

הסתדרות הנוער העובד והלומד - האיגוד המקצועי לנוער וצעירים



התנונים מדברים!  
התנונים מדברים!

# הדוח המסכם לשנת 2017

המתפרסם לכבוד יום האחד במאי, בסימן  
חג ההתאגדות האנושית והמאבק בניצול  
בני נוער, צעירים ומבוגרים בעבודה



## תוכן עניינים

2	הקדמה
3	מילון מושגים קצר
4	תקציר הדוח
5	פרק א' – פעילות ההסברה והזרכת הידע
11	פרק ב' – פעילות הליווי והסיוע הפרטני לבני נוער וצעירים עובדים
11	נתונים כלליים
13	חלוקה לענפים
15	סעיפי התלונה
17	לוח 3: השוואה בין נתוני 2017 לנתוני 2016
20	פרק ג' – יחסי עבודה קיבוציים
22	פרק ד' – פשר התשר – על פס"ד קיס ובודה
26	פרק ה' – נתוני פעילות מינהל ההסדרה והאכיפה

## הקדמה

"זכות גדולה היא, לפנינו  
הסתדרות נוער מיוחדת במינה,  
מקורית. היא צמחה על קרקע  
ארץ ישראלית. לא שיש לה  
אידיאולוגיה בעלת גושפנקה  
מקורית, אלא שהיא עצמה פרי  
מצבו וצרכיו של הנוער העובד  
שבארץ, פרי הדאגה לסבלותיו,  
לגורלו ולחינוכו."

ברל כצנלסון

במשך למעלה מעשור אנו בהסתדרות הנוער העובד והלומד מוציאים את הדו"ח השנתי של האיגוד המקצועי לנוער וצעירים בהסתדרות הנוער העובד והלומד. הדו"ח מופץ לכבוד יום חג האחד במאי וכחלק ממאבקה של הסתדרות הנוער העובד והלומד בניצול בני הנוער בעבודה. מטרת הדו"ח היא לא רק להפיץ מידע או לסכם את פעילותנו השנתית, אלא גם ובעיקר, להוות כלי נוסף ומרכזי במאבק על דמותה של החברה הישראלית בכלל ועל דמותו של עולם העבודה לנוער בפרט. בעשור האחרון פעלנו רבות כדי לזהות מגמות בעולם העבודה לנוער, להאיר אותן ולנסות לגבש מדיניות התואמת את השוק. הדו"ח הנו כלי לעיצוב מדיניות

פנימית, אך גם כלי בו קובעי מדיניות וגורמים נוספים הפועלים בתחום משתמשים תדיר.

הסתדרות הנוער העובד והלומד הוקמה בשנת 1924 ע"י בני נוער עובדים. מימי "הכרוז הראשון" כהסתדרות הנוער העובד ועד ימינו כהסתדרות הנוער העובד והלומד מקפידה תנועתנו על פעולה משולבת, הן כאיגוד מקצועי, שתפקידו להעלות את מעמדם וזכויותיהם של בני הנוער העובדים והן כתנועת נוער המחנכת לשוויון ערך האדם, צדק חברתי וציונות.

על כן, פעילות הסתדרות הנוער העובד והלומד פרושה בכל רחבי הארץ ונוכחת בכל פלחי האוכלוסייה: יהודים, ערבים, דרוזים, בדואים, עולים, ותיקים "צברים", בני כל העדות והמגזרים ללא אפליה. במסגרת זו פועלים כיום עשרות מדריכים בכל רחבי הארץ המעניקים סיוע וליווי (כולל סיוע משפטי, ייצוג בבתי הדין לעבודה, פעילות חינוכית, הסברה והחתימה על הסכמים קיבוציים) לילדים, בני נוער וצעירים אשר נוצלו במקום עבודתם. רבים מהפעילים עושים פעולתם בהתנדבות מלאה. חלקם מבצעים פעולה זו באופן שוטף יומיומי וחלקם לצד פעילותם בשדה החינוכי, כמדריכי בני נוער עובדים ובמשימות חינוכיות אחרות בתנועת הנוער העובד והלומד.

עולם העבודה לבני הנוער הוא עולם "קשוח" ולעיתים אף אלים ומנצל. עבודת בני הנוער מאופיינת בתחלופה גבוהה, בכושר מיקוח נמוך, הנובע ממחסור בהכשרה וממחסור בהיצע עבודות מספיק. סקר אותו ערכנו בשנת 2014 באמצעות מכון גאוקרטוגרפיה ובשיתוף עם קרן פרידריך אברט מצא כי 42% מבני הנוער שלקחו חלק בעולם העבודה לנוער לא מצאו עבודה. דמיינו את שוק העבודה לבגירים עם נתון של 42% אבטלה.

עולם העבודה של בני הנוער מתאפיין גם בפערי כוחות עצומים בין המעסיק לבין הנערה והנער העובדים. מעבר לפער המובנה, המוכר בעולם משפט העבודה, בין המעסיק לעובד, בעולם העבודה קיימים גם פערי גיל עצומים. כאשר אדם מבוגר יוצא לחפש עבודה הוא יתמודד עם מעסיק בגילו. כאשר נער יוצא לחפש עבודה הוא יתמודד עם מעסיק בגיל של הוריו.



השילוב של ארבעת הגורמים האלה – היעדר הכשרה, תחלופה גבוהה, פערי כוחות אינהרנטיים ואבטלת נוער הופך את בני הנוער העובדים לאחת האוכלוסיות המוחלשות ביותר בשוק העבודה הישראלי ועל כן המנוצלות ביותר.

למרות האמור לעיל, ובעקבותיו - אנו בהסתדרות הנוער העובד והלומד משקיעים מאמצים רבים בחינוך בני הנוער למאבק בניצול בעבודה ולחוסר השלמה עם "המצב הקיים", להסברה בקרב מעסיקי נוער על החשיבות שבשמירה על חוקי העבודה ובשמירה על זכויותיהם של עובדיהם, בייצוג בני הנוער מול מעסיקיהם, הן במסלול הקיבוצי והן במסלול הפרטני, ובפעולה משולבת עם הגופים הממשלתיים העוסקים בעבודת נוער כגון משרד העבודה, המועצה לענייני נוער עובד, הועדה לזכויות הילד בכנסת, קרן מנוף של הביטוח הלאומי וגופים נוספים.

על מנת להקל את העיון בדוח, מצורף מילון מושגים קצר לנוחיותכם:

#### מילון מושגים קצר

1. **פניות** – סך הפניות שהגיעו לתא הקולי, לאתר, לדפי הפייסבוק, לרכזי ההתאגדויות ולמדריכי האיגוד המקצועי לנוער בשטח.
2. **כניסות לאתר** – מספר המשתמשים (ייחודיים או בכלל) שנכנסו לאתר שלנו בחיפוש אחר מידע או על מנת לשאול שאלה ולקבל ייעוץ ו/או על מנת להגיש תלונה כנגד מעסיקו.
3. **מקרי טיפול** – פניות או תלונות של בני נוער וצעירים, בהן מצאנו שנעשתה פגיעה או ניצול כלפי הפונה, והפונה החליט כי הוא מעוניין לקבל את עזרתנו.
4. **תיקי תביעה** – מקרי טיפול בהם הוגשה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה.
5. **מקרי טיפול אבודים** – מקרי טיפול שנפתחו אך אינם מגיעים לכדי פתרון של ממש, אם בשל מחסור בראיות ואם בשל חוסר רצונם של הנער או הנערה להמשיך בטיפול בתיק.
6. **הסכם פשרה** – תיקים בהם הושגה פשרה או סיכום דברים בין המעסיק לנער העובד בגין הפניה שהובאה בתיק. בחלק מהתיקים הסכם הפשרה מושג טרום ההליך המשפטי ובחלק במהלכו.



## תקציר הדוח

שנת 2017 התאפיינה בהמשך הפעילות של הסתדרות הנוער העובד והלומד בתחומים רבים. מובא בפניכם תקציר הנתונים המוצגים בהרחבה בפרקים השונים של הדוח.

- ✓ במהלך השנה התקבלו אצלנו 5,355 פניות מבני נוער וצעירים בבקשה לקבלת ייעוץ או סיוע. מתוך הפניות שהתקבלו, נפתחו 1,154 מקרי טיפול במהלך השנה.
- ✓ 223 מתוכן טופלו במסגרת מסלולי פתרון הבעיות הפריטטיים ברשתות המזון המהיר – בורגראנץ ופיצה האט – בהתאם להסכמים הקיבוציים.
- ✓ לצד מנגנון "הועדות לפתרון בעיות" ברשתות המאוגדות אשר מציפות מקרים ומביאות לפתרון מוסכם בהליך מהיר, אנו רואים את ענף המסעדות ובתי הקפה עם 18%, המזון המהיר הלא מאוגד עם 15% ואולמות האירועים, עם כ-10% מסך הפניות מדי שנה.
- ✓ השנה הוגשו 74 תביעות בבתי הדין לעבודה, מתוכן 38 תביעות בגין מקרי טיפול שנפתחו במהלך שנת 2017.
- ✓ סה"כ הושב עבור בני הנוער והצעירים סך של 1,186,445.72 ₪.
- ✓ הסכום הזה מצטרף ל-15,262,655.40 ₪ שהושבו בעשור האחרון לבני הנוער העובדים.
- ✓ מבחינת פילוח דמוגרפי של הפונים, אחוז הנערות הפונות מסך המקרים שנפתחו עדיין נמוך ועומד על 42% בלבד.
- ✓ מתוך מקרי הטיפול שנפתחו, 74% מהמקרים נסגרו עוד במהלך השנה. נתון זה חשוב כדי להמחיש את קצב הטיפול המהיר, נתון משמעותי במיוחד כשהדבר אמור בבני נוער.
- ✓ יותר מ-700 ממקרי הטיפול כללו תלונה בגין סעיפי שכר שונים – הלנת שכר, הפרשי שכר, תשלום שכר מינימום, תלושים וכד'. זהו עדיין סעיף הפגיעה המרכזי בבני נוער ועובדים צעירים בכלל, ואנו קוראים למשרדי הממשלה להגביר את האכיפה על חוקי עבודה אלה.
- ✓ בנתוני משרד העבודה והרווחה אנו רואים, השנה, עליה בכמות ההתראות ובמספר הקנסות שהוטלו ע"י יחידת האכיפה – 233 התראות, 14 קנסות ו-3 כתבי אישום.
- ✓ בתחום ההסברה בשטח, הרחבנו את היקף ההרצאות שהעברנו והגברנו את מבצעי השטח במקומות בילוי ועבודה מרכזיים של בני נוער וצעירים.
- ✓ השנה ייסדנו את תפקיד "פעיל עולם העבודה" בקיני הנוער העובד והלומד, במסגרתו חניכי השכבה הבוגרת מפיצים את הזכויות ומקיימים פעילות הסברה בעירם.
- ✓ בנוסף הוקמו השנה 5 "קבוצות נען – לעבודה והכשרה מקצועית" – במסגרתן מוכשרים עשרות בני נוער במקצועות השיפוצים, בפרויקט משותף עם התאחדות קבלני השיפוצים והסתדרות עובדי הבניין והעץ.
- ✓ מכח ההסכמים הקיבוציים השתתפו 2 קבוצות של עובדי בורגראנץ ופיצה האט במסע לפולין, 50 עובדים בשתי החברות יחד קיבלו מלגות לימודים שונות ו-1,000 עובדים מתלמידי בתי הספר המקצועיים השתתפו בפעילות הנוער העובד והלומד באמצעות קרן ההבראה.
- ✓ לאתר שלנו [minimum.org.il](http://minimum.org.il) נרשמו במהלך השנה 250,795 משתמשים ו-497,262 צפיות בדפים וקישורים שונים בו. ניתן לראות ממספר הכניסות וכן ממספר השאלות המגיעות דרך האתר, כי האתר מהווה את אחד ממקורות המידע המקיפים בנושא עבודת נוער בארץ.



## פרק א' – פעילות ההסברה והדרכת הידע

כתנועה מחנכת, אנו מקדישים חלק ניכר של פעילות האיגוד המקצועי לנוער ולצעירים לפעילות הדרכה, הסברה והגברת המודעות של בני נוער וצעירים לגבי זכויותיהם בעולם העבודה, וכן מפגש חינוכי עם בני הנוער בנושא החוויות, האתגרים והכרת הזכויות שלהם בעולם העבודה.

בפעולת ההסברה שלנו אנו נסמכים על חמישה עקרונות מרכזיים:

**ערך העבודה** כערך חינוכי מרכזי. אנו מאמינים כי יש חשיבות לכך שבני נוער יתחנכו לערכי העבודה, וכי כל עבודה מכבדת את בעליה אם היא חפה מניצול. במסגרת מפגשינו עם בני נוער אנחנו מדגישים כי פעילותנו לא באה למנוע עבודת בני נוער וצעירים. פעילותנו באה לעודד עבודה שתהיה עבודה הוגנת ולא מנצלת.

**ידע = כוח.** הגברת הידע היא הצעד הראשון בדרך לחברה ללא ניצול. נערה או צעיר שיכירו את הזכויות המגיעות להם, לא יעמדו וישתקו מהצד אם ייעשה או אם נעשה להם עוול, גם אם יבחרו לפעול בדיעבד לאחר סיום העבודה. האתגר מבחינתנו הוא פישוט הידע והעברתו באופן הנגיש ביותר לבני הנוער והצעירים.

**שוויון ערך האדם**, שהוא עיקרון היסוד של הנוער העובד והלומד. לפי עיקרון זה כל נערה וכל צעיר זכאים להכיר את זכויותיהם, ללא הבדל בסוג העבודה או באופייה, מאיזה מגזר או אוכלוסייה, היכן הם גרים או מה מוצאם. פעילות ההסברה שלנו מתקיימת בכל הארץ, בכל רבדי האוכלוסייה, באופנים ובכלים מגוונים עליהם נפרט בהמשך, במטרה להגיע לכל אחת ואחד.

**מאבק בניצול בני נוער וצעירים** בהיותם אוכלוסייה מוחלשת בשוק העבודה. עבור בני נוער זהו עולם חדש שהם אינם מכירים, הם חשים חוסר נוחות אם זכויותיהם כעובדים מקופחות. אם במסגרת עבודתם במקום מסוים נעשתה הפרה של חוקי עבודה, האחריות היא קודם כל של המעסיק לדאוג לסביבת עבודה בטוחה וחפה מניצול. על כן, אנו מחנכים את בני הנוער שלא לוותר על זכויותיהם ולא לחוש אשמה על שלא פעלו בזמן אמת אל מול המעסיק.

**אחריות חברתית** וחתימה לחברה טובה יותר. אנו מאמינים כי בני נוער וצעירים שיהיו מודעים לזכויותיהם בעבודה, יהיו שותפים למאבק בניצול בעתיד. נערה שהצליחה לקבל את המגיע לה מהמעסיק, תדאג שגם חברותיה יעמדו על זכויותיהן מול המעסיקים שלהן, ובתהליך של חריש עמוק נצליח להרחיב את איי הצדק, איי "אי-הניצול" בחברה ולקדם חברה צודקת וטובה יותר.

פעילות ההסברה של האיגוד המקצועי לנוער ולצעירים בהסתדרות הנוער העובד והלומד מתקיימת בכל רבדי האוכלוסייה: בקרב יהודים, ערבים, דרוזים, בפריפריה ובמרכז, במרחב ההתיישבותי ובערים, בני נוער דוברי רוסית, בני העדה האתיופית, עולים חדשים וצברים, דתיים, חרדים וחילונים. ההדרכה נעשית בכלים ודרכים רבות ומגוונות;



האמצעי הנפוץ ביותר הוא "הרצאת הזכויות", שניתנת לקבוצות בני נוער וצעירים בבתי ספר, מוסדות חינוך, תנועות הנוער השונות, מרכזי נוער, מרכזי צעירים, קבוצות מחנכים ומדריכים ועוד. במסגרת ההרצאה מדריכי האיגוד המקצועי לנוער מפשטים את החוקים העוסקים בעבודת נוער ובסיוע הסברים, דוגמאות וסיפורים אותנטיים, מעבירים לבני הנוער והצעירים מושגים וידע בסיסי, אך

מעמיק, לגבי זכויותיהם בעבודה. במהלך 2017 קיימו מדריכי האיגוד המקצועי לנוער עשרות הרצאות לבני נוער וצעירים, במסגרתן נפגשו עם למעלה מ-10,000 בני נוער ומדריכים.

חלק מקבוצות בני הנוער אינן מסתפקות רק בהרצאה על זכויותיהם, אלא מבקשות לצאת לפעולה אקטיבית במחאה על ניצול ובקריאה לצדק חברתי. כך לדוגמה, בשנת תשע"ז נמשך שיתוף הפעולה שלנו עם תכנית "אורטוב" רשת אורט, במסגרתו הדרכנו כיתות מבתי ספר נבחרים ברחבי הארץ (בנתניה, בכפר סבא ובתל אביב). בתכנית זו התלמידים מבית הספר נפגשים בצורה מעמיקה, עם התוכן של עולם העבודה לנוער, מסייעים לחבריהם בבית הספר להכיר את זכויותיהם בעבודה ולשמור עליהן, וכמובן להפנות אותם להסתדרות הנוער העובד והלומד במידת הצורך.

בשנת תשע"ח התחלנו בתהליך של העמקת הקשר והאחריות של חניכי הנוער העובד והלומד (מכלל הערים והמגזרים) על עולם עבודת בני הנוער. בקני התנועה יוסד תפקיד חדש - "פעיל עולם העבודה" - תפקיד עבור חניכים בשכבות י"א-י"ב. מיטיבות לספר על מהות התפקיד פעילות עולם העבודה של קן בורוכוב בגבעתיים:

**"היי אנחנו קארין ומיקה מקן בורוכוב.**



באנו להציג בפניכם תפקיד חדש וחשוב שנכנס לאט לאט לתנועה שיכול להיות רלוונטי פה לכולנו ומתחיל גם אצלנו בקן- להיות פעילי עולם העבודה.

התפקיד שלנו מלווה נערים עובדים בקן שלנו, בבתי הספר ובעיר שלנו. מהזמנה להצטרף לקן והקמת אירועים בקן שקוראים לכולם ועד להענקת עזרה משפטית לכל נער שירגיש מנוצל בעבודה.

תתארו לעצמכם שמקום העבודה שלכם הופך ממקום שאתם מגיעים אליו לא רק כדי לסיים 8 שעות להרוויח כסף וללכת הביתה אלא הוא יהפוך למקום שכיף להיות בו, שאתם יכולים להציע דרכים לשפר בו את התנאים שלכם ולא להיות רק המשרתים שלו. הפעילים לומדים לעזור להקים התאגדויות שיכולות להביא לשיפור תנאי העבודה שלנו במקום שנהיה הקבוצה שהכי קל לנצל אותה בעולם העבודה."

פעילי עולם העבודה יוצאים לאזורי תעסוקה מרכזיים של בני נוער בעיר ומסבירים להם על זכויותיהם בעבודה, מזמינים את כלל בני הנוער העובדים לפעילויות תרבותיות בקן, ומעבירים ליתר חניכי הקן תכנים הנוגעים לחשיבותן של התאגדויות עובדים ומאבק על זכויות עובדים.

בנוסף, מתוך הבנה כי בני הנוער זקוקים לעבודות הוגנות ומסודרות בסביבת עבודה תומכת החלטנו לפתוח קבוצות הכשרה מקצועית ועבודה חינוכיות, בהן יקבלו החניכים הכשרה וכלים לעולם העבודה בכלל ובתחום בו הם רוצים לעבוד בפרט וכן מועסקים במרוכז ע"י מעסיקים שמוכנים לספק תנאים נאותים לעבודת נוער קבוצתית. הקבוצות האלו נקראות "קבוצות נען – לעבודה והכשרה מקצועית".

לשם כך בנינו תכנית הכשרה בהיקף של כ-120 שעות, על פני 40 מפגשים, העוסקת בהכשרה עיונית ובעיקר מעשית: כלים וחומרים בעבודת הבניין, חומרים צמנטיים, צבע, עבודות גבס, היכרות עם עולם העבודה הישראלי ועוד. ההכשרה נבנתה בשיתוף עם הסתדרות עובדי הבניין והעץ ועם התאחדות קבלני השיפוצים וההתאחדות מסייעת גם בהשמת בוגרי ההכשרה במקומות עבודה המעניקים תנאים הוגנים תוך שמירה על חוקי העבודה ותוך המשך ליווי הנערים על ידי מדריכי הנוער העובד והלומד.

בשנת תשע"ח פועלות 5 קבוצות בערים השונות.

לפני כשנתיים וחצי החל לראשונה לפעול פרויקט בנושא בטיחות בעבודה בשיתוף עם קרן מנוף של המוסד לביטוח לאומי. במסגרת הפרויקט הופקו חומרי הסברה ייעודיים בנושא בטיחות בעבודה לבני נוער, ונושא הבטיחות זכה להתייחסות נרחבת בהרצאות ובפעילות לכל אורך השנה. השנה, שנתו השנייה של הפרויקט, שידרגנו את אתר הסתדרות הנוער העובד והלומד והוספנו אליו הסברים נרחבים לבני נוער בנושא בטיחות בעבודה. שיתוף הפעולה עם קרן מנוף של המוסד לביטוח הלאומי מרחיב את מאגר הכלים העומדים לרשות מדריכי הסתדרות הנוער העובד והלומד בבואם לשמור על זכויותיהם של בני הנוער העובדים – ובראש ובראשונה הזכות לסביבת עבודה בטוחה.



בשנת 2016 החלה הסתדרות הנוער העובד והלומד בפעילות משותפת עם העמותה החרדית "באור פניך", הנותנת מענה, הכוונה וסיוע לצעירים חרדים בעולם העבודה. מתוך ההבנה כי אותם צעירים חרדים עשויים להירתע מלפנות לגורם המזוהה כגורם חילוני בעל אוריינטציה ממלכתית, אנו פועלים בשיתוף פעולה כך שמי שמעוניין יוכל לפנות דרך נציג חרדי מטעם עמותת "באור פניך", אשר לצד התייעצותה עם הסתדרות הנוער העובד והלומד בנושא דיני עבודת נוער וצעירים, מתייעצת דרך קבע גם עם רבנים ודיינים מרכזיים בציבור החרדי, על מנת לאפשר לכלל הצעירים החרדיים לפנות לסיוע בנושא זכויותיהם בעבודה ללא חשש שמא עשויים להיתפש כ"פורשים" מהקהילה החרדית.



מעבר להרצאות המתקיימות לאורך כל השנה, פעילות הסברה מוגברת מתרחשת גם במהלך החופשות (חגים וחופשת הקיץ), אז גם אחוז גבוה של בני הנוער והצעירים יוצאים לשוק העבודה. פעילות ההסברה בשטח מתבססת על ביקור במקומות עבודה, בדגש על רשתות המזון המהיר



המאוגדות, דוכני זכויות שמעמידים מדריכי האיגוד המקצועי במרכזי קניות ובילוי, הסתובבות בחופי הים, הכנרת ואילת ופעילות "צבע" במסגרתה מחולקים "אקורדיונים" (פנקסי זכויות). במהלך שנת 2017 חולקו למעלה מ-50,000 פנקסי זכויות, וכן עשרות אלפי מנשרים מגוונים

נוספים לבני נוער וצעירים בעברית וערבית, וכן חומרי הסברה נוספים כגון כרזות, פלאירים ועוד.

בנוסף לחומרי ההסברה לבני הנוער, אנו מחלקים חומרי הסברה למעסיקים בבתי עסק במרכזי הבילוי והקניות, כדי לסייע להם לשמור על זכויות בני הנוער והצעירים המועסקים אצלם.

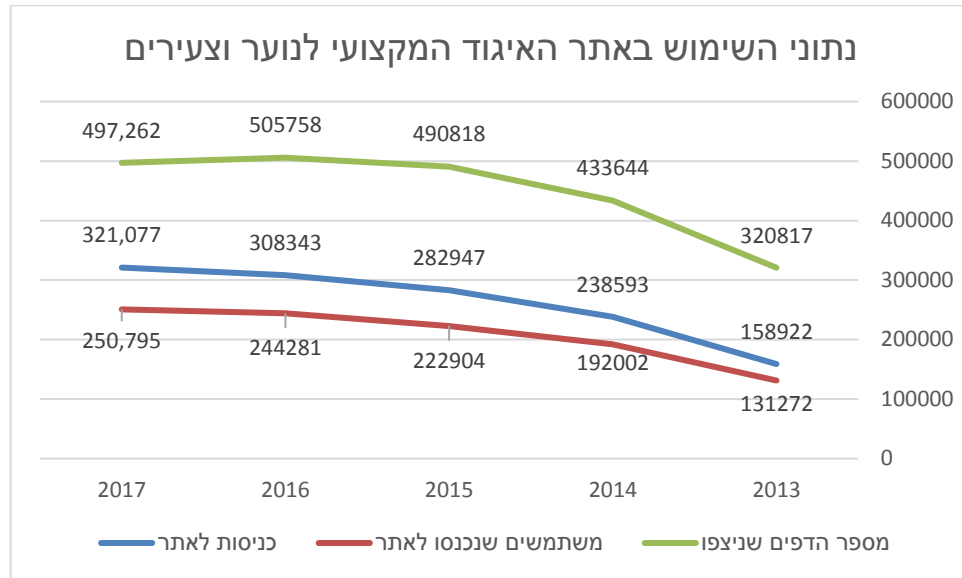
מעבר להסברה בשטח באמצעות מבצעי השטח, הפרויקטים וההרצאות, מקיים האיגוד המקצועי לנוער מערך הסברה מקוונת נרחב ואיכותי. מערך ההסברה המקוונת כולל את אתר [www.minimum.org.il](http://www.minimum.org.il), שהוא האתר המרכזי בארץ העוסק בזכויות בני נוער וצעירים בעבודה. באתר ניתן למצוא מאמרים, כתבות, מידע על פעולות הסתדרות הנוער העובד והלומד, חומרי הסברה, ייעוץ למורים ולמדריכים ועוד. בתוך האתר קיים חלק של ייעוץ בקונספט של "שאלות ותשובות", דרכו יכולים הפונים לקבל ייעוץ אישי ראשוני לבעיות ושאלות בנוגע לעבודתם ואף להגיש תלונה שתועבר לאחד ממדריכי האיגוד המקצועי באזור מגוריהם. בנוסף ניתן האתר הצעות



לפעילויות חינוכיות בנושא אותם יכולים מורים ומחנכים להעביר בכיתות והרשמה לניוזלטר, "הטיפ החודשי להעסקה הוגנת", המכיל מידע אקטואלי בנושא עבודת נוער בישראל, סיפורים של בני נוער וכמובן טיפים להעסקה הוגנת של בני נוער וצעירים, ומיועד הן למעסיקי נוער והן למחנכים.



**תרשים 1: נתוני כניסות לאתר [minimum.org.il](http://minimum.org.il) בהשוואה בין השנים 2013-2017**



באתר קיימים נתונים רבים, המשמשים את המשתמשים שנכנסים לאתר בהבנת זכויותיהם וחשובן. לצד עדכון הזכויות, החוקים, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים הנוגעים לעבודת בני נוער, מתעדכן מדי שבוע מאגר המידע שבאתר ע"י תשובות לשאלות הנשאלות ע"י משתמשים באתר, ובכך למעשה מורחב הידע האצור באתר כך שאחוז המידע המשרת את המשתמשים הנכנסים לאתר באופן מיידי הולך ועולה. אתר [www.minimum.org.il](http://www.minimum.org.il) הוא האתר המקיף ביותר, אשר מכיל את המידע הרב ביותר בנושא זכויות בני נוער בעבודה בשפה העברית.

בנוסף לאתר, קיימת פעילות נרחבת ברשתות הפייסבוק, האינסטגרם והטוויטר, שם ניתן גם כן לפנות בשאלות ולקבל מענה וכן ללמוד על זכויות בעבודה ולהכיר מקרים שונים של בני נוער וצעירים שקיבלו את זכויותיהם ובחרו לשתף ואף להגיש תלונה. הפעילות ברשתות החברתיות משמעותית כיוון שכך אפשר להגיע לנתח גדול של בני נוער וצעירים וליצר תוכן איכותי שיגיע אליהם.

מעבר לפעילות במרשתת, מפעיל האיגוד המקצועי לנוער וצעירים "תא קולי לנערים וצעירים עובדים" הפועל 24 שעות ביממה, כל השנה. במסגרת התא הקולי יכולים בני נוער וצעירים לקבל מידע ראשוני על זכויותיהם ואף להגיש תלונה שתועבר לטיפול אחד ממדריכי האיגוד המקצועי באזור מגוריהם.

כלי מרכזי נוסף להגברת המודעות הוא שימוש באמצעי התקשורת השונים: טלוויזיה, רדיו, עיתונות ארצית ומקומית, עיתוני נוער וצעירים. אנחנו מקפידים לפרסם כתבות העוסקות בזכויות בני נוער וצעירים בעבודה הפונות הן לבני הנוער והצעירים, הן להוריהם והן למעסיקים, במיוחד לקראת הקיץ והחופשות. כמו כן אנו מפרסמים בתדירות גבוהה ידיעות על מאבקינו בניצול בני נוער וכן ראיונות בטלוויזיה ובתקשורת כדי להגיע לקהל רחב ככל האפשר.



## סיכום

קיימים אופנים רבים לחינוך והפצת הידע בנושא זכויות בעבודה והמאבק בניצול, ואנו מרחיבים אותם משנה לשנה. בני נוער רבים אינם יודעים די הצורך את זכויותיהם, ואף אינם מכירים את האפשרות הניתנת להם בשמירה או במאבק על זכויותיהם. קיים עדיין צורך בהמשך ההנגשה של החינוך והידע לכלל בני הנוער, אך אנו רואים בשנת 2017 המשך מגמה לפנות ליותר בני נוער ביותר אפיקים ובציבורים רבים ומגוונים יותר. לצד העלייה בתפוצה במרשתת, חלה עלייה גם במספר בני הנוער והצעירים אותם פוגשים מדריכי הנוער העובד והלומד ובאופני הפעולה הרבים של התנועה.



## פרק ב' – פעילות הליווי והסיוע הפרטני לבני נוער וצעירים עובדים

פעילות הסתדרות הנוער העובד והלומד הינה ביסודה פעולה חינוכית. האופי החינוכי של פעילות האיגוד המקצועי לנוער ניכר הן בפעולות ההסברה, ההדרכה והגברת הידע כפי שראינו, והן בפעולות הייעוץ, הליווי והסיוע ברמה האישית ובמפגש מחנך עם כל נער ונערה, צעיר וצעירה שפונים לקבלת עזרה בתחום העבודה.

חלק מאותם פונים מעוניינים לקבל מענה לשאלות או לקבל מידע כללי, חלק פונים לבקשת סיוע נקודתי או ייעוץ וחלק אף פונים במטרה לבקש את עזרתנו לפעול נגד מעסיק שניצל אותם. לכל הפונים כאמור אנו מסייעים במיטב הכלים העומדים לרשותנו. למרות שחלק מפעולתנו היא פעולה משפטית, איננו מעמידים עצמנו כמשפטנים מקצועיים, אלא כמחנכים; גם פעולת הסיוע המשפטי אשר לעיתים מסתיימת בבית הדין לעבודה, מהווה מבחינתנו המשך של תהליך חינוכי ומחנך: החינוך – של הנערה או הצעיר הפונה אלינו, כמו גם של המעסיק ואף של משפחתו של אותו נער – היא הפעולה החשובה והמרכזית שלנו.

כמובן שפעילותנו בשדה המשפטי, החל משלב בחינת המקרה וחישוב זכויותיו של המתלונן, דרך הפניה למעסיק ועד לשלב ניהול התביעה מתבצעת בצורה מקצועית ומכובדת. לא נדיר לשמוע שופט מסביר, כבדרך אגב, את חשיבות פעילותה של הסתדרות הנוער העובד והלומד בקרב בני הנוער ואת האחריות אותה היא מגלה בפעולת הסיוע והשנה אף התבקשנו על ידי בית הדין הנכבד להגיש את עמדתנו במספר סוגיות עקרוניות במספר תיקים אשר לא אנחנו ניהלנו.

הפרק הבא מציג את נתוני הליווי והסיוע לשנת 2017. חשוב להזכיר כי כל הנתונים המופיעים בפרק זה מבוססים על פניות שהתקבלו אצלנו, ועל מקרי טיפול ותיקי תביעה שנפתחו על ידנו, ואין בהם בכדי להצביע על היקפי הניצול בעולם עובדת בני הנוער והצעירים בישראל בהכרח.

### נתונים כלליים

#### לוח 1: ריכוז נתונים כללי לשנת 2017

אחוזים	2017	
	5,355	סה"כ הפניות שהתקבלו
22% מהפניות	1,154	סה"כ מקרי הטיפול שנפתחו
74% מהפניות נסגרו באותה השנה	860	סה"כ מקרי הטיפול שנפתחו ונסגרו באותה השנה (כולל אבודים)
	853	סה"כ מקרי הטיפול משנים קודמות שנסגרו
3%	38	סה"כ מקרי טיפול משנת 2017 בהם הוגשה תביעה בבית הדין לעבודה
	74	סה"כ תביעות שהוגשו בבית הדין (כולל תביעות משנים קודמות)
	₪ 1,026,670.87	סכום הכסף שהושג עבור הפונים במסלול טיפולי הפרט
	₪ 1,186,445.72	סה"כ סכום הכסף שהושג בשנת 2017



כפי שמוצג בלוח 1, בשנת 2017 התקבלו 5,355 פניות מבני נוער וצעירים בבקשה לסיוע ולייעוץ וליווי בתחום עבודתם. מתוך הפניות שהתקבלו נפתחו 1,154 מקרי טיפול, המהווים כ-22% מסך הפניות. כפי שציינו, הפניות מתקבלות באמצעות מוקד התא הקולי שלנו, באמצעות אתר האינטרנט שאנו מפעילים, דרך דף הפייסבוק שלנו וכן דרך רכזי ההתאגדויות ומדריכי התנועה.

חלק מהפניות מקבלות מענה ונפתרות בשלב הראשוני על ידי מדריכי האיגוד המקצועי, אולם בחלק מהפניות נדרש סיוע וליווי פרטני מעמיק יותר הכולל בחינת המקרה, בדיקת נתוני העבודה של הנער, יצירת קשר עם המעסיק וסיוע בשלבים השונים בדרך לתיקון הזכויות שנפגעו. פניות אלה מכונות "מקרי טיפול", כשמתוך מקרי הטיפול חלק אינם מצליחים להיפתר בפנייה למעסיק, ואנו נאלצים לפנות לבית הדין לעבודה על מנת שייתן סעד להשיב את הזכויות שנגזלו מאותה נערה או אותו צעיר שנפגעו על ידי המעסיק.

מתוך מקרי הטיפול שנפתחו השנה, 860 (74%) נסגרו באותה שנה, דבר המעיד על המאמצים שעושים מדריכי האיגוד המקצועי להגיע למיצוי במקרי הטיפול באופן שייתן מענה לאותו נער או צעירה הפונים אלינו, אשר מבחינתם שנה בעולם העבודה ובכלל היא פרק זמן ממושך.

סיבה נוספת לפרק הזמן הקצר יחסית היא העלייה בכמות הפניות המטופלות באמצעות הועדות הפריטטיות לפתרון בעיות בענף המזון המהיר. בשנים האחרונות התאגדו בני נוער רבים בענף המזון המהיר ובשתיים מהרשתות הגדולות, בורגראנץ ופיצה האט, נחתמו הסכמים קיבוציים. כחלק מההסכמים הקיבוציים הוחלט על הקמת ועדות פריטטיות לפתרון בעיות. מדובר במנגנון לפתרון בעיות באמצעות פנייה של נציגי ההתאגדות וועדי העובדים. העקרונות המנחים את הועדות, דיאלוג המבוסס על אמון בין הצדדים, וכן הפעולה השוטפת, תורמים רבות לפתרון מהיר, צודק וברוח טובה, אשר מבסס ומגביר את האמון ואת תחושת השותפות בין העובדים לרשתות.

223 מקרים טופלו במהלך השנה בוועדות הפריטטיות לצד נושאים כגון הפרשי שכר ותיקון טעויות רישום – מקרים במהלכם הושבו 159,774.72 ₪ לבני הנוער – בוועדות דנו גם בסוגיות שאינן כספיות גרידא אשר נוגעות ביישום סעיפים שונים מההסכמים.

38 מקרי טיפול, כ-3% מהמקרים, הפכו לתיקי תביעה במהלך השנה, כשה"כ הוגשו השנה 74 תביעות בבתי הדין לעבודה על ידי מדריכי האיגוד המקצועי לנוער בגין פגיעה בזכויותיהם של בני נוער וצעירים. לשמחתנו מקרים רבים נסגרים בשלב של פניה ראשונית למעסיק או בפשרה ללא צורך בהבאת המקרה להכרעת בתי הדין.

סה"כ סכום הכסף שהשבנו השנה עבור הפונים במסלולי הפרט עומד על סך 1,186,445.72 ₪.



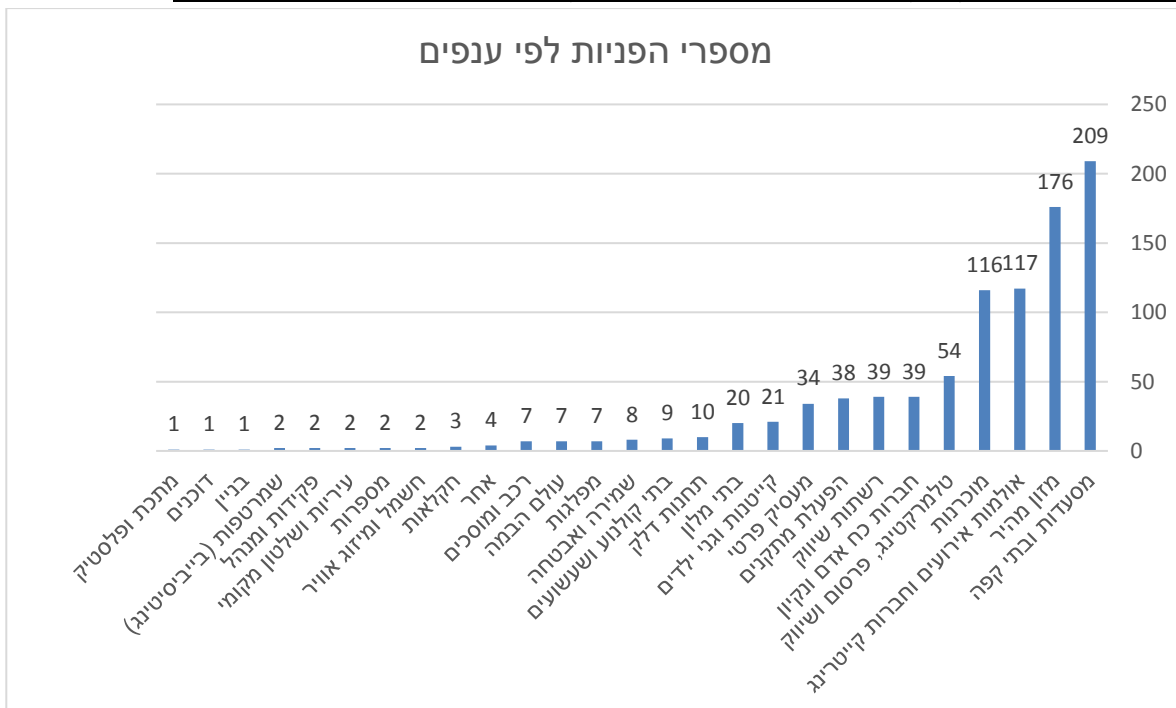
**לוח 2: פילוחים דמוגרפים:**

פילוחים	2017	אחוזים
פילוח לפי מגדר		
נערים	669	58%
נערות	485	42%
פילוח לפי לאום		
יהודים	1,118	97%
בני לאומים אחרים (ערבים, דרוזים ובדואים)	36	3%

אחוז הנערות נמוך יותר מחלקן היחסי באוכלוסייה הכללית ונמוך יותר מחלקן בשוק העבודה כפי שעולה מהסקר שערכנו בשנת 2014. הסיבה העיקרית להערכתנו היא, שמתוך הנערות שיוצאות לעולם העבודה, פחות אוזרות אומץ לפנות לסיוע ואף להגיש תלונה ביחס לנערים. מתוך זיהוי מציאות זה אנו משתדלים להשקיע מאמצי הסברה נרחבים לאוכלוסיית הנערות העובדות. בשנים האחרונות יצאנו במבצע פרסום ייעודי בשם "עצמאית" לכבוד יום האישה הבינלאומי, וגם השנה חילקנו תקציר של התקנון למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה. בעקבות הסקר אותו ערכנו בשנת 2014, ובעקבות נתוני הדו"ח השנתי אנו נערכים להגדלת פעילותנו בקרב האוכלוסייה הלא יהודית ואנו מקווים כי בשנים הקרובות נראה עליה בכמות המתלוננים בני הלאומים האחרים.

**חלוקה לענפים**

**תרשים 2: פילוח סך מקרי הטיפול בשנת 2017 בחלוקה לענפי עבודה (נתונים מספריים)**



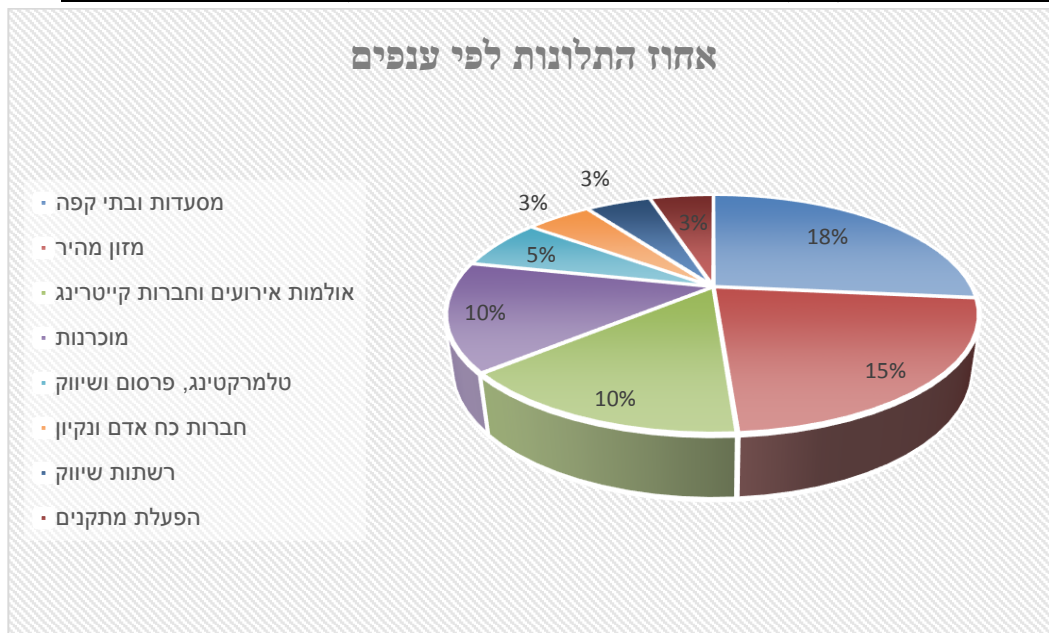
כפי שעולה מתרשים 2, בשנת 2017 הגיעו מירב הפניות מעובדי המסעדות ובתי הקפה.

כפי שכתבתנו בדו"ח 2016, וכן כפי שיפורט בפרק ד', ענף המסעדות הוא ענף בו התעצבו תנאי העסקה בעייתיים בעקבות השימוש בתשרים כשכר תוך תשלום "בשחור", קיפוח זכויות סוציאליות ולעיתים שימוש בתשרים כ"שוט" מעל לראשי העובדים.

שאר הפניות הגיעו אלינו בעיקר מבני נוער וצעירים מתחום המזון המהיר הבלתי מאוגד, וכן מתחום אולמות האירועים וחברות הקייטרינג. אנו מסיקים מהיכרותנו את שוק העבודה של בני הנוער והצעירים, וכן מתוצאות הסקר שערכנו בשנת 2014, כי שלושת הענפים האלה – אולמות האירועים, המזון המהיר, המסעדות ובתי הקפה – הם הענפים המרכזיים בהם עובדים בני נוער בישראל כיום.

המאפיין המשותף לעבודות אלו (יחד עם עבודה במכירות, רשתות שיווק, חברות כוח אדם ובתי מלון) הוא שלרוב לא נדרשת מיומנות מיוחדת כדי להתקבל לעבודה באותם בתי עסק, ולאחר התלמדות קצרה ניתן להתחיל לעבוד. לאורך השנים אנו רואים כי מרבית בני הנוער פונים לעבודות אלה וכי התחרות על מקומות העבודה היא רבה, לצד אבטלה רבה שיש בקרב בני הנוער (ע"פ סקר שנערך לראשונה ב-2014). תחרות זו היא עוד אחת מהסיבות להערכתנו שמונעות מבני נוער להתלונן, מתוך תחושה כי אם יתלוננו המעסיק ימהר למצוא מי שיעבוד במקומם.

**תרשים 3: פילוח סך מקרי הטיפול שנפתחו בשנת 2017 בחלוקה לענפי עבודה (אחוזים)**

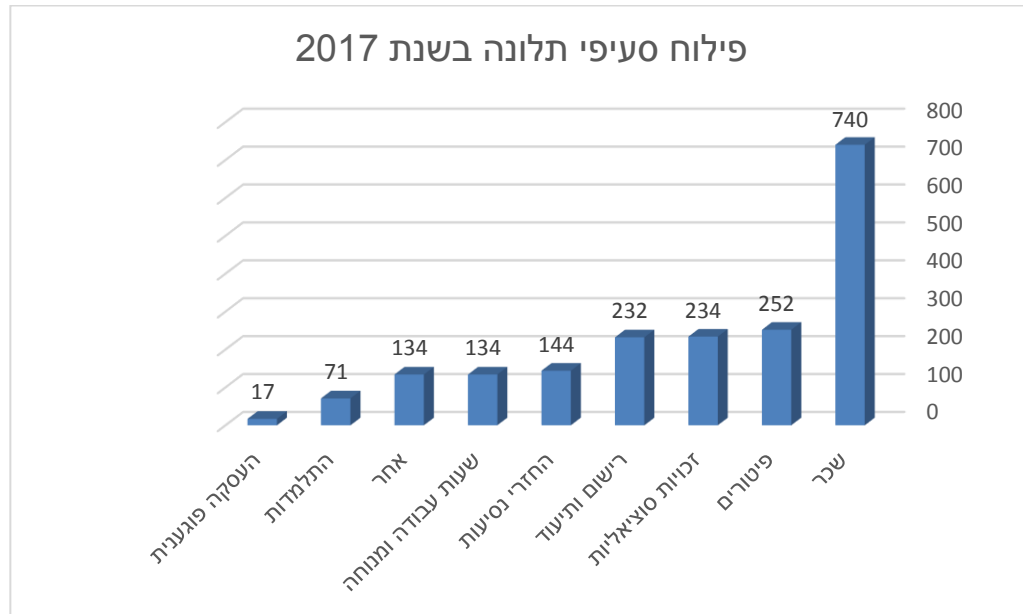


תרשים 3 מציג את הפילוח באחוזים של עבודות בני הנוער והצעירים לפי מקרי הטיפול שנפתחו ב-2017. לצערנו גם בענפים, כגון ענף אולמות האירועים – בהם קיימים צווי הרחבה בנוסף לחקיקה החלה על כל העובדים במשק – ישנם עדיין מקרים רבים של פגיעה בזכויות בני הנוער והצעירים העובדים בהם.

חשוב לציין כי 223 פניות נוספות (20% מהמקרים) טופלו בוועדות הפרט הפריטטיות בענף המזון המהיר המאוגד. רוב הפניות הן פניות העוסקות ביישום ההסכם הקיבוצי ובפניות של עובדות ועובדים בזמן עבודתם, או מיד לאחריה ו-88% מהן נפתרו עוד במהלך שנת 2017, מבלי להידרש להליכים משפטיים.

## סעיפי התלונה

### תרשים 4: פילוח מקרי הטיפול לפי סעיפי התלונה\*



עיקר סעיפי התלונות במקרי הטיפול של הפונים אלינו עוסקים בתחום השכר. אנו נתקלים שוב ושוב במעסיקים שכפי הנראה, עבורם תשלום שכר במועדו הינו המלצה שניתן לא לקבל, כאילו לא היה זה חוק מדינה, לא כל שכן תשלום שכר מינימום כחוק.

העובדה כי בני הנוער והצעירים הם עובדים מוחלשים ממילא בשל חוסר בקיאותם בעולם העבודה וההיכרות המצומצמת שלהם עם חוקי העבודה, מהווה למעסיקים רבים "טרף קל" ואפשרות לנצל את עובדיהם.

לצערנו הסעיפים העוסקים בפיטורי עובדים – פיטורים שלא כדון, פיטורים בהיעדר שימוע, הלנת פיצויי פיטורים וכו' – הנם סעיפים "מובילים" גם השנה. היות בני הנוער אוכלוסייה מוחלשת בשוק העבודה לא מסתיים במהלך עבודתם אלא "צובע" פעמים רבות גם את אופן סיום העסקתם – מסרונים, הוצאה מקבוצת העובדים באפליקציית הוואטסאפ ואי תשלום פיצויי פיטורים גם למתגייסים או היוצאים לשנות שירות ומסלולי השירות הלאומי והאזרחי הזכאים.

גם בסעיף "רישום ותיעוד" הכולל אי מתן הודעה לעובד ותלושי שכר והפקת תלושי שכר לא תקינים – סעיף חשוב מכיוון ופעמים רבות אי מסירת המסמכים מחביאה מאחוריה גם פגיעה בזכויות הסוציאליות של העובדים – ניתן לראות הפרות רבות.





אנו רואים חשיבות רבה בחינוך בני הנוער, כבר מעבודתם הראשונה, לשמירת המסמכים מעבודתם על מנת לוודא כי זכויותיהם נשמרות.

תלונות רבות נוספות עוסקות בזכויות סוציאליות שנגזלות מאותם עובדים צעירים. בני נוער רבים יודעים ומכירים את המושג "שכר מינימום" (גם אם לא תמיד יודעים את שיעורו המדויק), אולם דווקא הזכויות הסוציאליות הנוספות כגון תשלום עבור ימי חופשה שנתית, דמי מחלה, דמי הבראה, פיצויי פיטורים ועוד לא מוכרות להם.

מעסיקים רבים מדי מנצלים את חוסר ההכרות ואת תמימותם של בני הנוער ומנצלים אותם ב"שיטת מצליח". הווה אומר, במידה ועובד מסוים, מתוך עשרות אחרים, נתקל בהפרה של זכות מסוימת ועומד על זכותו, הוא יקבל אותה (לעיתים אחרי גרירת רגליים שתפקידה לרפות את ידיו ולגרום לו לוותר על זכותו) לבסוף, אך אותו המעסיק ימשיך שלא לשלם את אותן הזכויות לשאר העובדים ובכך להרוויח רווחים לא מבוטלים על גבם.

\* חשוב לציין כי תלונות רבות כוללות, לצערנו, יותר מסעיף אחד ולעיתים אף ארבעה וחמישה סעיפים שונים, ולכן סך סעיפי התלונה המוצג לעיל גבוה ממס' מקרי הטיפול.



**לוח 3: השוואה בין נתוני 2017 לנתוני 2016**

<u>2017</u>	<u>2016</u>	
5,355	4,870	סה"כ הפניות שהתקבלו
1,154	1,454	סה"כ מקרי הטיפול שנפתחו בשנה
860	863	סה"כ מקרי הטיפול שנפתחו ונסגרו בשנה (כולל אבודים)
1,713	1,357	סה"כ מקרי הטיפול שנסגרו בשנה (כולל נתוני שנים קודמות)
38	167	סה"כ מקרי הטיפול בהם נפתחה תביעה בביה"ד לעבודה באותה השנה בה נפתחו
74	213	סה"כ תביעות שהוגשו בביה"ד לעבודה בשנה (כולל מקרי טיפול משנים קודמות)
₪ 1,186,445.72	₪ 1,218,413.54	סה"כ סכום הכסף שהושגו עבור הפונים

בשנת 2017 התקבלו בהסתדרות הנוער העובד והלומד 5,355 פניות מבני נוער וצעירים בבקשה לייעוץ ו/או סיוע פרטני לגבי מקום העבודה. מדובר בעליה לעומת שנת 2016.

לעומת זאת חלה ירידה בכמות הפניות אשר נפתחו בגינן מקרי טיפול מ-1,454 ל-1,154 בלבד בשנת 2017. אנו מעריכים כי הירידה נובעת משתי סיבות אפשריות. הראשונה חיובית – מקרים רבים שנפתרים בעקבות מתן מענה וייעוץ ע"י מדריכי הסתדרות הנוער העובד והלומד אשר מנחים את בני הנוער והצעירים הפונים כיצד למצות את זכויותיהם מול מעסיקיהם מבלי להידרש להגשת תלונה. הסיבה השנייה שלילית – בני נוער רבים שנרתעים מ"מחירו" הגבוהה של התלונה – השקעה של זמן, התמודדות פנים אל פנים מול המעסיק, הוצאת "שם של עובד בעייתית", תשלומי אגרה על הגשת תביעות ועוד.

השנה חלה ירידה בכמות התלונות שנאלצנו להגיש תביעה בגינן. כפי שפרטנו, הירידה מוסברת בחלקה בזכות הועדות הפריטטיות החוסכות הליכים משפטיים, ובחלקה בזכות הניסיונות של מדריכי הסתדרות הנוער העובד והלומד לפתור את המקרים באמצעות דיאלוג ישיר עם המעסיקים.

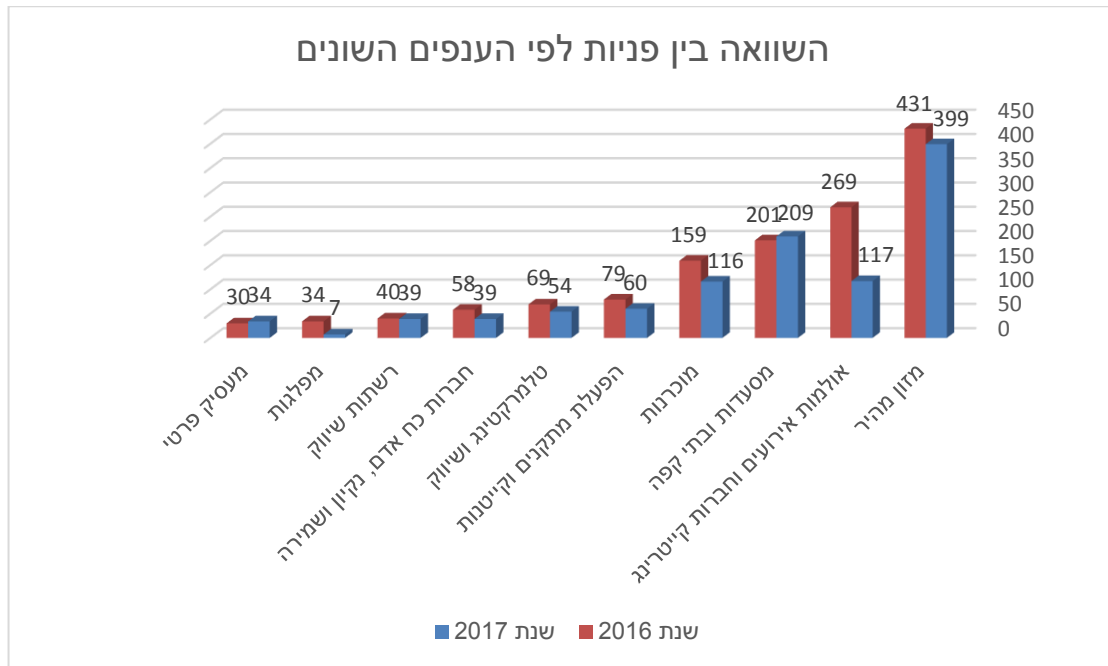
גם השנה עמדנו בקצב טיפולים גבוה, ואף הגברנו אותו – כ-74% מהמקרים שנסגרים בשנה שנפתחו. אנו רואים בכך חשיבות רבה כשהאמור בבני נוער וצעירים שעבורם שנה הינו פרק זמן ארוך, וזאת בהתחשב בכך שמקרה טיפול נמשך בד"כ מספר חודשים עד לחצי שנה במוצע.

בנוסף, הצלחנו השנה לסגור טיפולים רבים שנפתחו בשנים הקודמות 1,713 לעומת 1,357.

למרות הירידה הקלה בסכומי הכסף עדיין מדובר בסכום גבוה. חשוב לזכור כי מדובר על עשרות רבות של מקרים בודדים, בהם הסכום הממוצע עומד על כ-1,000 ₪.

אנו מקווים כי כל עוד נמשך ניצול בני נוער וצעירים בעולם העבודה, נוכל להמשיך להשיב סכומים גבוהים כאלה ואף להמשיך להגדילם וכך לצמצם את ממדי הניצול.

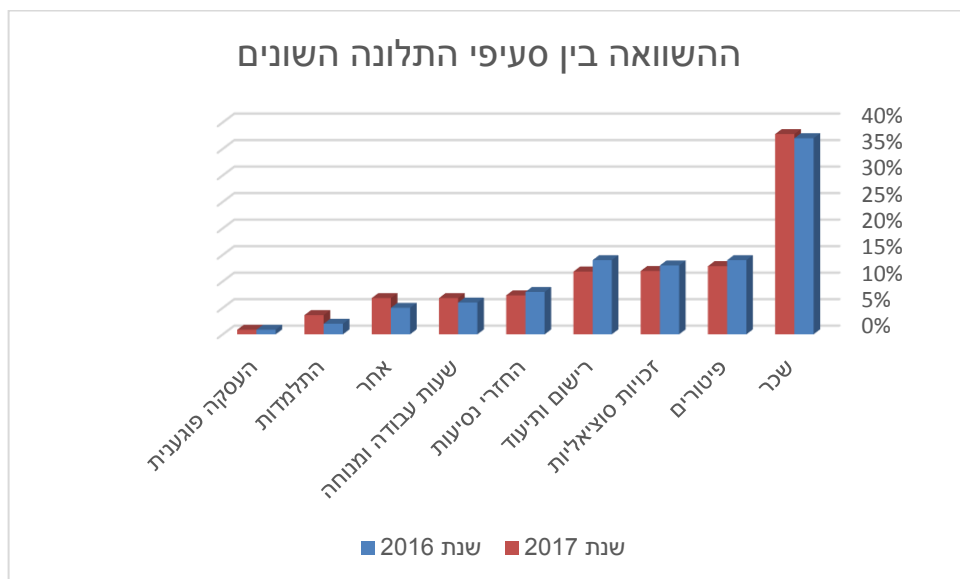
**תרשים 5: פילוח מקרי הטיפול בהשוואה רב שנתית 2016-2017 בחלוקה לענפי עבודה**



תרשים 5 מציג השוואה בין מקרי הטיפול שנפתחו בשנים 2016-2017 על ידי מדריכי האיגוד המקצועי לנוער בפילוח לענפים.

הירידה הכללית במספר הפניות בין שנת 2017 לשנת 2016 מיתרגמת גם לירידות מקומיות ברוב הענפים. הענף בו נשמרה כמות הפניות (נתון המהווה "מעין עלייה") הוא ענף המסעדות – אשר בו הושקעו מאמצים רחבים על ידי הסתדרות הנוער והלומד, כפי שפרטנו בדו"ח 2016, ואף התרחשו מספר התפתחויות משפטיות לאחרונה, ועל כך נרחיב בפרק ד'.

**תרשים 6: פילוח סעיפי התלונה בהשוואה בין השנים 2016-2017**





תרשים 6 מציג השוואה בין סעיפי תלונה מרכזיים. ניתן לראות כי למעט שינויים מינוריים סעיפי התלונה מקבילים וגם השנה מרבית התלונות השנה מוקדו לתחום השכר.

#### סיכום

ההשוואה בין נתוני שנת 2017 ו-2016 מצביעה, למרות ירידה קלה במספר הטיפולים, על שמירת היקפי פעילות הסתדרות הנוער העובד והלומד בתחום טיפולי הפרט. לצערנו, לאורך השנים, תופעת ניצול בני הנוער בעבודה אינה פוחתת ואנו מקווים שנצליח גם בשנים הקרובות להיות חלק מהמאבק של בני הנוער להפסקת הניצול ולעבודה הוגנת.



## פרק ג' – יחסי עבודה קיבוציים

### **הגברת פעולה בקרב מלצרים:**

בדו"ח 2016 סקרנו את אופני ההעסקה הבעייתיים שהשתרשו בענף המסעדות, לא מעט בעקבות אי הבהירות בדבר מעמדו של התשר.

השנה בחרנו להקדיש את פרק ד' בדו"ח לביעור עמדתנו על מעמד התשרים בעקבות פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה.

מתוך הכרות עם המצב המורכב של המלצרים החלטנו שלא להסתפק בטיפול משפטי אלא להקדיש מאמצים ממוקדים בשינוי הענף באמצעות התאגדות עובדי המסעדות בארגון המלצרים בהסתדרות, על מנת להסדיר את הענף בכללו. ארגון המלצרים מלווה ומעניק סיוע למלצרים ולעובדי מסעדות נוספים, במהלך עבודתם ולאחר סיומה ומסייע להם לעמוד על זכויותיהם לפי הפסיקות העדכניות.

### **התאגדות פורצת – מסעדת "קפה נואר":**

בנוסף, וכפי שהתחלנו לספר בדו"ח 2016, לאורך כל 2017, הרימו את דגל ההתאגדות בענף 60 עובדי מסעדת קפה נואר התל אביבית.

עובדי קפה נואר השונים התאגדו במהלך בזק, בהתאגדות פורצת, בפברואר 2017, כאשר מעל למחצית מהעובדים הצטרפו להסתדרות הנוער העובד והלומד. עובדים מכל המחלקות שילבו ידיים, מלצרים, ברמנים, מארחות, טבחיים, הקונדיטור והסוף של המסעדה, כמו גם שוטפי הכלים (מהגרי עבודה) וכולם פעלו ביחד למען האינטרס המשותף של העובדים וכבודם בעבודה.

גם במקרה זה אנחנו מוצאים ביטוי לתחלואות הענף – שימוש בכספי טיפים של הלקוחות כתחליף שכר ולהורדת האחראיות מהמעסיק – תוך שהוא משלם להם סכומים גדולים ובחלק גדול מהמקרים – את רוב השכר – ב"שחור" וללא כל זכויות סוציאליות.

העובדים עברו דרך קשה בה ניהלו מאבק על ההכרה ביציגות במשך חודשיים, ניהלו מו"מ עם המעסיק שהתנהל בגרירת רגליים ובחוסר תום לב בו ניסה להסות את העובדים אחד בשניה, הכריזו פעמיים על סכסוך עבודה וניהלו את השביתה הראשונה בענף המסעדות במשך כמה חודשים!

ולבסוף פנו העובדים, בליווינו לבית הדין לעבודה על מנת לדרוש פיצויים בגין פגיעה בהתארגנות.

### **השרשת נורמות קיבוציות חדשות – הסכמים קיבוציים בענף המזון המהיר:**

ברשתות מזון מהיר, רשת בורגראנץ' ורשת פיצה האט קיימים כבר מספר שנים הסכמים קיבוציים פורצי דרך שהסדירו את תנאי העבודה של עובדיהם הצעירים ומהווים 'קרקע בטוחה' בצעדיהם הראשונים של בני נוער וצעירים אלה בשוק העבודה.



הסכמים אלו מהווים הוכחה להיתכנות של יצירת תשתית של שיתופי פעולה חיוביים עם מעסיקים, שמאפשרת להשריש נורמות קיבוציות חדשות לטובת העובדים והמעסיקים.

הקשר הפורה עם הנהלות בורגראנץ' ופיצה האט מאופיין גם בדאגה לצרכים נוספים של העובדים שלא דווקא במסגרת העבודה, מה שמעיד על תפיסת האחריות החברתית והחינוכית של המעסיקים לעובדיהם הצעירים, ומתוך הבנה שנערה שטוב לה ורואים אותה בעבודה תהיה עובדת טובה יותר.

בשנת 2017 הוענקו מעל ל-50,000 עובדים במסגרת פעילות קרנות הרווחה והלימודים לכ-70 עובדים, אשר קיבלו שיעורי נהיגה, שיעורים פרטים, ציוד לביה"ס, לימודי פסיכומטרי, מלגות לאוניברסיטה וסיוע למשפחות.

ועדות הבעיות המשותפות להנהלה ולארגון העובדים פתרו עשרות בעיות של עובדים בנושאים שונים הקשורים ליחסי העבודה ולבעיות בתלוש המשכורת.

במסגרת ההסכם הקיבוצי ברשת בורגראנץ' וברשת פיצה האט התקיימו עשרות ערבי גיבוש, ישיבות עובדים ופעילויות הסברה בסניפים.

עובדי הרשתות הינם חלק בלתי נפרד מפעילות הנוער העובד והלומד בטיולים סמינרים ועוד. בנוסף, כחלק מההסכם הקיבוצי ברשתות במהלך שנת 2017 יצאה משלחת של עובדי בורגראנץ' ושל עובדי פיצה האט, כחלק מהמסע של הסתדרות הנוער העובד והלומד לפולין, בסבסוד ההנהלה.

### **הסכמים קיבוציים במערכת החניכות – בתי ספר מקצועיים :**

תחום נוסף בו קיימים שנים רבות הסכמים קיבוציים פורצי דרך הוא מערכת החינוך המקצועי.

מזה מספר עשורים חתומה הסתדרות הנוער העובד והלומד על 6 הסכמים קיבוציים עם משטרת ישראל, הקריה למחקר גרעיני (קמ"ג), צה"ל, התעשייה האווירית, איגוד המוסכים והתאחדות המלונות. ששת ההסכמים מקיפים כ-1,000 בני נוער אשר לומדים בבתי הספר המקצועיים, תחת חוק החניכות.

במסגרת ההסכמים הקיבוציים, מקבלים חברי הנוער העובד והלומד "דמי הבראה" מוגדלים שבאמצעותם הם משתתפים בפעילויות חינוכיות עם הנוער העובד והלומד – סמינרים וימי עיון, טיולים, הבראות ועוד.

בשנת 2017 השתתפו כ-510 חברי הנוער העובד והלומד הלומדים במערכת החניכות ב-23 מפעלי הבראה – כ-40 ימי פעילות, שהודרכו ע"י הפעילים והמדריכים בבתי הספר.

### **סיכום**

אנחנו בהסתדרות הנוער העובד והלומד נמשיך לסייע לעובדים, בענפים המזוהים עם עבודת נוער וצעירים ובפרט בענף המסעדות, להתאגד על מנת להסדיר את זכויותיהם במקום העבודה הפרטני וקוראים בדו"ח זה לחזק את החינוך המקצועי ולהיכנס למהלך הסדרה כולל בענף המסעדות ובפרט למעמדו של התשר לטובת העובדים והמעסיקים כאחד.



## פרק ד' – פשר התשר – על פס"ד קיס ובודה

בדו"ח 2016 סקרנו את מעמדו הלא ברור של התשר וכן את פרקטיקות ההעסקה הבעייתיות שנוצרות כתוצאה מאי בהירות זו – פגיעה בזכויות הסוציאליות והפנסיוניות ושימוש בתשרים כ"שוט" מעל ראשי העובדים. הסברנו כי גם אחרי הלכות "ענבל מלכה" ו"אסתר כהן" יש חילוקי דעות ולמעשה הדרך היחידה להכריע היא בחינת כל מקרה לגופו – מה שהוביל לעליה במקרים המגיעים לדיון בבתי הדין לעבודה ואף בעליה בכמות ההתראות המנהליות אשר ניתנות על ידי מנהל ההסדרה והאכיפה.

ביום 26 במרץ 2018 ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בשני תיקים "עומרי קיס נ' המוסד לביטוח לאומי ואח"י ו-ד"ע יבוא וניהול מסעדות בע"מ נ' יחיאל בודה" ובו מנסה נשיא בית הדין (בדימוס) הנכבד יגאל פליטמן לעצב הלכה סדורה למעמד התשרים.

הסתדרות הנוער העובד והלומד, הגישה את עמדתה בהליך – עמדה הקוראת להסדרה ברורה אשר תבטיח את זכויותיהם הסוציאליות והפנסיוניות המלאות של המלצרים.

במרכזו של פסה"ד עומדת קביעתו של ביה"ד, כי "כל תשר כספי בענף המסעדות ייחשב כהכנסה השייכת למסעדה, וכל הכנסה של המלצר מתשר שכזה היא הכנסת עבודה ממעסיקו".<sup>1</sup> הן לעניין דיני העבודה והן לעניין דיני הביטוח הלאומי. הדבר מהווה הפיכה של ההלכה שנקבעה ע"י ביהמ"ש העליון בבג"ץ אסתר כהן (נשארה על כנה בדיון הנוסף) אשר קבעה כי "הכנסה מתשרים היא הכנסת עבודה של המלצר שלא מאת המעביד, ולא חלק מהכנסות המסעדה".

מדובר בהכרעה חד-משמעית של ביה"ד בכל הנוגע ל"מבחן הוולנטריות" הקובעת כי במצב הקיים תשלום התשר אינו אקט וולנטרי אלא חלק ממנהג מושרש, וביטולו של המבחן הנהוג כיום, בו מנסים לסווג את מעמד התשר כשכר על ידי מבחנים המנסים להתחקות אחר מהלכו של התשר מידי הלקוח לידי המלצר. תחתיו ביה"ד רוצה לקבע את מעמד התשר כשכר ולהתוות הנחיות כיצד יש לנהוג בו.

משכך, קובע ביה"ד שגם "מבחן אמצעי התשלום", הנקבע ביחד עם 'מבחן הוולנטריות' כבר בהלכת "ספארי הולדינגס", דינו להיבטל, שכן לא אופן העברת הכסף מגורם אחד למשנהו – היא הקובעת - לצורך קביעת מעמד שכרם וזכויותיהם של עובדי המסעדות. ואותו דין תקף גם ל"מבחן הרישום בספרים" שנקבע בהלכת "ענבל מלכה" ובעצם מאשרר קבלת ריווח מעבודה ב"שחור" כל

<sup>1</sup> עב"ל (ארצי) 44405-10-15 עומרי קיס נ' המוסד לביטוח לאומי (פורסם בנוב, 26.03.2018) "יש לראות את ההכנסה מתשר, לעניין משפט העבודה ודיני הביטוח הלאומי, כהכנסה של בית העסק ולא של עובדי שרשרת השירות עצמם, ומכאן שהכנסתם מכספי תשר מהווה הכנסתם מעבודה, מאת מעסיקם"



עוד לא רשם זאת המעסיק בספריו, לרבות יומן השירות. ביה"ד קובע שכל הכנסה של המלצר מתשר תחשב כשכר עבודה, בין אם התשר עבר בספרי המסעדה או שלא.<sup>32</sup>

הפס"ד קובע כי התשר אותו משאיר הלקוח מתוקף הנורמות המושרשות היטב, ניתן בפועל עבור כל שרשרת השירות, היות ואין תשלום נפרד לכל רכיב כטיב האוכל הוא ההנאה והאווירה, ולכן ניתן הטיפ על מנת להוות ריווח כספי של כלל עובדי שרשרת השירות, לרבות מלצרים, ברמנים, עובדי מטבח ועוד.

ביה"ד קובע ברירת המחדל שתכליתם של התשרים הוא תשלום שכר עבודתם של כלל עובדי "שרשרת השירות" במסעדה<sup>4</sup>. אבל המעסיק לא יחא רשאי לשלשל 'עודפי גביה' מטיפים לכיסו כך שיתווספו לרווח תפעולי (או השולי) של המסעדה.

מעבר לקביעתו העקרונית בנוגע למעמד התשר כשכר עבודה, קובע ביה"ד הסדר המסדיר ומגביל את האופן בו יכול להשתמש המעסיק בכספים הנ"ל:

א. כברירת מחדל אין המעסיק יכול להשתמש בכספי התשר לתשלום "תשלומי חובה...", הפרשות לפנסיה... או זכויות סוציאליות אחרות" והתשלומים הנ"ל יהיו נגזרת של כלל שכרם של העובדים – כולל כספי התשר.<sup>5</sup>

ב. אופן חלוקת כספי התשר לעובדים צריך להיות ע"פ הסדר מוסכם, מפורש ועדיף בכתב.<sup>6</sup>

ג. ביה"ד קובע כי ניתן לחרוג מברירת המחדל הנ"ל באמצעות "התניה חורגת" אותה הוא מגדיר בשני אופנים מעט שונים – בסעיף 110 א' קובע ביה"ד "התניה מפורשת אחרת

<sup>2</sup> "זאת גם אם כספי התשר שולמו להם ישירות על ידי הלקוח; גם אם הם שולמו מ"רצון" הלקוח; גם אם שולמו ללא דרישה מפורשת בחשבון שהוגש לו; גם אם הם נותרו בכיסיהם של עובדי שרשרת השירות מבלי שהועברו, פיזית, לקופת המעסיק; גם אם שולמו באמצעי תשלום נפרד מזה שבאמצעותו שולם החשבון עבור הארוחה; גם אם לא נרשמו בספרי המסעדה; וגם אם לא נרשמו ביומן השירות." (שם, שם)

<sup>3</sup> "אין כל הצדקה לאבחנה בין תשר העובר דרך קופת המסעדה ובין תשר שאינו עובר דרכה. גם כאן וגם כאן התשר הוא הכנסה השייכת למסעדה, המעסיק הוא הקובע את תנאי העבודה והסדרי השכר, לרבות התשר, ואם ניתן תשר למי מעובדי שרשרת השירות, הוא מהווה הכנסת עבודה ממעסיקו, בין אם עבר דרך המעסיק ובין אם לאו, בין אם נרשם בספרים ובין אם לאו" (שם, שם)

<sup>4</sup> "נוסף על מלצרים, כוללת שרשרת השירות גם ברמנים, עובדי מטבח ונותני שירות אחרים" (שם, שם)

<sup>5</sup> "הוא אינו רשאי לשלם באמצעות כספי התשר תשלומי חובה (חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי ובמס בריאות), הפרשות לפנסיה (חלק המעסיק) או זכויות סוציאליות אחרות. תשלומים אלה יש להעביר בגין מלוא השכר המשולם לעובד, כלומר, לרבות כספי התשר" (שם, שם)

<sup>6</sup> "וזאת על פי ההסדר המוסכם במסעדה, שצריך להיות במפורש ועדיף בכתב" (שם, שם)





בטופס ההודעה לעובד על תנאי העבודה או בדרך אחרת כדין" ובסעיף קטן ב' הוא מגדיר  
'הסכמה עם עובדי שרשרת השירות בעסקו'<sup>7</sup>.

ד. כדוגמא (אך לא אופן יחיד) להתניה חורגת כזו נותן ביה"ד את האפשרות כי כספי התשר  
העולים על השכר החוזי ישמשו לטובת הזכויות הסוציאליות המצוינות לעיל – לפיכך  
השימוש בכספי התשר לתשלום שכר העבודה בלבד אינו זכות קוגנטית.<sup>8</sup>

ה. ביה"ד מדגיש כי כל התניה חורגת שכזו כפופה לכל דין ומפרט בייחוד את סעיפים 59  
ב261(ג)<sup>10</sup> לחוק הגנת השכר – הנוגעים לאיסור שכר כולל (בדגש על תשלום שעות נוספות,  
עבודה במנוחה, דמי חופשה וכיו"ב) ולחובת ההוכחה של המעסיק. וכן את סעיף 1128 לחוק  
פיצויי פיטורין – הנוגע לשכר הכולל פיצויי פיטורים. כמו גם לדיני חוזים וחקיקה רלוונטית  
אחרת.

ו. בכל מקרה מובטח כי לעובד ישולם שכר השווה או עולה על שכר המינימום או השכר החוזי  
(הגבוה מבין השניים) כולל כל הזכויות הסוציאליות הנגזרות, ורישום אמיתי בתלוש השכר  
של כלל שכרו לפי כל המבחנים של שכר רגיל (לא ניתן פשוט לרשום את כל יתרת הטיפ  
כבנוס ובכך לא לשלם עליה זכויות).

ז. חלק העובד בתשלומי החובה (ביטוי"ל והפרשות לפנסיה) ינוכו, כחוק, משכרו של העובד –  
וכפועל יוצא גמלת הביטוי"ל בכל מקרה תחושב ע"פ שכרו המלא והאמיתי של העובד (נכות,  
אבטלה, מילואים וכיו"ב...).

<sup>7</sup> המעסיק, כמי שקובע את הסדרי השכר וכלל תנאי ההעסקה במסעדה, לרבות בכל הנוגע לכספי התשר, רשאי,  
בכפוף לכל דין, להגיע להסכמה עם עובדי שרשרת השירות בעסקו, בדבר התניה החורגת מברירת המחדל האמורה  
(להלן – התניה חורגת) (שם, שם)

<sup>8</sup> "כך, למשל, התניה חורגת הקובעת כי המעסיק רשאי להשתמש בכספי התשר, העולים על שכר המינימום או על  
שכר בשיעור גבוה יותר שסוכם עליו (להלן – השכר החוזי), לשם תשלום תשלומי החובה החלים על המעסיק,  
כדוגמת חלקו בדמי הביטוח הלאומי ובהפרשות לפנסיה או תשלום הזכויות הסוציאליות של עובדי שרשרת  
השירות." (שם, שם)

<sup>9</sup> "עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות  
נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה,  
תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל  
בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית  
וההסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה."

<sup>10</sup> "בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי-תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי  
חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות, והמעסיק שחייב במסירת תלוש שכר לפי הוראות סעיף  
24, לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש שכר שלא נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי נקבע לעובד שכר  
כולל בניגוד להוראות סעיף 5, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם לו כשכר רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו,  
אלא אם כן הוכיח המעסיק אחרת."

<sup>11</sup> "הסכם בין מעסיק לבין עובד, שפורש בו שהפיצויים כלולים בשכר העבודה וההסכם אושר על ידי שר העבודה או מי  
שהוסמך על ידיו לכך, יבוא לענין הפיצויים במקום הוראות חוק זה ובלבד שאין הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד,  
המחייב תשלום פיצויי פיטורים."



הסתדרות הנוער העובד והלומד מברכת על פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה אשר צעדה צעד נוסף להסדרת המציאות העמומה בענף המסעדנות.

לפי פרשנותנו – כל הסכומים המגיעים לידי המלצרים ועובדי "שרשרת השירות" במסעדה – מהווים שכר עבודה אשר בגינו על המעסיק (!) להפריש את מלוא הזכויות הסוציאליות והפנסיוניות הנדרשות, בלי קשר למקור הסכום. בנוסף, גם סכומים אשר שולמו עד כה מכל מיני "קופות ב" עולמות כאלו ואחרות חייבים להירשם באופן שקוף ומפורש בתלושי השכר כך שעובדי הענף יוכלו לדעת באופן ברור מה השכר אותו קיבלו ומה הזכויות הסוציאליות להם הם זכאים.

הפרשנות אותה אנו מפרשים את "ההתניה החורגת" אותה מתיר בית הדין הארצי היא פרשנות מחמירה. לשיטתנו בית הדין הנכבד קבע במפורש כי מדובר בחריגה מהכלל ולא כ"דרך המלך" ועל כן כל חריגה כזאת צריכה להיעשות ברחל בתך הקטנה ובהסכמה חופשית ומודעת של עובדי המסעדה ולא באמצעות "הסכמה בשתיקה" או כפיית התנאים.

כמובן שדרך המלך להסדרת "ההתניה החורגת" היא באמצעות הסכם קיבוצי מיוחד אשר יבטיח הסכמה בין צדדים שווים ומודעים.

כמו כן בכל מצב של "התניה חורגת" – ברור לחלוטין מלשון הפסיקה כי שימוש חורג בתשרים על מנת לממן את הזכויות הסוציאליות של העובדים יכול להתקיים אך ורק מעל לשכר המינימום/השכר המוסכם באותה "ההתניה החורגת" הפרטנית.

## סיכום

הסתדרות הנוער העובד והלומד מברכת על פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה אשר צעדה צעד נוסף להסדרת המציאות העמומה בענף המסעדנות.

הסתדרות הנוער העובד והלומד נערכת באמצעים ארגוניים, משפטיים והסברתיים ליישום הפסיקה ולשמירה על זכויות המלצרים ועובדי המסעדות ולקידום ברוחה של פסיקתו של בית הדין הנכבד.



## פרק ה' – נתוני פעילות מינהל ההסדרה והאכיפה

מינהל ההסדרה והאכיפה מרכז תחתיו את כל הסמכויות להסדרה ולאכיפת חוקי העבודה במדינת ישראל. המינהל אמון על אכיפת חוקי עבודה וכן על מתן רישיונות והיתרים בהתאם להוראות חוקי העבודה השונים.

ביוני 2012 נכנס לתוקפו החוק להגברת האכיפה ולאורו עבר מינהל ההסדרה והאכיפה שינוי ארגוני, והתבצעו מספר שינויים ארגוניים נרחבים והכשרות לעובדי המינהל. במסגרת החוק החדש מוסמך מינהל האכיפה לתת התראות וכן קנסות מנהליים כהליך אכיפתי מזורז.

אנו, בהסתדרות הנוער העובד והלומד פועלים בשיתוף עם יחידת האכיפה של משרד הכלכלה ואף מעבירים מידע בדבר מקומות עבודה אשר חשודים בניצול בני נוער וצעירים בעבודה על מנת שיופעלו נגדם כלי אכיפה נוספים.

### לוח 4: אכיפת חוקי העבודה במקרי נוער

שינוי באחוזים	2017	2016	
116%	233	201	מספר ההתראות שניתנו במסלול המנהלי
117%	14	12	מספר העיצומים שהוטלו במסלול המנהלי
		9	מספר הקנסות שהוטלו במסלול הפלילי
50%	3	6	מספר כתבי האישום שהוגשו במסלול הפלילי
38%	590,880 ₪	1,536,286 ₪	סכום העיצומים שהוטלו במסלול המנהלי

לשמחתנו בשנת 2017 ניתן לראות את עליה קלה בכמות ההתראות והעיצומים המנהליים כלפי חוקי עבודת הנוער וכלפי מקרים בהם הופרו זכויותיהם של בני נוער תחת חוקים אחרים, כגון חוק שכר המינימום, חוק הגנת השכר ועוד.

מלוח 4 ניתן לראות שניתנו 233 התראות בדבר הפרת חוק – 116% לעומת שנת 2016 וכי הוטלו יותר עיצומים (117%). לעומת זאת בשנת 2017 הוגשו 3 כתבי אישום בלבד.

לצערנו, למרות העליה מנתוני 2016, והפעולות הרבות שננקטו על ידי עובדי המשרד המסורים לתפקידם, השורה התחתונה היא שמסך כל מעסיקי בני הנוער במדינת ישראל – נגד 250 מעסיקים בלבד נפתחו הליכי אכיפה בפועל.

### **ממנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים נמסר:**

"התראה מנהלית הינה סנקציה לכל דבר ועניין והיא ניתנת בהתאם לחוק להגברת האכיפה במקרה של הפרה ראשונה, וניתן לראות עליה במספר ההתראות, כך גם לגבי מספר העיצומים ישנו גידול אמנם קטן אבל עדיין ניתן לראות עקביות במספר המעסיקים שקיבלו עיצומים.

השוני בסכום העיצומים נובע מעצם הפעלת מדיניות אכיפה שעיקרה תיקון ליקויים ע"י המעסיק ונקיטת סנקציה מקלה (במידה ולא היו מתקנים את הליקויים סכום העיצומים הרבה יותר גבוה), מה שצריך להוביל אותנו הוא לא סכום העיצום אלא עצם הציות של המעסיקים להוראות החוק ולמדיניות האכיפה.

הרווח שלנו הוא התיקון שביצוע המעסיקים כלפי הנערים שהעסיקו."



## סיכום

במציאות בה 220,000 בני נוער מועסקים בכל שנה – בין אם במהלך שנת הלימודים ובין אם "רק" בחופשות – שומה על מדינת ישראל להקצות משאבים רבים יותר הן לחינוך בני הנוער עצמם להכרת זכויותיהם, הן לחינוך מעסיקיהם להקפיד, קלה כחמורה, על זכויות בני הנוער והן על אכיפה מרתיעה.

אנו בהסתדרות הנוער העובד והלומד חשים כי יש צורך בצעדי ענישה ממשיים רבים יותר על ידי המדינה, כדי להבטיח לבני הנוער העובדים סביבת עבודה בטוחה וחינוכית בצעדיהם הראשונים בעולם העבודה.