



משרד החינוך התרבות והספורט  
המינהל למדע וטכנולוגיה

תכנית לימודים במקצוע

# יחסי עבודה

(ניהול משאבי אנוש)

מהדורת ניסוי מעודכנת לתשס"ה ספט' 2004	רמת לימודים 1 יח"ל	סמל המקצוע 17.10
------------------------------------------	-----------------------	---------------------

## ועדת ההיגוי

- פרופ' יאיר זימון יו"ר ועדת ההיגוי. מרצה בכיר לכלכלה ולמימון בקריה האקדמית באוניברסיטאות תל-אביב וחיפה. יו"ר ועדת השקעות בחברת אימפקט בע"מ.
- ד"ר מגדה גרוס מרכזת הוועדה. ממונה על מגמות תעשייה וניהול עסקי, משרד החינוך, המינהל למדע ולטכנולוגיה.
- פרופ' ברוך מבורך פרופ' למינהל עסקים באוניברסיטת מידלסקס בלונדון, אנגליה. מרצה בפקולטה למדעי החברה באוניברסיטת תל-אביב. מנהל מדעי ב"מאגר מוחות" בע"מ, מכון מחקר בינתחומי.
- פרופ' אהרון צינר דיקן בית-הספר למינהל עסקים במכללה האקדמית, נתניה.
- ד"ר יאיר אינגבר מרצה לכלכלה באוניברסיטת תל-אביב, מנהל אקדמי ומרצה במרכז הישראלי לניהול, תל-אביב. יועץ כלכלי וניהולי למפעלים ולמוסדות.
- ברכה ברבר מפקחת במגמת ניהול עסקי, משרד החינוך.
- רות זיו מפקחת במגמה, מדע וטכנולוגיה, משרד החינוך.
- רויטל טמיר יועצת אקדמית לתואר שני במינהל עסקים ומרצה בקורסי מימון לתואר שני במינהל עסקים במכללת רמת-גן.
- עמי סלנט מרצה באוניברסיטת בר-אילן בתחום המידענות. מומחה לתחום מאגרי מידע ומערכות תקשוב באינטרנט.
- יואב עוקבי מפקח ארצי על מגמות המינהל במשרד העבודה.
- יהודית קציר מורה בכירה לחשבונאות במקיף ג' העמית ראשון-לציון, ומורה לכלכלה בעמל נצר סירני. מדריכה פדגוגית במכללה להוראת הטכנולוגיה.

© 2001 כל הזכויות שמורות

הוצאה לאור

המרכז הפדגוגי הטכנולוגי - (מפ"ט - עמל)

רח' קהילת קיוב 17 תל-אביב 69410

# יחסי עבודה

## תוכן העניינים

### עמוד

4	התפיסה הרעיונית של התכנית
5	מטרות כלליות ומטרות אופרטיביות
6	דרכי הוראה
7	ראשי פרקים
8	נושאי הלימוד
12	מילון מושגים
26	ביבליוגרפיה מומלצת

## 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 שחיויית 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 מבדילים מצורות העסקה אחרות, מהם החוקים המסדירים את הקשרים בין הצדדים, ואילו חוקים מעניקים זכויות מינימום לאדם העובד.

וכן 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.

**תכנית יחסי עבודה****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. יסביר את הקשר בין ביטויי הגלובליזציה לבין יחסי העבודה.
3. יזהה את השינויים העיקריים בשוק העבודה ובארגון העבודה ויסביר את השפעותיהם על יחסי העבודה.
4. יסביר את המבנה, הפעולות והאינטרסים של הממשלה, המעסיקים, העובדים וארגוניהם ביחסי עבודה.
5. יסביר את מקומם של חוקי העבודה.
6. ינתח את תהליכי המשא ומתן הקיבוצי.
7. יבחין בין המישור האישי למישור הקיבוצי ביחסי עבודה.
8. יבחין בין ההסכם הקיבוצי לחוזה האישי ומשמעותם לעובד.
9. יזהה את סכסוכי העבודה והסיבות לפריצתם.

### מטרות אופרטיביות (המשך)

10. יבדיל בין סכסוך עבודה לשביתה.
11. ישווה בין המנגנונים ליישוב סכסוכי עבודה על פי סוג הסכסוך.
12. יסביר את תפוקות מערכת יחסי העבודה, מרכיבי השכר ותגמולים אחרים, ודרכי קביעתם.
13. 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.

## יחסי עבודה

מספר שעות מומלצות	ראשי פרקים
4	1. מבוא
6	2. המימשל (הריבון)
20	3. הצדדים במערכת יחסי העבודה
16	4. משא ומתן קיבוצי
10	5. ההסכם הקיבוצי, ההסדר הקיבוצי וצו הרחבה
18	6. דיני עבודה
16	7. שכר ותקבולים
20	8. סכסוכי עבודה
8	9. שינויים בשוק ובדפוס העבודה
2	10. מגמות וכיוונים במערכת יחסי עבודה בישראל
<hr/> 120 שעות	סה"כ

## יחסי עבודה

מס. שעות מומלצות

נושאי הלימוד

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | <p><b>1. מבוא</b></p> <p>1.1 תחום יחסי עבודה</p> <p>1.1.1 הצדדים במערכת יחסי עבודה וציפיותיהם מהמערכת</p> <p>1.1.2 קשרי הגומלין בין הצדדים ביחסי עבודה</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 6  | <p><b>2. המימשל (הריבון)</b></p> <p>2.1 מעורבות המימשל במערכת יחסי העבודה</p> <p>2.1.1 מעורבות באמצעות הרשות המחוקקת- הכנסת.</p> <p>2.1.2 מעורבות באמצעות הרשות המבצעת- ממשלה.</p> <p>2.1.3 מעורבות באמצעות הרשות השופטת- בית הדין לעבודה ובית המשפט העליון.</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 20 | <p><b>3. הצדדים במערכת יחסי עבודה</b></p> <p>3.1 מעסיקים ציבוריים</p> <p>3.1.1 הממשלה כמעסיק ציבורי</p> <p>3.1.2 חברות ורשויות ממשלתיות</p> <p>3.1.3 מעסיקים ציבוריים אחרים</p> <p>3.2 ההסתדרות ואיגודים מקצועיים</p> <p>3.2.1 רקע היסטורי</p> <p>3.2.2 ההסתדרות החדשה</p> <p>3.2.3 איגודים מקצועיים</p> <p>3.2.3.1 האיגוד המקצועי בהסתדרות</p> <p>3.2.3.2 איגודים מקצועיים אחרים</p> <p>3.3 המעסיקים</p> <p>3.3.1 רקע והתארגנות</p> <p>3.3.2 המגזר הציבורי</p> <p>3.3.3 המגזר ההסתדרותי</p> <p>3.3.4 המגזר הפרטי</p> |



- 4. משא ומתן קיבוצי**
- 16
- 4.1 משא ומתן קיבוצי ככלי להשגת זכויות
- 4.2 היבטים של משא ומתן
- 4.2.1 רמות המשא ומתן הקיבוצי
- 4.2.2 נושאי המשא ומתן הקיבוצי
- 4.2.3 תהליך המשא ומתן הקיבוצי
- 5. ההסכם הקיבוצי, ההסדר הקיבוצי וצו הרחבה**
- 10
- 5.1 הסכמים קיבוציים
- 5.1.1 חוק ההסכמים הקיבוציים
- 5.1.2 סוגי הסכמים קיבוציים
- 5.1.3 מבנה ההסכם הקיבוצי
- 5.2 הסדרים קיבוציים
- 5.3 צו הרחבה
- 6. דיני עבודה**
- 18
- 6.1 מקורות משפט העבודה
- 6.1.1 אמנות עבודה בינלאומיות
- 6.1.2 חקיקה ראשית ומשנית
- 6.1.3 הסכמים והסדרים קיבוציים
- 6.1.4 תקנונים של ארגונים וקופות גמל
- 6.1.5 חוזי עבודה אישיים
- 6.1.6 נוהל, נוהג ומנהג
- 6.1.7 פסיקה
- 6.1.8 משפט עברי
- 6.2 משפט העבודה
- 6.2.1 משפט העבודה הקיבוצי
- 6.2.1.1 חופש ההתאגדות
- 6.2.1.2 ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים
- 6.2.1.3 הסכמים והסדרים קיבוציים
- 6.2.2 משפט העבודה האישי
- 6.2.2.1 הגדרת עובד ומעביד במשפט העבודה
- 6.2.2.2 חוזה עבודה אישי

- 6.2.2.3 חוקי עבודה נבחרים
- 6.2.2.3.1 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
- 6.2.2.3.2 חוק עבודת נוער
- 6.2.2.3.3 חוק חופשה שנתית
- 6.2.2.3.4 חוק הגנת השכר
- 6.3 סיום יחסי עובד ומעביד
  
- 16 **7. שכר ותקבולים**
- 7.1 השכר וקביעתו
- 7.1.1 מבנה שכר העבודה
- 7.1.2 תשלומים עיקריים
- 7.1.3 הטבות נלוות
- 7.2 בטחון סוציאלי
- 7.2.1 ביטוח לאומי
- 7.2.2 מערכת הפנסיה בישראל
- 7.2.3 קופות גמל
  
- 20 **8. סכסוכי עבודה**
- 8.1 סכסוך עבודה
- 8.1.1 מהותו של סכסוך עבודה
- 8.1.2 סוגים של סכסוך עבודה
- 8.1.3 גורמים לסכסוך עבודה
- 8.2 שביתה והשבתה
- 8.2.1 שביתה ככלי להגנה על זכויות
- 8.2.1.1 מהי שביתה
- 8.2.1.2 סוגי שביתות
- 8.2.1.3 הסיבות לשביתה
- 8.2.1.4 שימוש בשביתה להגנה על זכויות
- 8.2.2 השבתה
- 8.3 מניעה ויישוב סכסוכי עבודה
- 8.3.1 חוק הבוררות
- 8.3.2 חוק יישוב סכסוכי עבודה
- 8.3.3 בית הדין לעבודה
- 8.3.4 ועדה פריטטית
- 8.3.5 גישור

מס. שעות מומלצות

נושאי הלימוד

8

9. שינויים בשוק ובדפוסי העבודה

9.1 הגורמים המשפיעים

9.1.1 חברתיים

9.1.2 טכנולוגים

9.1.3 דפוסי עבודה

9.2 גלובליזציה והשלכותיה

9.2.1 ניידות הון

9.2.2 ניידות עובדים

9.2.3 מהפכת תיקשוב

9.2.4 שוק העבודה המשתנה

9.2.5 העסקה באמצעות חברות כוח האדם

9.2.6 מיקור חיצוני

9.2.7 הפרטה

2

10. מגמות וכיוונים חדשים במערכת יחסי העבודה בישראל.

120

סה"כ

### מונחים מרכזיים ביחסי עבודה

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
חוסר עבודה, מצב שבו יש עודף עובדים לעומת מספר מקומות העבודה במשק או בענף מסוים.	UNEMPLOYMENT	אבטלה	1.
התארגנות של עובדים כדי לשמור על רמת חיים, להגן על מקום העבודה, לנהל משא ומתן ולספק שירותים באמצעות עזרה הדדית.	TRADE UNION	איגוד מקצועי	2.
אמנות הנכרתות במסגרת ארגון העבודה הבינלאומי. מטרתן לקבוע זכויות עובדים בסיסיות במדינות החברות בארגון. לצורך יישומה, כל אמנה חייבת לעבור תהליך של אשרור בכל מדינה.	INTERNATIONAL LABOR CONVENTIONS	אמנות עבודה בינלאומיות	3.
ארגון שהוקם בשנת 1923, ומושבו בגינבה, שווייץ. מטרת הארגון, שבו מיוצגים ממשלות, ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים, להבטיח זכויות סוציאליות לאזרחי המדינה, ולעודד הידברות בנושאים חברתיים בין הממשלה, ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים.	INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION	ארגון העבודה הבינלאומי	4.
התארגנות של מעסיקים במגזר הפרטי, שמטרתה לשמור ולקדם אינטרסים של מעבידים, באמצעות ייצוגם כלפי הממשלה והאיגודים המקצועיים, ולספק שירותי ייעוץ לחברים.	EMPLOYER'S ASSOCIATION	ארגון מעסיקים	5.
הארגון המייצג את העובדים מול ארגון מעבידים או מעביד, ברמה ארצית, ענפית ומפעלית.	REPRESENTATIVE UNION	ארגון עובדים יציג	6.
חובה מעוגנת בחוק להעביר את ההכרעה בסכסוך לצד שלישי (הבורר). סוג זה של בוררות מופעל לרוב בשירותים חיוניים (לא בישראל).	COMPULSORY ARBITRATION	בוררות חובה	7.
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה, המותנה בהסכמת הצדדים לסכסוך להעבירו להכרעה מחייבת של צד שלישי (הבורר).	AGREED ARBITRATION	בוררות מוסכמת	8.

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
מאמצים הנעשים על ידי ארגוני העובדים לקיים את מעמדם ביחסי עבודה, ולצרף חברים חדשים, לנוכח התנגדותם של מעסיקים להתארגנות עובדים.	UNION SECURITY	בטחון ארגוני	9.
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.	SOCIAL SECURITY	בטחון סוציאלי	10.
תקנות, פעולות וסידורים למניעת תאונות בעבודה ומניעת מחלות מקצועיות.	WORK SAFETY	בטיחות וגהות בעבודה	11.
ניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי-ארגוני על ידי המעביד לטובת הארגון היציג של העובדים במפעל, על פי הסכם בין האיגוד המקצועי לבין המעביד או ארגון מעבידים.	CHECK OFF	גבייה מרוכזת של דמי חבר	12.
גיל פרישה של עובד/ת מעבודה פעילה, הנקבע בחוק.	EQUAL RETIREMENT AGE	גיל פרישה, גברים ונשים	13.
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה באמצעות צד שלישי, המגשר. התערבות המגשר מותנית בהסכמת הצדדים. החלטות המגשר הן בחזקת המלצות לא מחייבות.	CONCILIATION	גישור - פישור	14.
תהליכים אשר נועדו להכניס גמישות בארגוני ותהליכי עבודה, במגמה לאפשר הסתגלות מהירה של הארגון לשינויים טכנולוגיים, כלכליים, ניהוליים ואחרים.	FLEXIBILITY	גמישות	15.
טובת הנאה שעובד זכאי לה עם פרישתו לגמלאות, לפי חוק הביטוח הלאומי או על פי הסכם קיבוצי או אישי.	PENSION	גמלה	16.

הסבר	המונה באנגלית	המונה	
תשלום הניתן לעובד מובטל על פי הוראות חוק ביטוח לאומי.	UNEMPLOYMENT INDEMNITY	דמי אבטלה	.17
תשלום הנגבה לטובת ארגון העובדים היציג, במקומות עבודה מאורגנים, מעובדים הנהנים מהגנת האיגוד אך אינם חברים בו.	TRADE UNION SERVICES FEE	דמי טיפול מקצועי - ארגוני	.18
תשלום המשולם לעובדים שובתים על ידי האיגוד המקצועי שהכריז על השביתה.	STRIKE BENEFITS	דמי שביתה	.19
תנאי העסקה הנלווים לשכרו של עובד, כתוספת בפועל לשכר, כמו למשל: תשלום אחזקת רכב, דמי ביגוד, קצובת טלפון, או כהטבה שוות כסף, כגון: זכויות סוציאליות, ארוחות מסובסדות, שי לחג, או העמדת רכב חברה לרשות העובד.	FRINGE BENEFITS	הטבות נלוות	.20
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).	WAGE PROTECTION	הגנת שכר	.21
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.	SEXUAL HARASSMENT	הטרדה מינית	.22
אי תשלום שכר במועד - לפי החוק, חייב המעביד לשלם את שכרו של העובד, לא יאוחר מ- 15 יום לאחר גמר חודש העבודה.	WAGE DELAY	הלנת שכר	.23

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
מוסד שהוקם בשנת תשל"ז - 1977 במטרה לשמש כבורר מוסכם בסכסוכי עבודה. המוסד פועל בסכסוכים המתרחשים במגזר הציבורי.	THE INSTITUTE FOR AGREED ARBITRATION	המוסד לבוררות מוסכמת	24.
מוסד שהוקם על פי חוק הביטוח הלאומי תשי"ד - 1954. המוסד ממונה על הענקת גמלאות על פי חוק (זקנה, נכות, מילואים, אבטלה וכיוצא באלה) וביצוע גביית דמי ביטוח החובה ורישום המבוטחים.	NATIONAL INSURANCE INSTITUTE	המוסד לביטוח לאומי	25.
הסכם עבודה הנעשה לרוב ברמת המפעל, שאין מתמלאים בו כל התנאים הנדרשים בחוק לצורך כריתת הסכם קיבוצי. הסדרים קיבוציים נקבעים על פי דיני החוזים הרגילים (ואילו הסכמים קיבוציים מתפרשים על פי חוק ההסכמים הקיבוציים).	COLLECTIVE SETTLEMENT	הסדר קיבוצי	26.
הסכמי עבודה, קיבוציים ואישיים, החלים על עובדים חדשים המתקבלים לעבודה, ולרוב מעניקים תנאים נחותים בהשוואה להסכמי העבודה החלים על העובדים הוותיקים.	TWO TIER WAGE SYSTEM	הסכם דור ב'	27.
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 במקצת עניינים אלה.	COLLECTIVE AGREEMENT	הסכם קיבוצי	28.
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.	NEW GENERAL FEDERATION OF LABOR	הסתדרות העובדים הכללית החדשה	29.

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
הסתדרות עובדים, נוסדה בשנת תרצ"ד - 1934 על ידי ארגון עובדים רוויזיוניסטים שפרשו עקב חילוקי דעות אידיאולוגיים מתנועת העבודה.	THE NATIONAL FEDERATION OF LABOR	הסתדרות העובדים הלאומית	.30
הקטנת חלקו של המשק הציבורי באמצעות העברת הבעלות לגופים פרטיים.	PRIVATIZATION	הפרטה	.31
השבתת העבודה על ידי המעביד כאמצעי לחץ על העובדים, להסכים להצעותיו לקבלת תנאי עבודה ושכר. על ההשבתה חלים אותם כללים החלים על שביתה.	LOCK OUT	השבתה	.32
צעד הננקט על ידי המעביד להפסקת העבודה, כנגד קבוצות עובדים הפוגעים במהלך התקין של העבודה, בלא הכרזה על שביתה.	PROTECTIVE LOCK-OUT	השבתת מגן	.33
ארגון המעסיקים הגדול והחשוב ביותר בישראל. מאגד בתוכו כאלף מפעלים. נוסד בשנת 1920.	MANUFACTURER'S ASSOCIATION	התאחדות התעשיינים	.34
הנציגות הנבחרת והמוכרת של העובדים במקום העבודה. הוועד מהווה את התא הראשוני של האיגוד המקצועי. הוא נבחר אחת לשנתיים בבחירות אישיות.	SHOP STEWARD	ועד עובדים	.35
חישוב תוספת השכר על פי ותק לפי דרגת שכרו של העובד.	SENIORITY	ותק	.36
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.	SOCIAL RIGHTS	זכויות סוציאליות	.37



הסבר	המונח באנגלית	המונח	
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.	PRIVATE EMPLOYMENT AGENCY	חברת כוח אדם	.38
חוזה עבודה, יחסי עובד-מעביד, בין עובד למעביד בלא מעורבות של ארגון עובדים.	INDIVIDUAL LABOR CONTRACT	חוזה אישי	.39
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.	ANNUAL LIVE	חופשה שנתית	.40
חוק יסוד זה מטרתו להגן על כבוד האדם וחירותו, כדי לעגן בחוק יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.	BASIC LAW : HUMAN DIGNITY AND LIBERTY	חוק יסוד : כבוד האדם וחירותו	.41
חוק יסוד זה מטרתו להגן על חופש העיסוק, כדי לעגן בחוק יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.	BASIC LAW: FREEDOM OF OCCUPATION	חוק יסוד : חופש העיסוק	.42
מכלול חוקי העבודה שנחקקו בכנסת. חוקי העבודה כוללים חוקי מגן, המעניקים זכויות מינימום לכל עובד שכיר, וחוקים קיבוציים הקובעים כללים הנוגעים למשפט העבודה הקיבוצי.	LABOR LAWS	חוקי עבודה	.43
חוק משנת תשי"ט - 1949 הבא להבטיח את החזרתם למקום העבודה של עובדים שנקראו לשירות צבאי.	DISCHARGED SOLDIERS	חיילים משוחררים	.44

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
נער(ה) הלומד(ת) מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת במפעל משולב בלימוד עיוני ובשיעורים מקצועיים, לפי תנאים ותכנית קבועים בתקנות בדבר "מקצוע חניכות מוכר" על פי חוק החניכות, תשי"ד - 1954.	APPRENTICESHIP	חניכות	.45
מכלול היחסים בין עובד למעביד, הנובעים מקשרי העבודה שביניהם ומחוקי העבודה, והנוגעים לזכויות ההדדיות, לרבות היחסים בין ארגוני הצדדים.	LABOR RELATIONS	יחסי עבודה	.46
מערכת היחסים שבין עובד למעביד. הפסיקה קבעה קריטריונים או מבחנים, שלפיהם נקבע אם יחסים, שבמסגרתם מתבצעת עבודה, נחשבים ליחסי עובד ומעביד.	LABOR-MANAGEMENT RELATIONSHIPS	יחסי עובד - מעביד	.47
כללי התנהגות במצב של סכסוך עבודה, שמקורם בחוק יישוב סכסוכי עבודה (במקרה 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.	LABOR DISPUTE SETTLEMENT	יישוב סכסוך עבודה	.48
ארגון הגג של המקיף את כל ארגוני המעסיקים בישראל, הן הכלכליים והן העוסקים ביחסי עבודה כתפקיד עיקרי. הלשכה הוקמה בתשכ"ז - 1967.	COORDINATING BUREAU OF THE ECONOMIC ORGANIZATIONS	לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים	.49
הרכב השופטים היושבים בדין בבית הדין לעבודה - שופטים מקצועיים ונציגי ציבור.	BENCH	מותב (הרכב בית דין)	.50

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
פקיד בכיר במשרד האוצר המוביל את צוות המשא ומתן והסכמי העבודה במגזר הציבורי כולו. סמכויותיו רחבות וכל חריגה בנושאי שכר טעונה את הסכמתו.	DIRECTOR, WAGES AND LABOR AGREEMENTS	ממונה על השכר	.51
ממונה על ביצוע חוק יישוב סכסוכי עבודה תש"ז - 1957 מתמנה 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.	CHIEF LABOR RELATIONS OFFICER	ממונה על יחסי עבודה	.52
דרך להקניית זכויות הנוצרת על ידי השתרשותו של מנהג מסוים במקום העבודה, דוגמת הודעה מוקדמת על פיטורין.	CUSTOM	מנהג	.53
מס חודשי שכל חבר באיגוד מקצועי חייב לשלם. מס זה מקנה לחבר את הזכות להשתייך לארגון ולקבל הגנה מקצועית וזכויות אחרות, לרבות זכות הצבעה למוסדות הנבחרים של הארגון.	MEMBERSHIP FEES	מס ארגון	.54
כל מי ששוכר את עבודתם של אחרים ומקיים עמם יחסי עבודה חוזיים של עובד ומעביד.	EMPLOYER	מעביד	.55
מעסיקים בעלי מפעלים המעסיקים עובדים שכירים. למעסיקים הפרטיים בישראל ארגונים הפועלים במסגרת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.	PRIVATE EMPLOYERS	מעסיקים פרטיים	.56
מעסיקים במגזר הציבורי הכוללים: ממשלה, רשויות מקומיות, עיריות, מוסדות להשכלה גבוהה וגופים אחרים הממומנים על ידי תקציב המדינה באופן מלא או חלקי.	PUBLIC EMPLOYERS	מעסיקים ציבוריים	.57

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
מערכת היחסים הקיימת בין עובדים למעבידים, במישור אישי או קיבוצי.	INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM	מערכת יחסי העבודה	.58
שיטה לקביעת יחסי העבודה, השכר, התמורות האחרות ותנאי העבודה בדרך של משא ומתן ישיר בין נציגות העובדים לבין מעביד או מעבידים או ארגוני מעבידים. משא ומתן שכזה מסתיים ביישוב בעיה כלשהי או בחתימת הסכם קיבוצי.	COLLECTIVE BARGAINING	משא ומתן קיבוצי	.59
התמורה הכספית שעובד מקבל בעד עבודתו. משכורת משולמת בעבור חודש או שנת עבודה.	SALARY	משכורת	.60
חלק מיממה, במקומות עבודה המופעלים יותר מ- 8 שעות ביום. העובדים בחלק מן היממה הם עובדי משמרת (משך זמן קבוע שבו מועסק העובד).	SHIFT	משמרת	.61
העסקה בהסכמת המעביד והעובד, בהיקף שהוא פחות ממכסת השעות של משרה מלאה במפעל.	PART TIME JOB	משרה חלקית	.62
דרך להקניית זכויות הנוצרת על ידי השתרשותן של הטבות הניתנות במקום העבודה שלא מכוח הסכמים כתובים.	CUSTOM	נוהג	.63
דרך להקניית זכויות הנוצרת על ידי השתרשות של נוהל מסוים במקום העבודה.	PROCEDURE	נוהל	.64
ניוד גיאוגרפי או ארגוני של עובדים, מעיסוק לעיסוק או מתפקיד לתפקיד, במטרה להקנות לארגון יותר גמישות ניהולית.	WORKERS' MOBILITY	ניידות עובדים	.65

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
עובד מדינה בכיר שמונה על ידי הממשלה להיות אחראי לניהול חבר עובדי המדינה ולקביעת תנאי העבודה שלהם.	CIVIL SERVICE COMMISSIONER	נציב שירות המדינה	.66
סכסוך המתעורר בעת ניהול משא ומתן קיבוצי, לקראת חתימה על הסכם חדש בין המעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים.	CONFLICT OF INTERESTS	סכסוך כלכלי	.67
סכסוך המתעורר סביב פרשנות החוק, ההסכם הקיבוצי או החוזה האישי.	CONFLICT OF RIGHTS	סכסוך משפטי	.68
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.	LABOR DISPUTE	סכסוך עבודה	.69
הגנה על עובדים שטרם מלאו להם 18 שנה, על פי חוק עבודת נוער משנת תשי"ג - 1953.	YOUTH LABOR	עבודת נוער	.70
אדם שנשכר לבצע עבודות בעבור אדם אחר ומתקיימים ביניהם יחסי עובד ומעביד.	EMPLOYEE	עובד (שכיר)	.71
אמצעי לחץ הננקטים על ידי עובדים נגד מעבידם. אמצעים אלה אינם בגדר שביתה אך דומים לה (האטה, היעדרות, עבודה "לפי הספר" וכיוצא באלו).	JOB ACTION	עיצומים	.72
הודעה מטעם המעביד לעובד בדבר גמר העסקתו.	DISMISSAL	פיטורין	.73

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
זכות עובד, שעבד שנה אחת ברציפות ופוטר, לקבל ממעבידו פיצויי פיטורים, על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.	SEVERANCE PAY	פיצויי פיטורין	.74
פיקוח על בטיחות, גהות ורווחה מטעם שר העבודה במקומות העבודה, על פי חוק הפיקוח על העבודה משנת תשי"ד - 1954.	LABOR INSPECTION	פיקוח על העבודה	.75
תכנית פנסיה הניתנת לעובד עם פרישתו מן העבודה בהגיעו לגיל גמלה.	OLD AGE PENSION	פנסיית יסוד	.76
תכנית פנסיה לעובדים הממומנת על ידי המעסיק ועל ידי העובד כאחד.	ACCUMULATED FUND	פנסיה צוברת	.77
פנסיה הנהוגה בשירות הציבורי בישראל ובייחוד בממשלה, הממומנת על ידי המעביד, קרי תקציב המדינה.	PAY AS YOU GO	פנסיה תקציבית	.78
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.	EXTENSION ORDER	צו הרחבה	.79
צו הניתן על ידי בית הדין לעבודה לפני השמיעה העניינית של תביעה, כדי למנוע כל פעולה שלפיה תנאי הסכסוך ישונו באופן מהותי, דוגמת שביתה.	PROTECTIVE INJUNCTION	צו מניעה	.80
צו שמוציאה הממשלה לעובדים השובתים בענף חיוני, המחייב להמשיך בעבודה סדירה, כדי לספק את השירות החיוני.	TIE-UP ORDER	צו ריתוק	.81

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
ביצוע עבודות שירות או ייצור של המפעל באמצעות קבלן חיצוני ( כמו שירותי שמירה, ניקיון, הסעדה או ייצור מרכיב מסוים מסל המוצרים של המפעל).	OUTSOURCING	קבלנות משנה	.82
קרן כספית המצטברת מתשלומי עובדים ומעבידים, וייעודה הבטחת הכנסה חלופית עם פרישתו של העובד לגמלאות, פטירתו(שאירים) או מצב של נכות.	PENSION FUND	קרן פנסיה	.83
אפשרות הניתנת לעובדי המפעל לרכוש בעלות מלאה או חלקית על המפעל במצבי משבר או כשבעל המפעל מחליט מכל מיני סיבות למכרו.	ACQUISITION OF UNDERTAKINGS BY EMPLOYEES	רכישת מפעלים על ידי עובדים	.84
רמת יחסי עבודה שבה פועלים ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים ארציים.	NATIONAL LEVEL	רמה ארצית	.85
רמת יחסי עבודה שבה פועלים מעסיק מול ארגון עובדים יציג וועד עובדים.	PLANT LEVEL	רמה מפעלית	.86
רמת יחסי עבודה שבה פועלים ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים ענפיים. לדוגמה, ענף המלונאות.	INDUSTRIAL LEVEL	רמה ענפית	.87
הפסקה זמנית של העבודה, לפחות של שעתיים, שאבדו בה לפחות 10 ימי עבודה עקב סכסוך עבודה ובכלל זה אספות עובדים. גם שביתה אהדה נחשבת לשביתה.	STRIKE	שביתה	.88
כל הפרעה מכוונת במהלך התקין של העבודה, כלומר, שביתה האטה, הפסקת עבודת שעות נוספות או עיצומים מכל סוג.	PARTIAL STRIKE	שביתה חלקית	.89
שביתה שלא קיבלה את אישור הארגון היציג של העובדים במפעל.	NON - APPROVED STRIKE	שביתה לא מאושרת	.90
שביתה או השבתה בשירותים ציבוריים שלא על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה. בכל מקרה אין לשבות או להשבית בזמן שהסכם העבודה הוא בתוקף.	UNPROTECTED STRIKE OR LOCK-OUT	שביתה - השבתה לא מוגנת	.91

הסבר	המונח באנגלית	המונח	
חוק משנת תשמ"ח - 1988 האוסר על מעביד להפלות בין עובדים בתנאי העבודה על פי מינם.	EQUAL OPPORTUNITIES	שוויון הזדמנויות בעבודה	.92
שוק של מכירת עבודה וקנייתה, כשהעובדים הם בצד ההיצע והפירמות בצד הביקוש.	LABOR MARKET	שוק העבודה	.93
שוק עבודה הפועל לצד שוק העבודה הראשוני, ומפתח כללים משלו, נחותים מבחינת העובד, בהשוואה לשוק העבודה הראשוני/עובדי חברות כוח אדם, עובדים זרים, עובדים במעמד זמני ואחרים).	SECONDARY LABOR MARKET	שוק עבודה שניוני	.94
שירות התעסוקה הוקם על פי חוק משנת תשי"ט - 1959. תפקידו מונים, בין השאר: איסוף מידע על מגמות בשוק העבודה, השמת עובדים בעבודה ושיתוף פעולה עם גופים אחרים בתחום ההכוונה וההכשרה המקצועית.	EMPLOYMENT SERVICE	שירות התעסוקה	.95
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.	WORKER'S PARTICIPATION	שיתוף עובדים	.96
שיטה שלפיה זכאים העובדים, לבד ממשכורתם הקבועה, להטבות מרווחים במקום עבודתם, אם המאזן השנתי מראה על רווחים.	PROFIT SHARING	שיתוף עובדים ברווחים	.97
התמורה הכספית שמקבל עובד שכיר תמורת עבודה יומית או לפי שעות.	WAGE	שכר	.98
השכר הכולל שפחות ממנו אין לשלם לעובד תמורת עבודתו היומית או החודשית. הזכות לשכר מינימום מעוגנת בחוק משנת תשמ"ז - 1987.	MINIMUM WAGE	שכר מינימום	.99



הסבר	המונה באנגלית	המונה	
חוק משנת תשכ"ד - 1964, המבטיח ששכרן של עובדות יהיה שווה לשכרם של עובדים המועסקים בעבודה שווה בעיקרה, באותו מקום עבודה.	MALE AND FEMALE WORKERS, EQUAL PAY	שכר שווה לעובדת ולעובד	.100
חוק שעות עבודה ומנוחה משנת תשי"א - 1951 קובע את מספר שעות העבודה המותרות ביום, בשבוע, בעבודת לילה ובערבי שבת וחג, והמנוחה השבועית.	WORK AND REST HOURS	שעות עבודה ומנוחה	.101
תאונה, פגיעה גופנית שנגרמה בשעות העבודה או בדרך לעבודה וממנה לבית. מחלה תעסוקתית היא מחלה שעובד חלה בה עקב עבודה אצל מעביד ומטעמו.	ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES	תאונות ומחלות תעסוקתיות	.102
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.	COST OF LIVING ALLOWANCE	תוספת יוקר	.103
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה, מעוגן בחוק יישוב סכסוכי עבודה משנת תשי"ז - 1957. פעולת התיווך נעשית על ידי הממונה על יחסי עבודה במשרד העבודה והרווחה. אין הצדדים לסכסוך חייבים לקבל את דעתו או את החלטותיו של המתווך.	ARBITRATION	תיווך	.104
תקופת המתנה בטרם הכרזת שביתה או השבתה, כנדרש בחוק. צד המכריז על סכסוך עבודה חייב להודיע על כך לממונה על יחסי עבודה, ולהמתין תקופה של 15 יום, בטרם נקיטה בנשק השביתה או ההשבתה.	COOLING-OFF PERIOD	תקופת צינון	.105

### בבליוגרפיה מומלצת ביחסי עבודה

1. אייזיק דב, **יחסי עבודה**, הוצאת אמי"ת, 2003
2. **האוניברסיטה הפתוחה**. יחידה 9, יחסי עבודה (בדפוס).
3. **האוניברסיטה הפתוחה**. יחסי עבודה, מדריך למידה, יחידות 1-8, 1997.
4. בן-ישראל, רות. **דיני עבודה בישראל**, האוניברסיטה הפתוחה, 1989.
5. גלוברזון, אריה ואחרים (עורכים). **משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל - אופקים חדשים**, רמות, 1990.
6. גלין, אמירה. **דינמיקה של משא ומתן, מתיאוריה ליישום**, רמות, 1996.
7. גלין, אמירה, כרמי, עוזר, **ניהול 2000 - ניהול גמיש**, ספרית המינהל, 1990.
8. כרמי, עוזר (עורך). **מערכות הפנסיה, מגמות, הצעות ושינויים**, אתיקה, 1999.
9. כרמי, עוזר. **ניהול משאבי אנוש**, משרד החינוך והתרבות, 1994.
10. **מרגלית, אלקנה**. **האיגוד המקצועי בישראל - עבר והווה**, מכון גולדה מאיר לחקרי עבודה וחברה, אוניברסיטת תל - אביב, 1994.
11. פישר, חנה. דרכי ההתמודדות של האיגוד המקצועי במשק המודרני, **כלכלה ועבודה**, גיליון מס' 9, עמ' 17-33.
12. רדאי, פרנסיס. **מדיניות העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם: המחוקק, בתי המשפט, ההסתדרות**, המכון למחקר כלכלי חברתי, הסתדרות העובדים הכללית, 1998.
13. שירום, אריה, התמרת ההסתדרות, 1994: השלכותיה האפשריות על מערכת יחסי העבודה בשירות הציבורי, **רבעון לכלכלה**, אפריל 1995, עמ' 36-64.