקציר: סרט קולנוע אנגלי משנת 2010 העוסק במאבקן של תופרות ריפודים

לרכב במפעל פורד באנגליה בשנת 1968 להשוואת תנאי שכון לשכר הגברים המועסקים באותה עבודה.

https://www.seret.co.il/movie/s/s_movies.asp?MID=3149

סיקו את

105 דק' מקרן + מחשב + רמקול ללא

מתודה 2 דיון בשאלה

1. כיצד לדעתך הסרט היה נראה במידה והיה מדובר במאבק של אישה אחת?
2. כיצד הסרט היה נראה במידה וכל העובדים היו מצטרפים ומתאגדים. ומה למען המאבק?
3. במה תרם המאבק שלהן לעולם?
4. האם תוכלו לתת דוגמא להתאגדות עובדים. ומה שהובילה לשינוי במקום העבודה?

20 דק' ללא ללא

הערה למדריכים: הפעילות הזו תעבור לאחר הצפייה בסרט 'איזה מן שוויון'

פעולה זו עוסקת ברעיון ההתאגדות - רעיון אותו אנו מגשימים. ומה בחיינו, אך לא תמיד יודעים. ומה להבין אותו כרעיון מארגן של חברה, הפונה לרבים ובעצם מאפשר לכל אדם להתחבר עם אנשים סביב מטרה משותפת וצורך משותף. בפעולה זו נרצה לחבר בין ההתאגדויות השונות ולהבין את כוחן של ההתאגדויות ביצירת חברה טובה יותר.

מתודה 1: משחק הדמיה

נעמיד את הקבוצה בשורה אחת ובקו ישר. נקריא את המשפטים ונבקש מהקבוצה לעמוד קדימה כאשר מדובר בהתאגדות.

- הקמת ועד במקום העבודה והצטרפות לארגון עובדים.
- חמישה אנשים באותה מעלית.
- עשרים אנשים שמקימים מכולת ביחד במטרה להוזיל עלויות.
- 500 אוהדי כדורגל של אותה קבוצה.
- 500 אוהדי כדורגל שמקימים קבוצה משותפת.
- 200 נהגי אוטובוס שמקימים חברת אוטובוסים.
- עשרה אנשים שגרים באותו בניין.
- ועד שכונתי
- קיבוץ
- ארגון זכויות הלהט"ב בישראל
- פורום המעריצים של ג'סטין ביבר

10 דק' ללא ללא

מתודה 2: דיון בשאלה

1. לפי מה החלטת מהי התאגדות ומה לא?
2. מה לדעתך הופך חבורה של א.נשים להתאגדות?
3. האם הכרת את הדוגמאות האלה? מדוע חלקנו מכירים.ות וחלקנו לא?
4. האם נחשפת להתאגדויות בחייך האישיים?

⌚ 10 דק' | 🔧 ללא | 📎 ללא

מתודה 3: השראה

נקרא את סעיף 22 בהצהרת זכויות האדם על בנושא חופש ההתאגדות.

⌚ 5 דק' | 🔧 ללא | 📎 נספח א' (קטע מתוך אמנת זכויות האדם)

מתודה 4: דיון בשאלה

נשאל:

1. מדוע נכתב בהצהרת זכויות האדם על התאגדות? מה המשמעות של כך?
2. מה החשיבות שזה מצוין במסמך בינלאומי?
3. למה אדם מתאגד?
4. מה יכולות להיות תופעות הלוואי של זה? איפה זה יכול לפגוע בדמוקרטיה?

⌚ 15 דק' | 🔧 ללא | 📎 ללא

מתודה 4: יצירה

למדריכה: כעת הקבוצה הכירה את מושג ההתאגדות ומה המשמעות של התאגדות נרצה לתת להם.ן להתנסות בחשיבה על יצירת התאגדות.

- נחלק את הקבוצה לקבוצות קטנות וניתן את ההוראות הבאות:
- נתגבש סביב רעיון מסוים שחשוב לקבוצה
 - נציב חזון ומטרות
 - נבנה דרכי פעולה

הערה למדריכה: בקבוצות שאנחנו צופים.ות שתהיה בעיה או קושי לחשוב על רעיון אפשר גם לתת מספר רעיונות או אפילו שכל תת קבוצה 'תגריל' רעיון להתאגדות מתוך מספר רעיונות.

⌚ 25 דק' | 🔧 דפי עיתון, טושים, חומרי השראה | 📎 ללא

מתודה 5: שיתוף

1. איך היה לך לחשוב ולתכנן התאגדות?
2. מה היו המרכיבים העיקריים להצלחה?
3. מה האתגרים והקשיים בהן נתקלת?
4. האם יש דברים שבט שתרצו לפעול למענם כקבוצה? כיצד ניתן לעשות זאת?

⌚ 10 דק' | 🔧 ללא | 📎 ללא



סעיף 22	Article 22
1. לכל אדם תהיה הזכות לחופש ההתאגדות עם אחרים, לרכוש הזכות להקים איגודים מקצועיים ולהצטרף אליהם לשם שמירת ענייניו.	1. Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interests.
2. שום הגבלות לא יוטלו על שימוש בזכות זו, למעט אלו הקבועות בחוק והגדרשות בתכניה דמוקרטית למען הבטחון הלאומי או בטחון הציבור, הסדר הציבורי (תקנה הציבור), שמירתם של בריאות הציבור או מוסר הציבור, או שמירת זכויות וחירויות של הוולת.	2. No restrictions may be placed on the exercise of this right than those which are prescribed by law and which are necessary in a democratic society in the interests of national security or public safety, public order (ordre public), the protection of public health or morals or the protection of the rights and freedoms of others. This article shall not prevent the imposition of lawful restrictions on members of the armed forces and of the police in their exercise of this right.
3. אין בסעיף זה כדי להרשות למדינות שהן צד לאמנת העבודה הבינלאומית משנת 1948 בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן, לנקוט אמצעים חקיקתיים אשר יפגעו בערבויות שנקבעו באמנה, או לבצע את החוק באופן אשר יפגע באותן ערבויות.	3. Nothing in this article shall authorize States parties to the international Labour Organisation Convention of 1948 concerning Freedom of Association and Protection of this Right to Organize to take legislative measures which would prejudice, or to apply the law in such a manner as to prejudice the guarantees provided for in the convention.

חקורות לקריאה נוספת

מדד המגדר - אי-שוויון מגדרי בישראל 2020

מאת: הגר צמרת חנה הרצוג, נעמי חזן יוליה בסין, רונה ברייר-גארב, הדס בן אליהו

בשיתוף עם יעל חסון, מרכז אדוה | בהוצאת מכון וון ליר



סיקו אותי

פערי שכר מגדריים בישראל - תמונת מצב 2020

מאת: נוגה דגן - בוזגלו ויעל חסון | בהוצאת מרכז אדוה



סיקו אותי



תודות

תודה למחלקת הדרכה על כתיבת התכנים והנגשתם לפעילות חניכי וחניכות התנועה.

תודה לוועדת הדרכה על החשיבה המשותפת.

תנועת הצופים

** הנתונים ופעילויות התוכן החינוכיות נאספו ונכתבו בסיוע ובשיתוף ההסתדרות, והם נכונים לשנת 2021.



חוגרת חינוכית בנושא פכויות והתאכדות

האגף לחינוך | תנועת הצופים העבריים בישראל ע"ר