

הזכות השווה לעבודה

תוכנית ליום הפועלים הבינלאומי - 1 במאי



תוכנית בסדרה: מועדים לאזרח ולאזרחית
למידת ערכים דמוקרטיים דרך מועדים
בלוח השנה הבינלאומי והאזרחי

פיתוח וכתובה: ד"ר אוקי מרושק-קלארמן
בשיתוף: תמר גרידינגר, סאבר ראבי
עריכה: יולנדה גרינהוט

מהדורה ראשונה מאי 2010

מהדורה מעודכנת

אדר ב' תשע"ו | אפריל 2016



תכנית זו היא חלק מסדרת תוכניות שפיתחה מדרשת אדם בשם "מועדים לאזרח ולאזרחית", המציעה מערכי פעילות חינוכיים סביב מועדים בעלי משמעות דמוקרטית בלוח השנה הבינלאומי והאזרחי. מטרת הסדרה היא לבסס את הערכים הדמוקרטיים כחלק בלתי נפרד מסדר היום החינוכי והחברתי במהלך כל השנה. היא מאפשרת למידה ממוקדת סביב מושגים וערכים דמוקרטיים, הומניים ואוניברסליים שאותו מועד מזמן.

סדרה זו מורכבת משתי קבוצות מועדים:

- **מועדים בינלאומיים** – המשותפים לכל חברי הקהילה הדמוקרטית בעולם ובהם יילמדו ויופנמו העקרונות הדמוקרטיים המודגשים באותו יום.
- **מועדים בלוח השנה הלאומי והאזרחי של מדינת ישראל**, בהם יעסקו המשתלמים בעקרונות וערכים דמוקרטיים המזמנים מועדים אלו.

4	רציונל ומטרות התכנית
6	רקע על יום הפועלים הבינלאומי
8	הפעלה ראשונה: דרושים דרושות – הזכות לעבודה
12	הפעלה שנייה: שוויון כלכלי – של מי הידע והתוצרים?
14	הפעלה שלישית: שוויון הזדמנויות מול מעסיקים
71	הפעלה רביעית: החוק והזכות לשביתה
20	הפעלה חמישית: דרכי מאבק למימוש הזכות לעבודה
24	נספח: נוסח סעיפי "הזכות לעבודה" באמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות
26	מקורות והצעות להרחבה

רציונל ומטרת התוכנית

הזכות לעבודה כזכות יסוד של כל אדם

הזכות לעבודה היא זכות יסוד המוכרת במשפט הבינלאומי ומהווה תנאי מרכזי למימוש זכויות אדם נוספות. זכות זו אינה מסתכמת בעצם האפשרות להשתלב בשוק העבודה, אלא כוללת גם את הזכות לעבוד בתנאים הוגנים, לבחור מקצוע באופן חופשי, ולהיות מוגן מפני אבטלה. מעבר לכך, היא תורמת לביטחון הסוציאלי של האדם ולמימושו העצמי, ומהווה בסיס להשתתפות פעילה ושוויונית בחברה.

הזכות לעבודה הוכרה לראשונה כזכות יסוד של כל אדם, בהכרזת האו"ם "לכלל באי עולם בדבר זכויות האדם" בשנת 1948 בסעיף כ"ג:

1. כל אדם זכאי לעבודה, לבחירה חופשית של עבודתו, לתנאי עבודה הוגנים ומשביעי רצון ולהגנה מפני אבטלה.
2. כל אדם, ללא אפליה, זכאי לשכר שווה בעד עבודה שווה.
3. כל אדם העובד זכאי לשכר הוגן וצודק, שיבטיח לו ולבני ביתו קיום ראוי לכבוד האדם, ושאליו ייוספו, אם יהיה צורך, אמצעי הגנה סוציאלית אחרים.
4. כל אדם זכאי להקים איגודים מקצועיים ולהצטרף אליהם כדי להגן על ענייניו.

בשנת 1966 הורחבה ההכרה בזכות זו במסגרת "האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות", אשר עיגנה את הזכות לעבודה כחלק ממכלול רחב של זכויות חברתיות (בשנת 1991 אושררה בישראל). **הזכות לעבודה** הוגדרה בסעיף 6 ובסעיף 7 באמנה¹:

סעיף 6

1. המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכות לעבודה, הכוללת את זכותו של כל אדם להזדמנות להתפרנס מעבודה שהוא בוחר או מקבל מרצונו החופשי, והן ינקטו צעדים מתאימים להבטחת זכות זו.
2. הצעדים שיינקטו על-ידי מדינה, חברה לשם השגת מימוש מלא של זכות זו יכללו הדרכה והכשרה מקצועית וטכנית, וכן מדיניות ושיטות להשגת התפתחות כלכלית, חברתית ותרבותית יציבה ותעסוקה מלאה ויצרנית, בתנאים המבטיחים חירויות פוליטיות וכלכליות יסודיות לאדם.

סעיף 7

המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכותו של כל אדם ליהנות מתנאי עבודה צודקים ונאותים, אשר יבטיחו במיוחד:

- א. שכר, אשר יבטיח לכל העובדים, לכל הפחות:
 - שכר הוגן ושכר שווה בעד עבודה שוות ערך, ללא הבחנה מכל סוג שהוא, ובייחוד הבטחת תנאי עבודה לנשים שאינם נופלים מאלה של גברים, תוך מתן שכר שווה בעד עבודה שווה;
 - קיום בכבוד לעובדים ולבני משפחותיהם, בהתאם להוראות אמנה זו;

¹ . נוסח האמנה באתר האגודה לזכויות האזרח <https://law.acri.org.il/he/102>

- ב. תנאי עבודה בטוחים ובריאים;
- ג. הזדמנות שווה לכל אדם להתקדם בעבודתו לרמה גבוהה יותר מתאימה, ללא שיקולים אחרים מלבד ותק וכשירות;
- ד. מנוחה, פנאי והגבלה סבירה של שעות העבודה, וכן חופשות תקופתיות בתשלום ותשלום עבור ימי חג.

חשוב לציין כי הסעיף ה-8 באמנה זו עוסק ב**זכות להתארגנות ושביטה**: לכל אדם יש זכות להצטרף לאיגוד מקצועי או להקים אחד בעצמו כדי להגן על זכויותיו בעבודה. איגודים מקצועיים יכולים להתאגד, להצטרף לארגונים אחרים ולפעול בחופשיות במסגרת החוק. בנוסף, עובדים רשאים לשבות כדי להיאבק על זכויותיהם, כל עוד הם עושים זאת לפי הכללים החוקיים.

האמנה מדגישה את עקרון השוויון שעומד בבסיס הזכות לעבודה. משמעותה המרכזית היא **איסור אפליה**, כלומר מניעת הבחנה או העדפה שאינן נובעות ממהות העבודה, אלא ממאפיינים כגון גזע, מין, גיל, דת, השקפה, מוגבלות או נטייה מינית. הזכות לעבודה כוללת הן את האפשרות להתפרנס מעבודה הנבחרת בחופשיות והן את הזכות לתנאי עבודה צודקים ונאותים – לרבות שכר הוגן, בטיחות בעבודה, מנוחה, והזדמנות שווה להתקדם. מימוש הזכות לעבודה מחייב הבטחת שוויון הזדמנויות לכל אדם, ללא קשר למאפייניו האישיים או להשתייכותו הקבוצתית.

האמנות הבינלאומיות והמשפט הישראלי מדגישים כי **האחריות למימוש הזכות לעבודה ולשוויון בעבודה מוטלת בראש ובראשונה על המדינה**. חובה זו כוללת הן הימנעות מאפליה והן פעולה אקטיבית לקידום שוויון הזדמנויות, באמצעות חקיקה, אכיפה, ופיתוח מדיניות חברתית-כלכלית מצמצמת פערים.

מן הזכות לעבודה ולשוויון בעבודה נגזרות זכויות נוספות, ואחריות המדינה היא לעגן בחוק וליצור את התנאים למימושם: **הזכות להתאגדות מקצועית, הזכות להגיש תלונות ולמצות הליכים משפטיים, וזכות השביטה** – המהווה כלי מרכזי בידי עובדים לשיפור תנאיהם. מכלול זכויות זה מבטא את ההכרה בכך שעבודה אינה רק אמצעי פרנסה, אלא מרכיב יסודי בכבוד האדם, בחירותו ובשוויונו.

עם זאת, לעיתים מתקיימת סתירה בין הזכות לעבודה לבין זכויות אחרות, כגון חופש העיסוק וזכות הקניין, הנתפסות לעיתים כמגנות בעיקר על אינטרסים של מעסיקים ובעלי רכוש. בהקשר זה, עקרון השוויון מהווה כלי מרכזי לאיזון בין הכוחות, ולהבטחת הגנה גם על עובדים מוחלשים וחסרי משאבים.

מטרת התוכנית וההפעלות המוצעות בה:

מטרת התוכנית היא להקנות למשתתפים היכרות מעמיקה עם הזכות לעבודה וזכויות עובדים ועובדות, תוך חיבור בין ידע תאורטי לבין מצבים יומיומיים מעולם העבודה. התוכנית שואפת לפתח הבנה של משמעות הזכויות והחוקים הרלוונטיים, לבחון סוגיות של אפליה ושוויון הזדמנויות, ולהעמיק בקשר בין המבנה החברתי-כלכלי לבין יחסי העבודה וחלוקת הכוח בין עובדים למעסיקים. בנוסף, התוכנית מבקשת לעודד חשיבה ביקורתית ביחס לאופן מימוש הזכויות ולדרכי פעולה אפשריות במצבים של פגיעה בהן.

בהתאם למטרות אלו, ההפעלות בתוכנית בנויות באופן הדרגתי:

1. **"דרושים דרושות – הזכות לעבודה"**: הפעילות הפותחת מהווה היכרות ראשונית עם "הזכות לעבודה", תוך בחינת מודעות דרושים והתמקדות בסוגיות של אפליה בקבלה לעבודה ובמשמעות זכויות עובדים והחוקים הנלווים אליהן.
2. **"שוויון כלכלי – של מי הידע והתוצרים"**: הפעילות השנייה מרחיבה את המבט לדיון עקרוני בשאלות של חלוקת משאבים ותוצרי עבודה, ובוחנת את הקשר בין המבנה החברתי-כלכלי לבין זכויות העובדים.
3. **"שוויון הזדמנויות מול מעסיקים"**: הפעילות השלישית בוחנת את שוויון ההזדמנויות בתעסוקה בשלב הצעות העבודה ואת הפער בין השוויון הפורמלי המעוגן בחוק לבין תפיסות ועמדות של מעסיקים ומחפשי עבודה. באמצעות יצירה קבוצתית ודיון, המשתתפים/ות בוחנים כיצד תפיסות מגדריות משפיעות על בחירת מועמדים למשרות ועל הבנת האפשרויות התעסוקתיות במציאות הקיימת.
4. **"החוק וזכות השביתה"**: הפעילות הרביעית עוסקת בזכות להתארגנות ולשביתה ובמשמעותה בדמוקרטיה, תוך בחינת השאלה האם וכיצד יש לעגן אותה בחוק והאם יש להגביל אותה במצבים מסוימים. באמצעות ניתוח מקרים שונים, המשתתפים/ות בוחנים את המתח בין הזכות לשביתה לבין זכויות אחרות, ואת הדרכים להתמודד עם התנגשויות בין זכויות אלו.
5. **"דרכי מאבק למימוש הזכות לעבודה"**: הפעילות החמישית והמסכמת מאפשרת למשתתפים ליישם את הידע שנרכש באמצעות ניתוח מקרים ודרכי מאבק למימוש זכויות עובדים, כפי שהם באים לידי ביטוי במציאות, דרך צפייה בסרט תיעודי ודיון.



רקע על יום הפועלים הבינלאומי

יום הפועלים הבינלאומי המוכר גם כיום **"האחד במאי"** מצוין ב-1 במאי כביטוי לסולידריות בין ארגוני עובדים וכביטוי למאבק למען זכויות ותנאי עבודה טובים יותר.

מקורו של יום זה בהפגנות שנערכו בקנדה ובארצות הברית בשנות ה-70 וה-80 של המאה ה-19, בדרישה להגביל את יום העבודה ל-8 שעות. ראשיתו של "האחד במאי" בהפגנה שהתקיימה בעיר טורונטו שבקנדה ב-15 באפריל 1872. את ההפגנה ארגנה פדרציה של איגודי העובדים בטורונטו בדרישה לשחרר ממעצר 24 פועלי דפוס שהנהיגו שביתה במטרה להגביל את יום העבודה ל-9 שעות. כיוון שהתאגדות עובדים ושבתות נחשבו אז בלתי חוקיות, הם נעצרו. **הפדרציה של איגודי העובדים בטורונטו** ניצלה את האירוע לארגון הפגנה למען זכויות העובדים והגבלת שעות העבודה.

בעקבות המאבק המוצלח בקנדה, קבעה **"הפדרציה של ארגוני העובדים בארצות הברית"** את ה-1 במאי 1886 כמעין אולטימטום בדרישה למען יום עבודה בן שמונה שעות ושינוי בתנאי עבודתם המחפירים של הפועלים. כיוון שדרישתם לא נענתה, הם פתחו בשביתה כללית ובעיר שיקאגו, הידרדרו ההפגנות שליוו את השביתה למהומות, שבהן נהגה המשטרה באלימות רבה ונהרגו מפגינים ושוטרים. אחד המפגינים הסיר את חולצתו הלבנה שהאדימה מדם חבריו והניף אותה. חולצתו של אותו פועל

אלמוני הפכה לדגל - והדגל האדום היה לסמל המאבק לזכויות עובדים וצדק חברתי. (מהומות אלה מכונות "[מהומות היימרקט](#)").

בשנת 1889 התכנסה בפריז הוועידה הבינלאומית לחידוש אינטרנציונל העובדים, וקבעה את האחד במאי כיום הפגנה וסולידריות של פועלי כל העולם. ההפגנה הראשונה שערכו פועלי פריז ב-1890, בה השתתפו מאות אלפי אנשים, פוזרה אף היא בכוח על-ידי חיל הפרשים כאשר המפגינים התכוונו להגיש את דרישותיהם לפרלמנט. הפגנות רבות נוספות נערכו באותו יום במדינות אירופה, צפון אמריקה ודרום אמריקה.

בישראל צוין האחד במאי לראשונה בשנת 1906 על ידי "פועלי ציון", מפלגת פועלים ציונית שהוקמה ברוסיה בשנת 1905, ולימים הייתה לחלק מ"אחדות העבודה". לאורך השנים פחתה מרכזיותו בציבור הרחב, אך הוא נותר תאריך חשוב עבור ארגוני עובדים ותנועות חברתיות, ובהן "ההסתדרות הכללית". כיום ה-1 במאי אינו יום שבתון רשמי בישראל, והוא נחשב לרוב ליום עבודה רגיל או ל"יום בחירה", שבו עובדים רשאים לקחת חופשה על חשבון ימי החופשה שלהם, בכפוף להודעה מראש.

ברחבי העולם, לעומת זאת, האחד במאי הוא לעיתים קרובות יום חג רשמי. במדינות רבות באירופה, כגון צרפת וגרמניה, מתקיימות הפגנות רחבות היקף ולעיתים גם אירועים ממלכתיים. מנגד, יש מדינות שבחרו להפריד בין יום זכויות העובדים לבין האחד במאי, בין היתר בשל הזיקה ההיסטורית שלו לתנועות סוציאליסטיות ולתקופת ברית המועצות. כך למשל בארצות הברית מציינים את "**יום העבודה**" (**Labor Day**) בספטמבר ולא את האחד במאי, אם כי בשנים האחרונות גם שם הוא משמש כיום מחאה בהיקף מצומצם יותר.

מאז ועד היום, האחד במאי הוא יום בינלאומי המציין את מאבקי העובדים ואת הדרישה לזכויות בסיסיות כמו שכר הוגן ותנאי עבודה ראויים, והוא משמש במקומות רבים גם כיום מחאה וגם כיום ציון והכרה בהישגים חברתיים. במרכזו עומדים גם ערכים של סולידריות וצדק חברתי, לצד מגוון תפיסות חברתיות ואידאולוגיות, אך חשוב להדגיש כי המאבק לזכויות עובדים רחב יותר ואינו שייך לזרם אידאולוגי אחד בלבד.



הפעלה ראשונה: דרושים/דרושות – הזכות לעבודה

מטרות

- לערוך היכרות עם "הזכות לעבודה".
- לבדוק את הסעיף בזכות לעבודה האוסר אפליה בקבלת עובדים ובתנאי העסקתם.

אמצעים

- ✧ מודעות דרושים/דרושות מהעיתונות – להכין מראש.
- ✧ כרטיסיית משימה: "מודעות דרושים – אפליה כן או לא?";
- ✧ דף הגדרה: מהי "הזכות לעבודה";
- ✧ רקע קצר: מהן "זכויות מחפשי עבודה".

מהלך הפעילות

1. עבודה בקבוצות: המליאה תחולק לקבוצות בנות שניים-שלושה משתתפים כ"א.
כל קבוצה מקבלת מספר מודעות דרושים/דרושות ואת כרטיסיית המשימה "מודעות דרושים – אפליה כן או לא?" - ומתבקשת לדון בשאלות המופיעות בה:
 - האם המודעות פוגעות בשוויון? אם כן, כיצד?
 - את מי המודעות מפלות לרעה?
 - האם לדעתכם האפליה מוצדקת? (האם יש אפליה מוצדקת?)
 - כיצד אפשר לתקן את האפליה/האפליות?
 - מי אחראי לתיקון (היחיד ו/או החברה, המדינה, ארגוני העובדים)?
 - מהי המשמעות של תיקון האפליה (מבחינה חברתית; מבחינה אישית)?
2. במליאה – המשתתפים/משתתפות מתבקשים להגדיר את סוגי האפליות שנמצאו במודעות הדרושים (גיל; מין; לאום; מראה חיצוני...).
3. מחלקים לכל אחד ואחת את דף ההסבר על הזכות לעבודה, מקריאים אותו ומוודאים כי הטקסט הובן.
4. דיון במליאה בהתייחס לפעילות שהתקיימה בשלבים קודמים:
 - אילו חלקים באוכלוסייה הם הנפגעים המרכזיים מבחינת הזכות לעבודה בקטע שקראתם?
 - מתי יחס זהה לאנשים עובדים ייחשב אפליה ומתי לא?
 - מתי יחס שונה בין עובדים ייחשב אפליה ומתי לא?
 - האם המדינה צריכה לאסור על מעסיקים להפלות עובדים?
 - האם הצרכנים צריכים להימנע מקניית מוצרים ממפעלים מפלים?

5. דיון מסכם :

במהלך הפעילות והדיונים שהתקיימו למדנו על סוגי אפליה אפשריים בתחום הקבלה לעבודה - מין, לאום, מראה חיצוני ועוד. בחנו מתי התייחסות שונה תחשב אפליה ומתי תחשב תיקון אפליה, ומתי התייחסות זהה לעובדים שונים תחשב אפליה ומתי תחשב תיקון אפליה?

הערה למנחה:

דילמות שעשויות לעלות בדיון :

- חופש העיסוק מול הזכות לעבודה
- חופש הקניין מול הזכות לעבודה.
- שוויון מול חופש הקניין.
- שוויון מול חירות.

כרטיסיית משימה קבוצתית: מודעות דרושים/דרושות – אפליה כן או לא?
דונו עם חברי קבוצתכם בשאלות הבאות:
1. האם המודעות פוגעות בשוויון - כיצד?
2. את מי המודעות מפלות לרעה?
3. האם לדעתכם האפליה מוצדקת?
4. כיצד אפשר לתקן את האפליה או האפלויות?
5. מי אחראי לתיקון (היחיד; החברה, המדינה, ארגוני העובדים, אחר)?
6. מהי המשמעות של תיקון האפליה (מבחינה חברתית; מבחינה אישית)?

הגדרת "הזכות לעבודה"

הזכות לעבודה – נוסח מקוצר על בסיס ההגדרה בסעיף 6 ו-7 של "האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות":

סעיף 6 – הזכות לעבודה:

לכל אדם יש זכות לעבוד ולהתפרנס מעבודה שהוא בוחר מרצונו. המדינה צריכה לעזור לזה לקרות – למשל דרך הכשרה מקצועית, לימוד מיומנויות ויצירת הזדמנויות עבודה, כדי שלאנשים תהיה אפשרות אמיתית להשתלב בעולם העבודה.

סעיף 7 – תנאי עבודה הוגנים:

לכל עובד מגיעים תנאי עבודה הוגנים: שכר הוגן ושווה על עבודה שווה, מקום עבודה בטוח, הזדמנות להתקדם לפי היכולות, ושעות עבודה סבירות עם זמן מנוחה וחופשות. המטרה היא שכל אחד ואחת יוכלו לעבוד בכבוד ובשוויון.

נוסח "הזכות לעבודה" כפי שמופיע באמנה:

סעיף 6

1. המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכות לעבודה, הכוללת את זכותו של כל אדם להזדמנות להתפרנס מעבודה שהוא בוחר או מקבל מרצונו החופשי, והן ינקטו צעדים מתאימים להבטחת זכות זו.

2. הצעדים שיינקטו על-ידי מדינה חברה לשם השגת מימוש מלא של זכות זו יכללו הדרכה והכשרה מקצועית וטכנית, וכן מדיניות ושיטות להשגת התפתחות כלכלית, חברתית ותרבותית יציבה ותעסוקה מלאה ויצרנית, בתנאים המבטיחים חירויות פוליטיות וכלכליות יסודיות לאדם.

סעיף 7

המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכותו של כל אדם ליהנות מתנאי עבודה צודקים ונאותים, אשר יבטיחו במיוחד:

א. שכר, אשר יבטיח לכל העובדים, לכל הפחות: שכר הוגן ושכר שווה בעד עבודה שוות ערך, ללא הבחנה מכל סוג שהוא, ובייחוד הבטחת תנאי עבודה לנשים שאינם נופלים מאלה של גברים, תוך מתן שכר שווה בעד עבודה שווה; קיום בכבוד לעובדים ולבני משפחותיהם, בהתאם להוראות אמנה זו;

ב. תנאי עבודה בטוחים ובריאים;

ג. הזדמנות שווה לכל אדם להתקדם בעבודתו לרמה גבוהה יותר מתאימה, ללא שיקולים אחרים מלבד ותק וכשירות;

ד. מנוחה, פנאי והגבלה סבירה של שעות העבודה, וכן חופשות תקופתיות בתשלום ותשלום עבור ימי חג.

זכויות מחפשי עבודה

זכויות מחפשי עבודה נועדו להגן על מועמדים ומועמדות לעבודה מפני אפליה, חדירה לפרטיות וניצול, ולהבטיח שתהליך הקבלה לעבודה יהיה הוגן ושוויוני - כבר משלב המיון ועד הקבלה לעבודה.

עיקרי הזכויות:

1. **שוויון ואיסור אפליה** - אסור למעסיק להפלות מועמדים בגלל:
 - מין או מגדר
 - גיל
 - דת או לאום
 - מצב משפחתי (למשל הריון או הורות)
 - נטייה מינית
 - מוגבלות - נקיטת צעדים עבור עובדים בעלי צרכים מיוחדים (לדוגמה: הרחבת דלת הכניסה כך שתותאם למעבר של כיסא גלגלים במקרה שהמועמד לעבודה נכה).
 - השקפה פוליטית
 - נקיטת צעדים לתיקון אפליה היסטורית - כחלק מהזכות לשוויון בתעסוקה ומהאיסור על אפליה, והוא נכלל במסגרת פעולות מתקנות (אפליה מתקנת). המשמעות היא נקיטת צעדים יזומים כדי לצמצם פערים שנוצרו בעבר בין קבוצות שונות (למשל נשים, אנשים עם מוגבלות, קבוצות מיעוט).
2. **פרטיות:** למעסיק אסור לשאול שאלות שאינן רלוונטיות לתפקיד (כמו תכנון להביא ילדים, מצב רפואי לא קשור, או אמונות אישיות).
3. **כבוד והוגנות בתהליך המיון** - מועמדים זכאים ליחס מכבד:
 - לא להשפיל או לפגוע
 - לא לדרוש מבחנים פולשניים או לא רלוונטיים
 - לשמור על סודיות המידע שנמסר
4. **שקיפות בסיסית** - מעסיק צריך לתת מידע בסיסי על:
 - התפקיד והשכר
 - תנאי העסקה עיקריים ותנאי פרישה.
 - אפשרויות קידום בעבודה

כדי שלכל אדם תהיה הזדמנות לקבלת עבודה יש גם זכויות נוספות המרחיבות את אפשרויות ההשתלבות בשוק העבודה ומסייעות בתהליך החיפוש והקבלה לעבודה:

הכוונה לעבודה: הזכות לקבל מידע, ייעוץ וליווי בתהליך חיפוש העבודה, כולל סיוע בהתאמת כישורים למשרות מתאימות.

הכשרה מקצועית: הזכות להשתתף בהכשרות, קורסים ותוכניות שיפור מיומנויות לצורך שיפור סיכויי ההשתלבות בשוק העבודה.

הפעלה שנייה: שויון כלכלי – של מי הידע והתוצרים?

מטרות

- 🎯 לברר עם המשתתפים/ות למי, לדעתם, צריכים להיות שייכים המשאבים החברתיים ותוצרי העבודה.
- 🎯 לבחון את הקשר בין הזכות לעבודה לחלוקת משאבים.
- 🎯 לברר את הנחות היסוד עליהן מבססים המשתתפים/ות את רעיון חלוקת המשאבים בו הם דוגלים.

אמצעים

- ✦ כרטיסיית מקרה "הירושה" לכל קבוצה.

מקרה הירושה

1. בקבוצות: המליאה מתחלקת לקבוצות בנות ארבעה-חמישה משתתפים. כל קבוצה מקבלת את כרטיסיית מקרה "הירושה" ומתבקשת לדון בשאלה המוצגת בו ולהגיע להחלטה משותפת.
2. חוזרים למליאה – כל קבוצה מציגה את עמדתה בשאלה כיצד יש לחלק את הירושה.
3. דיון בשאלה - כיצד יש לחלק את הירושה:
 - מהו העיקרון שהנחה אתכם/ן בהחלטה על חלוקת הרכוש?
 - מהי השקפתכם/ן בנוגע לסוגיית השותפות?
4. דיון לבירור עמדות באשר לחלוקת המשאבים החברתיים תוך התייחסות לנקודות הבאות:
 - מתי אנו חושבים/ות כי המשאבים החברתיים שייכים לכולם? מתי אנו חושבים כי הם אינם שייכים לכולם?
 - האם המשאבים צריכים להתחלק בצורה שווה או לא? מדוע?
 - מהם היתרונות ומהם החסרונות של כל אחת מהגישות?

סיכום

- בסיכום יש לחזור ולהתייחס לנקודות שעלו תוך כדי הדיונים בפעילות:
1. קיימות גישות שונות המתייחס לחלוקת המשאבים החברתיים:
 - א. המשאבים החברתיים שייכים לכולם באופן שווה ולכל אחד זכות שווה לקבל מהם – בהתאם לצרכיו. בפועל, משמעות הדבר היא שהחברה תספק לחבריה את צורכיהם (בריאות, חינוך, דיור וכן הלאה), ואילו הפרט יחזיר לחברה כפי יכולתו על ידי כך שיעבוד.

- ב. המשאבים שייכים למי שהצליח בתחרות עליהם.
- ג. חלק מהמשאבים שייכים לכולם באופן שווה ועל האחרים יש להתחרות.
2. התייחסות למשמעות של דרכי החלוקה השונות של המשאבים החברתיים ולהשפעותיהן על התנהגות האזרחים/המשתתפים.
- למשל: ההשלכות של חלוקה סוציאליסטית שוויונית – יש אנשים שהעובדה כי סיפוק צורכיהם מובטח להם ללא תנאי יוצר אצלם מוטיבציה לפעול, ולעומתם יש אחרים, שהוודאות בסיפוק הצרכים מורידה את מידת הנעתם לפעולה. על כל פנים, ההכרעה למי משני סוגי האנשים יש להתאים את המערכת החברתית, אינה פשוטה כלל ועיקר.

כרטיסיית מקרה: הירושה

קשיש בן 87 נפטר והשאיר אחריו ירושה.
כיצד, לדעתכם, יש לנהוג בירושתו?

האפשרויות:

1. להעבירה למדינה.
2. להעבירה לקבוצה הלאומית אליה השתייך.
3. להעבירה למשפחתו.
4. להעבירה רק לבני/בנות המשפחה.
5. להעבירה למי שזקוק לה.
6. להעביר לאשתו
7. לנהוג באופן אחר:

הפעלה שלישית: שוויון הזדמנויות מול מעסיקים

מטרות

- לבחון את שוויון ההזדמנויות בתעסוקה בשלב הצעות העבודה.
- לבדוק כיצד השוויון הפורמאלי באמצעות החוק, משתקף בתודעת המעסיקים.

אמצעים

- ✧ דף עם רשימת משרות המופיעות במכרז.
- ✧ מגוון חומרי יצירה ותמונות של דמויות שונות שאפשר לגזור מעיתונים שונים.

מהלך הפעילות

1. עבודה בקבוצות – חלוקה לקבוצות המונות 3-4 משתתפים/ות.
כל קבוצה תקבל חומרי יצירה שונים ודף עם רשימת משרות המופיעות במכרז ותבקש לבחור את אחת הדמויות שלדעתם זכו במכרז, או צריכות היו לזכות בו, לאחת מהמשרות המופיעות ברשימה – ולעצב אתה.
2. התכנסות במליאה – כל קבוצה תציג את הזוכה שלה במכרז בפני המליאה.
3. דיון לבירור הקשר בין העבודה הקבוצתית לבין המציאות:
 - האם מה שיצרתם זו יצירה אומנותית מדומיינת, או שיקוף של המציאות?
 - האם המציאות הזו היא הכרחית? האם יש לכם ביקורת על מציאות זו?
 - האם ישנן במציאות משרות "סגורות" בפני נשים בשל היותן נשים?
 - באיזה מקצועות עוסקות האימהות שלכם/ן?
 - האם ישנן משרות "סגורות" בפני גברים בשל היותם גברים?
4. מציגים בפני המשתתפים/ות את העובדה כי ישנו חוק המורה לִמְפָרְסֵם המודעה להפנות אל נשים וגברים באופן שווה ושואלים:
 - האם על המפרסם לעמוד בחוק, או שעליו לפנות לנשים כאשר הוא מעוניין בנשים, ולגברים כאשר הוא מעוניין בגברים.
 - האם קיים יחס שונה בין בנים ובנות, נשים וגברים בתוך ביה"ס. מהם ביטוייו. האם היחס השונה מוצדק?

סיכום

מטרת הפעילות הייתה לבדוק את שוויון ההזדמנויות בתעסוקה ואת הקשר בין החוק לבין התפיסות של המעסיקים/ות. במהלך הדיון שאלנו האם מה שיצרתם/ן הוא שיקוף של המציאות או יצירה

מדומיינת המבטאת את המצב הרצוי, והאם קיימות משרות "סגורות" בפני נשים או גברים, האם זה מוצדק?.

כאשר אנשים/נשים מחפשים עבודה, התפיסה שלהם לגבי מה "מותר" ומה "אפשרי" יכולה להיות מוגבלת על ידי מסרים חברתיים או ניסיון אישי. לדוגמה, אישה יכולה לשאוף לעבוד בכל תחום והשמיים הם הגבול, או שהיא עלולה לחשוב שהשמיים אינם הגבול בשל מסרים מגדריים שהוטמעו בה לאורך החיים שהייעוד שלה הוא לעסוק בתחומים מסויימים בלבד.

התפיסה של בעלי עסקים לגבי מי "מתאים" למשרה מסוימת מושפעת מתודעתם/ן. לעיתים נוצר מצב שבו משרה נתפסת כמתאימה בעיקר לנשים או לגברים, גם אם מבחינה חוקית עליה להיות פתוחה לשני המגדרים. האם לדוגמה לניקיון יחפשו נשים? ולראיית חשבון יחפשו גברים? או להיפך?

החוק אמנם קובע שהמודעות למשרות צריכות לפנות באופן שווה לנשים ולגברים, אך בפועל יש הבדל בין **שוויון פורמלי** (מה שמצוין בחוק) לבין **שוויון בפועל** (מה שמתרחש בתודעה ובהתנהלות היום-יומית). הפעילות מזמינה לחשוב כיצד ניתן לפעול לשוויון אמיתי בתעסוקה, הן מבחינת מגייסות/ים והן מבחינת מחפשות/י העבודה.

הערה למנחה: יש להתייחס בסיכום לתהליך שהתקיים בפועל בקבוצה, למסקנות ולתכנים שהעלו המשתתפים/ות, ולסייע בחידוד והעמקת הנקודות המרכזיות שעלו

כרטיסיית משימה – עיצוב דמות/אישיות

<p>עצבו את הדמות/אישיות שזכתה לדעתכם במרכז , או זו שצריכה לזכות בו, באחת מהמשרות הבאות:</p>
<p>1. הוראת נהיגה</p>
<p>2. ייעוץ חינוכי בביה"ס</p>
<p>3. טיפול שיניים</p>
<p>4. סבלות</p>
<p>5. מכירה בחנות כלשהי בקניון</p>
<p>6. בייבי סיטר</p>
<p>7. מלצרות</p>
<p>8. אבטחה</p>
<p>9. הנהגת מועצת תלמידים</p>
<p>10. ראש/ת העיר</p>
<p>11. מרצה באוניברסיטה</p>
<p>12. שטיפת כלים במסעדה</p>
<p>13. הייטק</p>
<p>14. אחר....</p>

הפעלה רביעית: החוק וזכות השביתה

מטרות

- ללמוד מהי הזכות לשביתה.
- לבחון האם יש לעגן את הזכות לשביתה בחוק.
- לבחון מצבי סתירה בין הזכות לשביתה לזכויות אחרות. לבחון את הדרכים להתמודדות עם סתירות אלו.

אמצעים

- ✦ רשימת מצבים: "החוק וזכות השביתה".
- ✦ רקע למנחה על הזכות לשביתה.

מהלך הפעילות

1. משימה אישית: מחלקים למשתתפים/ות את דף המצבים "החוק וזכות השביתה" ומסבירים את המשימה:
 - על כל אחד ואחת לקרוא לעצמם על המצבים המתוארים ולגבי כל אחד מהם להחליט – האם החוק או התקנון צריכים להרשות קיום שביתה בעקבות האירוע, או שמא יש לאסור את קיומה או להגבילה.
2. עבודה בקבוצות - המליאה מתחלקת לקבוצות בנות ארבעה-חמישה משתתפים.
 - כל קבוצה מתבקשת לגבש לעצמה עמדה עקרונית בשאלה:
באילו נושאים החוק צריך להתיר שביתה ובאילו נושאים עליו לאסור את קיומה.
3. במליאה – כל קבוצה מציגה את עמדת קבוצתה בסוגיית ההיתר או האיסור לשבות ומתארת את הקריטריונים שהנחו את החברים והחברות בהחלטה.
4. דיון במליאה בשאלות הבאות:
 - באילו זכויות פוגעת הזכות לשביתה בכל אחד מהמקרים?
 - כיצד יש להתמודד עם הפגיעה בזכויות האחרות?
 - איזו פגיעה צפויה בעקבות שלילת הזכות לשביתה?
 - אילו צעדים יש, לדעתכם, לנקוט לפני הכרזת שביתה?

סיכום

סוגיית הזכות לשביתה נבחנה בפעילות דרך השאלה האם יש להתיר או לאסור שביתה בכל מקרה. השאלה נבחנה תחילה ברמה האישית ולאחר מכן ברמה הקבוצתית. העמדות שגובשו בקבוצות הובאו למליאה, שם נבחנו הקריטריונים שעל פיהם התקבלו ההחלטות.

הדיון במליאה עסק בהשלכות של מימוש הזכות לשביתה, ובכלל זה הפגיעה האפשרית בזכויות אחרות, הדרכים להתמודד עם פגיעה זו, ההשלכות של שלילת הזכות לשבות, והצעדים שיש לשקול לפני הכרזה על שביתה.

הפעילות המחישה כי זכות השביתה היא זכות בסיסית בדמוקרטיה וכלי משמעותי המאפשר לעובדים להתמודד עם אי-שוויון מול מעסיקים ובעלי הון, תוך הדגשת התלות ההדדית ביניהם. עם זאת, מימוש הזכות סותר לעיתים זכויות אחרות הן של העובדים והן של המעסיקים והצרכנים מורכבות זו מציבה מתח בין הצורך להגן על הזכות לשבות לבין הצורך להגביל את השימוש בה במצבים מסוימים, במיוחד כאשר קיימת פגיעה באחרים או כאשר המדינה משמשת הן כמעסיקה והן כגורם הקובע את החוק. חשיבה יצירתית חיונית כדי לצמצם את מצבי הסתירה בין זכויות.

רשימת מצבים: החוק וזכות השביתה	
לגבי כל אחד מהמצבים המתוארים עליכם להחליט האם החוק או התקנון צריכים להרשות קיום שביתה, או שיש לאסור את קיומה.	
1.	תקנון בית הספר קובע כי למורים מותר לקיים רק שתי בחינות בשבוע. בגלל לחץ זמן, המורה בכיתתך החליט לקיים ארבע בחינות בשבוע אחד.
2.	בעקבות המלחמה הוחלט לחייב את המורים/ות להחזיר ימי עבודה בחופשת הקיץ
3.	הרשות המקומית החליטה לאחד שני בתי ספר לבית ספר אחד. הילדים באים מבתי ספר השייכים לקבוצות סוציו-אקונומיות שונות, תרבות שונה ולאומים שונים.
4.	בעקבות דוח ועדה ממשלתית הוחלט לפטר כ-15,000 מורים/ות.
5.	רופאי בית החולים והאחיות סובלים מאלימות הולכת וגוברת כלפיהם מצד חולים או קרוביהם.
6.	עובדי הרשויות המקומיות לא קיבלו שכר כבר שלושה חודשים.
7.	הממשלה החליטה לבטל את קצבאות הילדים.
8.	בעקבות קיצוצים בתקציבי הרשויות המקומיות, הוחלט לצמצם את מספר אנשי הביטחון השומרים על בתי הספר והגנים.
9.	בית הספר החליט לאסור על התלמידים לבוא בִּשְׁעַר צבוע לכיתה.
10.	מורה מעליב את תלמידיו באופן קבוע.
11.	תלמידים מעליבים מורה מסוים לעתים קרובות.
12.	המדינה מעוניינת להגביל את השכר המותר בה לסכום של עד פי חמש מהשכר הממוצע.

רקע קצר למנחה: מהי זכות השביתה

זכות השביתה היא זכות בסיסית בדמוקרטיה. בישראל היא זכות יסוד דמוקרטית המוכרת בפסיקה ככלי לגיטימי למחאת עובדים, גם ללא עיגון בחוק מפורש. היא מאפשרת לעובדים מאורגנים להשיג תנאים כלכליים, לשפר תנאי עבודה או למנוע פיטורים. שביתה חוקית דורשת הכרזה מראש על סכסוך עבודה, בעוד שביתה פראית (לא מאושרת) עלולה לשלול חסינות.

קיימים סוגים שונים של שביתות (שביתת אזהרה, שביתת עובדים, שביתת רעב ועוד). כלי השביתה הוא כלי חשוב ביותר, אך פגיעתו בחפים מפשע כמעט ודאית ובשל כך בעייתית. על כן, יש להבין את סיבותיה של השביתה לעומק ולבחור בקפידה את התנאים לשימוש בכלי זה.

השביתה היא כלי שמטרתו ליצור שוויון בין קבוצות שקיים ביניהן אי שוויון בולט. לדוגמה, בין מעסיקים, בעלי הון, לעובדים קיים אי שוויון קיצוני מאחר והמעסיקים יכולים לקבוע את שכרם של העובדים, לפטרם במידה וירצו ולשלט בתנאי עבודתם. העובדים, לעומת זאת, אינם יכולים לקיים פעילות מקבילה שתקבע את גורל המעסיקים או את גורלם. תלות זו של העובד במעסיק יכולה לקדם מצבים בהם זכויות העובד נפגעות פגיעה קשה שאין הוא יכול להגיב עליה מחשש שתנאיו יורעו עוד יותר, או שיפוטו.

כדי להגן על העובד מפני שרירות כוחו של המעסיק מוענקת לו האפשרות להתאגד ולשבות. מצב השביתה מבהיר כי התלות בין העובד למעביד אינה חד צדדית, אלא קיימת גם תלות הפוכה. המשמעות של תלות זו היא שהמעסיק, בלי תרומתו של העובד, אינו יכול להתקיים.

השביתה המוגנת בחוק מקדמת את השוויון בין העובד למעסיק בעיקר משום שהיא פעילות קבוצתית. למעסיק יהיה קשה הרבה יותר לפטר את כל עובדיו ועל כן יהא עליו להאזין לתביעותיהם ולהגיב עליהן בצורה הראויה.

האפשרות לשבות מבטאת לפיכך את אי התלות העקרונית של העובד במעביד ומחזירה את שניהם להכרה הדמוקרטית הבסיסית בחירות של כל אדם.

קיימים מצבים בהם המדינה היא הגורם המעסיק. מצב זה יוצר קושי מיוחד משום שהמדינה, כמעסיק, גם יכולה לחוקק חוקים שיגבילו את זכות השביתה. המדינה נוקטת בצעדים כאלו ומגבילה את הזכות לשבות בשם הסדר החברתי ו/או במצבי חירום. הגבלות אלו יכולות להיות לגיטימיות, אך קיים חשש לשימוש לא הוגן בהם בגלל ניגוד העניינים בו נמצא המחוקק.

הסוציאליסטים טוענים שקיומם של קשרים הדוקים בין השלטון למעסיקים בעייתי, משום שהדבר מקשה על העובדים לשמור על זכויותיהם בכלל ועל הזכות לשבות בפרט.

הזכות לשבות היא בעייתית לא רק משום שהיא פוגעת במעביד, אלא כי היא פוגעת גם במקבלי השירותים האחרים, התלויים בפרי העבודה המשותף. לפיכך, מנסים בדמוקרטיה להגביל דרך זו ולנקוט בה רק לאחר שדרכים אחרות של דיאלוג נכשלות.

שביתת רעב היא דרך תגובה המנסה לתת מענה לבעיה זו: הנוקטים בדרך של שביתת רעב מעדיפים לפגוע בעצמם ולא באוכלוסייה אחרת. עם זאת, שיטה זו פוגעת בזכותו הבסיסית של השובת לחיים ולבריאות ולכן שנויה במחלוקת.

להרחבה ראו מאמר בנושא באתר המכון הישראלי לדמוקרטיה:

<https://www.idi.org.il/parliaments/11092/11095>

הפעלה חמישית: דרכי מאבק למימוש הזכות לעבודה

הפעילות תתקיים לאחר צפייה בסרט דוקומנטרי העוסק בנושא מאבק על זכויות עובדים, ומבוססת על ידע שנלמד בסדנאות קודמות. רשימת סרטים מומלצים מצורפת.

מטרות

- ⊙ תרגול הידע אודות הזכויות השונות כפי שהן משתקפות בסרט.
- ⊙ בירור דרכי המאבק הלגיטימיות למימוש הזכויות בכלל והזכות לעבודה באופן כללי.

חומרים:

- ✦ סרט תיעודי שייבחר (רשימת סרטים מוצעת מצורפת).
- ✦ הנחיות לצפייה פעילה בסרט
- ✦ טבלה לבדיקת מימוש זכויות המופיעות בסרט.
- ✦ כלי כתיבה.

מהלך הפעילות:

שלב א':

1. צפייה בסרט דוקומנטרי בנושא :
הצפייה בסרט תתקיים כצפייה פעילה, בליווי דף הנחיות שיחולק מראש.
במהלך הצפייה, המשתתפים/ות מתבקשים/ות להתייחס לנקודות הבאות ולרשום אותן :
 - ✓ זיהוי הדמויות המרכזיות בסרט .
 - ✓ זיהוי הזכויות הבאות בו לידי ביטוי
 - ✓ הבחנה בין מצבים שבהם זכויות נשמרות לבין מצבים שבהם הן נשללות .
 - ✓ זיהוי דרכי המאבק ל מימוש הזכויות בהן נעשה שימוש .
 - ✓ איתור שינויים במצבן של הדמויות לאורך הסרט .
2. במליאה: עיבוד ראשוני של התוכן בהתאם לנקודות שנבחנו במהלך הצפייה: המשתתפים והמשתתפות מתבקשות לספר מהם האירועים המרכזיים והמסר המרכזי שבסרט. (אילו דמויות מרכזיות, זכויות משמעותיות, מהלכים ודרכי מאבק זיהו במהלך הצפייה.
3. עבודה אישית: מחלקים לכל משתתף ומשתתפת דף עם הטבלה לבחינת מימוש הזכויות של הדמויות בסרט.
כל אחד/ת מתבקש לבחור בכל פעם בדמות אחת מהסרט לרשום את שמה בטור ולסמן בטבלה :
 - V האם הזכות לעבודה, או זכות אחרת נשמרה ביחס אליה.
 - X זכות שנשללה מאותה דמות.
4. עבודה בקבוצות: חלוקה לקבוצות המונות 3-4 משתתפים/ות שיבדקו במשותף מהן הזכויות שבאו לידי ביטוי לפי הדמויות השונות בסרט.

הערה: בשלב זה המשתתפים/ות אוספים את החוויות והידע שצברו במהלך הסרט וביחד מבינים את המורכבות שעמה מתמודדת כל אחת מהדמויות.

שלב ב' - דיון במליאה:

1. כל קבוצה תוזמן להציג את אחת הדמויות בסרט שעברה שינוי במצבה ביחס לזכויות הרלוונטיות.
2. מבררים את הנקודות הבאות:
 - האם ניתן לשלול זכויות מאנשים? בכלל לא? במצבי קיצון, במצבים שונים, אלו מצבים?
 - האם האחריות על שלילת הזכויות/או שמירתה שמורה בידיכם?
 - על מי מוטלת האחריות לפעול לכך שלכל הדמויות יהיו זכויות שוות?
 - האם לכל הדמויות בסרט מגיעות זכויות שוות?
 - האם יש הבדל במימוש הזכויות בין קבוצות שונות באוכלוסייה, נשים וגברים, מבוגרים וילדים, ערבים ויהודים, דתיים וחילוניים? מתי יחס שונה מפלה ומתי להיפך?
 - האם דרכי המאבק שראינו בסרט היו לגיטימיות בעיניכם?
 - האם אתם רואים את עצמכם נאבקים על זכויותיכם בדומה למה שראינו בסרט? מה המחירים שאתם מוכנים לקחת על עצמכם? איזו פגיעה באחרים תצדיקו ומדוע?

סיכום:

- מציינים את הנקודות העיקריות שהפעילות היתה אמורה להעלות:
- א. במציאות חברתית כלכלית מסוימת בין עובדים למעסיקים קיימים ניגודי אינטרסים המובילים לעיתים ליצירת קונפליקטים.
 - ב. שלילת זכויות גורמת ליציאה למאבק עליהן תוך שימוש בזכויות אחרות לקידום – כמו זכות השביתה, הזכות להפגין וכד'.
 - ג. המשתתפים למדו מתי קבוצות או יחידים מאמצים עמדה אקטיבית לשינוי המצב, ומתי הם נשארים פסיביים- וייבחנו מהי עמדתם ביחס לאסטרטגיות אלו להתמודד עם מצבי דיכוי.
 - ד. המנחה יצביע על האפשרות של התנגדות פסיבית לא אלימה, ועל הדרכים של דיאלוג ושינוי יצירתי לקידום זכויות העובדים.
- הערה למנחה: אם התהליך היה שונה – להתאים את הסיכום בהתאם לתהליך שהיה בקבוצה.**

טבלת לבדיקת מימוש הזכות לעבודה

לכתוב בכל אחד מהטורים שם של דמות מהסרט								זכויות
								שם הדמות
								הזכות לעבודה
								הזכות להפגין
								הזכות לשביתה
								הזכות להתפרנס בכבוד
								הזכות להתארגנות
								הזכות להתאגדות
								חופש הביטוי
								הזכות להליך הוגן
								הזכות להגדרה עצמית
								הזכות לבחור ולהיבחר
								הזכות להפגין ולמחות
								הזכות למניעת השפלה
								הזכות לחופש העיסוק
								אחר...

רשימת סרטים דוקומנטריים מומלצים

1. **"עבודה שחורה" – 1987, ג'ון סיילס**, (130 דקות), אנגלית, תרגום לעברית.
דרמה המבוססת על סיפור אמיתי שהתרחש במערב וירג'יניה בשנות ה-20 של המאה הקודמת ובה כורי פחם מקבלים שכר עפ"י כמות הפחם שהם מצליחים להטעין ביום. קבוצת הכורים מנסה להתארגן ולהקים איגוד מקצועי, אך נתקלת בהתנגדות אלימה מצד ההנהלה, שפועלת באופן חד צדדי ומביאה פועלים שחורים ואיטלקים במטרה לשבור את השביתה. פעיל האיגודים המקצועיים מגיע למקום במטרה לתמוך בכורים בהתאגדותם מול בעלי הממון והשליטה.
2. **"לחם" – 1986, רם לוי**, (82 דקות), VHS, עברית ומרוקאית, תרגום לעברית.
אב משפחה בעיירה דרומית בישראל מנסה לפרנס את משפחתו, אך נקלע למשבר כאשר בעל המאפייה בה הוא עובד מחליט לפטר את פועליו. הסרט מציג את המורכבות החברתית, התרבותית והכלכלית באמצעות תגובת האב, משפחתו והקהילה שמסביבו.
3. **"ז'רמינאל" – 1993, קלוד ברי**, (158 דקות), צרפתית, תרגום לעברית.
מבוסס על רומן של אמיל זולא. הסיפור מתרחש בתקופת המהפכה התעשייתית בה צעירים חולמים על סוציאליזם בשעה שקיבלו סרטן ריאות במכרה בו עבדו. לאנטייר הוא צעיר שמאס בשיטה, בה בעלי הרכוש עושקים את חסרי הממון והמזון. בחיפוש אחר עבודה הוא זוכה לה בעיירת הכורים מונטסו, אך שם הוא גם מגלה את המציאות הכואבת. לאנטייר מחרחר מלחמה וגורר את כלם לשביתה ארוכה שתוצאותיה בעייתיות.
4. **"רוג'ר ואני" – 1989, מייקל מור**, (91 דקות).
הסרט מבוסס על אירוע אמיתי, ונוגע בבעיות חברתיות-כלכליות באופן מצחיק ומקומם כאחד. הנהלת ג'נרל מוטורס מחליטה על סגירת המפעל בפלינט, משיגן והעברתו למכסיקו. החלטה זו מותירה 30,000 מובטלים. הסרט מתאר ניסיון אחד להילחם בשיטה.
5. **נורמה ריי: (Norma Rae, 1979)** - מייקל ריט, אנגלית (110 דקות)
סרט קלאסי על עובדת טקסטיל הנלחמת להקמת ועד עובדים במפעל בדרום ארה"ב. נורמה ריי היא פועלת במפעל טקסטיל בדרום ארה"ב שמעסיק את עובדיו בתנאים מחפירים. חייה מתנהלים בקושי אך ביעילות, עד שמגיע למקום נציג האיגודים המקצועיים ומנסה לשכנע את המקומיים להקים איגוד שילחם במעסיקים וישיג תנאים אנושיים יותר. נורמה מתגייסת למאבק, על אף מחאות הסביבה ואיומי ההנהלה.
6. **הפועלות – אופקים, ישראל 2001**, בימוי: טלי שמש, תסריט והנחיה: חנה אזולאי הספרי (30 דקות, עברית) <https://share.google/skPdaGhp0HSVRS3oe>
פרק מתוך הסדרה הדוקומנטרית "הפועלות". הסדרה עקבה במשך יממה אחת בחייהן של פועלות ב-18 מפעלים ברחבי הארץ ושודרה בשנים 2000-2001. הפועלת אורה לוגסי עובדת במפעל ב"אופקים" שמייצר תכשיטי זהב ומייצא אותם לחנויות בארה"ב. תכשיט אחד שווה ערך לשכר עבודה של חודש. אורה נאמנה לעבודתה, מסכנת את בריאותה שם, מצפה לפחות להערכה אבל זו מבוששת לבוא.

נספח: נוסח סעיפי "הזכות לעבודה" באמנה בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות

נוסח סעיפי "האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות" משנת 1966 העוסקים בזכות לעבודה: סעיף 6, סעיף 7, סעיף 8:
מקור: <https://law.acri.org.il/he/102>

סעיף 6

1. המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכות לעבודה, הכוללת את זכותו של כל אדם להזדמנות להתפרנס מעבודה שהוא בוחר או מקבל מרצונו החופשי, והן ינקטו צעדים מתאימים להבטחת זכות זו.
2. הצעדים שיינקטו על-ידי מדינה חברה לשם השגת מימוש מלא של זכות זו יכללו הדרכה והכשרה מקצועית וטכנית, וכן מדיניות ושיטות להשגת התפתחות כלכלית, חברתית ותרבותית יציבה ותעסוקה מלאה ויצרנית, בתנאים המבטיחים חירויות פוליטיות וכלכליות יסודיות לאדם.

סעיף 7

- המדינות החברות באמנה זו מכירות בזכותו של כל אדם ליהנות מתנאי עבודה צודקים ונאותים, אשר יבטיחו במיוחד:
- א. שכר, אשר יבטיח לכל העובדים, לכל הפחות:
 - ב. שכר הוגן ושכר שווה בעד עבודה שוות ערך, ללא הבחנה מכל סוג שהוא, ובייחוד הבטחת תנאי עבודה לנשים שאינם נופלים מאלה של גברים, תוך מתן שכר שווה בעד עבודה שווה;
 - ג. קיום בכבוד לעובדים ולבני משפחותיהם, בהתאם להוראות אמנה זו;
 - ד. תנאי עבודה בטוחים ובריאים;
 - ה. הזדמנות שווה לכל אדם להתקדם בעבודתו לרמה גבוהה יותר מתאימה, ללא שיקולים אחרים מלבד ותק וכשירות;
 - ו. מנוחה, פנאי והגבלה סבירה של שעות העבודה, וכן חופשות תקופתיות בתשלום ותשלום עבור ימי חג.

סעיף 8

1. המדינות החברות באמנה זו מתחייבות להבטיח:
 - א. את זכותו של כל אדם להקים איגודים מקצועיים ולהצטרף לאיגוד מקצועי לפי בחירתו, בכפוף אך ורק לתקנון הארגון הנוגע בדבר, לשם קידום והגנה על ענייניו הכלכליים והחברתיים. אין להטיל הגבלות על מימוש זכות זו אלא כאלה הקבועות בחוק והנחוצות בחברה דמוקרטית לטובת הביטחון הלאומי או הסדר הציבורי, או לשם הגנה על זכויותיהם וחירויותיהם של אחרים;

- ב. את זכותם של איגודים מקצועיים להקים התאחדויות או קונפדרציות לאומיות, ואת זכותן של האחרונות להקים או להצטרף לארגוני עובדים בינלאומיים;
 - ג. את זכותם של איגודים מקצועיים לפעול בחופשיות, ללא הגבלות, פרט לאלה הקבועות בחוק והנחוצות בחברה דמוקרטית לטובת הביטחון הלאומי או הסדר הציבורי, או לשם הגנה על זכויותיהם וחירויותיהם של אחרים;
 - ד. את זכות השביתה, ובלבד שתופעל בהתאם לחוקי המדינה הנוגעת בדבר.
2. סעיף זה אינו מונע הטלת הגבלות חוקיות על מימוש זכויות אלה על ידי אנשי הכוחות המזוינים, המשטרה או עובדי שירות המדינה .
3. אין בסעיף זה כדי להתיר למדינות החברות באמנת ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1948 בדבר חופש ההתאגדות והגנה על הזכות להתארגנות לנקוט צעדים חקיקתיים הפוגעים—או ליישם את החוק באופן הפוגע—בערבויות הקבועות באותה אמנה.

מקורות והצעות להרחבה:

נוסח האמנה באתר האגודה לזכויות האזרח <https://law.acri.org.il/he/102>

כתבה: חג הפועלים 2016 – האם הוא בכלל רלוונטי בישראל?

דור בביוף | לימודים וקריירה mako | פורסם 01/05/16 08:29

<http://www.mako.co.il/study-career-career/articles/Article-79bf47e213b6451006.htm>

מאמר על הזכות לשביתה אפשר לקרוא באתר המכון הישראלי לדמוקרטיה:

<https://www.idi.org.il/parliaments/11092/11095>

מסמך הכנסת: זכות השביתה - מהות, גבולות ושינויים עתידיים:

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/ba29e3f5-9632-e811-80de-00155d0a0235/2_ba29e3f5-9632-e811-80de-00155d0a0235_11_9340.pdf