

הכוח של העובד הקטן

על ניצול ופערים כלכליים בתאגידים ומקומות עבודה גדולים

חלק א' -

מטרה: ניחוש למושג ניצול ונבין מה המשמעות שלו

גוף המתודה:

שלב ראשון-

מחלקים את הקבוצה לשניים- חלק לקבוצות שמייצגות חברות תאגידים וחלק אחר של הקבוצה ייצג קבוצת עובדים.

כל קבוצה שמייצגת חברה צריכה להקים אותה ברמה הרעיונית, במה החברה עוסקת, להמציא לוגו, חוזה העסקה.

כל מי שמייצג עובד צריך להמציא לעצמו דמות שמחפשת עבודה, במה הדמות טובה, מה התעסוקה שהיא

מחפשת, בכמה היא רוצה להשתכר, מה המצב המשפחתי שלה וכו'. (נספח א')

על החברות להציע מקומות עבודה ולמשוך אליהן עובדים שימלאו משימות שצריך לבצע. על מנהלי החברות

להציע את התנאים הטובים ביותר לעובדים על מנת למשוך אותם. (משכורת, הטבות, רכב, תנאים וכו'). (נספח ב')

שלב שני-

מבטלים חלק מהחברות והופכים את רוב השחקנים לעובדים שמחפשים עבודה בשוק. משאירים שתי חברות

שעורכות ראיונות עבודה ועליהן לבחור את העובד הכדאי ביותר לחברה.

(על החניכים להבין שכרגע הכוח נמצא בידי החברות והן יכולות לבחור להוריד את השכר לעובדים כי הם

האלטרנטיבה היחידה כרגע בשוק.)

בשוק העבודה חברות ותאגידים יכולים לנצל את העובדים כאשר הם האלטרנטיבות היחידות בשוק, כאשר השוק

מצומצם ולא מציע מספיק מקומות עבודה הם יכולים לשלם פחות ולבחור אנשים שיהיו מוכנים להשתכר במשכורת

נמוכה.

דיון:

כעת נשאל את החניכים מה ההבדל בין הסיטואציות?

האם זה צודק?

מה היינו יכולים לעשות כעובדים במצב מסוג זה?

האם אנו יכולים להשפיע על המצב לטובתנו?

מהו ניצול בעבודה?

● **נציג את המושג ניצול:** ניצול כוחו של אדם על אדם אחר, על מנת לקדם את האינטרסים הפרטיים שלו על גבו

של זולתו. ניצול יכול לבוא לידי ביטוי בכמה רמות בחיינו:

ניצול בעבודה, ניצול יחסי מרות, ניצול מיני, ניצול חברתי וכו'.

דיון:

האם אי פעם נתקלתם בתופעת ניצול?

האם זו תופעה רווחת בחברה לדעתכם?

מציגים לחניכים כתבות או התרחשויות של ניצול בחברה וממשיכים את הדיון.

חלק ב' -

מטרה: נחשף לתופעה של ניצול ולאופן בו היא מייצרת פערים כלכליים חברתיים

גוף המתודה:

פערים כלכליים חברתיים:

מחזירים את הקבוצות למצב שבו יש רק חברה אחת וכל שאר החניכים נשארים עובדים. לדוגמא: חברת האופנה

"שוקס"

כל חניך מגריל את תפקידו בחברה (סמנכ"ל, מנהל כוח אדם, מנהל שיווק, מוכר, אחראי משמרת, אחראי הפצה,

פרזנטור, שרות לקוחות, עובד ניקיון וכו').

על החניכים עכשיו למלא משימות שיקדמו את החברה, וכל שחקן אמור למלא עבודה מסוימת בתוך זה. בסיום כל

משימה הקבוצה מקבלת מהמדריך תשלום על העבודה שלהם. (טופי, כסף מדומה...)

הסמנכ"ל מקבל את כל הכסף. הוא אמור לחלק את הכסף לבא אחריו בהיררכיה וכך הלאה לפי חוקיות מסוימת

ובסוף רואים כמה העובדים הפשוטים מקבלים.

משימות לדוגמא:

- הוצאתם קטלוג חדש – 50,000 ₪
- אחת החנויות שלכם שברה את שיא המכירות בחג – 25,000 ₪
- קיבלתם בסקר שירות את הציון הכי גבוה לנותני שירות ללקוחות 10,000 ₪
- אתם מארגנים תצוגת אופנה שזוכה להתייחסות עולמית- 15,000 ₪

דיון:

מדוע יש פערים בין העובדים?

האם הם דבר הכרחי בשוק העבודה?

מה הגבול שצריך להיות להם, אם בכלל?

מהם ההשלכות החברתיות של פערי השכר הגדולים?

מסכמים עם קטע קריאה- "ילד א וילד ב". (נספח ג')

נספח:

[נספחים](#)
