



זכויות עובדים לזכויות אדם

מערכי פעילות לקראת האחד במאי – יום הפועלים הבינלאומי

תוכן העניינים:

1. הקדמה - מהי משמעותו של יום הפועלים הבינלאומי בזמננו? עמ' 2
2. האחד במאי – רקע ומקורות עמ' 3
3. האחד במאי וזכויות האדם והאזרח עמ' 4
4. שיחת פתיחה לנושא עמ' 6
5. מערך פעילות I – המצב בישראל – דיון אקטואלי עמ' 7
6. מערך פעילות II – הסיפור של אשיקה (עבודת ילדים) עמ' 8
7. מערך פעילות III – הזכות להתאגדות עמ' 13
8. ביבליוגרפיה ומקורות נוספים עמ' 23

משמעותו של יום הפועלים הבינלאומי בזמננו

האחד במאי נתפס לא פעם כשריד אנכרוניסטי לימים ואידיאולוגיות שחלפו מן העולם. האומנם הנושא של זכויות העובדים בישראל ובעולם הוא נושא שאבד עליו הכלח? לא ולא! היום, אולי יותר מתמיד, אנו עדים מדי יום להחרפת הפגיעה בזכויות העובדים והמובטלים. המשבר הכלכלי והפיטורים הרבים שבעקבותיו מחלישים את כוחם של העובדים, ובלא היכולת לדרוש זכויות אנו צפויים לפגיעה בזכויות רבות נוספות של העובדים.

המשבר הכלכלי הנוכחי הוא גלובלי, ומעלה גם את השאלה כבדת המשקל של השפעת הגלובליזציה על זכויות העובדים בארץ ובעולם. היווצרותו של שוק "חופשי" אחד ועולמי מעניקה אפשרויות רבות וחדשות של צריכה וחופש ביטוי ומידע, אך היא גם מציבה אתגרים קשים ביותר בפני העובדים. סגירת מפעלים, והעברתם למדינות המתפתחות אינן נדירות, כמו גם צריכת מוצרי יבוא זולים במיוחד שמחליפים את הייצור המקומי. תהליכי ההפרטה שמלווים את הגלובליזציה, אינם תורמים גם הם למצב זכויות האדם של העובדים.

נסכם ונאמר שציון מאבקהם של העובדים בכל רחבי העולם באחד במאי אינו מסתכל על העבר בלבד, אלא דווקא על ההווה – בו מופרות זכויותיהם של העובדים, ואל העתיד אליו יש לשאוף – בו העבודה היא מקום בטוח ומיטיב לביטוי וכבודו העצמי של האדם.

אנו מציעים לנצל את ההזדמנות שמציב בפנינו האחד במאי לשוחח על נושא כה חשוב, ועם זאת כמעט ולא מדובר במערכת החינוך – זכויות העובדים. לפניכם שני מערכי פעילות וקובץ כתבות אקטואליות שמתמקדות במצב בישראל. מערך הפעילות הראשון עוסק בזכות להתאגדות, ומאפשר לתלמידים להתנסות בדילמות מהתחום ולהבין את חשיבותה של זכות זו. המערך השני חושף את התלמידים לתופעה הקשה של עבודת-ילדים בעולם, ולסיכום מובא בפניכם ריכוז אירועים הנוגעים לזכויות עובדים בצירוף שאלות מנחות לדיון בכיתה. פעילויות אלו, ורבות נוספות, נמצאות באתר האגודה. המערכים המוצעים נכתבו ועובדו על-ידי איילה ולודבסקי, מנחה במחלקת חינוך, מתוך: Compass – a manual on human rights education with young people.

אנו במחלקת החינוך של האגודה לזכויות האזרח בישראל עומדים לרשותכם בכל שאלה, התלבטות והתייעצות.

בברכת יום פועלים בינלאומי משמעותי ומלמד,

עודד צפורי- רכז חינוך עברי	נגה עיני - רכזת תחום נוער וצעירים	סלמן נאסר - רכז חינוך ערבי
odedz@acri.org.il	noga@acri.org.il	salman@acri.org.il
טל' במשרד - 03-5608185 שלוחה 105	טל' במשרד - 03-5608185 שלוחה 109	טל' במשרד - 04-8526333
סל' - 0546-798010	סל' - 0508-684768	סל' - 0522-974350

האחד במאי: רקע ומקורות

יום הפועלים הבינלאומי, ובשמו הידוע יותר **אחד במאי**, מצוין ב-1 במאי כביטוי לסולידריות בין הפועלים וארגוני העובדים, וכביטוי למאבק למען תנאי עבודה טובים יותר.

מקורו של החג 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 עובדים בטורונטו בדרישה לשחרר ממעצר 24 פועלי דפוס שהנהיגו שביתה במטרה להגביל את יום העבודה ל-9 שעות. כיוון שהתאגדות עובדים ושביתות נחשבו אז בלתי חוקיות, הם נעצרו. הפדרציה של איגודי העובדים בטורונטו ניצלה את האירוע לארגון הפגנה למען זכויות העובדים והגבלת יום העבודה.

בעקבות המאבק המוצלח בקנדה, קבעה הפדרציה של ארגוני העובדים בארצות הברית את ה-1 במאי 1886 כמעין אולטימאטום בדרישה להגביל את יום העבודה ל-8 שעות. כיוון שדרישת איגודי העובדים האמריקניים לא נענתה עד לתאריך שקבעו, הם פתחו בשביתה כללית ב-4 במאי 1886. בעיר שיקגו הידרדרו ההפגנות שליוו את השביתה למהומות, שבהן נהרגו פועלים שהפגינו ושוטרים. בעקבות ההפגנות, שהסתיימו במותם של כ-60 מפגינים ו-7 שוטרים, הפכה התנועה הסוציאליסטית את הדגל האדום לסמלה הרשמי, לזכר "דם מעמד הפועלים שנשפך".

לזכר אירועים אלה קבעה הוועידה הראשונה של האינטרנציונל השני, שנערכה בפריז ביולי 1889, את האחד במאי כיום הפועלים הבינלאומי. מאז 1890 מצוין יום זה במדינות רבות, וביניהן ישראל, בצעדות, עצרות מחאה והפגנות. ובשנים האחרונות הפך האחד במאי ליום ציון המאבק בגלובליזציה ובנאו-קפיטליזם.

המידע לקוח מתוך "עולם מודרני נולד: המאה ה-19", אביאלי טביביאן, קציעה - <http://lib.cet.ac.il/pages/item.asp?item=7944&kwd=3985>

האחד במאי זכויות האדם והאזרח

ציון יום הפועלים הבינלאומי באחד במאי מהווה הזדמנות מצוינת לעמוד על הקשר בין זכויות האדם לסוגיית העבודה. האדם הבוגר מבלה חלק נכבד מיומו בעבודה, אך עד היום אין זה מובן מאליו למעסיקים ולרשויות המדינה שגם בזמן העבודה ובהיות האדם עובד שכיר הוא זכאי לזכויות אדם בסיסיות.

בעבודה, כמרכיב מרכזי בחיינו, באות לידי ביטוי זכויות אדם רבות:

- הזכות לשוויון – שוויון הזדמנויות בקבלה לעבודה ובהגנה מפני פיטורים ללא אפליה פסולה וללא הבדל דת, גזע, מין, לאום והעדפה מינית.
- הזכות לביטחון – עבודות מסוימות חושפות את העובד לסיכונים בריאותיים ובטיחותיים. רק לאחר מאבקי עובדים, הוסכם שעל המעסיק לספק אמצעי בטיחות לעובד, ועל המדינה לפקח על הבטיחות והביטוח הרפואי של העובדים.
- הזכות לרמת חיים סבירה – העבודה אינה רק לשם ביטוי העצמי של האדם, אלא בראש ובראשונה היא מיועדת לפרנס אותו. עד היום עבודות רבות בארץ ובעולם, אינן מצליחות לפרנס כיאות את העובד.
- הזכות לחירות – גם כאשר אדם הופך לעובד הוא אינו מאבד את חירותו (על אף שהוא מחויב למשימות מסוימות). כל חירויותיו צריכות להישמר גם במסגרת העבודה, תוך גיעה מינימאלית והכרחית בהן מצד המעסיקים.
- הזכות לכבוד – פעמים לא מעטות נתפס העובד כ"רכוש" של המעסיק. ואכן, מקומות עבודה רבים פוגעים בפרטיות של עובדיהם, או פוגעים בכבודם בצורות אחרות.

העבודה, כאמור, היא חלק חשוב מחיינו ובעלת השפעה מרכזית על איכותם ועל ביטחונם. גם ב"הכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם" מופיעים מספר סעיפים שנוגעים ישירות בעבודה והשפעת על זכויות האדם:

סעיף כ"ב

כל אדם, כחבר החברה, זכאי לביטחון סוציאלי וזכאי לתבוע שהזכויות הכלליות הסוציאליות התרבותיות, הן חיוניות לכבודו כאדם ולהתפתחות החופשית של אישיותו, יובטחו במאמץ לאומי ובשיתוף פעולה בינלאומי בהתאם לארגונה ולאוצרותיה של המדינה.

סעיף כ"ג

- (1) כל אדם זכאי לעבודה, לבחירה חופשית של עבודתו, לתנאי עבודה צודקים והוגנים והגנה מפני אבטלה.
- (2) כל אדם, ללא כל אפליה, זכאי לשכר שווה בעד עבודה שווה.
- (3) כל עובד זכאי לשכר צודק והוגן, אשר יבטיח לו ולבני ביתו קיום ראוי לכבוד האדם שיושלם, אם יהיה צורך בכך, על ידי אמצעים אחרים של הגנה סוציאלית.

(4) כל אדם זכאי לאגד אגודות מקצועיות ולהצטרף לאגודות כדי להגן על ענייניו.

סעיף כ"ד

כל אדם זכאי למנוחה ולפנאי, ובכלל זה הגבלת שעות העבודה במידה המתקבלת על הדעת וחופשה בשכר לעתים מזומנות.

סעיף כ"ה

- (1) כל אדם זכאי לרמת חיים נאותה לבריאותם ולרווחתם שלו ושל בני ביתו, לרבות מזון, לבוש, שיכון, טיפול רפואי, שירותים סוציאליים כדרוש וזכות לביטחון במקרה של אבטלה, מחלה, אי כושר לעבודה, אילמון, זקנה או מחסור אחר בנסיבות שאינן תלויות בו.
- (2) אימהות וילדות זכאיות לטיפול מיוחד ולסיוע. כל הילדים, בין שנולדו בנישואין או שלא בנישואין, ייהנו במידה שווה מהגנה סוציאלית.

זכויות עובדים, אם כן, הן זכויות אדם לכל דבר. מדוע הן אינן נתפסות ככאלו? המקור לפגיעות הרבות בזכויות האדם בזמן העבודה הוא התפיסה שהאדם עובד אצל מעסיק מסוים מרצונו, ו"אם לא טוב לו" הוא יכול פשוט לעזוב ולמצוא מעסיק אחר. הנחה נוספת היא שהמעסיק חייב להתפרנס גם הוא, ולכן הוא אינו יכול לממש את זכויות העובדים שלו. במילים אחרות, עבודה היא עניין כלכלי, וזכויות האדם לא חשובות כשמדובר ב"עסקים". הנחות אלו הן, כמובן, לא נכונות. גם בזמן העבודה כמו בכל מקום אחר, האדם זקוק להגנה ולכיבוד כל זכויותיו. אף יותר מכך, הצורך הדחוף בפרנסה הופך את המאבק על הזכויות לקשה ביותר. עובד שמנסה לבקש את מימוש אחת מזכויותיו עלול להיות מפוטר ושכרו יהיה בהפסדו. לפיכך, חשובה ביותר, ובעיקר בסוגיה של זכויות עובדים, היא **הזכות להתאגדות**. ההיסטוריה הוכיחה שעובדים מסוגלים לקבל את זכויותיהם אך ורק כאשר הם מאוגדים, ומסוגלים לקיים מחאה מאורגנת או משא ומתן קיבוצי. פגיעה של המעסיק או של המדינה בזכות זו עלולה להביא לפגיעה מיידית בזכויות נוספות.

שיחת פתיחה לנושא

מכיוון שסביר שההיכרות של התלמידים עם האחד במאי ועם הנושא של זכויות חברתיות וזכויות עובדים היא מועטה מומלץ לפתוח בשיחה מקדימה איתם, עוד לפני שהחלתם באחת ההפעלות.

ניתן להיעזר בשאלות מנחות אלו:

- האם התאריך האחד במאי (יום הפועלים הבינלאומי) אומר לכם משהו? ניתן גם לעשות "שמש אסוציאציות".
- האם לדעתכם יש צורך דווקא היום לדבר על זכויות פועלים?
- איזה זכויות יש לעובדים, לדעתכם? האם מגיעות להם זכויות בזמן העבודה?
- האם אתם מכירים באופן אישי, משפחתי או מהתקשורת מקרים בהם זכויות עובדים מופרות בישראל ובעולם?
- כיצד ניתן להגן על זכויות עובדים?
- במהלך שיחה מקדימה זו ניתן להציג את הרקע ההיסטורי של האחד במאי.

מערך פעילות I

המצב בישראל - פעילות אקטואליה

את הכתבות הבאות ניתן להקריא בכיתה, או לחלקן למספר חלקים ולקרוא אותה בקבוצות קטנות. הכתבות עוסקות בקשייהם ובמאבקים של עובדי מפעל פרי-גליל ועוף העמק שבצפון העומדים בפני סכנת סגירה.
לאחר הקריאה המשותפת ניתן לפתח דיון על-פי השאלות המנחות הבאות:

- כיצד לדעתכם מרגישים עובדי המפעלים? ממה נובעת המצוקה שלהם?
- מדוע הם מתעקשים לעבוד דווקא במפעלים אלו? מדוע שלא ימצאו עבודה אחרת?
- אלו זכויות אדם עלולות להיפגע להם באם יפוטרו ויאבדו את עבודתם?
- נסו לתאר את אופי המאבק של העובדים. מי משתתף בו?
- מדוע לדעתכם לא מורגשים במאבק העובדים ההבדלים בין יהודים לערבים וותיקים ועולים?
- נסו לתאר את פרופיל המפוטרים. מאלו מגזרים בחברה הישראלית הם מגיעים?
- האם לדעתכם המדינה (בית המשפט במקרה הזה) צריכה לדאוג לרווחת העובדים ולהמשך קיומו של המפעל?
- נסו להציע פתרונות לבעיית עובדי מפעל פרי-גליל ומפעל עוף העמק.

הכתבות מופיעות בכתובות הבאות:

1. [פרי גליל: מפעל שמפרנס עיר שלמה / מיכל גרינברג, nrg, 28/2/2009](#)
2. [המחאה מחריפה: עובדי עוף העמק השתלטו על משרדי המפעלים האזוריים עמק יזרעאל / אלי אשכנזי, הארץ, 12/3/2009](#)
3. [בית הדין לעבודה הקפיא את פיטורי עובדי הרכבת הערבים / יואב שטרן, הארץ, 7/4/2009](#)

מערך פעילות II

הסיפור של אשיקה

נושאים מרכזיים: עבודת ילדים.

גודל הקבוצה: 5 משתתפים ומעלה

הערה: פעילות זו עשויה להתאים יותר למשתתפים צעירים.

זמן: 90 דקות (ניתן לפצל לשתי יחידות בנות 45 דקות).

סקירה:

בפעילות זו מבררים בקבוצות קטנות את הסוגיות הבאות:

- המציאות של עבודת ילדים.
- הסיבות לעבודת ילדים והדרכים למיגורה.

מטרות:

- הגברת המודעות למציאות של עבודת ילדים.
- פיתוח חשיבה ביקורתית ביחס למורכבות הבעיה.
- דיון בערכים של צדק וקידום תחושת אחריות למציאת פתרונות.

חומרים:

1. נספח 1: 'עובדות על חייו של אשיקה' (עותק לכל משתתף).
2. נספח 2: עותקים מצולמים על דף A3 של 'רעיונות לפתרונות' (עותק לכל קבוצה)

מהלך הפעילות:

חלק א': 45 דקות.

1. אמרו למשתתפים שהפעילות מבוססת על תיאור של מקרה אמיתי – המקרה של אשיקה שהוא ילד שעובד בפקיסטן במפעל לייצור לבנים.
2. שאלו את המשתתפים:

- מהי עבודת ילדים? מה אתם יודעים על עבודת ילדים?
 - כיצד אתם מכירים את התופעה של עבודת ילדים?
 - מהם מקורות המידע שלכם?
3. כ'חימום' ערכו סבב של 'סיפור בהמשכים'. המציאו סיפור דמיוני על יום בחייו של אשיקה כך שכל משתתף במעגל מוסיף בתורו משפט.

בשלב זה ניתן לספק מידע קצר על התופעה של עבודת ילדים והשלכותיה או לעבור היישר לפעילות בקבוצות, ולספק את המידע בשלב הדיון שלאחר הפעילות.

4. חלקו את המשתתפים לקבוצות קטנות בנות עד 5 חברים. חלקו לכל משתתף

עותק של נספח 1: 'עובדות על חייו של אשיקה'. תנו לקבוצה 5 דקות לקרוא ולחלוק רשמים.

- מה אתם מרגישים לאחר שהכרתם את נסיבות חייו של אשיקה?

- מה הייתם מרגישים אם הייתם במצבו של אשיקה אם הייתם צריכים לעבוד כל יום ולא הייתם יכולים ללמוד בבי"ס וגם ליהנות ממנוחה, פנאי, משחק וכו'?

חלק ב' - רעיונות לפתרונות, הצגת התוצרים במליאה + דיון (45 דקות).

1. חלקו לכל קבוצה עותק של נספח 2: 'רעיונות לפתרונות'. הסבירו שמימת הקבוצה היא לבצע סיעור מוחות בכדי למצוא פתרונות לבעיות עמן מתמודדים אשיקה וילדים עובדים אחרים. על המשתתפים לכתוב בעמודות המתאמות מהם הצעדים שניתן לנקוט בכדי לפתור את הבעיה "עד מחר", "עד החודש הבא" ו "בעתיד". תנו לקבוצות 20 דקות לבצע את המשימה ובקשו שיבחרו נציג שידווח על כך במליאה.
2. ייתכן שחלק מהמשתתפים יתקשו לחשוב על פתרונות אפשריים. ניתן להציע למשתתפים לעבוד בשלבים - על מנת למצוא פתרונות יעילים וארוכי טווח לבעיה, ראשית יש צורך לזהות את הגורמים לבעיה. פעמים רבות, לאחר ניתוח הגורמים לבעיה הפתרונות נעשים יותר ברורים. במליאה, קיימו סבבים בהם נציג מכל קבוצה יציג מה נכתב בכל עמודה (סבבים נפרדים לכל עמודה). סכמו את הרעיונות שעלו על הלוח או על גיליונות נייר גדולים. במידה שהמשתתפים מעוניינים, אפשרו דיון סביב ההצעות השונות אך היו מודעים למגבלות הזמן (עד 15 דקות).
3. לאחר מילוי הטבלה המשותפת, עברו לדיון מעמיק יותר.

דיון :

עומק הדיון יהיה תלוי בידע הקודם של המשתתפים, אך נסו להתייחס הן לשאלות הבוחנות עמדות ביחס לעבודת ילדים והן לפתרונות אפשריים למצב. השתמשו בדיווחים אקטואליים מהחדשות בנושא של עבודת ילדים - מהרמה המקומית וואו העולמית - כדי שהדיון יהיה מעניין ורלבנטי יותר. ניתן למצוא מידע אקטואלי באינטרנט ומומלץ לחלק לתלמידים כתבות וידיעות בנושא.

שאלות עקרוניות:

- האם ילדים צריכים לעבוד? האם צריכה לעמוד לרשותם הבחירה אם לעבוד או לא?
 - אילו זכויות אדם נפגעות במקרה של אשיקה, ואצל ילדים עובדים בכלל?
 - האם לדעתכם ייפגעו זכויות אדם נוספות בחייו הבוגרים של ילד עובד כתוצאה מכך שעבד בילדותו?
- עוררו דיון סביב השאלה האם אדם שלא זכה להשכלה בילדותו והקדיש את כל תקופת ילדותו ונעורו לעבודה שגרתית וקשה, יוכל באמת לממש את חופש המחשבה? חופש

הדיעה והביטוי? החופש לבחור עבודה? דיון כזה יבקש להמחיש את הקשר והתלות בין קבוצות שונות של זכויות.

- עד כמה היה קשה לחשוב על צעדים אפשריים לפתרון הבעיה של עבודת ילדים? איזו עבודה היה הכי קשה למלא (עד מחר, עד חודש הבא, בעתיד)? מדוע?
- עד היום התקיימו כינוסים רבים ופורסמו בעולם הצהרות שונות בנושא של עבודת ילדים. מדוע עדיין מדובר בתופעה כה נרחבת בעולם?

שאלות משניות:

- "עבודת ילדים מספקת הכנסה הנחוצה למשפחה. אם נמנע עבודת ילדים, מי שהכי יסבול מכך יהיו הילדים עצמם". כיצד תשיבו לטענה זו?
- באילו דרכים אנו כצרכנים מרוויחים מהתופעה של עבודת ילדים?
- מבין הפתרונות שהעליתם- אילו פתרונות ניתן ליישם בפועל? מי אחראי ליישום הפתרונות?
- האם רק המדינה שבה יש עבודת ילדים צריכה להיות אחראית לצמצום התופעה של עבודת ילדים בתחומה או שיש גם למדינות אחרות לפעול למימוש מטרה זו? מדוע?
- האם אזרחים מן השורה יכולים לסייע בפתרון הבעיה? באילו דרכים?
- ניתן לדון בהיבטים נוספים לנושא של עבודת ילדים. למשל:
 - היכן עובר הגבול בין מעסיקים שמנצלים ילדים כמו אשיקה ובין מעסיקים המשלמים משכורות עלובות לצעירים העובדים בערבים או בסופי שבוע כדי להרוויח דמי כיס?
 - מה לגבי הורים שדורשים מילדיהם לעבוד שעות ארוכות בעסק המשפחתי?
 - האם יש משתתפים בקבוצה שעבדו בתנאים לא הוגנים?

מידע נוסף והערות

כאשר אומרים 'עבודת ילדים' לא מתכוונים לילדים שעושים בייבי-סיטר או לילדים שרוחצים לפעמים מכוניות ומקבלים כסף תמורת זה. בביטוי 'עבודת ילדים' הכוונה היא ל:

- עבודה שנעשית על ידי ילדים מתחת לגיל 15, בהיקף של שעות רבות בכל יום.
- עבודה שמונעת מילדים להגיע לביה"ס.
- עבודה שמהווה סיכון לילדים ופוגעת בבריאותם הפיזית או הנפשית.

(על פי הגדרות של האו"ם).

הצעות לפעילות המשך:

פעילות חקר:

הציעו למשתתפים לברר סוגיות שונות הנוגעות לעבודת ילדים.

- עבודת ילדים בישראל.

האם קיימת עבודת ילדים בישראל? האם קיימת בעיר שלכם? מה היקף התופעה? לאילו קבוצות באוכלוסייה משתייכים הילדים העובדים בישראל? באיזו עבודה הילדים עובדים ומדוע הם נאלצים לעבוד? האם הממשלה פועלת לצמצום התופעה? באילו דרכים? האם יש בישראל ארגונים חברתיים הפועלים לצמצום התופעה? באילו דרכים? ניתן לראיין בעלי תפקידים באזור המגורים למשל- מחלקת הרווחה, מחלקת קידום נוער.

- עבודת ילדים בעולם.

בחרו מדינה שהייתם מעוניינים לחקור ביחס אליה את הנושא של עבודת ילדים. מדוע בחרתם במדינה זו? בררו מעט חומר רקע על המדינה, למשל: מה גודל האוכלוסייה במדינה? מהי צורת המשטר במדינה? מהו המצב הכלכלי במדינה? מי המעסיקים של הילדים? מה היקף התופעה של עבודת ילדים במדינה זו? לאילו קבוצות באוכלוסייה משתייכים הילדים העובדים במדינה זו? באיזו עבודה הילדים עובדים ומדוע הם נאלצים לעבוד? האם הממשלה פועלת לצמצום התופעה? באילו דרכים? האם יש במדינה ארגונים חברתיים הפועלים לצמצום התופעה? באילו דרכים?

- אקטיביזם של בני נוער בנושא צמצום התופעה של עבודת ילדים.

למדו יותר על קמפינים שהובילו בני נוער כנגד התופעה של עבודת ילדים. איזו פעילות מבצעים בני נוער בעולם לצמצום התופעה של עבודת ילדים? האם בישראל יש פעילות מסוג זה?

הכירו קמפינים שארגנו בני נוער בנושא, למשל "ילדים יכולים לשחרר ילדים", שיזם נער

קנדי בן 12 : www.icomm.ca/freechild.

מה דעתכם על פעילויות מעין אלו? האם הן יכולות לעזור?

עובדות החיים של אשיקה

נתונים אישיים

שם: אשיקה השמיר

גיל: 11 שנים

לאום: פקיסטאני

משפחה: הורים, סבא וסבתא, אחות ושלושה אחים.

הכנסה משפחתית: 70 רופי בחודש.

נתונים "מקצועיים"

"מקצוע": פועל במפעל לייצור לבנים.

שעות עבודה: בין 12 ל 16 שעות עבודה ביום (חצי שעה הפסקה), שישה ימים בשבוע.

תפוקה: כ 600 לבנים ביום.

שכר: 1.3 יורו (כ 8 ₪) עבור 1,000 לבנים (אך 50% מהשכר מממנים כיסוי הלוואה שלקחה משפחתו).

עובד מאז שהיה בן 5.

מידע נוסף:

- משפחתו של אשיקה נמצאת בחובות כבדים בשל הלוואה שלקחו. אמו של אשיקה אינה עובדת והשכר שאביו מקבל אינו מספיק לכיסוי החובות ולכן הוריו נאלצים לשלוח את אשיקה לעבוד.
- אביו של אשיקה שלח אותו לבית הספר למשך שלושה חודשים, אך בעל המפעל הוציא אותו מביה"ס, החזיר אותו לעבודה והעניש את האב.
- שכרה של המשפחה מאוד נמוך ואינו מספיק למילוי צרכים בסיסיים כמו מזון הולם וטיפול רפואי לבני הבית.

המידע לעיל הוא אמיתי ונלקח מאתר של ארגון שהקימו בני נוער בקנדה על מנת לטפל בבעיה של עובדת ילדים: www.freethechildren.org.

רעיונות לפתרונות

מה ניתן לעשות כדי לשנות את המצב של אשיקה - ושל ילדים עובדים אחרים?

עד מחר?	עד החודש הבא?	בעתיד הרחוק יותר? [או אולי בעוד שנה]

מערך פעילות III

פגישת עובדים ומעסיקים – הזכות להתאגדות

לביצוע פעילות זו נדרש לימוד קודם בנושא יחסי עבודה. נדרש ידע קודם בנושאים כמו: ניהול משא ומתן, שביתה, זכויות עובדים והזכות להתאגדות. מומלץ לקיים פעילות זו כסיכום ליחידת הלימוד של זכויות ויחסי עבודה.

נושאים מרכזיים: תפקידם של איגודי עובדים, משא ומתן קולקטיבי במקום העבודה, זכויות עובדים.
גודל הקבוצה: 10-15 משתתפים (או שתי קבוצות של 10-15 משתתפים).
זמן: 90 דקות (רצוי לבצע ברצף. אם אין אפשרות, ניתן לפצל את הפעילות לשתי יחידות בנות 45 דקות).

סקירה:
הפעילות היא סימולציה לפגישה בין מעסיק לבין עובדים ונציגי ארגון העובדים שמטרתה היא ניהול משא ומתן בנושא של משכורות ותנאי עבודה. בדרך כלל, במציאות, הפגישה היא עם הנציגים של העובדים.

מטרות:

- הבנת חשיבותם של ארגוני עובדים בשמירה על הזכות לתנאי-עבודה הוגנים.
- פיתוח מיומנויות של קבלת החלטות בקונסנזוס.
- עידוד ערכים כגון: השתתפות, אחריות וסולידאריות.

חומרים:

- עותקים של נספח 1: "תיאור הסיטואציה", בהתאם למספר המשתתפים.
- עותקים של נספח 2: "מונחים בסיסיים מעולם העבודה" כמספר הקבוצות.
- עותקים של נספח 3: טבלת דרישות, כמספר הקבוצות.
- עותקים של נספח 4: דו"ח רווח והפסד (לא חובה), מתאים לקבוצה ברמה גבוהה).
- תגיות זיהוי (לא חובה).
- ניירות, כלי כתיבה וצבעים (לא חובה).
- שני חדרים (לכל קבוצה, אם יש מספר קבוצות. רצוי אך לא חובה).

הכנה מוקדמת:

- קראו את מהלך הפעילות ואת הנספחים, כך שתוכלו לסייע למשתתפים במהלך הפעילות.
- ארגנו את החדר: סדרו שישה כסאות במעגל. כסאות אלו ישמשו את נציגי הקבוצות השונות.
- הפעילות עצמה דורשת הכנה ממושכת יחסית של הקבוצות, תוכלו לתת לקבוצות משימות הכנה הביתה או להקדיש שיעור שלם להכנת המשא ומתן

והלימוד הסיטואציה. כחלק מההכנה חשוב לשאול את המשתתפים מה הם יודעים על איגודי עובדים ועל חשיבותם. שלבי ההכנה יכללו את הצעדים הבאים:

1. בקשו מכל המשתתפים לבחור שם ותחום עיסוק למפעל (המתואר בנספח 1) שסביבו תתנהל הסימולציה. זו יכולה להיות חברה אמיתית או דמיונית, המייצרת מוצרים אמיתיים או דמיוניים. בקשו מהקבוצה להציע גם שם לארגון העובדים.
2. חלקו את המשתתפים לשתי קבוצות ביחס של 2:1. הקבוצה הקטנה תהיה קבוצת המעסיקים והקבוצה הגדולה תהיה קבוצת העובדים שכוללת את נציגיהם בארגון העובדים. במציאות היחס הוא אחר, למשל 1:10.
3. חלקו למשתתפים עותקים של נספח 1 "תיאור הסיטואציה", נספח 2 "מונחים בסיסיים מעולם העבודה" ונספח 3 "דו"ח רווח והפסד". הקצו זמן לקריאת הנספחים ולאחר מכן וודאו שהחומר הובן (כדאי לקרוא יחד את תיאור הסיטואציה בכיתה ולוודא את הבנת המקרה).

מהלך הפעילות:

במידה שמבצעים את הפעילות ברצף, יש להקדיש לסימולציה כ- 60 דקות ולדיון כ- 30 דקות. במידה שמחלקים את הפעילות לשתי יחידות בנות 45 דקות, יש לבצע ביחידה הראשונה את סעיפים 1-5.

חלק א- סימולציה:

הציגו את הפעילות. הסבירו שזאת סימולציה של פגישה בין מעסיקים מצד אחד ובין עובדים ונציגים מארגון העובדים מצד שני. מטרת הפגישה היא להגיע להסכמה לגבי השכר של העובדים ותנאי עבודתם.

1. בקשו מהמשתתפים להתכונן לסימולציה בקבוצות שלהם (20 דקות). המעסיקים יבחרו שני נציגים כדוברים מטעמם + מנהל לפגישה. העובדים וחברי ארגון העובדים יבחרו שני נציגים. שתי הקבוצות צריכות:
 1. להציע הצעה חדשה שתוצג בפגישה.
 2. להחליט מהו 'הקו האדום' שלהם, כלומר מהי ההצעה מתחת לה לא יסכימו להתפשר.
 2. לאחר שהקבוצות מוכנות, ארגנו מעגל של 6 כסאות במרכז החדר והזמינו את הנציגים למעגל. בקשו ממנהל הפגישה לפתוח את הפגישה.
 3. הסבירו בקצרה כיצד תתרחש הסימולציה: אחד המעסיקים ינהל את הפגישה. המעסיקים יפתחו ויצגו את הצעתם החדשה. לאחר מכן, נציגי

ארגון העובדים והעובדים יציעו את הצעתם החדשה. לאחר כל זאת, הצדדים ינהלו משא ומתן על מנת להגיע להסכם. לחילופין תוכלו לשמש אתם כמורים בתור מנהלי המשא ומתן – הבחירה תלויה ביכולת השל הכיתה והקבוצות לנהל סימולציה מורכבת שכזו.

4. בקשו מהמשתתפים להגיע מראש להסכמות לגבי האופן בו תתנהל הפגישה, למשל- בעת ניהול המשא ומתן, האם יש להגביל את זמן הדיבור של כל דובר? את זמן הפגישה כולה? האם יהיה זמן להפסקות בפגישה כדי שכל צד יוכל לקיים התייעצות? מי יוכל לדבר בפגישה? וכי אפשרו למפגש ולמשא ומתן להתפתח באופן אמיתי. אם במהלך הדיונים, העובדים ונציגי ארגון העובדים חושבים לצאת לשביתה כדי שתביעותיהם ייענו, הציעו להם ניירות וצבעים כדי שיכינו פלקטים לעובדים שישבתו. אם המעסיקים מחליטים לא לאפשר לעובדים להגיע לעבודה, נסו למצוא חדר אחר בו ישהו העובדים.

5. קיימו את הפגישה.

כחלק מההכנה למשא ומתן כדאי לתת לקבוצות שאלות לעבודה שיסייעו להן לגבש את ההצעות שלהן:

לעובדים, בדקו:

- האם יהיה מקובל עליכם לוותר על דרישת ההעלאה בשכר, בתמורה להשארת כל העובדים בעבודה?
- האם ההצעה שלכם מציאותית? האם החברה תוכל לשאת בנטל הכלכלי? לצורך בירור זה ניתן להפנות את המשתתפים לנספח 3: דו"ח רווח והפסד.
- האם העובדים החברים בארגון העובדים חשים מחויבות ואחריות גם ביחס לעובדי חברות כוח האדם, אשר אינם חברים בארגון? אילו עובדים יפוטרו, במידה שבסופו של דבר יהיו פיטורים? - חשוב לשקף לקבוצת העובדים וכן לציין זאת בדיון את מידת המודעות לאי השוויון בין קבוצות העובדים. האם בחרו העובדים המאוגדים להתייחס לחבריהם העובדים דרך חברת כח האדם?

להנהלה, בדקו:

- אילו צעדים יכולה ההנהלה לנקוט על מנת לשפר את תנאי ההעסקה של העובדים?
- האם חברי ההנהלה צריכים לשאת בנטל ולפגוע גם בתנאי השכר שלהם?
- מהן ההשלכות האפשריות של עובדים ממורמרים על תפקוד החברה?
- האם ההצעה שלכם הוגנת? האם העובדים יוכלו ויסיימו לעבוד בתנאים המוצעים?

חלק ב- דיון:

שאלות מהותיות לפעילות:

1. ספרו על תהליך ההכנה בכל קבוצה - האם היה קל או קשה להגיע להסכמה בין חברי הקבוצה לגבי גיבוש ההצעה?
2. כאשר גיבשתם את ההצעות שלכם, האם הקבוצה שקלה את האינטרסים שלה בלבד או את האינטרסים של כל המפעל כמכלול?
3. לעובדים: האם כעובדים החברים בארגון העובדים חשתם מחויבות ואחריות גם ביחס לעובדי חברות כוח האדם, אשר אינם חברים בארגון?
4. להנהלה: האם כחברי ההנהלה חשבתם שאתם צריכים לשאת בנטל ולפגוע גם בתנאי השכר שלכם?
5. האם הקבוצה פיתחה טקטיקות לניהול המשא ומתן?
6. כיצד התנהלה הפגישה? האם כל מי שרצה לדבר זכה לכך?

שאלות משניות (אותן ניתן להכניס לדיון במידה והזמן מאפשר זאת):

7. הזכות להשתייך לארגון עובדים מוכרת כזכות אדם. מהי חשיבותה של זכות זו? מה יכולות להיות התוצאות של ביטול זכות זו?
8. האם ההורים שלכם שייכים לארגון עובדים? מדוע? מה היתרונות ומה החסרונות של השתייכות לארגון עובדים?

חלופות לפעילות:

על מנת להמחיש את חשיבותה של חופש ההתאגדות, ניתן לבצע סימולציה מתוך חיי בית הספר. ניתן לתאר מצב בו תלמידים באים בדרישות אל הנהלת בית הספר, סביב נושאים כמו- הנהגת תלבושת אחידה, אפשרות לבחור מקצועות לימוד, קיום פעילות חברתית בשכבה ועוד. הסימולציה תהיה פגישת משא ומתן בין מועצת התלמידים ובין הנהלת בית הספר. כדאי לדון בחשיבות קיומה של מועצת תלמידים כגוף המייצג את תלמידי ביה"ס ודואג לאינטרסים שלהם. יש לבחון באופן ביקורתי מה המצב בבית הספר - ראשית, האם קיימת מועצת תלמידים ושנית, האם המועצה אכן חופשית לפעול בשם התלמידים או שמא המועצה היא מעין 'זרוע' נוספת של ההנהלה? האם לתלמידים יש רעיונות אחרים לגוף שיוכל לייצג אותם נאמנה? מה היתרון בקיום גוף מייצג של התלמידים לעומת מצב בו תלמידים שוטחים באופן פרטני את בקשותיהם בפני ההנהלה? האם יש גם חסרונות אפשריים לקיומו של גוף מייצג?

נספח 1: תיאור הסיטואציה

במפעל שלכם עובדים 1,000 איש, מהייצור ועד ההנהלה. המפעל עובד 24 שעות ביממה, 6 ימים בשבוע. כל המהנדסים בחברה חברים בארגון עובדים. חלק מעובדי הייצור חברים בארגוני עובדים וחלקם מועסק באמצעות חברות כוח אדם והם אינם חברים בארגוני עובדים. בחודשים האחרונים רווחיה של החברה פחתו, זאת במקביל לירידת רווחים בענף כולו. בעלי החברה צריכים להעביר דו"ח על מצב החברה לבעלי המניות שלה. במהלך שלוש השנים האחרונות פחתו המשכורות של עובדי הייצור שמועסקים באמצעות חברת כוח אדם ב 3% והיקף העובדים הללו צומצם ב 10%. לעומת זאת, היקף העובדים הקבועים המועסקים במפעל ותנאי שכרם לא נפגעו. עובדי הייצור המאוגדים דורשים העלאה במשכורת, בדומה לעלייה שחלה בשאר ענפי התעשייה. ההנהלה הודיעה שכל העלאה במשכורת תחייב פיטורי עובדים. הצעת ההנהלה היא:

- עלייה של 4% בשכר העובדים המאוגדים במהלך 12 החודשים הבאים, אך במסגרת מעבר לחוזים אישיים.
- תשלום גלובאלי (כולל) וביטול התשלום עבור שעות נוספות (שעות שמעבר למכסת השעות המקובלת).
- קיצוצים בצוות בהיקף של 10% - עובדים במשרות חלקיות, זמניות ועובדים חדשים - בהתאם לכלל 'מגיע אחרון - יוצא ראשון', ופרישה לפנסיה מוקדמת בהסכמה.

הצעת ההנהלה הוצגה ונדחתה באסיפת העובדים שטענו כי משמעות הצעות ההנהלה היא הרעה בתנאי העבודה הנוכחיים (כ-40% מהעובדים מקבלים חלק משמעותי משכרם בעבודה של שעות נוספות).

איגוד העובדים הציע הצעה משלו:

- עלייה של 9% במשכורות לאורך שנתיים, במסגרת הקיימת של חוזה קיבוצי.
- המשך תשלום על שעות נוספות.
- כל עובד שיפוטר (למעט עובדים שיצאו לפרישה מוקדמת) יהיה זכאי להכשרה מקצועית על חשבון החברה.
- אם לא ייענו הדרישות - העובדים יפתחו בשביתה בתוך 14 יום.

ההנהלה סירבה לקבל את דרישות העובדים בטענה שהצעה זו לא תפתור את הקשיים עמם מתמודדת החברה. הוחלט על פגישה מיוחדת שבה ישתתפו נציגי כל הצדדים המעורבים. פגישה זו היא הבסיס לסימולציה. שני הצדדים - המעסיקים (נציגי ההנהלה) ואיגוד העובדים (נציגי העובדים המאוגדים) נדרשים להגיע לפגישה עם הצעה חדשה שתהווה בסיס מציאותי להסכם שיהיה מקובל על כולם.

בפגישה ישבו 7 אנשים סביב שולחן המשא ומתן: שני נציגי הנהלה, מנהל הפגישה (שימונה ע"י בורר חיצוני, או המורה) וארבעה נציגים של העובדים וועד העובדים (ניתן לצרף נציג של ארגון עובדים חיצוני למפעל לדוגמא: הסתדרות העובדים). כיוון שמדובר בפגישה כללית מיוחדת, כל העובדים מוזמנים.

נספח 2: מונחים בסיסיים מעולם העבודה

ארגון עובדים

התאגדות של עובדים בענף מסוים או בענפים רבים לשם הגנה על זכויותיהם ושיפור תנאי עבודתם (בתחומים של קביעת השכר ותנאים סוציאליים). להגשמת מטרותיו מנהל ארגון העובדים משא ומתן קיבוצי (ראו בהמשך) עם המעסיק. ארגונים גדולים עוסקים גם בפעילות פוליטית לקידום חקיקה המחזקת את העובדים. בנוסף לפעילות ברמה הקיבוצית (כלומר ברמה של העובדים כקבוצה), תומך ארגון העובדים גם בפרט, באמצעות מתן ייעוץ ובייצוג העובד במקרה של תביעה נגדו.

משא ומתן קיבוצי

זהו משא-ומתן בין ארגון עובדים ובין מעסיק או ארגון מעסיקים, לגיבושו של **הסכם קיבוצי** או הסדר קיבוצי שבו נקבעים שכרם ותנאי עבודתם של העובדים אצל מעסיקים אלה. הוא נקרא כך כיוון שהוא מגבש את תנאי העבודה של קבוצת עובדים ולא של עובד אחד. במהלך המשא-ומתן מוצגות תביעותיהם של שני הצדדים. לעתים מפגינים הצדדים למשא-ומתן את כוחם בצורה של שביתות והשבתות (ראו בהמשך).

הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי יכול לקבוע הסדרים ביחס לכל העובדים בענף מסוים או ביחס לעובדים בענף מסוים במפעל מסוים. הסכם קיבוצי מחייב את המעסיק ליישם הסדרים זהים ביחס לכל העובדים הנכללים בהסכם. ההסכם הוא הסכם בכתב, הנחתם בין מעסיק או ארגון מעסיקים לבין ארגון עובדים וכולל הסכמה בענייני קבלת עובדים לעבודה או סיום עבודתם, תנאי העבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הצדדים להסכם או בחלק מעניינים אלה.

הסכם אישי

להבדיל מהסכם קיבוצי זהו הסכם המגדיר התקשורת בין המעביד לבין עובד יחיד בעניין תנאי עבודה ויחסי עבודה.

פיצוי פיטורים

על פי חוק עובד קבוע זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעבידו, אם סיום יחסי עובד-מעביד ביניהם נובע מאחת הסיבות הבאות:

- תום חוזה עבודה לתקופה קצובה, ללא הצעה של המעביד לחדש חוזה זה.
- פשיטת רגל של המעביד או פטירתו.
- פיטורים.
- התפטרות בנסיבות מיוחדות, כגון עקב הרעת תנאי עבודה.
- פטירת העובד.

גובה הפיצויים מבוסס על גובה המשכורת האחרונה שהעובד קיבל. פצויי הפיטורים הקבועים בחוק בישראל הם בגובה משכורת חודש בגין כל שנת עבודה.

שביתה

שביתה היא הפסקה מאורגנת של העבודה הסדירה, באופן מלא או באופן חלקי. זכות השביתה היא זכות אדם המהווה אמצעי המשמש את העובדים להשגת הישגים במסגרת המשא ומתן על תנאי העבודה. שביתה נתפסת ככלי שבא לערער את אי השוויון המובנה ביחס שבין מעסיק למועסקים.

בין העילות לשביתה ניתן למצוא:

- דרישה להעלאת שכר.
 - דרישה לשיפור תנאי העבודה הלא כספיים.
 - מחאה על שינוי שיוזם המעביד בתנאי העבודה.
- עובדים לא יכולים לפתוח בשביתה בכל רגע נתון. על מנת לפתוח בשביתה יש לעמוד במספר תנאים שנקבעים בדרך כלל בחקיקה ומשתנים ממדינה למדינה.

השבחה

במקרה שהעובדים נוקטים בשביתה שאינה מלאה, אין המעביד חייב לקבל את העבודה החלקית המוצעת לו, ובידיו הרשות לנקוט השבחה מגן. בעת השבחה מגן מושעה חוזה העבודה שבין העובד למעביד, ולכן פטור המעביד בתקופה זו מהחובה לשלם שכר.

שעות נוספות

במידה שעובד נדרש להמשיך בעבודתו לאחר גמר יום העבודה, נחשבות שעות העבודה האלו כשעות עבודה נוספות. חוק "שעות עבודה ומנוחה" קובע את השכר שיש לשלם בגין עבודת שעות נוספות - עבור שעות נוספות ראשונות ביום יש לשלם על-פי חוק זה שכר לשעה של לפחות 125% מהשכר הרגיל, ועבור כל שעה נוספת שאחריהן שכר של 150% לפחות.

עובדי חברות כוח אדם

חברות כוח אדם הן חברות שמספקות עובדים לחברות, מפעלים ועסקים שונים, אשר מבצעים עבורם עבודה ידועה. למרות זאת המעסיק של העובד הוא חברת כוח האדם, ולא החברה או המוסד שלו נותן העובד את העבודה. לכן, עובד חברת כוח האדם אינו מועסק ישירות על ידי המעסיק שאצלו הוא עובד אלא מקבל משכורתו ותנאיו מחברת כוח האדם שבה הוא עובד. כתוצאה מכך ישנו סיכוי רב יותר לפגיעה בזכויות של עובדי חברות כוח אדם וליצירת אי שוויון בין עובדים שונים במקום עבודה מסוים שייתכן שמבצעים אותה עבודה אך כפופים לתנאי העסקה של שני מעסיקים שונים. בהקשר של פעילות זו והזכות להתאגדות, בדרך כלל עובדי חברות כוח האדם אינם חברים בהתאגדות העובדים במקומות העבודה שבהם הם עובדים, כיוון שאינם מועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם. בשנתיים האחרונות ישנם ניסיונות לקדם התאגדות של עובדים המועסקים דרך חברות כוח אדם בעיקר בתחומי עיסוק כמו אבטחה, מלצרות וכו'.

נספח 3: טבלת השוואת דרישות – כלי לניהול המו"מ

נושא	דרישות המעסיק	דרישות וועד העובדים	תרומת ארגון עובדים חיצוני	תרומת עובדי חברת כוח אדם
העלאת שכר				
שעות נוספות				
פיטורים				
שוויון בין עובדים				
שביתה/ השבתה				

שם החברה _____

דו"ח רווח והפסד לשנת _____

הוצאות:

עלות המוצר:

עלות חומרי גלם: 15 מיליון ₪.

עלות תהליכי העיבוד (תחזוקה שוטפת של המכונות): 10 מיליון ₪.

הוצאות התפעול השוטף של העסק- חשמל, מים, ארנונה: 1.5 מיליון ₪.

משכורות:

עובדי ייצור (800 עובדים): 50 מיליון ₪. (5,000 ₪ ברוטו למשרה מלאה לעובד קבוע. 3,500 ₪ ברוטו לעובד דרך חברת כוח אדם)

מהנדסים (170 עובדים): 30 מיליון ₪. (15,000 ₪ ברוטו למשרה מלאה לעובד)

הנהלה (30 עובדים): 12 מיליון ₪. (25,000 - 32,000 ₪ למנהל).

שונות:

אחזקת רכב של הנהלת החברה: 0.5 מיליון ₪.

סה"כ – 119 מיליון ש"ח

הכנסות:

מכירת המוצר לבתי עסק גדולים: 80 מיליון ₪.

מכירת המוצר לבתי עסק קטנים: 30 מיליון ₪.

מניות: 20 מיליון ₪.

תרומות: 2 מיליון ₪.

סה"כ – 132 מיליון ₪.

על כל אלה, צריך להוסיף מיסים, ולעשות סה"כ כדי לראות את הרווח.

ביבליוגרפיה ומקורות נוספים:

זכויות חברתיות, זכויות עובדים, הזכות להתאגדות

- הפעלות בנושא זכויות חברתיות באתר מחלקת החינוך של האגודה לזכויות האזרח:
<http://www.acri.org.il/story.aspx?id=1419>
- ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם - <http://www.acri.org.il/story.aspx?id=71>
- האמנה הבינלאומית בדבר זכויות חברתיות, כלכליות ותרבותיות -
<http://www.minerva.huji.ac.il/Icescr.pdf>
- מרכז אדווה - <http://www.adva.org/default.asp?lang=he>
- 'חברה' – כתב-עת סוציאליסטי לענייני חברה, כלכלה, פוליטיקה ותרבות, גיליון 19 בנושא 'עבודה' - <http://www.yesod.net/mag/archives/19>
- מילון "חילן טק" לשכר ותנאי עבודה: -
http://www.hilan.co.il/Moked_Yeda_Lesachar/milonmain.html
- יוספסברג, נעמי - "זכויות חברתיות – מציאות ואתגרים" (פרסום בקרוב) -
<http://www.acri.org.il/Story.aspx?id=1827>
- תגיר, מ. (2006). לעבוד בלי כבוד: זכויות עובדים והפרתן. האגודה לזכויות האזרח בישראל: <http://www.acri.org.il/pdf/2211.pdf>

עבודת ילדים

- ארגון העבודה הבינלאומי - ILO הפיק לאחרונה סרט מרשים המוצג באינטרנט והעוסק בעבודת ילדים. את הסרט, המלווה כתוביות ב-12 שפות שונות, ניתן להוריד מהאתר של ILO בכתובת:
http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/news/2006/childlabour_movie.htm
- ארגון העבודה הבין לאומי www.ilo.org
- יוניסף www.unicef.org
- www.savethechildren.org.uk
- אתר ה- Global March, ארגון אשר מטרתו ביעור עבודות ילדים קשות ברחבי העולם:
www.globalmarch.org
- www.freethechildren.org

עבודת ילדים בישראל

- מסמך בנושא: עבודת ילדים בישראל- לקראת דיון בוועדה לזכויות הילד בנושא: ילדים קבצנים ורוכלים בצמתים. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
<http://www.knesset.gov.il/mmm/papers.asp>
- המועצה לשלום הילד www.children.org.il
- הסרט 'ילדי הסלים' - ילדים עובדים בשוק מחנה יהודה. צ'ב קמרר וגיווד סיאם. קישור לתיאור הסרט, מלווה בתמונות, נמצא באתר: [/http://www.blogim.org.il/cat](http://www.blogim.org.il/cat)