



מערך שיעור מושגי יסוד נוער עובד

במפגש זה התלמידים יכירו מושגי יסוד מעולם העבודה כהכנה להיותם בני נוער עובדים, ובעתיד בוגרים, המודעים לזכויותיהם. המושגים אליהם יתוודעו התלמידים בפרק הם: עובד, מעביד/מעסיק, שכר, שכר מינימום, זכות משפטית, חוזה.

קהל יעד: תלמידי חט"ע

משך הפעילות: 135 דקות (שלושה שיעורים) + אופציה להרחבה 45 דקות.

מטרות:

1. הכרת מושגי יסוד מעולם העבודה הרלוונטיים לבני נוער
2. הכרת זכויות נוער עובד
3. הכרת כתובת לפניות
4. מיומנות עמידה על זכויות במסגרת שיח עם מעסיק

עזרים:

1. מחשב ומקרן
2. מצגת
3. אינטרנט
4. דפי העזר מודפסים

ידע מוקדם: היכרות עם המושגים כסף, ביקוש והיצע, מחיר, תקציב וצרכנות נבונה.



מהלך המפגש:

פעילות	נושאים/מושגים	משך
ברוכים הבאים לעולם העבודה	היכרות עם מושגי היסוד הקשורים לעבודה, סימולציות ראיון עבודה	45 דקות
אופציונלי: האיזון בין עבודה ולימודים	דילמות בנושא האיזון בין עבודה ללימודים	30 דקות
אופציונלי: קריאת תלוש שכר	רכיבי תלוש המשכורת	15 דקות
סימולציות	בטיחות, עמידה על זכויות	45 דקות
איפה מחפשים ולמי פונים	חיפוש עבודה, בעיות נוספות, למי פונים	35 דקות
סיכום	הפנייה לפעילויות באתר	10 דקות

ברוכים הבאים לשוק העבודה (45 דקות):

למורה – על חשיבות הנושא:

מחקרים משווים ברחבי העולם משקפים עובדה מצערת, כי בני נוער עובדים שמנוצלים במקום עבודתם המשיכו להיות עובדים בוגרים הסובלים מהעסקה פוגענית¹. גם התלמידות והתלמידים שלכם חשופים לניצול במקום עבודתם וזו הזדמנות להעלות למודעות את זכויותיהם, לשנתך מנסיונכם ולשמש, כמחנכים, כתובת למצוקות גם בתחום זה.

פתיחת השיעור (5 דקות)

כמו בבית הספר, בו יש חוקים וכללים, כך גם בעולם העבודה. שאלה לתלמידים: אילו כללים יש לנו כאן בבית הספר? [לאסוף מספר כללים ותקנות].

ומי השחקנים בבית הספר וסביבו? [לאסוף מהתלמידים את שמות השחקנים ותפקידם. להשלים לכדי הרשימה שלהלן]

- תלמידים – באים לבית הספר ללמוד
- מורים – באים לבית הספר ללמד
- הנהלה – מנהלת את משאבי המערכת, אוכפת כללים, קביעת מדיניות בית הספר
- הורים – מעורבים בחינוך ילדיהם ומפקחים על בית הספר

¹ Greenberger, E., & Steinberg, L. (1986). When teenagers work: The psychological and social costs of adolescent employment. New York: Basic books.

קדמן, י. (2002) זכויות הילד בישראל – הלכה ומעשה. בתוך 'ביטחון סוציאלי' גיליון 63, עמ' 154-186.

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (2008). סקר בנושא עבודת ילדים בגילאי 11-15 בישראל.



- מינהל חינוך יישובי – פיקוח והקצאת משאבים
 - רשת אורט – ניהול, מערכות מחשב, משאבים ותמיכה מקצועית
 - משרד החינוך – פיקוח, הקצאת משאבים, קביעת מדיניות
- על כל אחד מהשחקנים בעולם החינוך יש מגבלות וחוקים שהוא חייב לציית להם ויש מי שמשמש כתובת לתלונות. כך גם בעולם העבודה. נזהה תחילה את השחקנים השונים:
- עובדים – באים למקום העבודה לעבוד ולקבל שכר
 - מעסיקים/מעבידים – מעסיקים את העובדים בכדי לספק את השירות או לייצר את המוצרים שהעסק או המוסד מספק
 - לקוחות – משלמים על הסחורה או השירות של העסק או המוסד
 - רשויות המדינה – קובעות תקנות ואוכפות אותן
 - ארגוני עובדים – מייצגים את העובדים מול המעסיקים בתלונות ובמיקוח על השכר (לעובדים מאוגדים)
- כמו בבית הספר גם בעולם העבודה, על כל אחד מהשחקנים מוטלות מגבלות וחוקים שונים.
- סימולציות ראיונות עבודה להיכרות עם מונחי יסוד (25 דקות)**
- [חלקו את הכיתה ל-4 צוותים. כל צוות צריך להכין את אחד מ-4 כרטיסי המידע הבאים בצורה של ראיון עבודה, כאשר 2 מהתלמידים בצוות צריכים להציג בפני הכיתה. כל פרק ייארך בין דקה ל-3 דקות, בהתאם לכרטיסיה]
- הנחיות לראיון עבודה:
- עליכם להציג את כרטיסיית המידע שלכם בצורת פרק מתוך ראיון עבודה. המראיין שואל את השאלות על בסיס הכרטיסיה ומסביר בהתאם לכל תשובה.
- לדוגמה:
- מראיין: בן כמה אתה?
- מראיין: בן 15. למה?
- מראיין: כי אם אתה בן 14 אתה לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. באיזו כיתה אתה?
- מראיין: י'. למה?
- מראיין: אז אתה עדיין לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. אם היית בכיתה י"א אז היה אפשר.
- סיכום – מעבר על פריטי המידע שבכרטיסיות.
- מומלץ לחלק או להפנות את התלמידים [לדף העזר לחוזה העסקה](#) מהאתר שלנו.
- הסבר קצר על תלוש המשכורת (5 דקות)**
- באתר התוכנית מעלים את האינטראקציה "[מבנה תלוש השכר](#)" ומקליקים על האזורים השונים בכדי לבאר את המשמעות של כל אזור בתלוש השכר.
- אופציה להרחבה – קריאת תלושי שכר (15 דקות)



לאחר מעבר מפורט על הפרטים המופיעים בתלוש המשכורת והבנת משמעותם (כ-10 דקות, בעזרת האינטראקציה) מחלקים לתלמידים [תלוש שכר](#) לדוגמה. עליהם לענות על [4 השאלות באתר](#). כ-5 דקות.

בקצרה- על איזון עבודה ולימודים (5 דקות)

שאלה לתלמידים: מה חשוב יותר, עבודה או לימודים? בקשו נימוקים.

אופציה להרחבה – להכניס את הפעילות עם הסרטונים [יום אחד](#). תוספת זמן פעילות כ-30 דקות.

קל מאוד להגיד שלימודים חשובים יותר מעבודה, אבל לרוב אנחנו לא נתקלים בצומת ההחלטה הזו באופן ברור וחד משמעי. בני נוער שנושרים מלימודים כתוצאה מעבודה לרוב לא קיבלו את ההחלטה באופן מודע אלא נגררו אליה מלחצים ובהחלטות קטנות שלא נראו משמעותיות באותו הרגע. למשל: לעבוד במקום להכין שיעורי בית, לעבוד ולדחות את ההכנה למבחן, לרדת ממגמה תובענית למגמה קלה יותר או מ-5 יחידות ל-4 או ל-3 יחידות כדי שיהיה קל יותר ולפנות יותר זמן לעבוד. עלינו לזכור שככל שאנחנו רוצים להשיג עצמאות כלכלית או אפילו לעזור להורים בכך שנכלכל את עצמנו, המשימה העיקרית בגילאים הצעירים היא להתכונן לחיים הבוגרים דרך לימודים. [תוכלו לתת דוגמה אישית על הקושי גם שלכם כמבוגרים למצוא זמן ללמוד במקביל לעבודה, אתגר לכל עובד].

סימולציות (45 דקות):

בשלב זה נרצה להקנות לתלמידים, דרך סימולציות, כיצד להתמודד עם מצבים נפוצים בעולם העבודה. מומלץ להקרין את ה[סרטון הקצר](#) של הקריה האקדמית אונו בנושא זכויות נוער עובד כפתיח לנושא או כסיכום לו, לשיקולכם.

מבקשים מזוגות תלמידים לשחק תפקיד (אפשר לקרוא מהדף ואפשר לתת כמה דקות להתכונן). כל זוג מציג סיטואציה במקום העבודה. בגמר הקטע על הכיתה להציע פתרונות להתמודדות, כלומר מה לענות למעסיק בכל סיטואציה. מסכמים כל קטע בהמלצות המומחה, שאותן יציגו התלמידים המציגים או המורה. כל הקטעים עובדו ממקרים אמיתיים ונפוצים. כל סימולציה אורכת כחצי דקה עד שתי דקות. הדיון לאחריה לוקח 2-3 דקות. דפי הסימולציה וההנחיות [בנספח 2](#).

איפה מחפשים ולמי פונים (35 דקות):

איפה מחפשים עבודה (5 דקות)

אפשר לחפש עבודה באתרי אינטרנט, בלשכות עבודה, לוחות מודעות, מפה לאוזן או פשוט ללכת בין בתי עסק במרכז מסחרי ולחפש שלטי דרושים. מומלץ לבקש מתלמידים עובדים לשתף איך הם מצאו עבודה.



ממה להיזהר? (25 דקות)

שיווק פירמידה

מלבד בעיות נפוצות שדנו בהם בשלב הקודם יש עוד שתי בעיות נפוצות שראוי להתייחס אליהן בנפרד.

האם זו עבודה? נשמע מצחיק, אבל רמאים אורבים לא אחת לבני נוער בניסיון לגייס אותם לשיטות שיווק פירמידיאליות בהם הם צריכים לקנות את המוצרים ממנו ולמכור אותם ברווח לחברים, בני משפחה ואנשים ברחוב. לרוב הצעירים קונים בסכומים לא מבוטלים סחורה מפוקפקת באיכותה או פשוט תלושים חסרי תוקף ומתקשים למכור אותם. בעבודה מסודרת וחוקית יש חוזה ויש עבודה ברורה. עובד לא צריך לקנות את הסחורה ולמכור אותה, זו רמאות ודרך בטוחה להפסיד כסף במקרה הטוב וגם לרמות את החברים שלכם במקרה הרע.

כתבה על יוזמה שגייסה כסף מבני-נוער

הטרדה מינית במקום העבודה

מקום עבודה הוא מקום של יחסי כוחות מאוד חדים – יש מעסיק שנותן הוראות לעובד, ובעצם העובד תלוי בעבודתו במעסיק. יש מעסיקים שמנצלים את יחסי הכוחות האלו באופן פלילי ופוגעים מינית, בין אם באופן פיזי ובין אם באופן מילולי, בעובדים שלהם. בני נוער מאוד פגיעים במקום העבודה ולכן חשופים לזה אפילו יותר.

סרטון המסביר על הנושא

בכל מקרה שכזה, גם אם לא ברור, יש לפנות להורים, למבוגר שאתם סומכים עליו, ולברר יחד מה בעצם קרה, כלומר לתת שם לאירוע, ולבחון כיצד להתמודד איתו. חשוב לזכור שלא רק נערות חשופות להטרדה מינית – גם נערים נמצאים בעמדת נחיתות מול הבוס, ואם זה מנצל את סמכותו לדיבור או מגע – זה אסור בדיוק באותה מידה.

למי פונים במקרה של בעיה? (5 דקות)

יש מספר כתובות לפנייה אם במקום העבודה שלכם ניצלו אתכם. המועצה הלאומית לשלום הילד היא כתובת אחת. המועצה היא ארגון וותיק שמפעיל נציבות קבילות לילדים ובני נוער עד גיל 18. הם פועלים משפטית בהתנדבות.

אתר הארגון



הנוער העובד והלומד, הוא זרוע של ההסתדרות המייצגת בהתנדבות בני נוער עובדים מול מעסיקים ובטיפול משפטי. באתר הארגון מידע מעודכן וניתן לפנות לבקשת עזרה.

[אתר הארגון](#)

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

[באתר המשרד](#) ניתן להגיש תלונה על פגיעה בזכויות בני נוער עובדים.

כמובן שרצוי תמיד לפנות לעזרה גם למי שמכירים, כמו הורים או קרובי משפחה שיש להם ידע ונסיון בנושא, ולו כדי לוודא שמה שחשתם הוא נכון או לא ומה לעשות לגבי זה.

סיכום (10 דקות):

חזרה על המושגים [באמצעות האתר](#).

פעילות סיכום אופציונלית (30 דק'):

חלקו, בהגרלה או ברישום, את הסוגיות בהם טיפלנו במהלך 10 הסימולציות לצוותים בני 3-4 תלמידים. על כל צוות להכין כרזה המציגה את הסוגיה באמצעות סיסמה, טקסט ואיור. את הכרזות המוצלחות ביותר בשכבה ניתן לתלות במסדרונות בית הספר.



סימולציות ראיונות עבודה

דף עבודה לצוות – סימולציות ראיונות עבודה (א)

עליכם להציג את כרטיסיית המידע שלכם בצורת פרק מתוך ראיון עבודה. המראיין שואל את השאלות על בסיס הכרטיסייה ומסביר בהתאם לכל תשובה.

לדוגמה:

מראיין: בן כמה אתה?

מראיין: בן 15. למה?

מראיין: כי אם אתה בן 14 אתה לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. באיזו כיתה אתה?

מראיין: י'. למה?

מראיין: אז אתה עדיין לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. אם היית בכיתה י"א אז היה אפשר.

1. כניסה לעבודה

מאיזה גיל?

מותר להעסיק בני נוער מגיל 14 רק בחופשות בית הספר, ורק בעבודות קלות.

מותר להעסיק בני נוער מגיל 15 שהם תלמידי כיתות י' רק בחופשות.

מותר להעסיק בני נוער מגיל 15 אחרי כיתה י' כל השנה.

אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 16 בעבודה עם כלים וחומרים מסוכנים או בעבודה בטמפרטורות שמתחת ל- 4 (מקפיא תעשייתי למשל) או מעל 40 מעלות (חדר דוודים למשל).

אישור רפואי

בני נוער מתחת לגיל 18 חייבים באישור רפואי כתנאי להעסקתם.



דף עבודה לצוות – סימולציות ראיונות עבודה (א)

עליכם להציג את כרטיסיית המידע שלכם בצורת פרק מתוך ראיון עבודה. המראיין שואל את השאלות על בסיס הכרטיסייה ומסביר בהתאם לכל תשובה.

לדוגמה:

מראיין: בן כמה אתה?

מראיין: בן 15. למה?

מראיין: כי אם אתה בן 14 אתה לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. באיזו כיתה אתה?

מראיין: י'. למה?

מראיין: אז אתה עדיין לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. אם היית בכיתה י"א אז היה אפשר.

2. חוזה עבודה

חייבים לקבל מהמעסיק חוזה עבודה שכולל:

1. שם המעביד
2. שם העובד
3. תאריך תחילת העבודה
4. תקופת העסקה
5. פירוט עיקרי התפקיד של העובד
6. שם ותפקיד הממונה הישיר על העובד
7. גובה השכר לשעה
8. אורך יום העבודה ושבוע העבודה
9. איך רושמים את שעות העבודה
10. זמני ותנאי ההפסקות
11. מתי מקבלים את ימי החופשה
12. כל תנאי ומידע נוסף שיעזור לעובד להבין את תפקידו והמצופה ממנו



דף עבודה לצוות – סימולציות ראיונות עבודה (א)

עליכם להציג את כרטיסיית המידע שלכם בצורת פרק מתוך ראיון עבודה. המראיין שואל את השאלות על בסיס הכרטיסייה ומסביר בהתאם לכל תשובה.

לדוגמה:

מראיין: בן כמה אתה?

מראיין: בן 15. למה?

מראיין: כי אם אתה בן 14 אתה לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. באיזו כיתה אתה?

מראיין: י'. למה?

מראיין: אז אתה עדיין לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. אם היית בכיתה י"א אז היה אפשר.

3. שעות וימי עבודה

מותר להעסיק בני נוער בגיל 15 עד 8 שעות ביום. בגיל 16 מותר להעסיק עד 9 שעות, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות. אסור להעסיק בני נוער שעות נוספות. אסור להעסיק בני נוער ביום מנוחה שבועי.

ביום עבודה שנמשך מעל 6 שעות חייבים לתת לבני נוער 45 דקות הפסקה למנוחה ולאוכל, מתוכן חצי שעה רצופה.

מתחת לגיל 16 אסור להעסיק בני נוער בין השעות 8 בערב ושמונה בבוקר.

בין גיל 16 לגיל 18 מותר להעסיק רק עד השעה 10 בלילה או 11 בלילה לבעלי היתר.

חובה לרשום שעות עבודה. אם הרישום ידני חייבים להחתים את העובד על פנקס השעות.



דף עבודה לצוות – סימולציות ראיונות עבודה (א)

עליכם להציג את כרטיסיית המידע שלכם בצורת פרק מתוך ראיון עבודה. המראיין שואל את השאלות על בסיס הכרטיסייה ומסביר בהתאם לכל תשובה.

לדוגמה:

מראיין: בן כמה אתה?

מרואיין: בן 15. למה?

מראיין: כי אם אתה בן 14 אתה לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. באיזו כיתה אתה?

מרואיין: י'. למה?

מראיין: אז אתה עדיין לא יכול לעבוד במהלך שנת הלימודים. אם היית בכיתה י"א אז היה אפשר.

4. שכר, קנסות ומיסים

שכר המינימום לבני נוער (ינואר 2018):

גיל	אחוז משכר המינימום	שכר חודשי (40 שעות בשבוע) בש"ח	שכר לשעה בש"ח
עד 16	70%	3,710	21.45
עד 17	75%	3,975	22.98
עד 18	83%	4,399	25.43
חניך	60%	3,180	18.38
מגיל 18 (בוגר)	100%	5,300	30.64

אסור על פי חוק לחייב בני נוער מועסקים בקנסות, עונשים או נזקים.

חובה לשלם שכר על כל שעות התלמדות, נסיון, השתלמות, ימי הכנה וישיבות עבודה.

חובה לשלם לבני נוער החזר נסיעות אל מקום העבודה ובחזרה עד תקרה של 25.20 ש"ח. יחד עם זאת חובה על המעסיק לוודא שיש לבן הנוער אמצעי לחזור לביתו בשלום.

בני נוער עד גיל 18 פטורים מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות.

לבני נוער יש 3.25 נקודות זיכוי במס הכנסה ולבנות נוער 3.75 נקודות זיכוי. המשמעות היא שעד לשכר של 6,800 ש"ח לחודש לנערים ו-7,572 ש"ח לחודש לנערות הם בפועל פטורים ממס הכנסה.



סימולציות מעולם העבודה

עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 1: התלמידות

עובד: שלום. דיברתי איתך בטלפון, לגבי עבודה. אמרת לי להגיע הבוקר.

מעסיק: כן. טוב, אז... אתה נכנס לשטוף כלים. אם בסוף המשמרת אחראי המטבח מרוצה ממך אתה נשאר. הבנת?

עובד: כן. אחלה.

קאט

עוברים לזמן הבא

---בסוף החודש---

עובד: הי... אה... עבדתי החודש 15 משמרות, אבל קיבלתי בתלוש רק על 12. יש טעות.

מעסיק: אין טעות, 3 משמרות ראשונות זה התלמידות.

עובד: אבל אמרת לי שאם אחראי המטבח מרוצה ממני אחרי משמרת ראשונה זה מספיק.

מעסיק: ככה זה פה. משמרת ראשונה נסיון, 3 משמרות התלמידות.

שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה?

תשובת המומחה: אמנם מותר להתנות המשך העסקה במשמרת ניסיון, אבל מרגע שהתקבל העובד לעבודה, כל שעות העבודה, בין אם ניסיון או התלמידות, הן שעות עבודה שחייבים לשלם עליהן שכר.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה. יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 2: חוזה

עובד: טוב, אז... התקבלתי?

מעסיק: כן. תתחיל מחר אחר הצהריים.

עובד: וכמה אני מקבל לשעה?

מעסיק: לא זוכר בדיוק. כמה שמגיע.

עובד: יש חוזה?

מעסיק: חוזה? אני אכין לך לשבוע הבא.

--- כעבור שבועיים ---

עובד: שלום. אמרת שתכין לי חוזה לפני שבוע. אני יכול לקבל אותו?

מעסיק: אין לי זמן לזה. אני עסוק.

עובד: אני ממש מבקש לקבל חוזה.

מעסיק: אתה מתחיל לעלות לי כסף רק מהבקשות שלך. אף אחד פה לא קיבל חוזה. אני נותן את המילה שלי. לא מספיק טוב, לך.

עובד: טוב, הבנתי. הכל בסדר.

שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה?

תשובת המומחה: המעסיק חייב לתת לעובד חוזה בתוך שבוע מיום העבודה הראשון. מומלץ להתעקש ולקבל חוזה כבר ביום העבודה הראשון. כפי שראינו בסיטואציה, אחרי שבועיים בני נוער לא רוצים להפסיד את מקום העבודה וקל יותר למעסיק להתחמק.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 3: נסיעות

עובד: הי. אתה יודע שאני צריך לקבל החזר על הנסיעות. אני לוקח שני אוטובוסים לכל כיוון.

מעסיק: אין. אני מנהל את המשמרת ואין החזר נסיעות. לך ברגל מבחינתי.

עובד: אבל החוק אומר שאתה חייב.

מעסיק: שהחוק ישלם לך. תמשיך ככה לא תעבוד פה.

עובד: למה?

מעביד: אתה יודע מה? זו משמרת אחרונה שלך.

---כעבור שבוע---

עובד: לא קראתם לי לקבל את המשכורת.

מעסיק: אתה לא עובד פה יותר.

עובד: נכון. אבל עבדתי פה בחודש שעבר 12 משמרות. זה כמעט 2000 שקל.

מעסיק: אההה. קודם תביא את המדים.

עובד: טוב.

---למחרת---

עובד: הנה, הבאתי את המדים. עכשיו אני רוצה את הצ'ק של החודש האחרון.

מעסיק: מה זה? מה אתה מחזיר לי את המדים מלוכלכים. תביא אותם אחרי כביסה. אני לא

מכבסה.

עובד: טוב.



---למחרת---

עובד: הנה המדים נקיים. אפילו גיהצתי.

מעסיק: ואיפה התג שם?

עובד: מה אתה צריך את התג שם? זרקתי אותו. היה מודפס על זה השם שלי. מה תעשה איתו?

מעסיק: בלי תג שם לא תקבל שום צ'ק.

שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה?

תשובת המומחה: ראשית אסור לעכב שכר. זו עבירה שנקראת הלנת שכר. ההתניות בסיטואציה היו אסורות. בסיפור האמיתי העובד פנה לדוד שלו שגם היה עורך דין ושלח דרכו מכתב. בתוך יום הוא קיבל את השכר שלו.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 4: שעות

מעסיק: מתי התחלת היום את המשמרת?

עובד: היום התחלתי ב-3 ועד 9. זה 6 שעות.

מעסיק: טוב, בסדר. לילה טוב.

--בסוף החודש--

עובד: מה זה? רשום לי שעבדתי 70 שעות. אני בטוח שהיה לפחות 80.

מעסיק: זה מה שרשום בפנקס. אני לא ממציא.

עובד: לא יכול להיות. תראה לי.

מעסיק: הפנקס במשרד הראשי. אני לא מחזיק אותם פה.

עובד: אבל בכלל לא ראיתי את הפנקס.

מעסיק: מה זה ענייך. אני מנהל את הרישום.

עובד: אני גם רשמתי, בפלאפון. אני אראה להם.

שאלה לכיתה: מה לא בסדר פה?

תשובת המומחה: רישום שעות ידני מחייב חתימת העובד על הפנקס. במקרה זה העובד כלל

לא ראה את הפנקס ולא חתם עליו. רק מנהל המשמרת. העובד רשם את השעות

באפליקציה בטלפון, ומחר ולא היו למעסיק הוכחה חתומה אחרת, בית המשפט חייב את

המעסיק להשלים את השכר החסר.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 5: הפסקה

עובד: אני צריך הפסקה ל-5 דקות. תשלח מי שיחליף אותי.

מעסיק: זה כבר פעם שלישית היום. כל פעם 5 דקות, וזה הופך לעשר.

עובד: אבל מגיע לי הפסקה.

מעסיק: אין הפסקות. כולה משמרת של 6 וחצי שעות.

עובד: בסדר.

שאלה לכיתה: מה הבעיה פה?

תשובת המומחה: ביום עבודה של 6 שעות מגיע לעובד הפסקה של 45 דקות, מתוך זה חצי שעה רציפה. המעסיק עוד התלונן שהעובד קיבל כבר 2 הפסקות של 10 דקות, בעוד שמגיעות לו עוד 25 דקות.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 6: קייטנה

מעסיק: טוב, אז זה המתחם של הקייטנה. שם מתחת לעץ פינת היצירה ואחרי החומה זה החץ וקשת. את תלכי לפינת יצירה ואתה לחץ וקשת.

עובדת: הייתי שמחה ללכת לתחנת החץ וקשת.

מעסיק: זה לא לבנות. את לפינת יצירה.

עובדת: אני לא אוהבת יצירה. אתה יודע שאני מתאמנת בעצמי בקשתות כבר 5 שנים?

מעסיק: פינת יצירה זה לבנות. גם ככה אתם פה הרוב.

שאלה לכיתה: מה הבעיה פה?

תשובת המומחה: אמנם לא נעברה כאן שום עבירה, אבל אנחנו רואים פה כיצד מעסיק מקבע דיעות קדומות לגבי מה מתאים לנשים ומה מתאים לגברים. לצערנו נתקלים בזה לא מעט בעולם העבודה. חשוב לא להתכופף, למרות שקשה, ולא לשכפל את הסטיריאוטיפים הללו.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 7: מאוחר

מעסיק: טוב, סיימנו להיום. מחר בבוקר כולם פה ב-6 בבוקר.

עובד: מה? עכשיו כבר 11 בלילה. עד שאני מגיע הביתה זה כבר חצות ואני צריך לצאת מהבית ב-5 להגיע לפה.

מעסיק: אז?

עובד: זה משאיר לי רק 4 שעות לישון.

מעסיק: גם לי. זה העבודה.

עובד: אוף...

שאלה לכיתה: מה הבעיה פה?

תשובת המומחה: אסור להעסיק בני נוער בגיל 16 אחרי השעה 11 בלילה ולפני 8 בבוקר. כפי שרואים, להשאיר רק 4 שעות שינה לעובד בלילה זה מצב אסור, למעשה בכל גיל. יש להתעקש לא לעבוד בשעות כאלו גם מבחינה בטיחותית וגם בריאותית.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 8: התמקחות

עובד: תשמע, אני עובד פה כבר שנה.

מעסיק: כן...

עובד: ואתה אומר לי שאתה מרוצה ממני. העסק עובד טוב. אני רוצה לבקש העלאה. אני על מינימום של 23 שקל לשעה.

מעסיק: זה מה שמקבלים פה.

עובד: אבל חשבתי שאתה מרוצה ממני.

מעסיק: מרוצה.

עובד: וכל הרעיון לסדר את המחסן עם תגים צבעוניים היה שלי. זה חוסך המון זמן.

מעסיק: אז...

עובד: אז אני רוצה העלאה של 3 שקלים.

מעסיק: אם אני צריך לשלם שכר מינימום מלא, אני כבר אקח מבוגר.

עובד: טוב...

שאלה לכיתה: מה הבעיה פה?

תשובת המומחה: המעסיק אמנם משלם כנדרש על פי חוק, אבל ברור שאם אתם עובדים טובים ואפילו מצטיינים והמעסיק לא מעריך זאת בשכר, רצוי להתעקש או לעבור למקום עבודה אחר בו יעריכו אתכם.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 9: קייטרינג

עובד: תגיד, מה עם הטיפ?

מעסיק: איזה טיפ?

עובד: נו, ראיתי שבעל האירוע נתן לך סטיפה של שטרות לטיפ. אנחנו לא מקבלים חלק?

מעסיק: זה חלק מהעסק. אתה מקבל שכר.

עובד: אבל אנחנו עבדנו כמו חמורים כל האירוע.

מעסיק: ככה העסק. לא מתאים לך, תעזוב.

שאלה לכיתה: מה לא בסדר פה?

תשובת המומחה: בעסקי קייטרינג לרוב מתקבל טיפ מרוכז שמגיע לרב המלצרים. בני נוער רבים מדווחים שלרוב את הטיפ לא חולקים כלל עם העובדים. לא תמיד ברורה החוקיות של הנושא, אבל בבירור מדובר בהתנהגות לא הגונה. מקומות עבודה כאלו לא ראויים שהעובדים שלהם יישארו בהם.



עליכם להציג את התסריט הבא המראה סיטואציות נפוצות מעולם העבודה. כל סיטואציה היא באורך כדקה אחת. בגמר הסצנה תעצרו ותפנו שאלה לכיתה: איפה פה הבעיה? מה אפשר לעשות? מה נענה?

לאחר מכן תוכלו אתם, או המורה, לתת את "תשובת המומחה" שהיא בעיקרה פרשנות מומחה אבל יש גם עוד נקודות מבט נכונות. כלומר שאין רק תשובה אחת נכונה.

יש שני שחקנים: מעסיק ועובד. קיראו והתכוננו להציג בכיתה. רצוי לנסות ללמוד בעל-פה אבל אפשר גם להיעזר בדפים.

סימולציה 10: קנס

עובד: אופס. אוי לא. נפל לי מגש שלם.

מעסיק: מה זה?! הפלת 2 מנות! זה 150 שקל!

עובד: טוב, יוציאו מהמטבח את המנות מחדש. אני אוודא.

מעסיק: לך מהר!

---כעבור שבועיים---

מעסיק: ולך, על המגש שהפלת, אני מוריד 350 שקל. זה יורד לך מהטיפים.

עובד: מה? למה 350?

מעסיק: 150 שקל על המנות שהלכו לפח והייתי צריך להוציא מחדש. 50 שקל על הצלחות והכוסות שנשברו. 50 שקל על הקינוח על חשבון הבית שהלקוח קיבל. ו-100 שקל קנס, שתלמד.

עובד: זה לא הוגן. בכלל אסור לך.

מעסיק: זה החיים.

שאלה לכיתה: מה לא בסדר פה?

תשובת המומחה: אסור לגבות קנסות, נזקים ועונשים משכרם של עובדים. בהכרעה האחרונה של בית המשפט הוחלט שהטיפים הם חלק מהמשכורת ולכן אי אפשר להחליט להעניש דרך הטיפים.