

חוסן תעסוקתי  
לנוער במציאות  
משתנה

# אפיק

## חוברת לכיתה י"ב

## כיתה י"ב - הדרך שלי לעתיד

**ציר מרכזי:** מעבר לעולם הבוגרים - תעסוקה, לימודים וחיים עצמאיים.

**עקרונות מנחים:** הכוון אישי, קבלת החלטות, בניית תוכנית עתידית, חיבור לצרכים ולמגמות בשוק העבודה.

### מטרות:

- להכין את התלמידים לקראת סיום הלימודים והכניסה לעולם התעסוקה והחיים הבוגרים.
- להקנות כלים ומיומנויות לקבלת החלטות בתוך מסלול עתידי (תעסוקה, לימודים, שירות צבאי/לאומי), עם דגש על התמדה ולמידה בכל מרחב תעסוקתי.
- לפתח מודעות עצמית ותעסוקתית, ולהעמיק את ההכרות עם חוזקות, תחומי עניין וערכים אישיים.
- לחשוף את התלמידים למגוון אפשרויות תעסוקה, לימודים והכשרה, ולהבין את דרישות שוק העבודה.
- לסייע לתלמידים בבניית תוכנית פעולה אישית לקראת השגת מטרותיהם.

### מתודולוגיה:

- תהליך ליווי אישי בן 3-4 פגישות עם כל תלמיד.
- 3 ימים מרוכזים של סדנאות ופעילויות קבוצתיות.
- שימוש בכלי הערכה ותשאול אישיים.
- חשיפה למידע רלוונטי על שוק העבודה, אפשרויות לימוד והכשרה.
- בניית תמונות עתיד אישיות
- מפגשים עם אנשי מקצוע ובוגרים.

### תהליך אישי:

זהו ציר מרכזי בתהליך י"ב, המותאם אישית לכל תלמיד. התהליך יתבסס על מספר מפגשים אישיים בין התלמיד לבין איש הכוון תעסוקתי (יועץ, מנטור, מחנך שהוכשר לכך).

### מטרות התהליך האישי:

- זיהוי חוזקות, כישרונות ותחומי עניין אישיים.
- הבנת ערכים אישיים והשפעתם על בחירות קריירה.
- חקר אפשרויות תעסוקה, לימודים והכשרה רלוונטיות לתלמיד.
- קבלת החלטות מושכלות לגבי מסלול עתידי.
- בניית תוכנית פעולה אישית ומפורטת.
- הכנה לקראת רישום למוסדות לימוד, הגשת מועמדות לעבודה או שירות.

## מפגש 1: היכרות והערכה ראשונית

- מטרה: יצירת קשר, הבנת צרכים וציפיות של התלמיד, והערכה ראשונית של נטיותיו.
- מתודולוגיה: תרגיל חמשת הפרחים, תרשים גנטיקה תעסוקתית, אבחון תעסוקתי
- תוצר: פרופיל חוזקות ראשוני של התלמיד.

## מפגש 2: חקר אפשרויות

- מטרה: חשיפה לאפשרויות תעסוקה, לימודים והכשרה רלוונטיות.
- מתודולוגיה: הצגת מידע על שוק העבודה, מקצועות שונים, מוסדות לימוד, מסלולי הכשרה. שימוש במאגרי מידע וכלים מקוונים.
- תוצר: רשימה של אפשרויות רלוונטיות לתלמיד.

## מפגש 3: קבלת החלטות

- מטרה: סיוע לתלמיד בבחירת מסלול עתידי.
- מתודולוגיה: דיון על היתרונות והחסרונות של כל אפשרות, התמודדות עם דילמות, שימוש בכלי קבלת החלטות.
- תוצר: החלטה על כיוונים עתידיים

## מפגש 4: בניית תוכנית פעולה

- מטרה: גיבוש תוכנית פעולה מפורטת להשגת המטרות.
- מתודולוגיה: הגדרת יעדים קצרים וארוכים טווח, פירוט שלבים, משימות ולוחות זמנים.

בנוסף, יעברו התלמידים בי"ב שלושה ימים מרוכזים של סדדנאות ופעילויות קבוצתיות, שישלימו את התהליך האישי ויקנו לתלמידים כלים ומיומנויות חיוניות לשוק התעסוקה, לפחות יום מרוכז אחד יעסוק בהכנה לתפקידים צה"ליים, בשיתוף עם לשכת הגיוס.

## תכנון וניהול פיננסי

חינוך פיננסי לנוער בונה אצל בני נוער הבנה של כסף, אחריות ובחירה כלכלית. אבל היום הוא גם כולל מושגים כמו מסחר אונליין, השקעות דיגיטליות, ניהול תקציב באפליקציות, שימוש נכון בכרטיסים חכמים, ושימוש בטכנולוגיה לניהול כסף.

הנוער של היום לא רק צורך כסף - הוא מתנסה באפשרויות שבעבר היו שמורות למבוגרים בלבד: פלטפורמות השקעה, מסחר באינטרנט, קורסים דיגיטליים ליזמות ועוד. חינוך פיננסי לנוער נועד לתת להם הבנה קריטית שתמנע טעויות ותאפשר להם לבחור נכון - גם כלכלית וגם מקצועית.

### מטרות:

הכרות עם הקניית ידע וכלים לניהול תקציב, חסכון, השקעה והתמודדות עם הוצאות והכנסות בעולם הבוגרים.

פיתוח מיומנויות של ניהול פיננסי והכרות עם כלים לניהול פיננסי

### עזרים:

מחשבים או טאבלטים עם גישה לאינטרנט.

לוח ענן מילים אינטרנטי וגישה אליו

### מהלך:

מה הכסף שלי יודע?

נפתח בהסבר קצר על החשיבות של כסף. נשאל את התלמידים/ות לשם מה צריך כסף?

יוצרים ענן מילים ומבקשים מהתלמידים להעלות לענן את המילים שעולות להן כאסוציאציה של המילה כסף. מציגים את ענן המילים ומנהלים דיון לגבי המילים שעלו. מה אנחנו חושבים על כסף?

ננהל עם התלמידים/ות דיון פתוח לגבי האמונות שלהם והתפיסות שלהם לגבי כסף:

- איפה הכסף שלכם נמצא היום?

- איך אתם מרוויחים כסף?

- איך אתם עוקבים אחרי ההוצאות שלכם?

- מה סעיף ההוצאה הכי גדול שלכם?

- מי מממן את שיעורי הנהיגה שלכם?

- האם אתם מרגישים שאתם שולטים בכסף שלכם?

את התשובות נכתוב על הלוח, וננהל דיון קצר עם הכיתה - איפה אנחנו לומדים לנהל כסף היום? איפה ההורים שלנו למדו? נגדיר את מטרת היום - ללמוד לנהל כסף גם ברמה היום יומית, אבל גם ברמת פתיחת הראש למושגים מורכבים כגון השקעות, מסחר וכיו"ב.

מחלקים את הכיתה לקבוצות ומבקשים מהם להגדיר מושגים בסיסים בניהול פיננסי: הכנסות, הוצאות, חיסכון, תקציב.

כל קבוצה צריכה למצוא כלי דיגיטלי שאפשר לבנות בו תקציב (אפשר גם באקסל) ולהכניס לתוכו תקציב חודשי של בן/ בת נוער ממוצעים. עליהם לבנות את הקטגוריות השונות ולהכניס את המספרים הרלוונטיים.

### **למנחה:**

חשוב להסתובב בין הקבוצות ולהגדיר קטגוריות שהם לא חושבים עליהם - למשל, אם הגדירו דלק - אז מי משלם את הביטוח של הרכב? את ההוצאות השוטפות של תיקונים? נסו לעזור להם להגדיר קטגוריות רחבות - גם אם ההורים משלמים עליהם, ככה שהתשלום עליהן יופיע בקטגוריות ההכנסות.

לאחר בניית התקציב, כל קבוצה מציגה במליאה את התקציב שבנתה. מנהלים דיון על התקציבים:

- מה הכלי שבחרנו?
- למה דווקא אותו?
- מה הקטגוריות?
- האם קבוצות אחרות חשבו על קטגוריות שלא חשבנו עליהם?
- על מה אנחנו בעיקר מוציאים את הכסף שלנו?
- אלו שימושים היינו רוצים שיהיו לו ואנחנו לא מצליחים להגיע אליהם? למה?

חשוב להדגיש פה את החשיבות של חסכון ואת ההבנה של ויתור רגעי על מנת להשיג מטרות עתידיות. אפשר לבקש מהתלמידים דוגמאות לקנייה מחושבת שעשו ולכזו שלא הייתה מחושבת ולבחון יחד מה היה יותר יעיל עבורם.

הכרות עם השקעות ובורסה:

מפזרים בחדר כרטיסיות שעליהן כתובים מונחים שונים מעולם ההשקעות, הפיננסיים והבורסה, מבקשים מהתלמידים/ות להסתובב בחדר ולהגדיר את המושגים (ניתן לעשות זאת גם באמצעות סוג של "משחק הכסאות", עוצרים את המוזיקה וכל שני תלמידים נעמדים ליד מושג ומנסים להסביר אותו)

## המושגים הם:

השקעות דיגיטליות: הכוונה להשקעות שמתבצעות באופן מקוון (דרך האינטרנט) באמצעות פלטפורמות דיגיטליות שונות, במקום לפנות פיזית לבנק או ליועץ השקעות. זה כולל קנייה ומכירה של נכסים כמו מניות, מטבעות קריפטו, קרנות ועוד, הכל בלחיצת כפתור מהמחשב או מהטלפון.

מסחר אונליין (מסחר מקוון/מסחר עצמאי): זוהי פעולה של קנייה ומכירה של נכסים פיננסיים (כמו מניות או מטבעות) דרך האינטרנט, באמצעות פלטפורמות מסחר ייעודיות. במקום שמישהו אחר יעשה את זה עבורנו, אנחנו מקבלים את ההחלטות ופועלים בעצמנו.

בורסה: שוק שבו נסחרים ניירות ערך (מניות, אגרות חוב ועוד). זהו כמו "שוק" גדול שבו חברות שונות מציעות חלקים מהן (מניות) לקנייה, ומשקיעים קונים ומוכרים אותן.

מניה: חלק קטן בבעלות על חברה. כשאתם קונים מניה, אתם הופכים לשותפים קטנים בחברה. אם החברה מצליחה, ערך המניה עולה, ואם היא פחות מצליחה, ערך המניה יכול לרדת.

אגרת חוב (אג"ח): סוג של "הלוואה" שנותנים לממשלה או לחברה. אתם מלווים כסף, ובתמורה מקבלים ריבית קבועה לאורך תקופה מסוימת, ובסוף התקופה מקבלים בחזרה את הכסף שהלוויתם. זה נחשב לרוב פחות מסוכן ממניות, אבל גם פחות רווחי בדרך כלל.

קריפטו (מטבעות קריפטוגרפיים / מטבעות דיגיטליים): מטבעות וירטואליים שקיימים רק בעולם הדיגיטלי (לא מוחשיים כמו שטרות או מטבעות). הם מאובטחים באמצעות טכנולוגיה שנקראת קריפטוגרפיה. המפורסם ביניהם הוא ביטקוין. הערך שלהם יכול להשתנות במהירות ובאופן דרמטי.

ביטקוין (Bitcoin): מטבע הקריפטו הראשון והמפורסם ביותר. הוא נוצר כדי לאפשר העברת כספים בצורה ישירה בין אנשים, ללא צורך בבנקים או מוסדות פיננסיים אחרים.

בלוקצ'יין (Blockchain): הטכנולוגיה שמאחורי מטבעות הקריפטו. אפשר לחשוב על זה כמו "פנקס חשבונות" ענק ומשותף לכולם, שבו נרשמות כל העסקאות שנעשו עם מטבעות קריפטו. כל "דף" בפנקס (בלוק) מקושר לדף הקודם לו, ואי אפשר לשנות את הרישומים בדיעבד. זה מה שהופך את המערכת למאובטחת ושקופה.

פלטפורמת מסחר: אתר אינטרנט או אפליקציה שדרכם אפשר לקנות ולמכור נכסים פיננסיים. ישנן פלטפורמות שמתאימות למתחילים וכאלה שמתאימות לסוחרים מנוסים.

חשבון דמו / סימולציה (חשבון הדגמה / חשבון וירטואלי): חשבון שמאפשר להתנסות במסחר והשקעות בכסף וירטואלי (לא אמיתי). זה כמו משחק שבו אפשר לתרגל קנייה ומכירה של מניות או קריפטו, כדי ללמוד איך השוק עובד בלי לסכן כסף אמיתי

סיכון מול סיכוי: ברוב ההשקעות, ככל שהסיכוי לרווח גדול יותר, כך גם הסיכון להפסד גדול יותר. חשוב להבין את היחס הזה לפני שמחליטים איפה להשקיע.

תנודתיות: שינויים מהירים וגדולים בערך של נכס מסוים. מטבעות קריפטו, למשל, ידועים בתנודתיות גבוהה, כלומר הערך שלהם יכול לעלות או לרדת דרמטית בזמן קצר.

הונאות פיננסיות: ניסיונות של גורמים לא ישרים להוציא כסף או מידע אישי מאנשים. חשוב להיות ערניים ולא להיכנס לקישורים חשודים או למסור פרטים אישיים בטלפון או במייל לאנשים לא מוכרים.

פשינג (Phishing): סוג של הונאה אינטרנטית שבה מתחזים לגורם מוכר (כמו בנק או חברה גדולה) ושולחים הודעות מייל או הודעות טקסט עם קישורים או בקשות לפרטים אישיים, במטרה לגנוב מידע (סיסמאות, מספרי כרטיס אשראי וכד').

סיסמאות חזקות: סיסמאות שמכילות שילוב של אותיות גדולות וקטנות, מספרים וסימנים, וקשה לנחש אותן. חשוב להשתמש בסיסמאות שונות לכל חשבון ולעדכן אותן באופן קבוע.

אימות דו-שלבי (Two-Factor Authentication / 2FA): שיטה להגברת אבטחת חשבונות, שדורשת אישור נוסף (למשל, קוד שנשלח לטלפון) בנוסף לסיסמה, כדי לוודא שרק אתם נכנסים לחשבון.

מציגים את ההגדרות מול התלמידים/ות ושואלים:

- מה הכרתם? מה לא הכרתם?
- למה זה חשוב לנו להכיר מושגים כאלה?
- איך אנחנו יכולים להשתמש בהבנה של המושגים האלה על מנת לנהל את הכסף שלנו?

מעקב אחרי השקעה:

מבקשים מהתלמידים להכנס לאתר בו ניתן למצוא מידע על מניות (אפשר באתרי השקעות או גם בגוגל אם יודעים את שם המניה). נחלק לזוגות וכל זוג יערוך מעקב על מניה אחת שבחר. על הזוגות להבין מה השתנה במניה בטווחי זמן משתנים. לאחר שבחנו את המניה, הם מסבירים בתורם לכיתה כולה:

- למה בחרו דווקא את המניה הזו?
- מה קרה לה בטווחי הזמן המשתנים?
- איך אנחנו יכולים להבין את זה דרך המושגים שלמדנו בשלב הקודם?
- מה אנחנו מבינים מכלל המניות על איך שוק ההון מתנהל?

## **למנחה:**

בשלב זה אפשר לדבר גם על סוגי השקעות נוספות, דוגמת נדל"ן בארץ או בחו"ל, מטבעות דיגיטליים וכיו"ב.

לסיום השלב הזה - אפשר לדבר על אבטחת מידע ועל פשינג - ולהציג דוגמאות מוכרות לפשינג.

## **לסיכום:**

עורכים סבב בו כל תלמיד/ה משתפים איזה טיפ פיננסי חדש הם למדו היום ועם מה הם יוצאים להמשך הדרך. כל תלמיד/ה מציבים לעצמם יעד פיננסי קטן לשבועות הקרובים (לדוגמא: להפחית הוצאות בקטגוריית אכילה בחוץ, לנהל מעקב אחרי התקציב השבועי וכיו"ב)

## זכויות וחובות בעולם העבודה

### מטרות:

- להקנות לתלמידים ידע והבנה מעמיקה לגבי זכויותיהם וחובותיהם כעובדים
- להקנות לתלמידים הכרות עם סוגי חוזים והסכמים
- לייצר הבנה של תנאי העסקה הוגנים, וכיצד להתמודד עם אתגרים משפטיים וכלכליים שיכולים לעלות בעולם העבודה.

### עזרים:

- סלוטייפ ליצירת קו מדומיין
- מרצה בנושא דיני עבודה

### מהלך:

חלומות ומציאות

המנחה יבקש מהתלמידים לחשוב על עבודת החלומות שלהם (או עבודה ראשונה שאי פעם תהיה להם). מתוך החשיבה על עבודת החלומות מנהלים דיון קצר סביב השאלות:

- מה הייתם רוצים שיכלול הסכם העבודה שלכם?
- על מה הייתם מוכנים להתפשר?
- מה הדבר שהכי חשוב לכם לדעת לפני שאתם מתחילים לעבוד?
- מהם התנאים הסוציאליים שתרצו להשיג?

לאחר הפתיחה הקצרה, נשחק משחק בו התלמידים יעמדו על קו מדומיין בין "חשוב לי מאוד" ל"פחות חשוב לי", וימקמו עליו מושגים, לקריאת המנחה כמו: שכר הוגן, שעות עבודה גמישות, יחס מכבד, תנאים סוציאליים, אפשרויות קידום, ביטחון תעסוקתי, אווירה טובה. לאחר כל התמקמות, נסביר בקצרה את המושג וננהל דיון על ההבדלים בין התלמידים ומה הערכים המובילים עבורם בעולם העבודה.

הרצאה מפי איש מקצוע

הזמנת עורך דין המתמחה בדיני עבודה, נציג מארגון עובדים (כמו ההסתדרות הכללית, או נציג ארגון נוער עובד ולומד) או נציג משרד העבודה. אם אין אפשרות, המנחה יציג בקצרה את עיקרי הדברים.

הסבר על זכויות עובדים בסיסיות (שכר מינימום, שעות עבודה, ימי חופשה ומחלה, דמי הבראה, פיצויי פיטורין), חובות עובדים (נאמנות, שמירה על סודיות), וחובות מעסיקים (הפרשת פנסיה, מתן תלוש שכר).

חוזים והסכמים:

הצגת מספר אמירות נפוצות (נכונות או שגויות) לגבי זכויות עובדים, ובקשה מהתלמידים לזהות אם הן נכונות או לא, ולמה. לדוגמה: "בני נוער מרוויחים פחות בלי קשר לשכר מינימום", "אין לי זכאות לימי מחלה בעבודה זמנית". (אפשר לחלק פתקים אדומים וירוקים, ולבקש מהתלמידים להרים אדום כאשר ההיגד אינו נכון וירוק כאשר הוא נכון). לאחר כל היגד מנהלים דיון קצר והסבר על ההיגדים השונים.

לאחר מכן המנחה מסביר/ה:

הסכם או חוזה עבודה הוא הסכם משפטי מחייב, חשיבותו, והרכיבים העיקריים שלו. הסכם משפטי מחייב בין שני צדדים - אתם, כעובדים, לבין המעסיק שלכם. אפשר לחשוב על זה כמו 'הבטחה חתומה' בין שני הצדדים. ההבטחה הזו כוללת בתוכה את כל הכללים, התנאים והציפיות מכם ומהמעסיק. כשהחוזה נחתם, אתם מתחייבים לעמוד בתנאים שלו, וגם המעסיק מתחייב לעמוד בתנאים שלו.

למה החוזה כל כך חשוב?

תחשבו על זה רגע: למה צריך את כל הפורמליות הזו? למה אי אפשר פשוט ללחוץ ידיים ולהגיד 'בוא תתחיל לעבוד'?

בהירות וסדר: החוזה מונע אי-הבנות. הוא קובע בדיוק מהו התפקיד שלכם, כמה תרוויחו, מתי תקבלו את השכר, כמה שעות תעבדו, אילו הטבות תקבלו (כמו ימי חופשה או דמי הבראה), ומה קורה אם אחד הצדדים רוצה לסיים את ההתקשרות.

הגנה משפטית: אם, חלילה, קורה משהו לא בסדר - למשל, לא משלמים לכם שכר, או שמפטרים אתכם בלי סיבה - החוזה הוא המסמך שמוכיח את הזכויות שלכם. הוא נותן לכם בסיס משפטי לתבוע את המגיע לכם. הוא למעשה 'מגן' עליכם.

מחויבות: הוא יוצר מחויבות פורמלית לשני הצדדים. המעסיק חייב לשלם לכם את השכר שנקבע, ואתם חייבים לבצע את העבודה שהוסכמה.

הרכיבים העיקריים של חוזה עבודה (האותיות הגדולות והקטנות)

כשאתם מקבלים לידיים חוזה עבודה, הוא יכול להיראות כמו מסמך ארוך ומאיים עם המון מלל וסעיפים. אבל אל דאגה, אנחנו נפרק אותו ונבין מהם החלקים הכי חשובים שחובה לשים לב אליהם:

### **פרטי הצדדים:**

מי אתם ומי המעסיק? שם מלא, מספר תעודת זהות, כתובת שלכם. שם החברה/המעסיק, מספר ח.פ. (חברה פרטית) או ע.מ. (עוסק מורשה), כתובת החברה.

למה זה חשוב? כדי לוודא שאתם חותמים מול הגוף הנכון, ושיש לכם את הפרטים של המעסיק לכל מקרה.

### **תקופת העסקה:**

קבועה או זמנית? האם זו עבודה לתקופה מוגבלת (לדוגמה: עבודה בקייטנה לחודשיים), או ללא הגבלת זמן?

תאריך תחילת העסקה: מתי אתם מתחילים לעבוד בפועל.

למה זה חשוב? כי יש זכויות שנקבעות לפי ותק (כמו פיצויי פיטורים, דמי הבראה) וחופשה, ולכן חשוב לדעת את תאריך ההתחלה המדויק.

### **התפקיד והגדרת העבודה:**

מה בדיוק אתם הולכים לעשות? תיאור התפקיד שלכם, המשימות העיקריות והאחריות.

למה זה חשוב? כדי שלא יבקשו מכם לעשות דברים שלא הוסכמו מראש, וכדי שתדעו בדיוק מהן ציפיות המעסיק מכם.

### **שכר ותנאי תשלום:**

כמה תרוויחו? שכר ברוטו (לפני ניכויים כמו מס, ביטוח לאומי), שכר נטו (מה שנשאר לכם ביד). האם השכר הוא שעתי, חודשי, או לפי תפוקה?

תאריך תשלום: באיזה תאריך בחודש תקבלו את השכר.

למה זה חשוב? זה העיקר! לוודא שאתם מקבלים שכר מינימום לפחות (לפי הגיל שלכם, כן?), ושאתם מבינים מתי ואיך אתם מקבלים את הכסף.

### **שעות עבודה ומנוחה:**

כמה שעות ביום/שבוע? הימים שבהם אתם עובדים, ושעות ההתחלה והסיום.

הפסקות: האם יש הפסקות בתשלום או ללא תשלום.

למה זה חשוב? כדי למנוע מצב שבו אתם עובדים שעות ארוכות מדי בלי תשלום נוסף, או בלי מנוחה מספקת. יש חוקים שמגבילים את שעות העבודה לבני נוער!

### **תנאים סוציאליים והטבות:**

ימי חופשה ומחלה: כמה ימים אתם זכאים?

פנסיה: האם המעסיק מפריש עבורכם לפנסיה (לרוב מתחילים להפריש אחרי תקופת ניסיון, או אחרי תקופה מסוימת)?

דמי הבראה, נסיעות, ביגוד: האם אתם זכאים להחזרים על נסיעות, או לדמי הבראה (גם אלה מגיעים בדרך כלל אחרי תקופת ותק מסוימת).

למה זה חשוב? אלה זכויות שמגנות עליכם בעתיד ומאפשרות לכם ליהנות גם מחיים אישיים (חופשה) וביטחון כלכלי (פנסיה, מחלה).

### **סעיפים כלליים וחשובים נוספים:**

סודיות: אתם מתחייבים לא לחשוף סודות של החברה.

הודעה מוקדמת: אם אתם רוצים להתפטר, או המעסיק רוצה לפטר אתכם, יש צורך לתת הודעה מראש (תקופה קבועה בחוק).

סעיף אי-תחרות (פחות נפוץ בקרב בני נוער, אבל חשוב להכיר): לפעמים החוזה יכול סעיף שאוסר עליכם לעבוד אצל מתחרה של החברה לתקופה מסוימת לאחר עזיבתכם.

לאחר מכן מחלקים לכיתה מגוון חוזי עבודה של עבודות נפוצות בקרב בני נוער, ומחלקים לקבוצות. כל קבוצה בוחנת את החוזה ומנסה לפענח מה כתוב בו (מה השכר, מה התפקיד, מהם התנאים הסוציאליים וכיו"ב), במהלך הקריאה הם מסמנים סעיפים שהם לא מבינים ושאלות שיש להם.

### **במליאה:**

כל קבוצה מציגה את ממצאיה, הקשיים שעלו, ושאלות שהתעוררו. המנחה יבהיר נקודות עמומות וידגיש סעיפים קריטיים שחשוב לשים לב אליהם (כמו סעיף אי-תחרות או הודעה מוקדמת).

דילמות מהשטח:

### **למנחה:**

"עד עכשיו למדנו על הזכויות שלנו כעובדים ועל החשיבות של חוזה עבודה. אבל מה קורה במציאות, כשהדברים לא תמיד הולכים לפי הספר? לצערנו, לא כל המעסיקים פועלים תמיד לפי החוק, ולא תמיד היחס הוא הוגן. לכן, חשוב שנכיר גם את הצד הזה של עולם העבודה - את האתגרים והקשיים שיכולים לצוץ, ובעיקר - איך להתמודד איתם. כדי להמחיש את הנקודה, בואו נדבר על כמה 'סיפורים מהשטח' - מקרי בוחן אמיתיים (או כאלה שיכולים לקרות בקלות) שבהם עובדים צעירים נתקלים. כל מקרה כזה הוא הזדמנות לחשוב ביחד: מה קרה כאן? האם זה חוקי? ובעיקר - מה העובד/ת במקרה הזה יכול/ה לעשות?"

## נחלק את הכיתה ל-4 - כל קבוצה תדון במקרה בוחן אחר

### 1. שעות נוספות ללא תשלום

הסיפור: דני עובד בחנות בגדים בסופי שבוע. המעסיק שלו מבקש ממנו להישאר "רק עוד חצי שעה" אחרי סוף השיפט הרשמי, כדי לעזור לסדר את החנות לקראת יום ראשון. דני נשאר, אבל כשהוא מקבל את תלוש השכר, הוא מגלה שלא שילמו לו על אותה חצי שעה נוספת. הדילמה: האם המעסיק חייב לשלם על שעות נוספות, גם אם מדובר בזמן קצר? מה דני צריך לעשות? האם הוא צריך להתעמת עם המעסיק? לוותר? לדיון עם המנחה בהצגת המקרה: חוק שעות עבודה ומנוחה, זכאות לתשלום על שעות נוספות (גם לבני נוער), חשיבות תיעוד שעות העבודה.

### 2. איחור בתשלום בשכר:

הסיפור: שירה עובדת כמלצרית במסעדה. בדרך כלל היא מקבלת את השכר שלה ב-10 בחודש. הפעם, כבר הגיע ה-15 בחודש, והשכר עדיין לא הועבר לחשבון הבנק שלה. היא פנתה למנהל המשמרת, שאמר לה "אל דאגה, זה יגיע בקרוב". אבל השכר עדיין לא הגיע. הדילמה: מה הזכויות של שירה במקרה הזה? האם יש חוק שמחייב מעסיקים לשלם שכר בזמן? מה היא יכולה לעשות כדי לקבל את השכר שלה? לדיון עם המנחה בהצגת המקרה: חוק הגנת שכר (קובע מועד תשלום שכר), זכאות לפיצוי הלנה (פיצוי על איחור בתשלום), למי פונים לעזרה במקרה כזה?

### 3. דרישה לשעות לא חוקיות

הסיפור: יונתן, בן 16, עובד בפאב. המעסיק שלו מבקש ממנו לעבוד עד השעה 1 בלילה בסוף שבוע עמוס. יונתן יודע שבני נוער מתחת לגיל 18 לא אמורים לעבוד אחרי שעה מסוימת (לרוב 22:00 או 23:00, תלוי ביום). הדילמה: האם יונתן חייב להסכים לעבוד בשעות שהמעסיק דורש? מה הסכנה בכך? איך הוא יכול להתמודד עם הבקשה של המעסיק מבלי לפגוע ביחסי העבודה? לדיון עם המנחה בהצגת המקרה: חוק עבודה לבני נוער (מגבלות על שעות עבודה, סוגי עבודה אסורים), זכויות בני נוער עובדים, איך מסרבים בנימוס או פונים לעזרה.

### 4. יחס לא מכבד

הסיפור: ליאור עובדת במוקד טלפוני. המנהלת שלה נוהגת לדבר אליה בצורה לא מכבדת מול עובדים אחרים, לצעוק עליה על טעויות קטנות, ולפעמים גם להשתמש בכינויים פוגעניים. ליאור מרגישה מאוד לא בנוח וחוששת להגיע לעבודה. הדילמה: האם יחס כזה הוא חוקי? מה ההגדרה של הטרדה או יחס פוגעני בעבודה? מה ליאור יכולה לעשות כדי להפסיק את היחס הזה? לדיון עם המנחה בהצגת המקרה: הזכות לסביבת עבודה מכבדת והוגנת, איסור הטרדה (גם מילולית), למי פונים בעיה כזו (מנהל אחר, משאבי אדם, ארגון עובדים).

לאחר חשיבה בקבוצות, כל קבוצה מציגה את המקרה והמנחה מתייחס/ת לנקודות לדיון. עורכים סיעור מוחות וחושבים:

מה הצעדים הראשונים שהעובד/ת צריך/ה לנקוט? למי כדאי לפנות? מה חשוב לעשות כדי להגן על עצמכם?"

## למנחה:

לרוב, הצעד הראשון הוא לשוחח עם המעסיק או המנהל בצורה רגועה ומכבדת, להסביר את המצב ולהציג את הזכויות שלכם (אפשר להראות את החוזה או להפנות לחוק).

חשוב מאוד לתעד כל דבר: את שעות העבודה המדויקות, את תאריכי קבלת השכר, את ההתכתבויות עם המעסיק (מיילים, הודעות), ואפילו לכתוב לעצמכם סיכום קצר של שיחות חשובות. התייעוד הזה יכול להיות הוכחה חשובה אם המצב מסתבך.

אם השיחה עם המעסיק לא עזרה, או אם המצב חמור, יש כמה גורמים שיכולים לעזור:

ארגוני עובדים כמו ההסתדרות הכללית, או ארגון נוער עובד ולומד. הם מומחים בזכויות עובדים ויכולים לתת ייעוץ, לתווך מול המעסיק, ואפילו לייצג אתכם משפטית.

גם למשרד העבודה יש יחידות פיקוח ואכיפה שיכולות לבדוק תלונות ולפעול נגד מעסיקים שמפירים את החוק.

אם המצב מסובך או דורש פעולה משפטית, עורך דין המתמחה בדיני עבודה הוא הכתובת.

ובעיקר, לפעמים, עצם השיתוף והתייעצות עם מבוגר בעל ניסיון יכול לעזור למצוא פתרון.

## יום סיור אצל מעסיק רלוונטי (אפשר בקבוצות לפי מגמות)

### מטרות:

חשיפה ישירה לסביבת עבודה אמיתית: התלמידים יראו מקרוב איך נראה יום עבודה, יכירו תפקידים שונים וילמדו על תרבות ארגונית.

הבנת הקשר בין לימודים למקצוע: הדגשת הרלוונטיות של המקצועות הנלמדים לתפקידים ספציפיים.

יצירת קשרים ראשוניים והשראה: מתן אפשרות לתלמידים לפגוש אנשי מקצוע, לשאול שאלות ולקבל השראה.

חיזוק מוטיבציה וגיבוש תובנות אישיות: עידוד חשיבה על העתיד התעסוקתי מתוך חוויה מוחשית.

### מהלך יום לדוגמה:

#### לפני היציאה לסיור - הכנה:

תדרוך על המקום אליו הולכים (היסטוריה, פעילות עיקרית, תרבות ארגונית). כדאי וחשוב לבנות את החלק הזה כתהליך חקר שבו התלמידים עצמם הולכים לבדוק ומלמדים את התלמידים.

הצגת סוגי התפקידים הקיימים במקום (גם כאלה שנראים "שוליים" אך חיוניים).

#### הגדרת משימות חקר לסיור

חלקו את הקבוצה לקבוצות ובקשו מכל קבוצה לבחור משימה אחת לחקר במהלך יום הסיור. לדוגמה: "זהו לפחות 3 סוגי מקצועות שונים בחברה", "שאלו עובד אחד על יום העבודה הטיפוסי שלו", "מהם 2 הערכים המרכזיים שהחברה משדרת?".

#### סיור מודרך ופאנל עובדים (במקום הסיור)

קבלת פנים והצגה כללית של הארגון: נציג מהחברה מברך את התלמידים ומציג בקצרה את פעילות הארגון.

סיור במחלקות/אגפים שונים: הצגה של תהליכי עבודה שונים, סביבות עבודה מגוונות (משרדים, מעבדות, יצור, שטח וכו'). דגש על הקשר בין המחלקות השונות ועל תהליכי עבודה שונים המותאמים לסוגים שונים של נטיות וחוזקות.

#### סיכום היום - דיון בקבוצות:

- מה למדתם?
- מה גיליתם חדש?
- מה הבנתם על הדרך התעסוקתית של העובדים בארגון?
- מה משך אתכם לארגון?
- מה לא מצא חן בעיניכם בסביבת העבודה הזו?