

מהן הזכויות שלי כעובד?

מטרת הפעילות

להכין עובדים צעירים לקראת יציאתם לשוק העבודה.

1. היכרות עם הזכויות המגיעות לעובד ע"פ חוק.
2. הכנה לקראת עמידה על זכויות מול מעסיק.

מהלך הפעילות

- 1- היכרות עם הזכויות שלי כעובד (50 דקות)
 - 2- סימולציה לשיחה עם מעסיק ועמידה על זכויות (10 דקות)
 - 3- עיבוד ההתנסות ודיון קבוצתי (30 דקות)
- סיכום- זווית יהודית

ציוד:

- 7 כותרות של זכויות עובדים
- 7 דפים ריקים
- מידע על זכויות – למנחה
- 4 כרטיסיות לסימולציה (לזוג) – כמספר המשתתפים
- טופס לעיבוד סימולציה – כמספר המשתתפים
- צידה לדרך – כמספר המשתתפים
- רמב"ם – כמספר המשתתפים

חלק 1

שלב 1 (10 דקות)

תולים על הקירות דפים עם כותרות נושאים של זכויות עובדים, ללא פרטים על הזכות.

הכותרות:

- איסור הפליה בעבודה
- הזכות לשכר הוגן ואיסור הלנת שכר
- הזכות לחופש ולמנוחה מעבודה
- זכות היעדרות מעבודה
- זכות ההתאגדות וזכות השביתה
- סיום עבודה
- רווחת העובדים: בטיחות, בריאות ותנאי עבודה

המשתתפים עוברים בין הדפים וכותבים על כל דף את מה שידוע להם. (לדפים המוצגים ראה נספחים)

שלב 2 (30 דקות)

מתכנסים במליאה ועוברים יחד על כל זכות.
קוראים את מה שנכתב ולומדים את הפרטים.
מפריכים מיתוסים, מתקנים טעויות ורוכשים ידע חשוב ורלוונטי בכל זכות.
(למידע על הזכויות ראה נספחים)

שלב 3 (10 דקות)

שאלות לדיון מסכם: מה התחדש לי? איזה מידע חשוב קיבלתי?

נקודות לדיון מסכם

- ✓ חשיבות הידע כמקור כוח לעמוד על מה שמגיע לי.
- ✓ ניצול חוסר הידע ע"י מעסיקים עושקי זכויות.
- ✓ תרומת הידע לביטחון העצמי שלי כעובד.

חלק 2

סימולציה בשני סבבים

מתחלקים לזוגות. כל זוג מקבל כרטיסיות (ראה נספחים) עם תפקידים לסימולציה (2 סטים לשני סבבים).
בסבב הראשון- אחד מבני הזוג בתפקיד העובד, השני בתפקיד המעביד.
בסבב השני- מתחלפים. (כרטיסיות חדשות עם סיטואציה חדשה).
אופציה נוספת: שני מתנדבים מקיימים את משחק התפקידים מול הקבוצה ולאחר מכן מנתחים במליאה את מה שהתרחש.

חלק 3

עיבוד התנסות

מחלקים לכל המשתתפים טופס (ראה נספחים) למילוי אישי ובו שאלות מכוונות לקראת הדיון הקבוצתי.
השאלות:

איך הרגשתי בתפקיד העובד?

מה היה קשה לי?

ממה חששתי?

מה יכול לעזור לי בסיטואציות כאלה בעתיד?

מה היו תוצאות השיחה? האם השגתי את מטרתי?

מדוע? איפה הצלחתי ואיפה נכשלת?

מה יכולתי לעשות אחרת?

שאלות לדין הקבוצתי:

- ✓ מה היה קשה לנו בתפקיד העובד?
- ✓ האם היו משתתפים שלא היה קשה להם לעמוד על שלהם, או שהיה להם יחסית פחות קשה? לבדוק: אלו כוחות עומדים לרשותם? מה אפשר לאמץ מכוחות אלו?
- ✓ כשהיינו על כסא המעביד: מה בהתנהלות העובד הפעיל אותנו? מה עורר אמפתיה ורצון לעזור ומה עורר התנגדות? (לזכור את זה כשבאים למעביד בעתיד)

* למנחה- דגשים:

- ✓ חשיבותה של שפת הגוף, מה אנחנו משדרים.
- ✓ שכנוע פנימי- 'הכל בראש'- זהו בסיס- האומץ לדרוש את המגיע לי.
- ✓ כבוד ונימוס. לדעת את מקומי ולא להתחצף.
- ✓ אסרטיביות. תקיפות אדיבה.
- ✓ לא להתבייש לשאול כשלא יודעים- מגיע לי לדעת, ויעריכו אותי יותר אם אדע לעמוד על שלי.

סיכום

רמב"ם- משנה תורה, ספר קניין, הלכות עבדים פרק א':

טז [ט] כל עבד עברי או אמה עבריי-חייב האדון להשוותן אליו במאכל ובמשקה בכסות ובמדור, שנאמר "כי טוב לו עימך" (דברים טו, טז): שלא תהיה אתה אוכל פת נקייה והוא אוכל פת קיבר, אתה שותה יין ישן והוא שותה יין חדש, אתה ישן על גבי מוכין והוא ישן על גבי התבן, אתה דר בכרך והוא דר בכפר או אתה בכפר והוא בכרך--שנאמר "ויצא, מעימך" (ויקרא כה, מא). מכאן אמרו חכמים כל הקונה עבד עברי, כקונה אדון לעצמו.

העמדה היהודית בכל הנוגע ליחס של המעביד כלפי העובד שמה את הדגש על אחריות המעסיק כלפי עובדיו.

דרישת היהדות באה מתוך היכרות עם טבע האדם שעלול להתפתות לנצל את עמדת הכוח שלו ולהתייחס אל העובד כאל רכוש. בתקופה הקדומה מנהג זה היה מקובל, והגישה היהודית הביאה לעולם בשורה חדשה ומרחיקת לכת ביחסי עובד- מעביד. במציאות ישנם בוסים כאלה וישנם בוסים כאלה, ואנו מקווים שנדע כעובדים להשיג ממעסיקינו יחס הוגן וראוי. בהצלחה!

צידה לדרך

המנחה ייתן לכל משתתף דף מידע על הזכויות. (ראה נספחים)

איסור הפליה

בעבודה

הזכות לשכר הוגן

ואיסור הלנת שכר

סיום עבודה

**הזכות לחופש
ולמנוחה מעבודה**

**זכות היעדרות
מעבודה**

**זכות ההתאגדות
וזכות השביתה**

רווחת העובדים:

בטיחות, בריאות

ותנאי עבודה

כרטיסיות לסבב ראשון:

בוס

אתה בעל מסעדה מצליחה במרכז העיר. לאחרונה קיבלת לעבודה 10 מלצרים חדשים. סיכמת אתם שיעבדו ללא שכר 4 ימים של הכשרה וניסיון, ומי שיתקבל וימשיך לעבוד יקבל את התשלום עבור הימים הללו במשכורת הראשונה. אתה מקווה שרובם לא יזכרו או לא יעזו לדרוש את הימים הללו, מאחר והסכום המצטבר יוצא גבוה ואתה מעוניין מאד לחסוך את העלות. 4 ימי עבודה כפול 10 מלצרים- יותר ממשכורת חודשית, שאתה מעדיף כמובן לחסוך. אתה יודע ששוק העבודה מוצף בבני נוער וסטודנטים הצמאים לעבודה ומתכוון לנצל את העובדה כדי לאיים על עובדים בעייתיים ולהשתיק אותם.

עובד

התחלת לעבודת כמלצר במסעדה לפני חודש. בתחילת הדרך התחייבת לעבוד 4 ימים ללא שכר, כתקופת ניסיון והכשרה. הובטח לך כי אם תתקבל ותמשיך לעבוד ישולמו לך 4 הימים הללו רטרואקטיבית. התקבלת והמשכת לעבוד, אולם בתלוש המשכורת שקיבלת גילית שלא שולמו הימים הללו.

כרטיסיות לסבב שני

בוס

אתה בעלים של חנות גלידה קטנה ומצליחה בקניון. אתה מעסיק כמוכרים רק בני נוער, מכיוון שעלות שכרם נמוכה יותר והם פחות מודעים לזכויותיהם ולא נאבקים בך. בימי הקיץ מחפשים בני נוער רבים עבודה ואתה יודע שבקלות תוכל למצוא 'פראייר' חדש אם יעזוב אחד העובדים. הודעת בראיון העבודה שאתה משלם 60 ₪ ליום עבודה.

עובד

חיפשת עבודה לימי החופש הגדול ולשמחתך מצאת עבודה נחמדה כמוכר בחנות גלידה.
המעסיק הודיע לך שהשכר עבור יום עבודה (משמרת של 5 שעות) הוא 60 ₪, וכך סיכמתם.
התחלת לעבוד ואז גילית ששכר המינימום לשעה לבני נוער ע"פ חוק הוא 15 ₪.
חישבת ומצאת שהשכר שמגיע ע"פ חוק על 5 שעות עבודה הוא 75 ₪.

שאלון עיבוד התנסות

- איך הרגשתי בתפקיד העובד? _____
- מה היה קשה לי? _____
- ממה חששתי? _____
- מה יכול לעזור לי בסיטואציות כאלה בעתיד? _____
- מה היו תוצאות השיחה? האם השגתי את מטרתי? _____
- מדוע? איפה הצלחתי ואיפה נכשלת? _____
- מה יכולתי לעשות אחרת? _____

צידה לדרך: דף מידע- זכויות

זכויות עובדים – החוק במדינת ישראל

(מתוך אתר האגודה לזכויות האזרח: www.acri.org.il)

חוקי העבודה במדינת ישראל מיועדים להבטיח לעובדים תנאי עבודה, שכר, קידום ותנאי פרישה הוגנים, וכן להבטיח תנאי בטיחות נאותים במקום העבודה. החקיקה המגינה על העובדים קובעת את תנאי המינימום שכל העובדים זכאים להם – עובדים קבועים, עובדים זמניים, עובדי חברות כוח אדם ועובדים זרים - בין אם מעסיקם הוא מעביד פרטי ובין אם הוא מעביד ציבורי.

איסור הפליה בעבודה

איסור ההפליה בעבודה מגן על ההזדמנות השווה של כל איש ואשה להתפרנס. אסור להפלות בין עובדים, אסור להפלות בין עובדי חברת כוח אדם המועסקים אצל מעביד ואסור להפלות בין מועמדים לעבודה - בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה מקצועית, בפיטורים או בפיצויי פיטורים ובתנאי פרישה - על בסיס של גיל, מין, הורות, מצב משפחתי, מוגבלות, נטייה מינית, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה או השתייכות למפלגה פוליטית, וכן בשל היותם חלק מכוח המילואים של צה"ל.

הזכות לשכר

עובדים זכאים לקבל שכר על עבודתם. במדינת ישראל קיים חוק שכר מינימום - מעביד חייב לשלם לעובדים בעבור עבודה במשרה מלאה או חלקית לפחות את שכר המינימום הקבוע על פי חוק.

איסור הלנת שכר

מעבידים שלא שילמו את שכר עובדיהם בזמן - ייחשבו כמי שהלינו שכר, כלומר שדחו את התשלום ולא עמדו בהסכם. במקרה של הלנת שכר, העובדים זכאים לקבל את שכרם בתוספת פיצויים על הלנת השכר.

הזכות לחופש ולמנוחה מעבודה

לשכירים יש זכות לנוח מעבודתם. כדי להבטיח זכות זו, החוק מגביל את מספר שעות העבודה ליום, וקובע ימי מנוחה כלליים. יום עבודה רגיל מבוסס על 8 שעות עבודה. מותר להעסיק עובדים מעבר לשעות העבודה הרגילות בהגבלות מסוימות. שעות אלו מוגדרות "שעות נוספות" ומעבידים מחויבים לשלם תוספת מעבר לשכר הרגיל, בעבור שעות אלה.

יום מנוחה שבועי

שכירים לא יעבדו יותר מ-45 שעות בשבוע. מעבר לכך, תיחשב עבודתם כ"שעות נוספות". שכירים זכאים למנוחה שבועית של יום וחצי ברציפות (36 שעות). יום המנוחה השבועית נקבע לפי דתם של העובדים - שבת ליהודים, יום ראשון לנוצרים, ויום שישי למוסלמים.

חגים ומועדים

הנוהג לגבי חגים זהה לזה של המנוחה השבועית (36 שעות רצופות). ימי החג אינם מבטלים את ימי המנוחה השבועית, אלא נוספים עליהם.

חופשה שנתית

עובדים, גם אם הם זמניים או עובדים לפי שעות, זכאים לחופשה שנתית של 14 יום לפחות. בעבור ימים אלה יקבלו שכר כרגיל.

העדרות מעבודה, מחלות ודמי מחלה

עובדים שחלו ולא יכולים לעבוד בשל כך, יקבלו אחזים משכרם הרגיל בעד ימי המחלה. מספר ימי מחלה שעובדים יכולים לקבל עליהם תשלום: יום וחצי על כל חודש שעבדו אצל המעסיק. עובדים רשאים להיעדר ממקום עבודתם בשל מחלת ילדם עד שמונה ימים בשנה. ימים אלה ינוכו ממספר ימי המחלה המגיעים להם.

רווחת העובדים: בטיחות, בריאות ותנאי עבודה

עובדים זכאים להגנה על בטיחותם ועל בריאותם ולמידע מפורט על תנאי עבודתם. מי שנפגעו בתאונת עבודה או חלו בשל עבודתם, זכאים לקבל ריפוי, שיקום רפואי ושיקום מקצועי.

סיום העבודה - התפטרות או פיטורין

עובדים יכולים לעזוב את מקום עבודתם בכל עת, בין אם התפטרו מרצונם ובין אם הגיעו לגיל פרישה. מעבידים רשאים לפטר את עובדיהם, ובדרך כלל, להוציא מצבים מיוחדים, אי אפשר לחייב את המעביד להמשיך ולהעסיק את העובד. מי שפוטרו אחרי שעבדו לפחות שנה במקום עבודתם, זכאים לפיצויי פיטורים.

פרישה מעבודה בשל גיל

עובד זכאי לפרוש מעבודה ולקבל גמלה (תשלומי פנסיה) בגיל 67, ועובדת - בין גיל 62 ל-64.

זכות ההתאגדות

זכות ההתאגדות המקצועית היא זכות יסוד. לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם.

זכות השביתה

זכות השביתה היא אחת הזכויות הבסיסיות של העובדים, והנשק העיקרי שלהם במקרה של מאבק מול המעביד, כשהם מבקשים לשפר את תנאי עבודתם.

לפרטים מדויקים על הזכויות שלכם:

טבלה- שכר מינימום (מעודכן למאי 2008) – www.hilan.co.il/calc/MinimumWageCalculator.aspx

'עולם העבודה' כל המידע שעובד צריך, מוגש בצורה ידידותית למשתמש – www.hilaporat.co.il

אתר 'קו לעובד' - זכותן כללי לעובדים בישראל – www.kavlaoved.org.il/rights_n.asp