



משרד החינוך
המינהל למדע ולטכנולוגיה

תכנית לימודים

שם התכנית : **ניהול תעשייתי א**

מקצוע : **יחסי עבודה**

כיתה : **י"ג**

מעודכן לשנה"ל תשע"ו - 2016

יחסי עבודה

התפיסה הרעיונית של התכנית

רובם המכריע של בוגרי בתי הספר עתידים להשתלב בשוק העבודה, מהם בתפקידים ניהוליים ומקצועיים ואחרים בעבודות מן השורה. למעט עובדים עצמאיים, רבים שייכנסו לשוק העבודה יתפקדו במסגרת של יחסי עובד ומעביד, כלומר יחסי עבודה.

יחסים אלה יכולים לעמוד על המישור האישי, מגמה ההולכת וגוברת בשנים האחרונות בישראל ובמדינות אחרות, או על המישור הקיבוצי, כשהעובדים מיוצגים כלפי הנהלות וארגוני מעסיקים על ידי איגוד מקצועי.

אין ספק שחויית יחסי העבודה עומדת במרכז חיי העבודה של האדם, ומכאן הצורך להסביר מוקדם ככל האפשר לדור הצעיר, בחזקת "לתפסם בהיותם צעירים", את המשמעות של מערכת היחסים בין עובדים למעבידים.

כהכנה לחיי העבודה, חשוב שבוגרי בתי הספר יבינו כיצד נוצרים יחסים אלה, ומה מבדילם מצורות העסקה אחרות, מהם החוקים המסדירים את הקשרים בין הצדדים, ואילו חוקים מעניקים זכויות מינימום לאדם העובד.

חשוב להבין את תהליכי המשא ומתן, במישור האישי והקיבוצי, ואת התוקף המחייב של הסכם העבודה, פרי המשא ומתן.

מאחר שסכסוך העבודה הוא חלק בלתי נפרד מכל מערכת יחסי עבודה דמוקרטית, חשוב להפנים מוקדם ככל האפשר את נורמות ההתנהגות במצב של סכסוך, כדי למזער נזקים וכדי למנוע שביתה או השבתה, בעזרת המנגנונים החוקיים וההסכמיים.

גם ההתארגנות היא עניין חיוני. חשוב להבין את נושא ההתארגנות, הן של עובדים והן של מעסיקים, ואת משמעות הייצוגיות ביחסי עבודה.

כל אלה עומדים בבסיס התכנית, ומכאן נגזרות מטרות העל והמטרות האופרטיביות המוצגות בהמשך.

מטרות כלליות

1. הכרת מערכת יחסי העבודה בישראל.
2. הבנת התמורות המתרחשות במערכת יחסי העבודה בעקבות תהליכי הגלובליזציה והשינויים בשוק העבודה.
3. הכרת הכוחות הפועלים במערכת.
4. הכרת והבנת התהליכים הפועלים ביחסי העבודה.
5. פיתוח מודעות לחשיבותם של יחסי עבודה תקינים ותרומתם למשק ולחברה בישראל.

מטרות אופרטיביות

עם סיום הלימודים התלמיד :

1. יזהה את התנאים להיווצרותם של יחסי עובד-מעביד.
2. יזהה את השינויים העיקריים בשוק העבודה ובארגון העבודה ויסביר את השפעותיהם על יחסי העבודה.
3. יסביר את המבנה, הפעולות והאינטרסים של הממשלה, המעסיקים, העובדים וארגוניהם ביחסי עבודה.
4. יסביר את מקומם של חוקי העבודה.
5. ינתח את תהליכי המשא ומתן הקיבוצי.
6. יבחין בין המישור האישי למישור הקיבוצי ביחסי עבודה.
7. יבחין בין ההסכם הקיבוצי לחוזה האישי ומשמעותם לעובד.
8. יזהה את סכסוכי העבודה והסיבות לפריצתם,
9. יבדיל בין סכסוך עבודה לשביתה.
10. ישווה בין המנגנונים ליישוב סכסוכי עבודה על פי סוג הסכסוך.
11. יסביר את תפוקות מערכת יחסי העבודה, מרכיבי השכר ותגמולים אחרים, ודרכי קביעתם.
12. יסביר את המערכת הפנסיונית ותכניות ביטוח פרישה אחרות: פנסיה תקציבית.

דרכי הוראה

לבד מן ההרצאות הפרונטליות של מורי הכיתה, מומלץ לעשות שימוש באמצעים אחרים כדי להכניס חיים ודינמיקה בנושא ובאופן העברתו, לפיכך רצוי להורות את המקצוע בדרך הזאת:

1. הרצאות פרונטליות על ידי המורים.
2. הזמנת מרצים אורחים: מעסיקים - בעלי מפעלים, נציגים של ארגוני מעסיקים, אנשי איגוד מקצועי, חברי ועדי עובדים, נציגי ממשלה העוסקים ביחסי עבודה, שופטי בית הדין לעבודה.
3. ניתוח אירועים.
4. סימולציות בניהול משא ומתן ומצבים של סכסוך עבודה.
5. הצגת סרטים וניתוחם.
6. ביקורים בשני מקומות עבודה, אחד במגזר הפרטי ואחד במגזר הציבורי, כדי ללמוד את נושא יחסי העבודה ברמת המפעל.

תכנים

שעות מומלצות	נושאי הלימוד
6	1. מבוא ליחסי עבודה
8	2. הצדדים במערכת יחסי עבודה
12	3. סכסוכי עבודה
14	4. דיני עבודה
10	5. שכר ותקבולים
12	6. מגמות וכיוונים חדשים במערכת יחסי העבודה בישראל
60	סה"כ

פירוט התכנים וחלוקת השעות המוצעת

שעות	נושאי הלימוד
6	<p>פרק 1 מבוא ליחסי עבודה</p> <p>1.1 יחסי עבודה - מהות</p> <p>1.2 גישות נבחרות מתחום יחסי עבודה:</p> <p>1.2.1 גישה יחידאית (אוניטרית)</p> <p>1.2.2 גישת הסכסוך (הקונפליקט)</p>
8	<p>פרק 2 הצדדים במערכת יחסי העבודה</p> <p>2.1 הצדדים במערכת יחסי עבודה</p> <p>2.1.1 הממשל</p> <p>2.1.1.1 הרשות המחוקקת – הכנסת</p> <p>2.1.1.2 הרשות המבצעת – הממשלה</p> <p>2.1.1.3 הרשות המחוקקת</p> <p>2.1.2 מעסיקים ציבוריים:</p> <p>2.1.2.1 הממשלה כמעסיק</p> <p>2.1.2.2 חברות ורשויות ממשלתיות</p> <p>2.1.2.3 מעסיקים ציבוריים אחרים</p> <p>2.1.3 מעסיקים פרטיים</p> <p>2.1.4 ההסתדרות ואיגודים מקצועיים</p> <p>2.2 משא ומתן קיבוצי – משמעויות לעובד ולארגון</p> <p>2.2.1 רמות המשא - ומתן הקיבוצי</p> <p>2.2.2 נושאי המשא – ומתן</p> <p>2.1.3 תהליך המשא – ומתן</p> <p>2.3 ההסכם הקיבוצי וההסדר הקיבוצי</p> <p>2.3.1 חוק הסכמים הקיבוציים</p> <p>2.3.2 סוגי הסכמים קיבוציים ומרכיביהם</p> <p>2.3.3 הסדרים קיבוציים</p> <p>2.3.4 צו הרחבה</p>
12	<p style="text-align: right;">פרק 3</p> <p style="text-align: center;">סכסוכי עבודה</p> <p>3.1 סוגים של סכסוך עבודה</p> <p>3.1.1 מהותו של סכסוך עבודה</p> <p>3.1.2 סוגי סכסוך עבודה</p> <p>3.2 גורמים לסכסוך עבודה</p>

שעות	נושאי הלימוד
	<p>3.3 שביתה והשבתה</p> <p>3.3.1 סוגי שביתות והסיבות לקיומן</p> <p>3.3.1.1 שביתה מלאה</p> <p>3.3.1.2 שביתה חלקית</p> <p>3.3.1.3 הסיבות לשביתה</p> <p>3.3.1.4 השביתה ככלי להגנה על זכויות העובדים</p> <p>3.3.1.5 השבתה ומהותה</p> <p>3.4 הגורמים המשתתפים ביישוב סכסוכי עבודה:</p> <p>3.4.1 תווך</p> <p>3.4.2 גישור</p> <p>3.4.3 ועדה פריטטית</p> <p>3.4.4 בוררות</p> <p>3.4.5 בית דין לעבודה</p>
14	<p>פרק 4 דיני עבודה</p> <p>4.1 משפט העבודה בישראל</p> <p>4.1.1 משפט העבודה הקיבוצי</p> <p>4.1.2 משפט העבודה האישי</p> <p>4.1.2.1 הגדרת עובד ומעביד</p> <p>4.1.2.2 חוזה עבודה אישי</p> <p>4.1.3 חוקי עבודה מרכזיים</p> <p>4.1.3.1 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה</p> <p>4.1.3.2 חוק עבודת נוער</p> <p>4.1.3.3 חוק חופשה שנתית,</p> <p>4.1.3.4 חוק שעות עבודה ומנוחה</p> <p>4.1.3.5 חוק הגנת השכר</p> <p>4.2 חוזה עבודה אישי</p> <p>4.3 חקיקה ראשית ומשנית</p> <p>4.4 נוהל, נוהג ומנהג</p> <p>4.5 סיום יחסי עובד מעביד – זכאות לפיצויים על פי חוק</p> <p>4.6 חוק יישוב סכסוכי עבודה</p>
10	<p>פרק 5 שכר ותקבולים</p> <p>5.1 מבנה שכר העבודה</p> <p>5.1.1 שכר יסוד</p> <p>5.1.2 תוספות סוציאליות, תוספות ייחודיות ושכר ברוטו</p>

שעות	נושאי הלימוד
	<p>5.1.3 ניכוי חובה, ניכוי רשות ושכר נטו</p> <p>5.1.4 החזרים למעביד</p> <p>5.2 תשלומים נלווים</p> <p>5.3 הטבות</p> <p>5.4 שכר עידוד ומשמעויותיו</p> <p>5.4.1 שיטות שכר עידוד</p> <p>5.4.2 תרומתו של שכר העידוד על העובד ועל הארגון</p> <p>5.5 המערך הסוציאלי במדינת ישראל</p> <p>5.5.1 ביטוח לאומי</p> <p>5.5.2 מערכת הפנסיה בישראל</p> <p>5.5.3 קופות גמל וביטוח מנהלים</p> <p>5.5.4 ביטוח בריאות</p> <p>5.6 גישות חדשות בנושא שכר:</p> <p>5.6.1 שיתוף ברווחים</p> <p>5.6.2 מניות</p> <p>5.6.3 אופציות</p>
10	<p>פרק 6 מגמות וכיוונים חדשים במערכת יחסי העבודה בישראל</p> <p>6.1 שינויים גלובאליים</p> <p>6.1.1 ניידות ההון</p> <p>6.1.2 ניידות עובדים</p> <p>6.2 השפעות טכנולוגיות</p> <p>6.3 Outsourcing וחברות כוח-אדם</p> <p>6.4 הפרטה של חברות ממשלתיות</p> <p>6.5 העברת חברות ומפעלים לחו"ל</p> <p>6.6 שינויים הקשורים למקום ולזמן העבודה</p> <p>6.6.1 גמישות בזמן הימצאות בעבודה</p> <p>6.6.2 גמישות במקום הימצאות בעבודה</p> <p>6.6.2.1 עבודה מהבית</p> <p>6.6.2.2 עבודה מרחוק</p>
60	סה"כ

מושגים עיקריים

המושג	הסבר
1. אבטלה (Unemployment)	חוסר עבודה, מצב שבו יש עודף עובדים לעומת מספר מקומות העבודה במשק או בענף מסוים.
2. איגוד מקצועי (Trade union)	התארגנות של עובדים כדי לשמור על רמת שכר, להגן על מקום העבודה, לנהל משא ומתן ולספק שירותים באמצעות עזרה הדדית.
3. ארגון העבודה הבינלאומי (International labor organization)	ארגון שהוקם בשנת 1923, ומושבו בז'נבה, שווייץ. מטרת הארגון, שבו מיוצגים ממשלות, ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים, להבטיח זכויות סוציאליות לאזרחי המדינות החברות, ולעודד הידברות בנושאים חברתיים בין הממשלות, ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים.
4. ארגון מעסיקים (Employer's association)	התארגנות של מעסיקים במגזר הפרטי, שמטרתה לשמור ולקדם אינטרסים של מעבידים, באמצעות ייצוגם כלפי הממשלה והאיגודים המקצועיים, ולספק שירותי ייעוץ לחברים.
5. ארגון עובדים יציג (Representative Union)	הארגון המייצג את העובדים מול ארגון מעבידים או מעביד, ברמה ארצית, ענפית ומפעלית.
6. בוררות חובה (Compulsory Arbitration)	חובה מעוגנת בחוק להעביר את ההכרעה בסכסוך לצד שלישי – הבורר. (סוג זה של בוררות מופעל לרוב בשירותים חיוניים ולא בישראל).
7. בוררות מוסכמת (Agreed Arbitration)	מנגנון לפתרון סכסוך עבודה, המותנה בהסכמת הצדדים לסכסוך להעבירו להכרעה מחייבת של צד שלישי – הבורר.
8. ביטחון סוציאלי (Social security)	הגרעין המרכזי של מדינת הרווחה בת זמננו. תפקידו לשמש משענת ומקור להכנסה חלופית, באמצעות גמלאות כספיות, בכל אותם מקרים שבהם הדרך העיקרית להשגת הכנסה באמצעות עבודה נפגעת לפרקי זמן קצרים, ארוכים יותר או לצמיתות. לדוגמה: מחלה, נכות, תאונות עבודה ותאונות אחרות, אבטלה, מות מפרנס, זקנה, מלחמה ופעולות אחרות.

הסבר	המושג	
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה באמצעות צד שלישי - המגשר. התערבות המגשר מותנית בהסכמת הצדדים. החלטות המגשר הן בחזקת המלצות לא מחייבות.	גישור (Conciliation)	.9
גישה יחידאית. גִּישָׁה אוּנִיטָרִית. לועזית unitary : approach גישה ליחסי עבודה הרואה במקום העבודה מסגרת כוללת שנועדה להשיג רווחה לעובד ולמעסיקו ואין למעשה ניגוד אינטרסים	גישה יחידאית (unitary approach)	.10
גישת הסכסוך היא גישה המתארת את שוק העבודה כזירה של מאבקים בין מעמדות...	גישת הסכסוך (conflict approach)	.11
קצבה (תקבול) שעובד זכאי לה עם פרישתו לגמלאות, לפי חוק הביטוח הלאומי או על פי הסכם קיבוצי או אישי.	גמלה (Pension)	
תשלום הניתן לעובד מובטל על פי הוראות חוק ביטוח לאומי.	דמי אבטלה (Unemployment Indemnity)	.12
תשלום המשולם לעובדים שובתים על ידי האיגוד המקצועי שהכריז על השביתה.	דמי שביתה (Strike benefits)	.13
הגנה על שכר העובד על פי חוק הגנת השכר משנת תשי"ח-1958. החוק מסדיר את דרכי תשלום השכר וגם היבטים שונים של ההגנה על השכר (לדוגמה, הטלת סנקציה על מעביד המלין שכר עבודה).	הגנת שכר (Wage Protection)	.14
מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, על פי חוק משנת תשי"ח-1958. מטרת החוק למנוע הטרדה מינית כדי להגן על כבודו, חירותו ופרטיותו של האדם, וכדי לקדם שוויון בין המינים.	הטרדה מינית (Sexual Harassment)	.15
אי תשלום שכר במועד – על-פי החוק, חייב המעביד לשלם את שכרו של העובד, לא יאוחר מ-15 יום לאחר גמר חודש העבודה.	הלנת שכר (Wage delay)	.16
מוסד שהוקם בשנת תשל"ז 1977 במטרה לשמש כבורר מוסכם בסכסוכי עבודה. המוסד פועל בסכסוכים המתרחשים במגזר הציבורי.	המוסד לבוררות מוסכמת (The institute for agreed arbitration)	.17

הסבר	המושג	
הסכם עבודה הנעשה לרוב ברמת המפעל, שאין מתמלאים בו כל התנאים הנדרשים בחוק לצורך כריתת הסכם קיבוצי. יש כאן סתירה הגיונית הסדרים קיבוציים נקבעים על פי דיני החוזים הרגילים (ואילו הסכמים קיבוציים מתפרשים על פי חוק ההסכמים הקיבוציים).	הסדר קיבוצי (Collective) (settlement	.18
הסכמי עבודה, קיבוציים ואישיים, החלים על עובדים חדשים המתקבלים לעבודה, ולרוב מעניקים תנאים נחותים בהשוואה להסכמי העבודה החלים על העובדים הוותיקים.	הסכם דור ב (Two tier wage) (System	.19
על פי חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז 1957 זה הסכם בכתב, בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים יציג, שהוגש לרישום לשר העבודה בתוך חודשיים מיום חתימתו, בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי העבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם או מקצת מעניינים אלה.	הסכם קיבוצי (Collective) (Agreement	.20
ארגון העובדים הגדול והחשוב בישראל. הארגון היציג ברוב המכריע של מקומות העבודה המאורגנים. נוסדה ב-1920. החברות בהסתדרות היא אישית, ומרבית חבריה מאורגנים באחד האיגודים המקצועיים.	הסתדרות העובדים הכללית החדשה (New general) (Federation of Labor	.21
הקטנת חלקו של המשק הציבורי באמצעות העברת הבעלות לגופים פרטיים.	הפרטה (Privatization)	.22
השבתת העבודה על ידי המעביד כאמצעי לחץ על העובדים להסכים להצעותיו לקבלת תנאי עבודה ושכר. על ההשבתה חלים אותם כללים החלים על שביתה.	השבתה (Lock out)	.23
ארגון המעסיקים הגדול והחשוב ביותר בישראל. מאגד בתוכו כאלף מפעלים. נוסד בשנת 1920.	התאחדות התעשיינים (Manufacturer's) (ssociation	.24
הנציגות הנבחרת והמוכרת של העובדים במקום העבודה. הוועד מהווה את התא הראשוני של האיגוד המקצועי. הוא נבחר אחת לשנתיים בבחירות אישיות.	ועד עובדים (Shop steward)	.25

הסבר	המושג	
<p>הטבות הניתנות לעובד במסגרת עבודתו, וממומנות במלואן או בחלקן על ידי המעביד. הזכויות הסוציאליות נצברות לאורך תקופת העבודה, וניצולן יתאפשר רק כשייווצרו התנאים שהוגדרו למימושן. לדוגמה: פנסיה, פיצויי פיטורין, קרן השתלמות, חופשה שנתית, דמי מחלה.</p>	<p>זכויות סוציאליות (Social rights)</p>	26.
<p>חברות פרטיות המתמחות בהשמת כוח אדם (למעשה שירות תעסוקה פרטי) או בהעסקה ישירה של עובדים – קבלן משנה, המספק כוח אדם למפעלים. במקרה זה, יחסי עובד-מעביד, מתקיימים בין חברת כוח האדם לעובד, ואילו המעסיק בפועל הוא לקוח של חברת כוח האדם.</p>	<p>חברת כוח אדם Private employment (agency)</p>	27.
<p>חוזה עבודה המסדיר יחסי עובד-מעביד, בלא מעורבות של ארגון עובדים.</p>	<p>חוזה אישי Individual (labor Contract)</p>	28.
<p>ימי חופשה בתשלום לעובד על פי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1952, או על פי חוק עבודת נוער תשי"ג-1953 או על פי הסכם קיבוצי, חוזה אישי או נוהג.</p>	<p>חופשה שנתית (Annual live)</p>	29.
<p>מכלול חוקי העבודה שנחקקו בכנסת. חוקי העבודה כוללים חוקי מגן, המעניקים זכויות מינימום לכל עובד שכיר, וחוקים קיבוציים הקובעים כללים הנוגעים למשפט העבודה הקיבוצי.</p>	<p>חוקי עבודה (Labor laws)</p>	30.
<p>חוק משנת תשי"ט 1949 הבא להבטיח את החזרתם למקום העבודה של עובדים שנקראו לשירות צבאי בתום שירותם.</p>	<p>חיילים משוחררים (Discharged Soldiers)</p>	31.
<p>מכלול היחסים בין עובד למעביד, הנובעים מקשרי העבודה שביניהם ומחוקי העבודה, והנוגעים לזכויות ההדדיות, לרבות היחסים בין ארגוני הצדדים.</p>	<p>יחסי עבודה (Labor relations)</p>	32.
<p>מערכת היחסים שבין עובד למעביד. הפסיקה קבעה קריטריונים או מבחנים, שלפיהם נקבע אם יחסים, שבמסגרתם מתבצעת עבודה, נחשבים ליחסי עובד ומעביד.</p>	<p>יחסי עובד-מעביד Labor-Management (Relationships)</p>	33.

המושג	הסבר
34. יישוב סכסוך עבודה (Labor dispute) (Settlement)	כללי התנהגות במצב של סכסוך עבודה, שמקורם בחוק יישוב סכסוכי עבודה (ובמקרה של סכסוך קיבוצי). מדובר בעיקר בתקופת צינון, והפעלת מנגנוני התיווך או הבוררות המוסכמת. במישור האישי יכול להתרחש סכסוך משפטי, ואילו במישור הקיבוצי יכול להתקיים סכסוך משפטי או כלכלי.
35. לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים (Coordinating Bureau of the economic organizations)	ארגון הגג המקיף את כל ארגוני המעסיקים בישראל, הן הכלכליים והן העוסקים ביחסי עבודה כתפקיד עיקרי. הלשכה הוקמה בתשכ"ז-1967.
36. ממונה על השכר (Director, wages and labor agreements)	פקיד בכיר במשרד האוצר המוביל את צוות המשא ומתן והסכמי העבודה במגזר הציבורי כולו. סמכויותיו רחבות וכל חריגה בנושאי שכר טעונה את הסכמתו.
37. ממונה על יחסי עבודה (Chief labor relations officer)	ממונה על ביצוע חוק יישוב סכסוכי עבודה תש"ז-1957 המתמנה על ידי שר העבודה והרווחה. תפקידו העיקרי, לצד תפקידים אחרים, לתווך ולסייע בפתרון סכסוכי עבודה. הממונה הארצי מטפל בסכסוכים ארציים, ואילו הממונים האזוריים מטפלים בסכסוכים מקומיים.
38. מעסיקים פרטיים (Private Employers)	מעסיקים בעלי מפעלים ועסקים המעסיקים עובדים שכירים. למעסיקים הפרטיים בישראל ארגונים הפועלים במסגרת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
39. מעסיקים ציבוריים (Public Employers)	מעסיקים במגזר הציבורי הכוללים: ממשלה, רשויות מקומיות, עיריות, מוסדות להשכלה גבוהה וגופים אחרים הממומנים על ידי תקציב המדינה באופן מלא או חלקי.
40. משכורת (Salary)	התמורה הכספית שעובד מקבל בעד עבודתו. משכורת משולמת בעבור חודש או שנת עבודה.
41. נציב שירות המדינה (Civil service commissioner)	עובד מדינה בכיר שמונה על ידי הממשלה להיות אחראי לניהול חבר עובדי המדינה ולקביעת תנאי העבודה שלהם.

הסבר	המושג	
מצב של מחלוקת בין מעסיקים לעובדים או ארגוניהם. הסכסוך מתגלע בין צדדים שיש ביניהם יחסי עבודה, ונוגע לענייני עבודה ולא לסכסוכים אישיים. הסכסוך הוא גלוי וחורג מגדר מתחים סמויים או חילוקי דעות רגילים הקיימים באופן טבעי בין עובדים למעסיקים.	סכסוך עבודה (Labor dispute)	.42
הגנה על עובדים שטרם מלאו להם 18 שנה, על פי חוק עבודת נוער משנת תשי"ג-1953.	עבודת נוער (Youth labor)	.43
אמצעי לחץ הננקטים על ידי עובדים נגד מעבידם. אמצעים אלה אינם בגדר שביתה אך דומים לה ומתבטאים בהאטה, היעדרות, עבודה "לפי הספר" וכו'.	עיצומים (Job) (sanction)	.44
הודעה מטעם המעביד לעובד בדבר גמר העסקתו.	פיטורין (Dismissal)	.45
זכות עובד, שעבד שנה אחת ברציפות ופוטר, לקבל ממעבידו פיצויי פיטורים, על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.	פיצויי פיטורין (Severance pay)	.46
פנסיה הנהוגה בשירות הציבורי בישראל ובייחוד בממשלה, הממומנת על ידי המעביד, קרי תקציב המדינה.	פנסיה תקציבית (Pay as you go)	.47
צו המרחיב את ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים, על המשק כולו, במקרה של הסכם ארצי, ועל כל הענף במקרה של הסכם ענפי. הצו ניתן על ידי שר העבודה והרווחה, על פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.	צו הרחבה (Extension order)	.48
קרן כספית המצטברת מתשלומי עובדים ומעבידים, וייעודה הבטחת הכנסה חלופית עם פרישתו של העובד לגמלאות, פטירתו (שארים) או מצב של נכות.	קרן פנסיה (Pension fund)	.49
הפסקה זמנית של עבודה, לפחות למשך שעתיים, שאבדו בה לפחות 10 ימי עבודה עקב סכסוך עבודה ובכלל זה אספות עובדים. גם שביתה אהדה נחשבת לשביתה.	שביתה (Strike)	.50
חוק משנת תשמ"ח-1988 האוסר על מעביד להפלות בין עובדים בתנאי העבודה על פי מינם.	שוויון הזדמנויות בעבודה (Equal opportunities)	.51

המושג	הסבר
52. שירות התעסוקה (Employment Service)	שירות התעסוקה הוקם על פי חוק משנת תשי"ט-1959. תפקידיו מונים, בין השאר: איסוף מידע על מגמות בשוק העבודה, השמת עובדים בעבודה ושיתוף פעולה עם גופים אחרים בתחום ההכוונה וההכשרה המקצועית.
53. שיתוף עובדים (Worker's Participation)	שיתופם של עובדים בהנהלת המפעל. אין מדובר בניהול יום יומי, אלא בהשתתפות נציגים הנבחרים על ידי עובדי המפעל בהנהלה הבכירה. יש מדינות שבהן השיתוף מעוגן בחוק ובאחרות בהסכמים קיבוציים.
54. שיתוף עובדים ברווחים (Profit sharing)	שיטה שלפיה זכאים העובדים, לבד ממשכורתם הקבועה, להטבות מרווחים במקום עבודתם, אם המאזן השנתי מראה על רווחים.
55. שכר (Wage)	התמורה הכספית שמקבל עובד שכיר תמורת עבודה יומית או לפי שעות.
56. שכר מינימום (Minimum wage)	השכר הכולל שפחות ממנו אין לשלם לעובד תמורת עבודתו היומית או החודשית. הזכות לשכר מינימום מעוגנת בחוק משנת תשמ"ז-1987.
57. שכר שווה לעובדת ולעובד (Male and female workers, equal pay)	חוק משנת תשכ"ד-1964, המבטיח ששכרן של עובדות יהיה שווה לשכרם של עובדים המועסקים בעבודה שווה בעיקרה, באותו מקום עבודה.
58. תוספת יוקר (Cost of living allowance)	תוספת המשולמת כפיצוי לעובד בגין התייקרויות – כפי שמורה מדד המחירים לצרכן המחושב על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. תוספת היוקר משולמת מכוח הסכם קיבוצי בין ארגוני המעסיקים הפרטיים להסתדרות.

ביבליוגרפיה מומלצת ביחסי עבודה

1. אייזיק דב., יחסי עבודה., הוצאת אמ"ת, 2003.
2. גלברזון, אריה, ואחרים (עורכים). משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל - אופקים חדשים, רמות, 1990.
3. האוניברסיטה הפתוחה. יחסי עבודה, מדריך למידה, יחידות 1-9, 1997.