

יום זכויות האדם והאזרח – זכויות בתעסוקה מערך שיעור חופש ההתאגדות – כיתות ט'-יב

הקדמה

לכל אדם 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 בקבוצות היא צורך טבעי וחיוני כדי שהאדם לא יישאר בודד, חסר אוניס וחסר השפעה. ההתארגנות המקצועית 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)

במערך שיעור זה נתמקד בחופש ההתאגדות של עובדים, עם דגש על עבודת בני נוער.

חופש ההתאגדות קיים הן לעובדים (החופש להקים ארגון עובדים ולהצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים), והן למעסיקים (החופש להקים ארגון מעסיקים)

- חופש ההתאגדות, בתחום יחסי העבודה, מבטא שתי חירויות שנתונות לעובדים בישראל:
 - החירות של העובד להצטרף לארגון עובדים בהתאם לרצונו, להקים ארגון עובדים יחד עם אחרים, ומנגד - זכותו של עובד שלא להצטרף לארגון עובדים.
 - החירות להקים ארגון עובדים (ולמעסיקים - החירות להקים ארגון מעסיקים) ללא צורך בהיתר של השלטונות.
- החופש להתאגד (בוועד עובדים ובארגון עובדים) קבוע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.
- בהתאם לפסקי הדין בנושא, חופש ההתארגנות כולל גם את חובת המעסיק לנהל עם עובדיו החברים בארגון עובדים יציג מו"מ קיבוצי, ואת הזכות של העובדים לנהל סכסוך עבודה.
- מדינת ישראל אישרה שתי אמנות עבודה בינלאומיות העוסקות בחופש ההתאגדות:
 - אמנה בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (אמנה מספר 87 משנת 1948).
 - אמנה בדבר הפעלת עקרונות הזכות להתארגנות ולמיקוח קולקטיבי (אמנה מספר 98 משנת 1949).

מי זכאי?

- כלל ציבור העובדים, מלבד עובדים שקיים חוק האוסר עליהם במפורש את ההתארגנות (למשל שוטרים וחיילים).

תהליך מימוש הזכות

- עובדים - יכולים להתארגן באחת מהאפשרויות הבאות:
 - במסגרת אחד מארגוני העובדים הכלליים הקיימים בישראל:
 - הסתדרות העובדים הכללית החדשה
 - הסתדרות העובדים הלאומית (ה.ע.ל)
 - כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי
 - ארגון העובדים מען
 - להקים **ארגון עובדים** חדש משלהם.
 - להקים נציגות/**ועד עובדים** : במקרה זה תוכל הנציגות לייצג את העובדים בפני המעסיק, אבל לא יחולו עליה ההגנות המיוחדות החלות על ארגון עובדים והעובדים החברים בו, ולא יחולו על המעסיק חלק מהחובות המוטלות עליו ביחס לעובדים החברים בארגון עובדים.
- מעסיקים - יכולים להתארגן במסגרת ארגון מעסיקים.
(מתוך אתר כל זכות)

מטרות:

1. התלמיד יכיר את המושג חופש ההתאגדות.
2. התלמיד יכיר את זכויות בני נוער עובדים.
3. התלמיד יכיר מגוון נקודת מבט בנוגע למימוש חופש ההתאגדות במקומות עבודת בני נוער.
4. התלמיד יכיר מצבים שונים בהם התאגדויות עובדים הצליחו להשיג את מטרותם.
5. התלמיד יתנסה בניסוח טיעונים (טענות ונימוקים) מתוך מקורות אותם קרא.

אוכלוסיית היעד:

כיתות ט-י"ב

זמן השיעור:

90 דקות

מהלך השיעור:

1. המורה תציג את נושא השיעור שנבחר השנה ליום זכויות האדם : חופש ההתאגדות, ותציג את המושג כפי שמופיע בהקדמה. (5 דקות)
2. כדי לחבר את התלמידים לנושא, כדאי לשאול מי מהתלמידים התנסה בעבודה (בקיץ או במהלך השנה)
רצוי למיין את העבודות השונות לעבודות מזדמנות (בייביסיטר) או עבודות קבועות במקום

עבודה מסודר כמו חנויות, מלצרות במסעדה או אולם שמחות וכד'.
מי שעובד במקום עבודה מסודר - האם קיים ארגון עובדים במקום העבודה? האם משתייכים אליו? האם נזקקו לעזרה במימוש זכויותיהם במקום העבודה? האם נעזרו בארגון העובדים? במקור אחר? וכד' .
לאחר השיתוף להבהיר שבשיעור הזה נתמקד על עבודות קבועות במקום עבודה מסודר.
(20 דקות).

3. מעבר לפעילות :

- 3.1. הכיתה תתחלק ל - 5 קבוצות (חלוקה עצמית או ע"י המורה).
- 3.2. המורה תסביר את הפעילות :

היום נשחק במשחק תפקידים. יש לנו סיפור דילמה שמופיעות בו 5 דמויות. כל קבוצה תקבל דמות מתוך הסיפור, ותצטרך ללמוד ולהבין את נקודת המבט של הדמות בדילמה מתוך מספר מקורות.

כל קבוצה צריכה לגבש את עמדת הדמות אותה היא מייצגת על פי המקורות אותם קיבלה. יש להציג נימוקים לעמדת הדמות.

בסוף העבודה בקבוצות נחזור למליאה. כל קבוצה תציג את הדמות שלה, עם המסקנות שהגיעו אליהן מתוך המקורות. ונערוך הצבעה

לאחר הצגת כל הקבוצות תיערך הצבעה לקבלת החלטה כיתתית בדילמה.
- 3.3. המורה תחלק לכל קבוצה את סיפור המסגרת (נספח 1) ודמות אחת עם מספר מקורות ומשימה (נספח 3)
(בנספח 2 ישנו ריכוז של כל הדמויות עבור המורה)
חשוב: חלק מהמקורות מתאימים למספר דמויות - על המורה להפעיל שיקול דעת לגבי כמות המקורות אותם יציג לכל קבוצה.
כמובן שניתן להיעזר בחומרים נוספים. כדאי לעודד את התלמידים למצוא מקורות בעצמם.
- 3.4. סיכום במליאה - כל קבוצה תציג את עמדת הדמות אותה היא מייצגת, כפי שגיבשו על פי המקורות.
באם היו חילוקי דעות בקבוצה - כדאי להציגם.
כדאי לעודד דיון בנקודות השונות אותן מעלה כל קבוצה, ולהתייחס לנקודות המחלוקת בין הדמויות.
ניתן להעלות סוגיות כגון :
העלות הכספית שיש לעסק בגלל הענקת הזכויות לעובדים המתאגדים, יכול להביא לפיטורי עובדים בגלל צמצומים.
אם כולם יקבלו תנאים שווים איך יתוגמלו העובדים הטובים?
- 3.5. התלמידים יצביעו האם הם חושבים שעל אמיר להצטרף להתארגנות העובדים במקום עבודתו או לא.

נספח מס' 1

הסיפור

אמיר מתלבט, הוא התחיל לאחרונה לעבוד בסניף של בורגר-קיד, רשת מזון מהיר. הוא נהנה מהעבודה ובעיקר אוהב להרוויח כסף ולקנות מה שבא לו. חודש לאחר תחילת עבודתו פנתה אליו יסמין, מנהלת משמרת בסניף שעובדת שם כבר שנה, והציעה לו להצטרף למהלך התאגדות העובדים ברשת, שהיא יזמה. יסמין סיפרה לו שהעובדים דורשים תוספת שכר לפי ותק, הסעות מאורגנות בשעות שאין תחבורה ציבורית, ותשלומים סדירים עבור ימי מחלה. כמו כן הם מעוניינים להשיג הנחות עבור ארוחות לעובדים. היא הוסיפה כי יזמה את ההתארגנות לאחר שחברתה שעובדת ברשת אופנה סיפרה לה על הצלחת מהלך דומה בקרב עובדי הרשת.


יסמין סיפרה לאמיר שהנהלת הרשת מתנגדת למהלך ומנסה להכשיל אותו. אפילו איימו עליה ועל השותפים שלה בפטורים, הורו למנהלי הסניפים שלהם לתת להם פחות משמרות וכדומה. יסמין ממשי רצינית, היא הוסיפה שהמהלך מלווה על ידי נציגה של ארגון עובדים, שמייצגת ומסבירה לעובדים/ות הצעירים מה כדאי לעשות על מנת להשיג את מטרותיהם. אמיר לא יודע מה לעשות...

יוסף, מנהל הסניף, סטודנט בן 25, קיבל הוראה מהנהלת הרשת לא לאפשר לעובדים לשוחח על ההתאגדות בזמן משמרת כדי לא להפריע לשירות הלקוחות. היא גם דרשה ממנו להפחית במספר המשמרות שמקבלים עובדים ששותפים למהלך. יוסף שמע את יסמין ואמיר מדברים בהפסקה, וניגש לאמיר להזהיר אותו, שלא כדאי לו להצטרף למהלך ולהפסיד כסף, או אולי את מקום העבודה שלו. יוסף גם רמז לאמיר שאם הוא לא יצטרף להתאגדות, הוא יקבל יותר משמרות ויוכל לבחור את המשמרות הטובות ביותר.

אלכס היא נציגת ארגון העובדים שמלווה את המהלך. היא נתנה ליסמין טפסי הצטרפות להחמת העובדים, והסבירה לה שלפחות 1/3 מהעובדים/ות צריכים לחתום על הסכמתם להתאגד באמצעות הארגון היציג. בינתיים חתמו רק רבע מהעובדים, כי רובם מפחדים להפסיד את הפרנסה שלהם ולא מוכנים לשלם את המחיר, למרות שאלכס הסבירה ליסמין שהנהלה מחויבת על פי חוק לשתף פעולה ולהכיר בהתאגדות, אם ימולאו התנאים הנדרשים.

נספח 2 – סיכום דמויות

| שם דמות | תיאור | עמדה (בעד/נגד) | טיעונים עיקריים |
|----------|--|----------------|--|
| 1. אמיר | עובד חדש ברשת בורגר-קיד  | מתלבט | אם אצטרף למאבק קיים חשש שאפוטור, או שאקבל פחות משמרות. אני עובד רק חודש ואהיה הראשון להיפגע. מצד שני, חשוב לי לקבל הסעות מאורגנות בשעות שאין תחבורה ציבורית, הנחות עבור ארוחות ותשלומים סדירים עבור ימי מחלה. |
| 2. יסמין | מנהלת משמרת בסניף של אמיר  | בעד | כמובילת המאבק אני ממליצה לך להצטרף למאבק הצודק של העובדים למען הזכויות המגיעות לכם על פי חוק. שמעתי על מקרים רבים שהמאבק הצליח והעובדים קיבלו את זכויותיהם. יש לנו ליווי צמוד של נציגה של ארגון עובדים. |
| 3. יוסף | מנהל הסניף של אמיר  | נגד | כמנהל הסניף אני מרגיש מחוייב להנהלה שמינתה אותי. עלי לעשות הכל כדי של יתאגדו ואולי אפילו ישבתו. אם העובדים לא יגיעו, ולא נוכל להפעיל את החנות כרגיל זה יכול לגרום להפסד כספי לרשת ויאשימו אותי בכך. אני עלול לשלם מחיר מול ההנהלה. |
| 4. אלכס | נציגת ארגון העובדים  | בעד | לא יתכן שעובדים לא מקבלים זכויות המגיעות להם על פי חוק. להנהלה אסור לפגוע בעובד ששובת בהתאגדות חוקית בארגון יציג. אני חייבת לשכנע לפחות שלישי מהעובדים לחתום. |

| | | | | |
|--|------------|---|-----------|-----------|
| <p>אל תצטרף למאבק. רק התחלת לעבוד אל תעשה בעיות... יפטרו אותך. תזכור כמה קשה היה לך למצוא עבודה. השוק מוצף בעובדים. אל תעשה בעיות.</p> | <p>נגד</p> | <p>חברו הטוב של אמיר</p>  | <p>שי</p> | <p>5.</p> |
|--|------------|---|-----------|-----------|

נספח 3 – כרטיסיות לקבוצות

קבוצה מספר 1 – אמיר



אמיר הוא עובד חדש ברשת בורגר-קיד.
הוא מתלבט אם להצטרף לאיגוד העובדים שבהקמה:
"אם אצטרף למאבק קיים חשש שאפוטר, או שאקבל פחות משמרות.
אני עובד רק חודש ואהיה הראשון להיפגע.
מצד שני, חשוב לי לקבל הסעות מאורגנות בשעות שאין תחבורה ציבורית ותשלומים סדירים עבור ימי מחלה.
יהיה נחמד אם נצליח להשיג גם הנחות עבור ארוחות..."

שאלת הדילמה לגביה יש צורך לקבל החלטה:

אמיר מרוצה בסך הכל מתפקידו החדש ומהשכר שהוא מרוויח. כעת, אמיר נמצא בדילמה האם להצטרף להתארגנות למען זכויות העובדים שיוזמת מנהלת המשמרת שלו יסמין מאחר וזו הזדמנות לפעול לטובת כלל העובדים, וגם לטובתו האישית, או לא...

האם כדאי לאמיר להצטרף למהלך? איזה מחיר הוא ישלם אם הוא יצטרף ואיזה מחיר הוא ישלם אם הוא לא יעמוד על זכויותיו?
מצד אחד, הוא לא מקבל כרגע את כל הזכויות המגיעות לו על פי חוק. הוא לא רוצה לעבוד בתנאי ניצול, והמחשבה על ההתארגנות נשמעת לו כמו צעד שיוביל בסופו של דבר לשיפור התנאים שלו ושל כל בני הנוער המועסקים ברשת.

מצד שני, יש סכנה שיקבל פחות משמרות בגין אותו מהלך, ואולי אפילו יפוטר. הוא בכל מקרה תכנן לעבוד שם רק עד סוף התיכון, ויוסף אפילו הציע לו משמרות טובות יותר אם לא יצטרף להתאגדות, אז אולי כדאי להנמיך פרופיל ולחכות שהבלגן יסתיים.

מה לעשות?

כדי לקבל החלטה, היעזרו בדפי המידע המצורפים.
נסחו טיעון (טענה ונימוקים) לעמדה עליה החלטתם

נספח 3 – כרטיסיות לקבוצות

קבוצה מספר 2 – יסמין



יסמין היא מנהלת משמרת בסניף בורגר-קיד בו עובד אמיר.
היא יוזמת את התארגנות העובדים בסניף ומנסה לצרף את אמיר להתארגנות.

כמובילת המאבק אני ממליצה לכל עובד, וגם לאמיר, להצטרף למאבק הצודק של העובדים למען הזכויות המגיעות לכם על פי חוק.
שמעתי על מקרים רבים שהמאבק הצליח והעובדים קיבלו את זכויותיהם.
יש לנו ליווי צמוד של נציגה של ארגון עובדים."

שאלת הדילמה לגביה יש צורך לקבל החלטה :

האם כדאי לאמיר להצטרף למהלך? איזה מחיר הוא ישלם אם הוא יצטרף ואיזה מחיר הוא ישלם אם הוא לא יעמוד על זכויותיו?
יסמין צריכה להציג לאמיר נימוקים שישכנעו אותו להצטרף לארגון העובדים שהיא יוזמת.
היעזרו בדפי המידע המצורפים כדי לגבש טענה ונימוקים אותם תוכל יסמין להציג לאמיר.

נספח 3 – כרטיסיות לקבוצות

קבוצה מספר 3 – יוסף



יוסף הוא מנהל סניף בורגר-קיד בו עובד אמיר. הוא מתנגד להתארגנות העובדים וחושש מהשפעת התארגנות כזו על התנהלות הסניף אותו הוא מנהל.

”כמנהל הסניף אני מרגיש מחויב להנהלה שמינתה אותי. עלי לעשות הכל כדי של יתאגדו ואולי אפילו ישבתו. אם העובדים לא יגיעו ולא נוכל להפעיל את החנות כרגיל, זה יכול לגרום להפסד כספי לרשת ויאשימו אותי בכך. אני עלול לשלם מחיר מול ההנהלה.”

שאלת הדילמה לגביה יש צורך לקבל החלטה :

האם כדאי לאמיר להצטרף למהלך? איזה מחיר הוא ישלם אם הוא יצטרף ואיזה מחיר הוא ישלם אם הוא לא יעמוד על זכויותיו?

יוסף רוצה לשכנע את אמיר שלא יצטרף להתארגנות העובדים.

היעזרו בדפי המידע המצורפים כדי לגבש את הנימוקים אותם יוכל יוסף להציג לאמיר.

נספח 3 – כרטיסיות לקבוצות

קבוצה מספר 4 – אלכס



אלכס היא נציגת ארגון העובדים אליו רוצים העובדים בבורגר-קיד להצטרף. היא מעוניינת לצרף כמה שיותר עובדים בסניף כדי לשמור על זכויותיהם.

"לא יתכן שעובדים לא מקבלים זכויות המגיעות להם על פי חוק. להנהלה אסור לפגוע בעובד ששובת בהתאגדות חוקית בארגון יציג. אני חייבת לשכנע לפחות שליש מהעובדים לחתום ולהצטרף".

שאלת הדילמה לגביה יש צורך לקבל החלטה:

האם כדאי לאמיר להצטרף למהלך? איזה מחיר הוא ישלם אם הוא יצטרף ואיזה מחיר הוא ישלם אם הוא לא יעמוד על זכויותיו?

אלכס רוצה לשכנע את אמיר להצטרף להתארגנות העובדים.

היעזרו בדפי המידע המצורפים כדי לגבש את הנימוקים אותם תוכל אלכס להציג לאמיר.

נספח 3 – כרטיסיות לקבוצות

קבוצה מספר 5 – שי



שי הוא חברו הטוב של אמיר.
הוא נגד הצטרפותו של אמיר לארגון העובדים במקום עבודתו.

”אל תצטרף למאבק. רק התחלת לעבוד אל תעשה בעיות...יפטרו אותך.
תזכור כמה קשה היה לך למצוא עבודה. השוק מוצף בעובדים.
אל תעשה בעיות.”

שאלת הדילמה לגביה יש צורך לקבל החלטה:

האם כדאי לאמיר להצטרף למהלך? איזה מחיר הוא ישלם אם הוא יצטרף ואיזה מחיר הוא ישלם אם הוא לא יעמוד על זכויותיו?

שי רוצה לשכנע את אמיר שלא יצטרף להתארגנות העובדים.

היעזרו בדפי המידע המצורפים כדי לגבש את הנימוקים אותם יוכל שי להציג לאמיר.

נספח 4 – מקורות לדמויות

חופש ההתאגדות - מתוך אתר כל זכות

חופש ההתאגדות קיים הן לעובדים (החופש להקים ארגון עובדים ולהצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים), והן למעסיקים (החופש להקים ארגון מעסיקים)

- חופש ההתאגדות, בתחום יחסי העבודה, מבטא שתי חירויות שנתונות לעובדים בישראל:
 - החירות של העובד להצטרף לארגון עובדים בהתאם לרצונו, להקים ארגון עובדים יחד עם אחרים, ומנגד - זכותו של עובד שלא להצטרף לארגון עובדים.
 - החירות להקים ארגון עובדים (ולמעסיקים - החירות להקים ארגון מעסיקים) ללא צורך בהיתר של השלטונות.
- החופש להתאגד (בוועד עובדים ובארגון עובדים) קבוע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.
- בהתאם לפסקי הדין בנושא, חופש ההתארגנות כולל גם את חובת המעסיק לנהל עם עובדיו החברים בארגון עובדים יציג מו"מ קיבוצי, ואת הזכות של העובדים לנהל סכסוך עבודה.
- מדינת ישראל אישרה שתי אמנות עבודה בינלאומיות העוסקות בחופש ההתאגדות:
 - אמנה בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (אמנה מספר 87 משנת 1948).
 - אמנה בדבר הפעלת עקרונות הזכות להתארגנות ולמיקוח קולקטיבי (אמנה 98 משנת 1949)

מי זכאי?

- כלל ציבור העובדים, מלבד עובדים שקיים חוק האוסר עליהם במפורש את ההתארגנות (למשל שוטרים וחיילים)

תהליך מימוש הזכות

- עובדים - יכולים להתארגן באחת מהאפשרויות הבאות:
 - במסגרת אחד מארגוני העובדים הכלליים הקיימים בישראל: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, **הסתדרות העובדים הלאומית (ה.ע.ל)**, **כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי, ארגון העובדים מען**.
 - להקים **ארגון עובדים חדש משלהם**.
 - להקים **נציגות/ועד עובדים**: במקרה זה תוכל הנציגות לייצג את העובדים בפני המעסיק, אבל לא יחולו עליה ההגנות המיוחדות החלות על ארגון עובדים והעובדים החברים בו, ולא יחולו על המעסיק חלק מהחובות המוטלות עליו ביחס לעובדים החברים בארגון עובדים.
- מעסיקים - יכולים להתארגן במסגרת ארגון מעסיקים. **(מתוך אתר כל זכות)**

חשוב לדעת!

למעסיק אסור להתנכל לעובד או לפטרו בשל התארגנות או פעילות במסגרת ארגון או ועד עובדים. למידע נוסף ראו איסור פגיעה בעובד בגין פעילותו או חברותו בארגון עובדים או בוועד עובדים. למעסיק אסור למנוע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום העבודה לשם קידום הפעילות וההתארגנות, בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט. למידע נוסף ראו איסור מניעת כניסה של נציג ארגון עובדים למקום העבודה.

מקורות לדמות מס' 1 אמיר – העובד המתלבט

סיפור מקרה: מאבק עובדי קופי-טו-גו מיכל אהרוני
רוב המלצרים והמלצריות בישראל משלימים עם התנאים הקשים ואפילו עם ניצול של ממש, מעטים מהם תובעים את מעסיקיהם בתום תקופת ההעסקה. עובדי בית הקפה "קופי טו גו" שבכניסה לאוניברסיטת תל-אביב בחרו להיאבק.

מאבק עובדי קופי-טו-גו:

לא פשוט להתפרנס ממלצרות. הלקוחות מתישים, השעות ארוכות, השכר זעום ובמקרים רבים אפילו הטיפים זורמים הישר אל כיסיו של המעסיק. רוב המלצרים והמלצריות בישראל משלימים עם התנאים הקשים ואפילו עם ניצול של ממש, מעטים מהם תובעים את מעסיקיהם בתום תקופת ההעסקה. עובדי בית הקפה "קופי טו גו" שבכניסה לאוניברסיטת תל-אביב בחרו להיאבק.

"קופי טו-גו" הוא בית קפה שניצב בעבר בכיכר אנטין בכניסה הראשית לאוניברסיטה. באופן טבעי עבדו בקופי טו-גו בעיקר סטודנטים. לימור אלמגור, מרינה אקילוב ויעל אורפז עבדו בו כמלצריות, כשנפגשו במקרה עם אנשי ארגון "כוח לעובדים", בעת שקיימו ישיבה בבית הקפה. השיחה עם אנשי כוח לעובדים, הניעה אותן להתאגד ולהיאבק על זכויותיהן מול הנהלת בית הקפה. עיקר טענותיהן של המלצריות נגד ההנהלה היו אלה:

- הנהלת הסניף שלטה על חלוקת הטיפים: חלק מהטיפים היא שמרה לעצמה או השלימה חסרים בקופה, ואת השאר חילקה לעובדים באופן לא שוויוני, שהיטיב עם המקורבים להנהלה.
- העובדים לא קיבלו את זכויותיהם על פי חוקי המגן, כגון דמי הבראה, תשלום שעות נוספות וימי חופשה.
- ההנהלה קנסה את העובדים בניגוד לחוק ופיטרה אותם באופן פסול.

מה דרשו העובדות?

העובדות דרשו שכל הטיפים יגיעו לידיהן, ושתהיה להן שליטה על הטיפים שהלקוחות מעניקים להן באופן אישי. הן גם דרשו לחלק את הטיפים באופן שוויוני והוגן. כמו כן דרשו העובדות לקבל את זכויותיהן על פי חוקי המגן.

מה היה התהליך?

לאחר שהעובדות התארגנו ופנו לארגון כוח לעובדים, פתח עו"ד איתי סבירסקי מהקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב במשא ומתן עם הנהלת בית הקפה. הקליניקה שלחה מכתב בשם העובדות להנהלת בית הקפה, ולאחר שלוש פגישות קיבלה ההנהלה את הדרישה לקיים את זכויות העובדות על פי חוקי המגן (דמי הבראה, חופשות וכד'), אך סירבה לדרישתן לשלוט בחלוקת הטיפים לעובדים.

שביתה

העובדות החליטו לפתוח בשביתה, בתמיכת ארגון כוח לעובדים והקליניקה. השביתה עוררה הד תקשורת וזכתה לתמיכת הסגל האקדמי באוניברסיטה, ואגודת הסטודנטים. ארגונים אלה וכן אזרחים רבים החרימו את בית הקפה בתקופת השביתה. בית הקפה כמעט התרוקן לחלוטין מלקוחות. בכיכר אנטין נערכו עצרות הזדהות עם המלצריות, בהשתתפות אמנים ומרצים מהאוניברסיטה. בימי השביתה הקימו המלצריות קפה אלטרנטיבי קטן וחילקו קפה לעוברים ולשבים.

מה עשתה ההנהלה?

ההנהלה הכניסה עובדים אחרים לעבוד במקום המלצרים. מאבטחים מנעו את כניסת המפגינים אל תוך בית הקפה. בנוסף הגישה ההנהלה תביעות דיבה על סך חצי מיליון ש"ח נגד המלצריות שארגנו את המאבק. ההנהלה טענה כי המאבק והסיקור התקשורתי שלו יצאו מכל פרופורציה. ההנהלה טענה כי תנאי העובדים בבית הקפה הם הטובים בעיר – בניגוד למקומות רבים אחרים – המלצרים בקופי-טו-גו מקבלים תשלום גבוה לשעה ולא רק טיפים. לטענת ההנהלה הסיבה שהמלצרים והברמנים יצאו למאבק היתה שלא רצו לחלוק את הטיפים עם חבריהם לעבודה – הטבחים ואחראי המשמרת.

תוצאות המאבק

לאחר 13 ימי שביתה נערך שוב משא ומתן בתיווך משרד התמ"ת. בסוף התהליך הסכימה ההנהלה לקבל את רוב דרישות המלצריות. לאחר גישור בין הצדדים נחתם הסכם האומר שהעובדות יקבלו את מבוקשן, ויימחקו תביעות הדיבה האישיות נגד המלצריות שהובילו את המאבק. מובילות המאבק התחייבו מצדן להפסיק את פעולות המחאה, כולל ראיונות בתקשורת ופרסומים באינטרנט.

עוד נקבע כי העובדים יוציאו התנצלות פומבית על כך ש"פרסומים בתקשורת ובעיתונות הוקצנו והביאו לכך שדברים יצאו מכלל פרופורציה ובחלקם יצאו מהקשרם". התוצאה הסופית הייתה ש-88% מהטיפים הגיעו למלצרים ולברמנים (היתרה חולקה בין הטבחים לבין אחראי המשמרת). בוטלו כל הניכויים האסורים מהטיפים, והטיפים הוכנסו לתיבה אשר ניתן לפתוח אותה רק על ידי שני מפתחות, אחד הופקד בידי ההנהלה ואחד בידי המלצרים, כך שהמלצרים יכלו לפקח על חלוקת הטיפים.

שביתת המלצריות בקופי טו-גו הייתה השביתה המאורגנת הראשונה של מלצרים בישראל. בעקבות הפרשה כתבה עו"ד אלה אלון מהקליניקה לזכויות העובדים ומהמשפט בשירות הקהילה באוניברסיטת תל-אביב "זכותן למלצרים/ות ולעובדים/ות במסעדות ובאולמות אירועים", המלמד על זכויותיהם הבסיסיות.

זכויות בני הנוער בעבודה

מתוך האתר של מועצת התלמידים והנוער הארצית

לקראת חופשת הקיץ, ומעט לפני שיתפסו כל מקומות העבודה, חשוב לנו להזכיר לכם את הזכויות המגיעות לכם על-פי החוק. במהלך השנה מחולקים על-ידי נציגי מועצות התלמידים והנוער עלונים ובהם מידע נרחב על הזכויות המגיעות לכם במסגרת עבודתכם.

כבר התחלתם לעבוד? כוססים ציפורניים? לא רוצים לחכות? כנסו עוד היום לאתרי המידע (קישורים בתחתית העמוד) אשר מעמיד לרשותכם משרד התעסוקה, המסחר והתעשייה. מאמינים שעבדו עליכם? אל דאגה, לא יצאתם פראירים. אנו מזמינים אתכם לבקר גם באתר האיגוד המקצועי לנוער של הנוער העובד והלומד. (קישור בהמשך)

אז... שלא יעבדו עליכם!

להלן זכויות וחובות בני נוער עובדים – לפי אתר שירות התעסוקה הישראלי עבודת בני נוער מעוגנת בחוק עבודת הנוער, תשי"ג – 1953. מומלץ לעיין בחוק לפני שמתחילים לחפש עבודה. חוק עבודת הנוער הינו חוק מגן הבא להבטיח את זכויותיכם כבני נוער עובדים, זאת לצד זכותכם להתפרנס בכבוד. החוק שם במרכזו את בני הנוער וקובע הוראות ברורות לגבי שעות עבודתכם, שעות המנוחה שלכם, הוראות הבאות לשמור על בריאותכם, חינוככם ובטיחותכם.

1. גיל העסקה

במהלך חופשת הקיץ אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 14. נער שמלאו לו 14 וטרם מלאו לו 15 ניתן להעסיק רק בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו. במהלך שנת הלימודים מותר להעסיק בני נוער מגיל 15 ומעלה, ובלבד שלא חל עליהם חוק לימוד חובה. בעבודות מסוכנות מסוימות, אין להעסיק בני נוער גם אם מלאו להם 15 שנה ולא חל עליהם חוק לימוד חובה. לגבי העסקת בני נוער בהופעה ובפרסומת ישנם כללים מיוחדים, ובעניין זה דורשת העסקת נער מתחת לגיל 15 קבלת היתר מיוחד ממשרד התמ"ת, וחלים כללים מיוחדים לעניין תנאי העסקה ושעות ההעסקה.

2. פנקס עבודה

החוק מטיל על המעסיק לדרוש מבני הנוער להוציא פנקס עבודה, כתנאי להעסקתם. את הפנקס בני הנוער צריכים להוציא בלשכות שירות התעסוקה. עליהם להצטייד בתעודת זהות, אישור מרופא המשפחה ובשתי תמונות. הוצאת הפנקס אינה כרוכה בתשלום. פנקס העבודה חייב להימצא במקום בו עובד הנער. אישור רפואי מרופא כללי מהווה תנאי להעסקתו של נער. בעבודות מסוימות יש לקבל אישור מיוחד של רופא תעסוקתי כתנאי להעסקתו של נער.

3. שעות עבודה

מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע בסך הכל. צעירים בני 16 ומעלה, מותר להעסיקם עד 9 שעות ביום ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות.

כלל זה לא יחול על בני נוער עובדים, אשר לגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים, בהסכמים קיבוציים, וכן על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים (מפעלים אשר אוצר המדינה משתתף באחזקתם).

העבודה בשעות נוספות אסורה.

אין להעסיק בני נוער במנוחה השבועית. (ליהודי יום המנוחה השבועי הינו יום שבת. בן דת אחרת יכול לבחור בין הימים שישי, שבת וראשון). איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקת בני נוער במנוחה השבועית.

4. הפסקות

לאחר 6 שעות עבודה חובה לתת לבני הנוער העובדים הפסקה של 45 דקות למנוחה ולסעודה, מתוכן לפחות חצי שעה רצופה. ההפסקה היא בדרך כלל על חשבון בני הנוער ומותר למעסיק להוריד לכם את הזמן הזה מהשכר. חשוב לסכם מראש (ועדיף בכתב) עם המעסיק את עניין ההפסקה כדי למנוע מחלוקת.

5. עבודת לילה

החוק קובע כי בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר אין להעסיק בני נוער שגילם מתחת ל- 16. בין השעות 22.00 בערב ל- 06.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער שגילם הוא 16 עד 18, אלא לפי היתר בהתקיים נסיבות מיוחדות, וגם זאת לא יאוחר מהשעה 23.00. בבקשות לקבלת היתרים לעבודות לילה יש לפנות לטל': 03-7347440 במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה.

6. רישום שעות העבודה

חובה על מעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכאני או אלקטרוני (שעון) יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה בחתימה של הנער והמעביד. מומלץ לעודד את בני הנוער לערוך רישום של הימים והשעות בהם הם עובדים, בנפרד, אצלם. בני נוער: אל תסמכו רק על המעסיק בעניין הזה. קנו מחברת קטנה ורשמו בה בכל יום עבודה את התאריך, את שעת ההתחלה, את שעת הסיום וכמה זמן הפסקה קיבלתם. אם המעסיק שלכם הוא אדם הגון הוא ישמח בסוף כל יום עבודה לחתום לכם ולאשר יחד אתכם את הרישום שלכם.

7. שכר המינימום לבני נוער עובדים

גם אם בני הנוער מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר, זהו הסכום המינימלי אותו חובה על המעסיק לשלם לבן נוער שעובד משרה מלאה (עד 40 שעות שבועיות, ולא יותר מ- 173 שעות בחודש). שכר המינימום לעובד במשרה חלקית יחושב יחסית לחלקיות המשרה. טבלת שכר מינימום לנוער – בתחתית העמוד

8. נסיעות לעבודה

בנוסף למשכורת צריכים להחזיר לבני הנוער את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה, ואולם סכום ההוצאות שיוחזרו לא יעלה על 23.70 ₪ ליום עבודה. המעסיק מחויב להחזיר רק את הסכום המינימלי הדרוש לבני הנוער כדי להגיע לעבודה. על המעסיק להקפיד ולוודא כי לבני הנוער יש אמצעים לחזור בשלום לביתם!

9. לא קיים דבר שנקרא "תקופת התלמודות" או "תקופת ניסיון"

כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמודות" או תקופת "ניסיון". יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה.

10. יש לשלם עבור ימי הכנה וישיבות עבודה

ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה, על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם. לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

11. אסור להוריד לכם מיסים - אם אתם מתחת לגיל 18 דעו כי אסור להוריד לכם מהשכר מס "ביטוח לאומי". זוהי חובת המעסיק לשלם עליכם לביטוח הלאומי. בנוסף - אם אתם מרוויחים פחות מ- 3900 ₪ בחודש אסור להוריד לכם מהשכר תשלום ל"מס הכנסה".

12. מס בריאות - נער אינו משלם מס בריאות אם הכנסתו היא פחות מ- 1903 ₪ בחודש. נער שמרוויח יותר ישלם 3.1% מהשכר מס בריאות.

13. קנסות ועונשים

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים, כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" "נזקים" וכיוצא באלה אסור, כל עוד לא הותר על-פי החוק (גם אם שברתם בטעות צלחת או כוס)

14. חוק הודעה לעובד

חוק הודעה לעובד מטרתו להבהיר לעובד את מסגרת העבודה ואת הזכויות והחובות שלו. חובה למסור לכל נער ונערה הבאים לעבוד למשך 30 ימים לפחות טופס שקבוע בתקנות שבו מפורט בין היתר: זהות המעביד והעובד, תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת העבודה, עיקרי התפקיד של העובד, פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר על העובד, גובה השכר לשעה של העובד, אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה וכן פרטים נוספים שלדעתכם יוכלו לסייע לכם ולעובד לדעת טוב יותר מה מצופה ממנו במהלך תקופת עבודתו.

15. עומדים לרשותכם

מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה עומד לרשותכם למענה על שאלות והבהרות בכל נושא הקשור לעבודת נוער:

טלפון 7347164 - 03

טלמסר 1-800-354-354

[קישור לסרטון על פגיעה בזכויות בני נוער](#)



או סרקו את הברקוד המצורף:

מקורות לדמות מס' 1 – אמיר – העובד המתלבט ולדמות מס' 2 – יסמין – מנהלת המשמרת

לראשונה: הסכם קיבוצי לבני נוער מלצרים
אחרי הפרסום במעריב על התאגדות נערים העובדים באולם אירועים בבת ים, אתמול הם חתמו על
הסכם היסטורי עם הבעלים

יובל גורן | 7: 5 2012/3/19

חודשיים לאחר שאיזיק תורג'מן (19), נוריאל עמר (17) ואילנה סושנסקי (17) יצאו למאבק על
זכויותיהם וזכויות חבריהם, בני הנוער המשמשים כמלצרים באולם האירועים "לבונה" בבת ים, נפל
אתמול דבר בתחום העסקת בני הנוער בישראל: בתום משא ומתן בין הבעלים של האולם ועורכי דינו
לבין אנשי הסתדרות הנוער העובד והלומד ועורכי דינם, נחתם אתמול לראשונה הסכם עבודה קיבוצי
לבני נוער המועסקים באולם אירועים.

עד לפני כחודש חתימה על הסכם כזה נראתה רחוקה מהמציאות. הבעלים מוטי מנצ' ורי סירב בתוקף
להכיר בוועד העובדים שהקימו בני הנוער בסיוע "הרשת" מתנועת דרור ישראל, במסגרת הסתדרות
הנוער העובד והלומד.

לאחר כמה פעולות ארגוניות שנקטו בני הנוער, ובשיאן הפגנה ממושכת ברחוב המוביל לכניסה לאולם
האירועים שנמשכה כשלוש שעות ועוררה תשומת לב מצד רבים מתושבי העיר, הסכים לבסוף מנצ'ורי
לשבת עם נציגי הסתדרות הנוער העובד והלומד למשא ומתן על הסכם קיבוצי.

עובדי אולם לבונה בבת ים לאחר חתימת ההסכם צילום: יהונתן שאול
אתמול, כחודשיים לאחר שיצאו למאבק, התבשרו תורג'מן, עמר, סושנסקי וחבריהם כי "יש הסכם",
והם נקראו להשתתף בטקס החתימה החגיגי באולם האירועים. בהתאם לגילאי הנוכחים, כוסות היין
שחולקו לטובת הרמת הכוסית החגיגית מולאו במיץ תפוזים ובליונדה.
"יש לנו כוח כמו למבוגרים"

"עד הרגע האחרון הייתה תחושה שאולי זה לא יקרה, אבל מה שקרה פה היום זה דבר מדהים, וחשוב
שבני נוער אחרים יידעו שגם הם יכולים להתאגד ושיש לנו כוח כמו למבוגרים, אולי אפילו יותר",
אמר תורג'מן, יו"ר ועד העובדים של בני הנוער.

"מהיום כולנו דואגים אחד לשני", הנערים מפגינים לפני כחודש צילום: אמיר מאירי

על פי ההסכם הקיבוצי שנחתם וגובש על ידי עו"ד אמיר בשה ממשרד עורכי הדין בני כהן, יחד עם
נציגי הסתדרות הנוער העובד והלומד ועו"ד שבי מיכאלי, שייצג את אולמי "לבונה", כל עובד יקבל
מענק חתימה שיסדיר את חובות העבר כלפיו, אם ישנם כאלו.

כמו כן, תוקם ועדה משותפת להנהלה ולעובדים, שתתכנס אחת לחודש ותדון בבעיות השכר השונות, והאולם ידאג להסעות לכלל העובדים שייהנו בנוסף מתוספת ותק. מכיוון שמדובר בהסכם שכר קיבוצי לבני נוער באולם אירועים, הוכנסו אליו גם סעיפים שלא ניתן למצוא בכל הסכם עבודה אחר.

למשל, סיכום שלפיו כל עובד יעבוד לכל היותר שלוש משמרות בחודש ב"שולחן ילדים", שבו ה"טיפים" נמוכים, אם הם קיימים בכלל.

"מהיום אף אחד לא לבד, אין יותר 'אני', יש רק 'אנחנו', וכולנו דואגים אחד לשני", אמר נוריאל עמר במעמד החתימה, שבו נכח גם יו"ר תנועת דרור ישראל, פסח האוספטר. "אנחנו רוצים להודות למוטי שהסכים ללכת איתנו למשא ומתן ולהקשיב למה שמפריע לנו ולא רק להילחם בנו".

לדברי עו"ד מיכאלי, שייצג את בעל האולם, במהלך מאבק הנערים על זכותם להקים ועד ולחתום הסכם שכר נאלץ הבעלים להתמודד עם חזית נוספת, כאשר קיבל פניות חוזרות ונשנות מבעלי אולמות ברחבי העיר שהפצירו בו לא להסכים לדרישותיהם, ובכך ליצור תקדים בתחום שנחשב עד היום פרוץ בכל הקשור להסדרת יחסי העבודה.

מקורות לדמות מס' 2 – יסמין – מנהלת המשמרת

לראשונה בישראל: ועד עובדים ברשת מזון מהיר
הסתדרות הצעירים בישראל, השייכת לנוער העובד והלומד של ההסתדרות הכללית, הודיעה כי היא הארגון היציג של 1,500 עובדי רשת בורגראנץ'. ההנהלה הודיעה כי היא מכירה בוועד מיקי פלד, כלכליסט פורסם: 04.10.12, 22:04
ועד גדול ראשון של בני נוער נוסד השבוע ברשת המזון המהיר בורגראנץ'. אתמול (ד') הודיעה הסתדרות הצעירים בישראל, השייכת לנוער העובד והלומד של ההסתדרות הכללית, כי היא הארגון היציג של 1,500 עובדי הרשת. הנהלת הרשת, הנמצאת בבעלות חברת האחזקות אורגד, הודיעה כי היא מכירה בנציגות ותיכנס למשא-ומתן לחתימת הסכם קיבוצי.

מהלך ההתארגנות בוצע ברובו כמהלך בזק במהלך חול המועד, לאחר שלטענת אנשי הנוער העובד והלומד הצטברו במשרדיהם כ-160 תלונות בחמש השנים האחרונות על התנהלות אורגד, שהיתה גם הבעלים של בורגר קינג. עם זאת, באורגד אומרים כי הטענות הופרכו.

חי בדרה, רכז "הרשת-הסתדרות הצעירים" אמר הערב כי "אנו מקווים כי הסכמת הנהלת הבורגראנץ' לוועד החדש מהווה שינוי מדיניות העסקת נוער ברשת. אנו מוכנים למשא ומתן מהיר ויעיל לטובת הטבת תנאי עבודתם של בני הנוער העובדים ברשת".

מהרשת נמסר כי "הנהלת בורגראנץ' מכירה בהסתדרות הנוער העובד והלומד כארגון העובדים היציג ותיכנס למשא ומתן מהיר ויעיל לטובת חתימה על הסכם קיבוצי. ההנהלה מכבדת את התארגנות העובדים וכמובן שתשמור על זכויותיהם של כל מי שייבחר להצטרף אליה".

תנופת ההתאגדות - הולכים על בטוח
ענף הביטוח עבר מהפכה: 91% מהעובדים בענף מאוגדים. במשך 30 שנה נשחק שכר עובדי הביטוח, הלא מאוגדים, לשכר עובדי הבנקים המאוגדים | כעת חל שינוי | "מצאתי פה עובד דואר 36 שנה, שהרוויח 3,800 ש"ח. היום שכר המינימום לעובד כזה הוא 7,500 ש"ח" מספר יו"ר הוועד בכלל ביטוח מאת יניב כרמל וניצן צבי כהן עדכון אחרון: 23.03.2017, 6:23

עובדי כלל ביטוח מצויים, בימים אלו, בשיאו של סכסוך עבודה סוער על רקע טענות העובדים למבוי סתום במשא ומתן לחידוש ההסכם הקיבוצי. העובדים פתחו בשביתה, קיימו אספות הסברה ואף פרצו לשיבת דירקטוריון החברה.

אך צעדים ארגונים אלו, של העובדים שנאבקים על שכרם, הם חלק מתמונה רחבה יותר של ענף שעבר מהפכה. מענף שעובדיו לא נהנו מהגנה של הסכם קיבוצי ומייצוג על ידי ועד עובדים, לענף שמרבית עובדיו מאוגדים. רק לפני ארבע שנים, מאבק עובדים בענף הביטוח לשיפור תנאי שכרם היה מחזה בלתי אפשרי

תמונת מצב :

אם ניקח את 12 חברות הביטוח הגדולות בישראל – כלומר 12 החברות שמעסיקות מעל ל-100 עובדים – נראה כי הן מעסיקות כ-20,500 עובדים ועובדות. ב-3 מ-4 החברות הגדולות ביותר – מגדל (4,165 עובדים ועובדות), כלל ביטוח (3,229 עובדים ועובדות), והפניקס (2,654 עובדים ועובדות) – יחסי העבודה הוסדרו בהסכם קיבוצי. למעשה בכלל ביטוח, שהייתה הסנונית הראשונה שבישרה על פריחת ההתאגדויות, הסתיים בימים אלו תוקפו של ההסכם הקיבוצי הראשון, שנחתם בינואר 2014, והעובדים מנהלים כעת סכסוך עבודה בשל קשיים בחתימה על ההסכם הקיבוצי השני. התאגדות עובדי כלל ביטוח סימנה את חזרתה של העבודה המאורגנת לענף, אחרי שני עשורים. בשנות התשעים, של המאה הקודמת, הייתה "הסנה" חברת הביטוח הגדולה ביותר בארץ. העובדים באותה חברה לא רק היו מאוגדים, אלא החברה עצמה נוצרה על ידי ההסתדרות. בשנת 1992 הסנה התרסקה, ועל חורבותיה, בין היתר, התחזקו וצמחו שתי קבוצות: כלל ביטוח ומגדל, שגם עובדיה התאגדו כבר להסתדרות.

בקבוצת הראל, חברת הביטוח הגדולה בישראל (כ-4,800 עובדים ועובדות) ההתאגדות שהוקמה נמצאת עדיין בשלב הראשוני, כאשר ראשי החברה אינם ממהרים להכיר ביציגות ההתאגדות במסגרת הסתדרות העובדים הכללית. העלאת שכר המינימום בחברה לרף של 6,000 ₪ בחודש נראתה לרבים בזמנו כאמצעי לריפוי ידיהם של העובדים והעובדות מלהתאגד. מוקדם עוד להגיד כיצד תסתיים ההתאגדות בהראל, אך כאמור, כיום ברור שהענף כולו שינה פניו.

למה להתאגד? מתוך אתר "כוח לעובדים"

תגידו לי רגע, למה לנו להתאגד במקום העבודה שלנו? למה אנחנו צריכים את זה על הראש שלנו? שאלה טובה. לפני שנענה עליה, נסו לענות על כמה שאלות שלנו:

- האם אתם מקבלים את מלוא הזכויות המגיעות לכם כחוק?
 - האם אתם מתוגמלים כראוי על עבודתכם?
 - האם גם אתם נהנים מפירות הצלחת החברה, או רק בעלי החברה ומנהליה?
- טוב, התשובה על השאלות האלה היא "לא", אבל מה זה קשור? בשביל הדברים האלה יש חוקים, לא? נכון, אבל קודם חשוב לדעת כי זכויות העובדים הקיימות אינן תוצאה של חסד פתאומי מצד המדינה או המעסיקים. זכויות אלו הן תוצר של מאבק ארוך בשנים של ציבור העובדים. אי-הגבלה של מספר שעות העבודה ביום, שבוע עבודה הנמשך 7 ימים והעדר שכר מינימום היו מנת חלקם של רוב מוחלט מהעובדים, עד שתנועות ואיגודי עובדים בעולם נאבקו והצליחו לשנותם. חלק מההישגים מעוגנים בחוקי המדינה וחלקם בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. יופי, נאבקו והשיגו גם בשבילנו, אז עכשיו הכל בסדר.
- ממש ממש לא. אמנם בישראל של היום ישנם חוקים אשר מגנים על שכרם ותנאי עבודתם של העובדים, כגון: חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק הגנת השכר, אבל החוקים האלו אינם נאכפים והם מופרים מידי יום.
- מה זאת אומרת? איפה המדינה בסיפור הזה?

המדינה מקצה מספר זעום של פקחי עבודה (עשרות בודדות) לפיקוח תנאי העסקה של למעלה מ-2.5 מיליון עובדים שכירים במשק – זוהי משימה בלתי אפשרית כמובן. התוצאה הברורה היא הפקרה של מרבית העובדים בישראל.

ומה עם בתי המשפט?

מערכת המשפט לא פועלת מספיק מהר בכדי להשפיע בזמן אמת. הכרעת בית משפט על תנאי העסקה לוקחת זמן רב. זמן קריטי בו עובד אשר מלין על תנאי עבודתו כבר מוצא עצמו מפוטר בלי יכולת אמיתית להגן על עצמו.

לאור זאת, הדרך האפקטיבית ביותר להגן על העובדים, כמו גם לשפר את תנאי עבודתם ושכרם מעבר לתנאי המינימום הקבועים בחוק, היא שהם יגנו על עצמם באמצעות התאגדות ויצירת מאזן כוחות מול המעסיקים. הרי כוחו של עובד יחיד או מספר עובדים בודדים משול לאפס מול כוחו של המעסיק. ואילו קבוצת עובדים מאורגנת ומאוחדת יש בידיה היכולת לאזן את יחסי הכוחות ולקבל את המגיעה לה.

טוב, השתכנעתי. אבל למה להתארגן דווקא דרך כוח לעובדים?

ארגון עובדים יציג במקום עבודה יכול לשפר לאין שיעור את תנאי העסקה וזכויות העובדים. אך הקמתו הינה משימה מורכבת הטומנת בחובה מכשולים וקשיים.

כוח לעובדים הינו ארגון מנוסה למרות גילו הצעיר. ארגון הרגיל לפעול מול אתגרים מורכבים.

התארגנות בכוח לעובדים מבטיחה למתארגנים ליווי מקצועי מהרגע הראשון. ליווי המתייחס לכל ההיבטים של תהליך ההתארגנות. הצד המשפטי, ייעוץ בגיבוש הדרישות וניהול המשא ומתן, סיוע בבניה לטווח ארוך ויצירת וועד עובדים יציב ומתפקד, ניהול סכסוך עבודה ושבייתה ומתן מענה לכל התנכלות ופגיעה מצד המעסיק כתוצאה מתהליך ההתארגנות.

בכוח לעובדים אתה שותף מלא בקבלת ההחלטות המעצבות את גורלך ומאבקך. כמו כן, מבנה הארגון מבטיח, שבכל עת הארגון וכל האמצעים העומדים לרשותו מחויבים ופועלים אך ורק למען החברים וערכי הארגון.

אתם לא לבד – גל התארגנויות במשק בשנים האחרונות

בשנים האחרונות החלה התעוררות של עובדים רבים בישראל אשר מאסו בהעסקה הפוגענית, בניצול ובפערי השכר הענקיים בינם לבין הבעלים וההנהלה. עובדים רבים במשק הבינו כי הדרך היחידה לדאוג לזכויות שלהם ולרווחתם היא להתאגד.

להלן רשימה חלקית ומקוצרת של קבוצות עובדים שהתאגדו בשנים האחרונות: ועדי מאבטחים

באזור רחובות וירושלים, ועד עיתונאי הארץ, קופי טו גו, קופי בין, הדיילים בישראייר, עובדים

פלסטינים במפעל הישראלי אבן בר במישור אדומים, עובדי מפעלי ויטה, כימאגיס, ההתארגנות-מחדש

בחיפה כימיקלים דרום, גננות חרדיות ברשת הגנים של "אגודת ישראל", עובדי חברת ECI, עובדי

עמותות חינוך ורווחה, עובדי סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה, עובדי סינמטק ירושלים, עובדי

רשת כללית רפואה משלימה, עובדי מוזיאון גן המדע במכון ויצמן, מטפלות משפחתוני התמ"ת ועוד

[למה להתאגד?](#)

[סרטון על כוח ההתאגדות](#)



[סרטון "מי שומר לך על הגב"](#)



מקורות לדמות מס' 3 – יוסף – מנהל הסניף

האם תמיד כדאי לעובדים להתארגן?
להתארגנות תחת ארגון עובדים כמו ההסתדרות יש יתרונות רבים, אבל חשוב להכיר בכך שהעובדים משלמים על כך מחיר ולא תמיד מקבלים תמורה הולמת.

עו"ד יוסי חכם :

שוק העבודה רותח, מאבקי עובדים, התארגנויות ומאבקים בין הנהלה ומעסיקים זוכים לכותרות ענק, ארגוני העובדים היציגים משקיעים ממון רב בקמפיינים מתוקשרים הקוראים לעובדים להתארגן ונעזרים בכלים שיווקיים נוספים. השבוע נמנעה שביבת ענק שעליה הכריזה ההסתדרות שמטרתה היתה לדאוג להעלאת שכרם של עובדי המגזר הציבורי, אך מי שירד לפרטים הקטנים גילה כי ארגון העובדים שוב זנח את נושא הקטנת פערי השכר ודאג כבעבר בראש ובראשונה לשיאני השכר. עובדה זו מעלה את השאלה - האם בכלל כדאי לעובדים להתארגן בארגון עובדים?

לארגוני העובדים זה כדאי - הגדלת מספר המיוצגים מגדיל את כוח המיקוח במו"מ, מגדיל את העוצמה הכלכלית של הארגון ומגדיל את המשאבים והכוח הפוליטי של המתאגדים. האם זה כדאי גם לעובדים? לא תמיד. רגע לפני שהעובדים חותמים על טפסי הצטרפות לארגון, חשוב שיזכרו כי לכל מטבע יש שני צדדים ויש השלכות לכל החלטה, והכלל הבסיסי שאין ארוחות חינם חל גם לגביהם.

על העובדים להקפיד לקבל מידע מדויק. ניסיון התארגנות כרוך לעתים קרובות גם במסירת מידע שגוי או חסר מצד הארגון. דוכני ההחתמה שמציבים ארגוני העובדים לא תמיד מאוישים במומחים בדיני העבודה אלא בנציגים שלפעמים כל מה שמעניין אותם זה דמי החבר. הנציגים לעתים מדקלמים מסרים שהוכנו מראש שעלולים להיות "לא מדויקים" ואף מוטעים מיסודם.

אם בעבר היה מותר למעסיק להציג את עמדתו בשאלת ההתארגנות של עובדיו, הרי כיום בית הדין הארצי הגביל את חופש הביטוי של המעסיק להסביר מדוע ההתארגנות אינה כדאית. חובת הבדיקה של היתרונות והחסרונות במהלך ההתארגנות הושארה לעובד הבודד שבד"כ אין לו את הכלים לבחון את החסרונות שנושא. הנה כמה נקודות ראויות לבדיקה לעובד המתלבט:

דמי חבר

התארגנות עובדים עולה לעובד כסף. העובד נדרש לשלם דמי חבר להסתדרות בגובה שיכול להגיע ל-1,000 שקל בשנה ואף יותר בחלק מהמקרים. עובדה זו מרתיעה עובדים רבים מלהתארגן ולא בכדי הונחה לאחרונה הצעת חוק שמבקשת לצמצם את דמי החבר שיותר לארגון עובדים לגבות. תשלום חובה

חשוב לדעת כי אם נחתם הסכם קיבוצי גם עובדים שאינם חברי הארגון נדרשים לשלם "דמי טיפול ארגוני" גם אם אינם מעוניינים בכך ואפילו אם הם נגד ההתארגנות ונגד ההסכם. פגיעה בשכר

ארגון עובדים חותר להשגת הסכם קיבוצי, כלומר הסכם שמקיף את כלל עובדי הארגון. לגבי קבוצות שונות של עובדים המשמעות עלולה להיות פגיעה בזכויות עתידיות שיכלו להשיג באמצעות מו"מ ישיר וחוזה אישי.

שביתה

ניסיון התארגנות גורם לעתים קרובות לשביתות או עיצומים כאשר ההסתדרות מציבה דרישות גבוהות שהמעסיק מתנגד להן. לשביתות יש מחיר מבחינת העובדים – בעת שביתה העובדים אינם זכאים לשכר מהמעסיק. המקרים בהם קרן השביתה המוגבלת של ההסתדרות כיסתה עבור העובדים את ההפסד הינם נדירים ובודדים. כמובן שיש להביא בחשבון ששביתות פוגעות גם במדינה, בחברה או בארגון ועלולות לגרום לירידה בהכנסות שלו וכתוצאה הוא עלול להידרש לקצץ במספר העובדים. שביתה עבור אחרים נשמע לא סוציאליסטי אבל לא לכל עובד זה מתאים. האיום בשביתה האחרונה הוכיח את זה. ההסתדרות משיקולים פוליטיים העדיפה לתגמל את העובדים בארגונים החזקים עם המשכורות הגבוהות. לעיתים, בדיוק מה שהיה קורה אם השביתה הייתה יוצאת לפועל, עובד מוצא את עצמו שובת בשביל עובדים אחרים בארגונים אחרים וכאשר אותו העובד יזדקק לאותה סולידריות, הוא לא תמיד יקבל. בינוניות יש מקומות עבודה בהם הסכמים קיבוציים גוררים את הארגון לבינוניות. היעדר היכולת של המעסיק לפטר עובדים לא יעילים או שחוקים, או למצוא להם תפקיד שונה, מצד אחד, והיעדר היכולת לתמרץ ולתגמל עובדים מצוינים באמצעות הטבות אישיות מצד שני יכולים לפגוע בארגון וברמתו. אם אתה עובד טוב ובעל מוטיבציה, אתה עלול להיות מתוסכל מסביבת עבודה כזו.

פגיעה בכושר התחרות

ועדי עובדים והסכמים קיבוציים מקשים על הגמישות הניהולית ועל היכולת של המעסיק להתמודד בשוק תחרותי ותנודתי. מה יעזור לעובד ההסכם הקיבוצי אם מחר הוא מפוטר עקב צמצומים או עקב סגירת המפעל? כאשר מדובר בעסק בשוק תחרותי העובדים עלולים לסבול עקב חוסר יכולת של המעסיק לעשות התאמות מהירות.

ועד העובדים

לעתים קרובות מתחילה ההתארגנות בעובדים שעמדו בפני פיטורין, המונעים משיקולים זרים ולעיתים מדובר דווקא ב"שתולים של ההנהלה". היותם פעילי ועד נותנת להם חסינות על יתר העובדים להבין כי יתכן ודווקא לראשי הוועד יהיה קשה להשיג הישגים כלשהם מול המעסיק שכאמור מראש רצה להעביר אותם לתפקיד אחר או אף לפטרם, על אחת כמה וכמה אם הם נציגים מטעם. מתאימה כאן האמרה "כבדהו וחשדהו".

מתאים לך? לשם ההתארגנות וחתימה על הסכם קיבוצי די בשליש מהעובדים. המיעוט מכתוב לרוב את ההתארגנות. יש למעשה שלטון מיעוט. האם המיעוט הזה מייצג אותך? את כל העובדים? לא תמיד טובת העובדים עומדת לנגד עיניהם של ועד העובדים וארגון העובדים. לא צריך להתאמץ כדי למצוא באתרי החדשות מקרים של הדחת ועדי עובדים עקב אי סדרים כספיים או עקב סיבות חמורות אחרות. ההסתדרות עצמה אינה נוהגת שקיפות מלאה בכספים שלה אשר הינם מדמי החבר של

העובדים. לא אחת עולות טענות להעדפת מקורבים בוועדים שונים וכדומה. לכולנו מוכרים המקרים של ועדי עובדים רבי עוצמה שכל מינוי או קידום בחברה חייב לקבל את אישורם ולא תמיד משיקולים ענייניים של טובת החברה.

התארגנות עובדים משמעה פעמים רבות מבחינת העובד הבודד העברת התלות מהמנהל לוועד. העובד צריך לשאול את עצמו מול מי עדיף לו להתנהל – מול יו"ר ועד העובדים או מול הבעלים והמנהל. לא תמיד יו"ר הוועד עדיף.

לסיכום, להתארגנות עובדים יתרונות רבים והיא יכולה לסייע לעובדים, אבל בצד היתרונות הרבים יש גם חסרונות. העובדה שבית הדין אסר על מעסיקים להתבטא בעת הליכי התארגנות מונעת לעיתים מהעובדים לקבל תמונה עובדתית מלאה. חשוב כי העובדים יכירו את "המחיר" שעליהם לשלם בזמן התארגנות, את היתרונות וגם את החסרונות

האם תמיד כדאי לעובדים להתארגן?

התארגנות עובדים – טענות נגד ומענה אפשרי
מתוך: מגינים על זכויות האדם

התארגנויות עובדים יוצרות מחלוקת בציבור, ונשמעות גם טענות נגדן. את טענות המתנגדים להתארגנות עובדים אפשר לחלק לשתי קבוצות:
טענות כלכליות – שלפיהן התארגנות עובדים פוגעת ביעילות הכלכלית.
טענות על פגיעה בחירות - שלפיהן ארגוני עובדים פוגעים בחירות העובדים ובחירות המעסיקים. במסמך זה יוצגו הטענות המרכזיות נגד התארגנות עובדים, ומולן יוצגו התשובות שמציעים התומכים בהתאגדות.

1. הטענות הכלכליות

א. פגיעה בשוק החופשי

השוק החופשי הוא שוק של מוצרים (יהלומים, נפט, מכוניות וכו') ושוק של עבודה (הכולל את העובדים). בכל שוק כזה מתקיימות שתי תופעות חשובות: היצע וביקוש. ההיצע הוא מה שיש לשוק להציע. למשל, בשוק העבודה של המלצרים, ההיצע הוא כמות העובדים המתאימים והמעוניינים לעבוד במלצרות. הביקוש הוא הצורך של מעסיקים במלצרים. על-פי גישת השוק החופשי, השוק מגיע למצב של יציבות ושל יעילות רק אם לא מתערבים בו מבחוץ, אלא מאפשרים לכוחות ההיצע והביקוש לפעול ללא הפרעה.

שאלת מחשבה: איך יגיע שוק המלצרים והמסעדות למצב היעיל והיציב בעזרת כוחות ההיצע והביקוש בלבד? חישבו על מצב של עודף ביקוש למלצרים (כלומר חסרים מלצרים במסעדות) ועל מצב של עודף היצע של מלצרים (כלומר יש יותר מלצרים המעוניינים לעבוד מאשר מקומות עבודה). מה יעשו בעלי המסעדות בכל אחד מהמקרים?

לדוגמא: בעלי מסעדות סובלים ממחסור חמור במלצרים. נוצר מצב של ביקוש עודף למלצרים. בעקבות זאת בעלי המסעדות יעלו את שכר המלצרים וישפרו את תנאי עבודתם, כדי למשוך מלצרים חדשים. יש להניח כי כתוצאה מכך, ההיצע של המלצרים יגדל בהתאם. בסופו של התהליך הזה - יגיע המצב היעיל, שבו ההיצע יענה בדיוק על הביקוש. אפשר לתאר גם את המצב ההפוך – עודף של אנשים המעוניינים במלצרות (היצע עודף). במצב זה בעלי המסעדות ירעו את התנאים, וכך "ינפו" את האנשים שלא יהיו מוכנים לעבוד בתנאים אלה. גם כאן יוביל התהליך אל נקודת יעילות: נקודת המפגש בין ההיצע לביקוש. הנקודה הזאת, לפי גישת השוק החופשי, נקבעת במשא ומתן אישי וחופשי בין המעסיקים לבין העובדים (כאשר אף צד אינו מאורגן).

א. טענה על פגיעה בשוק החופשי
לטענת המתנגדים להתארגנות עובדים - ארגוני העובדים יוצרים כוח מאוגד, והם יכולים כך "לכופף" את המעסיקים ולהפיר את האיזון בין היצע לביקוש, שאותו אפשר להשיג בחוזים אישיים בין המעסיקים לעובדים.
לדוגמא: מסעדה שבה שלושת המלצרים מאוגדים ומאיימים בשביתה אם משכורתיהם לא יועלו ל-6000 ש"ח. בעל המסעדה עשוי לקבל את דרישתם, ולהסכים שרווחיו ירדו, אך הוא לא ישכור מלצרים נוספים. אילו היה לו חופש פעולה, היה יכול להרשות לעצמו להעסיק שישה מלצרים שירוויחו כל אחד 3000 ש"ח, וכעת הוא "כבול" לשלושה מלצרים שירוויחו 6000 ש"ח כל אחד. המסקנה מכך היא שההתארגנות טובה לעובדים שכבר מועסקים, אך היא אינה טובה בהכרח למחפשי העבודה. תוצאה כזאת גם עשויה לפגוע ביעילות המסעדה, משום שבעל המסעדה זקוק בעצם לשישה מלצרים, אך בשל דרישות האיגוד הוא מסתפק בשלושה בלבד, שאינם עונים על צרכי העבודה במסעדה. תוצאה אפשרית חמורה מכך, היא פגיעה קשה ברווחיות המסעדה כתוצאה מהעלאת המשכורות, שתביא לסגירתה ולפיטורי כל העובדים.

שאלה למחשבה: מה יכולים התומכים בהתארגנות עובדים להשיב על טענה זו, שלפיה ארגוני העובדים פוגעים באיזון בין היצע לביקוש?
טענת התומכים בהתארגנות: הטענה היא שיחסי הכוחות בין רוב המעסיקים לרוב העובדים אינם הוגנים מלכתחילה, ועל כן השוק אינו חופשי באמת. במציאות חיינו, למעסיקים יש בדרך כלל יותר כסף, יותר קשרים, יותר מידע ויותר אפשרויות בחירה מאשר למרבית העובדים. לכן התארגנות העובדים מקדמת את שוויון הכוחות בין המעסיקים לעובדים.
טענה נוספת של התומכים בהתארגנות נגד גישת השוק החופשי, היא התנגדות לתו המחיר שמוצמד לעבודה של אדם, בדומה למחירם של תפוחי אדמה או של מכשירי אייפון. על פי גישה זו, העבודה אינה עוד מוצר בשוק, יש לה ערך מוסף שמתבטא ביצירתיות, בהשקעה ובסיפוק שמתלווים אליה. על כן תנאי העבודה צריכים להיקבע על פי ערכים אנושיים ולא על פי ערכי שוק מסחריים.

ב. טענה על נזקי השביתות:
טענת המתנגדים להתארגנות היא כי כאשר מפעילים את "נשק השביתה", נפגעים גם אלה שאינם מעורבים בסכסוך. השביתות החוזרות ונישנות במערכת החינוך הן דוגמא מצוינת לכך - מליוני

תלמידים והורים "סופגים" את נזקי המאבק בין ארגוני המורים לבין משרד החינוך. יש כמובן דוגמאות רבות נוספות לנזקי השביתות.

טענת התומכים בהתארגנות היא שבחברה סולידארית (חברה שיש בה ערבות הדדית ובני האדם בה אינם אדישים זה לזה), רבים יהיו מוכנים לספוג את נזקי השביתה ולסבול מעט אי נוחות, אם הם יודעים שהעובדים שובתים למען מטרה ראויה.

ג. טענת המתנגדים להתארגנות על פגיעה במוסר העבודה – לפי טענה זו, כאשר הארגון מגן על העובדים, הם חסינים יותר בפני פיטורים. מאחר שהם אינם חוששים מפני פיטורים, הם שאננים יותר ומתאמצים פחות בעבודה. טענת התומכים בהתארגנות היא, כי לפעמים דווקא תחושה של בטחון במקום העבודה יכולה ליצור הזדהות ושייכות, שתגרום לעובדים להשתדל יותר בעבודתם. עובדים אינם מתאמצים בעבודתם רק משום שהם חוששים מפיטורים.

2. טענות על פגיעה בחירות העובדים והמעסיקים

א. טענת המתנגדים להתארגנות על פגיעה בחופש של העובד לעצב את תנאי העסקתו – ארגוני עובדים חותמים בדרך כלל על "הסכמים קיבוציים", שמחייבים את כלל העובדים. ניתן לטעון שעובדים חזקים או מצטיינים היו יכולים להשיג חוזה טוב יותר ותנאים מוצלחים יותר, מאלה שקבע ארגון העובדים.

טענת התומכים בהתארגנות היא שבחברה סולידרית העובדים החזקים מסייעים לעובדים החלשים וכך כולם מרוויחים. יש לזכור שגם עובד חזק יכול בשלב מסוים להפוך לחלש, עקב מחלה, פגיעה או הזדקנות. לדוגמא: בענף ההיי-טק זוכים עובדים צעירים וחרוצים לתנאים מפליגים ולמשכורות עתק בחוזים אישיים, ולכן הם אינם רואים צורך להתארגן. רבים מהם טועים לחשוב ש"החגיגה" תימשך לעד, אך כשהחברה נדרשת להצטמצם, או עם התקדמות הטכנולוגיה וכניסה של "דם חדש וצעיר" לשוק, עובדים אלה מאבדים את מעמדם, ולעיתים מפוטרים בהינף יד.

ב. טענת המתנגדים להתארגנות על פגיעה בחירות המעסיקים – מעסיקים שואפים בדרך כלל לנהל את עסקם כראות עיניהם, החל בקביעת השכר וכלה בהחלטה את מי יעסיקו. התארגנות עובדים אפקטיבית פוגעת חלקית בחירות המעסיקים לעשות ככל העולה על רוחם בעסק שלהם, ולטענת המעסיקים – היא פוגעת בזכות הקניין שלהם בעסקיהם. טענת התומכים בהתארגנות היא עומדת התפיסה שלפיה עבודה של בני אדם אינה "עוד מוצר", וודאי שהעובדים עצמם אינם הקניין של המעסיקים. מאחר שהמעסיקים זקוקים לעובדים כדי להפעיל את העסק, הרי העסק אינו "רק שלהם" אלא במידה מסוימת שייך לכלל העובדים, ועל כן יש להתחשב ברצונם.

שאלה למחשבה: על פי הטענות שקראתם עד כה – איזה צד צפוי להתנגד להתארגנות עובדים? המעסיקים או העובדים? הסבירו והדגימו את תשובתכם.

מקורות: [THE LEGITIMACY OF LABOR UNIONS](#)

מקורות לדמות מספר 4 – אלכס – נציגת ארגון העובדים

הנוער העובד – יש לכם זכויות

כמה חייבים לשלם לך בתקופת ההתלמדות? האם מותר לשלם בטיפים בלבד ומה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם? הסתדרות הנוער העובד והלומד מגישה מדריך זכויות לנוער עובד

ynet פורסם: 16.06.16, 19:58

בשיתוף ההסתדרות

בשבוע הבא יחל החופש הגדול ואלפי בני נוער צפויים להיקלט בתקופת הקיץ למשרות זמניות וקבועות, במגוון מקומות עבודה: החל במלצרות, דרך רשתות המזון המהיר וכלה בהדרכת קייטנות. חלק מהצעירים הללו, אשר עושים את צעדיהם הראשונים בעולם העבודה, עלולים להיחשף להפרת זכויות שיטתית ולניצול ציני מצד המעסיק.

"בקיץ יוצאים בני נוער רבים ומצטרפים לשוק העבודה. לצערנו שוק עבודת הנוער מאופיין גם בלא מעט מקרים של ניצול ופגיעה בזכויות", אומר אורי מתוקי, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות הנוער העובד והלומד. "חשוב מאוד שבני הנוער ידעו את הזכויות שלהם ויעמדו עליהן. אנחנו כל שנה מטפלים באלפי מקרים ונשמח לסייע גם עכשיו."

מדי שנה מתקבלות בהסתדרות הנוער העובד והלומד כ-6,000 פניות של בני נוער וכשליש מהן מגיעות לטיפול שנע מפנייה למעסיק ועד להגשת תביעה משפטית.

במהלך השנה החולפת, הסתדרות הנוער העובד והלומד הצליחה להחזיר לבני נוער שזכויותיהם במקומות העבודה לא כובדו, למעלה מ-2 מיליון שקל. כיצד ניתן להגן על הזכויות ומה חשוב לדעת לפני שיוצאים לעבודה. הסתדרות הנוער העובד והלומד במדריך זכויות לחופשת הקיץ.

מהו השכר החוקי לבני נוער?

ככלל השכר נקבע בהסכמה בין המעסיק לעובד, אבל אסור לשלם לבני נוער פחות משכר המינימום שנקבע בהתאם לגילם: בגיל 14-16 שכר המינימום עומד כיום על 18.82 ש"ח לשעה, בגיל 16-17 שכר המינימום הוא 20.16 ש"ח לשעה ובגיל 17-18 השכר הוא לפחות 22.31 ש"ח לשעה. מעל גיל 18 אסור לשלם פחות מ-25 ש"ח לשעת עבודה.

חשוב לשים לב: ב-1.7.2016, תחול פעימה נוספת להעלאת שכר המינימום בישראל ושכר המינימום לבוגרים צפוי להעלות מ-4,650 ל-4,825 ש"ח לחודש. מאחר ושכר המינימום לנוער נגזר משכר הבוגרים, גם שכר המינימום לבני נוער צפוי להעלות החל ממשכורת יולי שמשולמת בתחילת אוגוסט.

החל ממועד זה שכר המינימום לבני נוער בגילאי 14-16 יעמוד על 19.53 ש"ח לשעה, שכר המינימום בגיל 16-17 יעמוד על 20.92 ש"ח לשעה ובגיל 17-18 השכר יהיה 23.15 ש"ח לשעה. שכר המינימום מעל גיל 18 יעמוד לפחות על 25.94 ש"ח לשעת עבודה.

האם מותר לסכם עם בני נוער על שכר יומי גלובלי, כמו, למשל, על עבודת מלצרות באירוע? לכאורה זה נשמע הגיוני להעסיק מלצרים באירועים על בסיס "שכר יומי", שכן אי אפשר לדעת מראש מתי האירוע יסתיים, אבל אסור שזה יהיה פתח לתשלום שכר שהוא פחות משכר מינימום. במילים אחרות, אם בחישוב הכולל השכר היומי שמשולם לבני הנוער מסתכם בפחות ממכפלת שכר המינימום במספר שעות העבודה - הרי שזה לא חוקי.

האם מותר להגדיר לבני נוער "תקופת התלמדות" שבה הם לא מקבלים שכר? התשובה היא לא! מותר להעסיק בני נוער לתקופה שתוגדר כ"התלמדות", אבל שעות ההתלמדות נחשבות כמו שעות עבודה לכל דבר. חייבים לשלם עבורן לפחות את שכר המינימום וחייבים לשלם אותו בזמן, כלומר אסור לדחות את השכר לתום תקופת ההתמחות.

האם מותר לשלם לבני נוער בטיפים בלבד? התשובה לא חד משמעית מאחר ואין הגדרה חוקית למעמד של טיפ. בתי הדין לעבודה קבעו מספר מבחנים שמקום העבודה חייב לעמוד בהם כדי שטיפ יחשב כשכר: (א) על העובד לדעת מראש על התשלום בטיפים (ב) אופן חלוקת הטיפים צריך להיות מסודר וברור לעובד (ג) השכר שהעובד יקבל בסופו של דבר לא יפחת משכר המינימום (ד) הטיפ יעבור דרך הקופה ויירשם בתלוש השכר (ה) המעסיק ישלם עבור העובד על זכויות סוציאליות.

האם מותר להעסיק בני נוער שעות נוספות? התשובה היא לא. אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 18 בשעות נוספות. אבל אם כבר העסיקו אתכם שעות נוספות - המעסיק בהחלט חייב לשלם לכם על כך יותר: 125% עבור כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך. ביום שישי, או במשמרת לילה, מתחילים לספור את השעות הנוספות אחרי שבע שעות עבודה ולא אחרי שמונה.

האם מותר להעסיק בני נוער בשבתות? התשובה היא לא. על פי החוק, כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות, כשליהודים מנוחה זו חייבת לכלול את יום השבת. בענפים מסוימים, כמון מסעדות, אפשר לקבל אישור מיוחד להעסיק עובדים בשבת, בתנאי שנותנים להם יום חופשי אחר במהלך השבוע, אבל זה לא חל על בני נוער. במילים אחרות, אסור להעסיק בני נוער בשבת. אבל אם בכל זאת העסיקו אתכם בשבת - חובה לשלם לכם 150% מהשכר, ממש כמו למבוגרים.

ומה עם מוצ"ש?

בגלל שהמנוחה השבועית שקבועה בחוק היא 36 שעות, היא מתחילה ביום שישי בכניסת שבת. לגבי מוצ"ש - אם לפני המשמרת של מוצ"ש היו 36 שעות (לדוגמא אם המשמרת שלפני מוצ"ש היתה בתמישי) אז מוצ"ש נחשב כיום רגיל. אם לפני המשמרת של מוצ"ש לא היו 36 מנוחה (לגומר אם המשמרת שלפני מוצ"ש היתה בשישי בבוקר) אז מוצ"ש נחשב 150%.

האם בני נוער זכאים לתשלום גבוה יותר בגין עבודה בלילה?
לפני הכול חשוב להדגיש כי אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 18 אחרי השעה 22:00! במקרים
חריגים המעסיק יכול לבקש ממשרד הכלכלה אישור להעסיק בני נוער עד 23:00, אבל לא יותר
מאוחר.

בנוסף, לאחרונה עבר תיקון לחוק שמאפשר להעסיק בני נוער בגילאי 16-18 בחופש הגדול עד חצות,
וזאת בתנאי שדואגים להם להסעה עד הבית.

לגבי גובה התשלום בלילה – החוק אמנם לא קובע "תעריף לילה" אבל במשמרת לילה – שהיא
משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין 22:00 ל-06:00, מתחילים לספור את השעות הנוספות שעה
מוקדם יותר. במילים אחרות, במקום אחרי שמונה שעות עבודה, יש לשלם שעות נוספות כבר אחרי
השעה השביעית.

האם בני נוער זכאים לקבל מהמעסיק החזר על הוצאות נסיעה?
כל עובד שגר מעל 500 מטרים ממקום העבודה זכאי להחזר עבור הוצאות הנסיעה שלו. גובה ההחזר
נקבע לפי עלות נסיעה בתחבורה ציבורית עד לתקרה של 22.60 ש"ח ביום. התשלום הוא עבור הנסיעה
המוזלת ביותר האפשרית. לדוגמא – מי שמתחת לגיל 18 יקבל לפי עלות "נסיעת נוער". החישוב הוא
אותו חישוב גם כשאין תחבורה ציבורית.

מתי המעסיק צריך לשלם משכורת?
המעסיק חייב לשלם את השכר בסוף החודש בו עבדתם. מותר למעסיק "למשוך" את זה 9 ימים –
כלומר – עד העשירי לחודש. אם העשירי לחודש יוצא בשבת – חייבים לשלם לכם לפני העשירי ולא
אחריו.

אם עובד החליט שהוא רוצה להתפטר, האם הוא חייב להודיע מראש למעסיק?
כן. כמה זמן מראש צריך להודיע? תלוי בוותק. עובד בשכר בשנה הראשונה צריך לתת למעסיק יום
אחד של התראה עבור כל חודש עבודה. במילים אחרות, אם עבדתם חודשיים אתם צריכים לתת
התראה של יומיים. באופן טבעי, ככל שהוותק גדול יותר, זמן ההודעה מראש שצריך לתת למעסיק
מתארך. ההודעה על ההתפטרות חייבת להיעשות בכתב. גם במקרה של פיטורים, המעסיק חייב
להודיע לך מראש ובכתב.

המעסיק הודיע לעובד בווצאפ לא לבוא יותר לעבודה. האם זה חוקי?
כאמור, ברגע שעובד עובד תקופה מסוימת במקום עבודה (חודש-חודשיים ומעלה) אי אפשר פשוט
לפטר אותו. חייבים לערוך לו "שימוע" ולתת לו צ'אנס להשמיע את הצד שלו, לנסות לשנות את עמדת
המעסיק ואולי לבטל את הפיטורים. חוץ מזה צריך לתת הודעה מראש ובכתב, ובמידה ועבד למעלה
משנה – גם לשלם פיצוי פיטורים.

מה הם זכויות העובד/ת במקרה של התפטרות לטובת גיוס לצה"ל או לשנת שירות?
אם עבדת יותר משנה והתפטרת כדי לצאת לשנת שירות, לשירות לאומי-אזרחי או כדי להתגייס לצה"ל – את/ה זכא/ת לפיצויי פיטורים כאילו פוטר/ת. גובה הפיצויים מחושב לפי משכורת חודשית אחת עבור כל שנת עבודה.

איך אפשר להבטיח שישלמו לי כמו שצריך?
אין "פתרון קסם", אבל יש כמה טיפים שכדאי לדעת: קודם כל לדעת אצל מי עובדים ולהיות מסודרים. מעסיק חייב לתת לך תוך שבוע (מתחת לגיל 18) או חודש (מעל גיל 18) מסמך שנקרא "הודעה לעובד" שמפרט את כל הפרטים על המקום, על העבודה ועל התנאים. חשוב לשמור אותו. אם לא נותנים – אל תתביישו לבקש. חוץ מזה תמיד תנהלו רישום של הימים והשעות שעבדתם (גם אם המקום עושה רישום משלו ותשוו) אותו לתלוש השכר. המעסיק חייב לתת לכם תלוש שכר בסוף החודש.

מה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם?
קודם כל לנסות לדבר איתו. ייתכן שמדובר בטעות שתתוקן. אבל אם המעסיק עומד בסירוב, אפשר לפנות להסתדרות הנוער העובד והלומד בכתובת www.minimum.org.il או בטלפון מספר כוכבית אחת אחת שתיים אחת (1121*) או בקו/בסניף הקרוב למקום מגוריך. בשנת 2015 הצליחה הסתדרות הנוער העובד להחזיר לבני הנוער למעלה מ-2 מיליון שקל.

מידע נוסף ניתן לקרוא גם בעמוד הפייסבוק של האיגוד המקצועי לנוער בהסתדרות הנוער העובד והלומד.
ומעל גיל 18 ניתן לפנות לקבלת מידע נוסף לחדר המצב של ההסתדרות, בטלפון כוכבית שתיים שלוש שמונה שלוש (2383*)

מתוך הנוער העובד – יש לכם זכויות

סרטון – [הסתדרות העובדים החדשה](#)



קישור לאתר "[כל זכות](#)" המפרט את הזכויות של סוגי עובדים שונים – רצוי שהמורה יבחר את המתאים לכיתה.

חופש הביטוי של מעסיק אינו מתיר לו לפעול נגד התארגנות עובדים (פסק דין)

הקדמה :

חוק הסכמים קיבוציים מגן על עובדים המבקשים להתארגן במקום העבודה, באמצעות איסור על המעסיק לפגוע בתנאי עבודתם הזכות של העובדים להתארגן והזכות שלא לפגוע בתנאי עובדים עקב ניסיונות התארגנות, אף היא מעוגנת בחקיקה מפורשת למעסיק יש חופש ביטוי, ומותר לו להביע את עמדתו באוזני העובדים בדבר כדאיות ההתארגנות

פרטי פסק הדין

שם התיק : הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' הוט טלקום שותפות מוגבלת

ערכאה : בית הדין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

שופטים : כב' השופטת הדס יהלום, נציגת עובדים – גב' הרצברג, נציג מעסיקים – מר מתתיהו

מס' תיק : ס"ק 15391-12-11

תאריך : 20.12.2011

קישור : נוסח פסק הדין (באתר נבו)

העובדות

- הסתדרות העובדים הכללית פעלה על מנת לארגן תחתיה את עובדי האגף הטכני של הוט טלקום.
- ביום 03.10.2011 נשלחה הודעה ל"הוט טלקום שותפות מוגבלת" (המשיבה) על התארגנות טכנאי הוט במסגרת ההסתדרות הכללית ובחירת ועד פעולה.
- לטענת ההסתדרות, הוט טלקום שלחה הודעות בכתב לעובדים שהשתתפו בפעולת מחאה שאירגנה ההסתדרות, שבהן נאמר כי לקיחת חלק בפעולות שכאלו בעתיד עלולה להביא לפיטוריהם של עובדים שישתתפו בהן.
- בנוסף שלחה הוט טלקום מכתבים לעובדים, שפירטו את שיבוץ העבודה השבועי של כל עובד, ודרשה מכל עובד לחתום על התחייבות לעבוד על פי השיבוץ ללא סטייה מהמהלך התקין. המכתבים גם כללו אזהרה, שלפיה אם העובד לא יחתום על הטופס, יבוטל שיבוץ העבודה שלו לכל השבוע.
- הסיבה לשליחת מכתבים אלה היתה הכרזה על סכסוך עבודה, שמבחינה חוקית התיר לעובדים לפתוח בשביתה החל מיום א' של השבוע המדובר.
- במקביל שלחה הוט טלקום לעובדיה אגרת, ובה הביעה חשש שעקב צעדי ההתארגנות צפויים ירידה ברווחי החברה בשל נטישת לקוחות.
- ההחלטה עוסקת בבקשת הסתדרות העובדים הכללית החדשה (המבקשת) לסעד זמני, כאשר הדיון נסב אודות השאלה מהן גבולות חופש הביטוי של המשיבה, אל מול ניסיונות התארגנות ראשונית של העובדים.

החלטת בית הדין

- בית הדין האזורי לעבודה קיבל את הבקשה בחלקה, וקבע כי:
 - חוק הסכמים קיבוציים מגן על העובדים המבקשים להתארגן במקום העבודה באמצעות איסור על המעסיק לפגוע בתנאי עבודתם. הזכות לעבוד בשקט, בתנאי בטחון תעסוקתי, ללא הפעלת לחצים מילוליים או אחרים, הזכות שלא להיות מוזמן באופן תדיר לשימועים ולבירורים, הזכות שלא להיות מוטרד על ידי המנהלים הישירים בניסיונות לשכנעו שלא להצטרף להסתדרות או בניסיון לשכנעו לבטל את הצטרפותו, מהווים חלק מתנאי העבודה.
 - הזכות של העובדים להתארגן והזכות שלא לפגוע בתנאי העובדים עקב ניסיונות התארגנות, אף הן מעוגנות בחקיקה מפורשת. המחוקק ראה לנכון להגן על העובדים מפני פגיעה כלשהי בהם עקב ניסיונות התארגנות.
 - המחוקק לא עיגן בחוק ההסכמים הקיבוציים את זכויות המעסיק בעת התארגנות העובדים. נקודת המוצא היא כי במסגרת זכאותו לחופש הביטוי, המעסיק רשאי להביע את דעתו בנוגע לניסיונות ההתארגנות במקום העבודה. עם זאת, חלק מהפעולות שנקטה הוט טלקום מהווה פגיעה חמורה בחופש ההתארגנות של העובדים, ושכלול הדברים מעיד על רצון מפורש שלה למנוע את ההתארגנות.
 - בין היתר נקבע, כי דרישת הוט טלקום מעובדיה לחתום על שיבוץ העבודה לשבוע שלם תוך איום שיבוטל שיבוץ עבודה לכל השבוע לכל עובד שמתכנן לשבות ביום א' של אותו שבוע חורגת מהאינטרס הלגיטימי של המעסיק להתגונן בפני השבתה ולהיערך לעבודה מול הלקוחות (הגם שבפועל לא הוכרזה שביתה). ככל שרצתה לעשות כן, היה על הוט טלקום לברר באופן פרטני מול כל אחד מעובדיה מי מתכוון להגיע לעבוד ביום א', מי ביום ב' וכך הלאה, מבלי שעובדים יסתכנו באובדן שבוע עבודה שלם.
- בית הדין קבע שהפעולות שנקטה הוט טלקום חרגו מכלל התבטאות, ונכנסו לגדר פעולות ממש ופגיעה בתנאי העבודה.
- מאידך קבע בית הדין כי למעסיק מותר להפיץ אגרות לעובדיו כחלק מחופש הביטוי שלו, ובמסגרת להביע את עמדותיו. בית הדין ציין כי סביר לאפשר למעסיק, במסגרת התגוננות סבירה, ליידיע את העובדים על כך שפעולותיהם עלולות להביא לירידה במספר המנויים של החברה, וכתוצאה מכך לצמצום הפעילות ולפיטורי עובדים.
- לאור האמור, על המשיבה להימנע מפעולות שיש בהן משום איום על חברי ועד הפעולה או על עובדיה בכללותם. על המשיבה לצמצם עצמה לזכות להביע דעתה בדבר הכדאיות שבהתארגנות. אין איסור על המשיבה לפרסם אגרות לעובדים או לכנס שולחנות עגולים, אך אין בכך משום היתר להפעיל באמצעות אלה לחץ כלשהו על עובדים להימנע מלהצטרף להסתדרות או לבטל את חברותם בהסתדרות.
- המשיבה אינה מנועה מלזמן לשימוע עובדים שפעלו שלא בהתאם לדין, והיא רשאית לנקוט נגדם בהליכים משמעתיים. עם זאת, הדברים חייבים להתברר בהקשר של ניסיון התארגנות ראשונית במקום העבודה, שמטבע הדברים כרוך בפעילות החורגת מעבודה סדירה.

משמעות

- למעסיק יש חופש ביטוי, ומותר לו להביע עמדתו באוזני העובדים בדבר כדאיות ההתארגנות.
- על המעסיק לרסן עצמו ולהביע דעתו רק בעניין הכדאיות שבהתארגנות, ולהימנע מפעולות שיש בהן משום איום על העובדים.
- אין איסור על המעסיק לפרסם אגרות לעובדים או לכנס שולחנות עגולים, אך אסור לו להפעיל באמצעות אלה לחץ מכל מין וסוג שהוא על עובדים, להימנע מלהצטרף להתארגנות או לבטל את חברותם בהתארגנות זו.

מתוך אתר כל זכות

מקורות לדמות מס' 5 – שי – חברו של אמיר

ניתן לתת קבוצה זו גם את המקור שניתן לקבוצה המייצגת את דמותו של מנהל הסניף יוסף :
התארגנות עובדים – טענות נגד ומענה אפשרי מתוך : מגינים על זכויות האדם

זכאות לפיצויי פיטורים

מי זכאי לפיצויי פיטורים? האם רק מי שפוטר? באיזה נסיבות גם מי שהתפטר זכאי לפיצויי פיטורים?

פורסם ב : 12: 14 26/11/10

האיגוד המקצועי לנוער

עובד שעבד אצל מעביד אחד או באותו מקום עבודה 12 חודשים זכאי לקבל מהמעביד שפיטרו פיצויי פיטורים. אם עובד עבד באותו מקום עבודה והתחלפו המעבידים הוא זכאי לקבל מהמעביד הקודם פיצויי פיטורים בעד תקופת העבודה אצלו אלא אם כן קיבל על עצמו המעביד החדש לשלם את הפיצויים עבור אותה תקופה.

אם לא הוכח אחרת, פיטורים בסמוך לסוף שנת העבודה הראשונה ייראו כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מלשלם פיצויי פיטורים, והעובד זכאי לפיצויים.

עובד המתפטר מרצונו ממקום העבודה, אינו זכאי לתשלום פיצויי פיטורים, אלא אם הוא נכנס לאחת הקטגוריות המנויות להלן :

• פטירה או פשיטת רגל של המעביד.

• פטירת עובד.

• התפטרות בגלל מצב בריאות לקוי של העובד עצמו או של בן משפחתו.

• התפטרות עובדת בתוך 9 חודשים מיום שילדה, או שאימצה, לשם טיפול בילד.

• התפטרות עובד עקב מעבר למקום מגורים המרוחק ממקום מגוריו הקודם ב-40 ק"מ לפחות,

בנסיבות מיוחדות כמו : נישואין, גירושין, הצטרפות לבן זוג.

• התפטרות עובד עקב הצטרפותו לבן זוג היוצא לחו"ל בשליחות המדינה.

• אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, על ידי המעביד.

• התפטרות עובד עונתי, שעבד שלוש עונות רצופות באותו מקום עבודה, מאחר ולא הובטחה לו עבודה נוספת באותו מקום.

• התפטרות עובד עקב התגייסותו לצבא סדיר, לצבא קבע, למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר.

• התפטרות עובד משום שנבחר לראש רשות מקומית או לסגן ראש רשות מקומית.

• התפטרות עובד שהגיע לגיל פרישה.

• התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה.

המשותף לכל המקרים האלה הוא בכך, שההתפטרות באה מסיבה חיצונית שלא מאפשרת לעובד

להמשיך לעבוד (סיבה בריאותית, הרעה מוחשית בתנאי עבודה) או למען מטרה שהמחוקק רוצה

לעודד אותה (טיפול בתינוק, העתקת מגורים לאזור פיתוח, גיוס לצבא ולמשטרה והיבחרות לתפקיד

ציבורי). מי שתובע פיצויים בגלל אחת הסיבות האלה צריך להוכיח כי אכן התפטר בשל אחת הסיבות

האלה וכי הסיבה האמורה פעלה בעת שהתפטר.

חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963

[זכאות לפיצויי פיטורים](#)

הרעה מוחשית בתנאי העבודה - "הרעת תנאים"

חוק פיצויי פיטורים מאפשר לעובד להתפטור עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה ולדרוש פיצויי פיטורים. מהי הרעה מוחשית בתנאי העבודה? איזה צעדים על העובד לנקוט?

פורסם ב : 13: 20 01/02/11

האיגוד המקצועי לנוער

בהסבר לחוק פיצויי פיטורים הסברנו שיש מקרים בהם עובד יכול להתפטור אבל עדיין לדרוש את פיצויי הפיטורים. אחת הסיבות שהזכרנו היא "הרעה מוחשית בתנאי העבודה". כאן המקום להרחיב לגבי מה ייחשב בהרעה מוחשית בתנאי העבודה ומה על העובד לעשות כדי להיות זכאי לפיצויי הפיטורים.

מה יכול להחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה?

החוק עצמו הוא מאד כללי ולא מפרט. הפסיקות של בית הדין לעבודה מכירות במספר פגיעות שיכולות להחשב כהרעה מוחשית: קיצוץ בשכר, קיצוץ במספר ימי העבודה או המשמרות, העברה לתפקיד עם פחות סמכויות, העברה למקום עבודה מרוחק פיזית וכו'. מה העובד צריך להוכיח בבית הדין כדי להיות זכאי לפיצויי הפיטורים? מי שתובע את המעסיק בדרישה לקבל פיצויי פיטורים בגלל התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה צריך להוכיח 3 דברים:

1. היתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה לעומת תנאי העבודה הקודמים.
2. העובד התריע, בכתב, בפני המעסיק שתנאיו הורעו ונתן לו הזדמנות לתקן את תנאי העבודה.
3. המעסיק לא תיקן את התנאים והעובד התפטור עקב כך.

מה עובד שתנאיו הורעו צריך לעשות?

דבר ראשון שצריך לעשות זה לאסוף הוכחות להרעת התנאים - תלושי שכר המראים שהשכר ירד מסכום מסוים לסכום נמוך יותר וכו'.

דבר שני שצריך לעשות הוא לשלוח מכתב למעסיק, שכותרתו "הרעה מוחשית בתנאי העבודה", שמפרט מה היו התנאים קודם לשינוי ומה התנאים הנוכחים, מסביר למעסיק שהעובד רואה בשינוי הזה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, ודורש מהמעסיק להחזיר את התנאים לקדמותם. המכתב צריך להסביר שבמידה והתנאים לא יוחזרו, תוך זמן סביר, לקדמותם, העובד יאלץ להתפטור, עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו ושבמידה וזאת תהיה הסיבה להתפטרותו הוא זכאי לפי חוק לפיצויי פיטורים.

במידה והמצב לא יתוקן - העובד צריך לכתוב מכתב התפטרות, ובו להסביר, שוב, שההתפטרות באה בתגובה להרעה מוחשית בתנאי העבודה, שלא תוקנה למרות שהעובד התריע עליה בכתב, ולצרף למכתב הזה את המכתב הקודם. לא לשכוח לתת הודעה מוקדמת להתפטרות לפי החוק.

[הרעה מוחשית בתנאי העבודה - "הרעת תנאים"](#)