



הכנס הבינלאומי של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

בשיתוף ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) וקרן אברט (FES)

הכנס התקיים בתל אביב ביום 27/10/21

כלכלת הפלטפורמות הדיגיטליות - אתגרים חדשים ליחסי עבודה

Platform Economy/ Gig Economy

New Challenges for Labour Relations

מחקר ועריכה

עו"ד יוסי גטניו, מתאם הכנס

3	מבוא
3	דילמות מרכזיות
6	מגפת הקורונה והשפעתה
6	מושב הפתיחה
8	התפתחות כלכלת הגיג
11	יתרונות כלכלת הפלטפורמות
12	אפקטים שליליים
12	שיקולים נוספים בעיסוק בפעילות הפלטפורמות
12	סוגיית תום הלב בהתקשרות לביצוע עבודה
14	אוכלוסיות ספציפיות והשלכות פעילותם בפלטפורמות- עובדים צעירים
14	עובדים חרדים/חרדיות
15	בעלי מוגבלויות
16	טרייפרייזים- ההלימה של המסגרת לטפול ולאיזון העיסוק בפלטפורמות
17	מסקנות ודרכי פעולה

הכנס הבינלאומי של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה בשיתוף ארגון העבודה הבינלאומי וקרן פרידריך אברט בישראל¹ לשנת 2021 הביא אתו שני חידושים משמעותיים:

הוא נערך במתכונת פרונטלית לאחר שב-2020 הכנס התקיים במתכונת זום לאור מגבלות המגפה, כך שניתן היה לחוש, עם המאמץ הלוגיסטי שהושקע בו, שנעשה נסיון אמיתי לקיים אותו בסימן חזרה ל"נורמלי".

החידוש השני הוא בעצם בחירת נושא הכנס. הפלטפורמות הדיגיטליות וכלכלת הגיג שהוא נושא בהתהוות. תחום עיסוק זה מתרחב והולך בארץ ובעולם ויש לו מאפיינים ייחודיים. מוקדם לומר מהם כיווני ההתפתחות של כלכלה זו אבל לכל ברור שהתחום מצוי בצמיחה מתמדת בעשור האחרון, יש בו חדשנות מעצם טבעו והעיסוק בו רחוק מגיבוש וקביעת סטנדרטים מקובלים בתחום יחסי העבודה, תנאי העבודה וכל הכרוך בפעילות תעסוקתית. במצב מעין זה, טבעי שתשאלנה יותר שאלות מהותיות מאשר הן ייענו בתשובות משכנעות.

דווקא בבחירת נושא שמצוי בהתפתחות עכשווית הופך את העיסוק בו למעניין ופותח אפשרויות לגיבוש מהלכים ראשוניים שיתרמו להתפתחותו העתידית. גיבוש כזה בעיתוי הנוכחי מאפשר למסגרות המוסדיות בתחום יחסי העבודה – המדינה והשותפים החברתיים- ארגוני המעסיקים וארגוני העובדים לפתח תובנות ולסייע במלאכת הגיבוש האמורה.

דילמות מרכזיות

השאלה המהותית שנשאלת היא האם העוסקים בתחומים הנזכרים הם במעמד של עובדים שחוקי העבודה וההסכמים הקבוציים הרלבנטיים חלים עליהם. האם מדובר בהעסקה ומיהו המעסיק, אם בכלל. האם המבחנים הקיימים של צורות העסקה שונות חלים גם על פעילות תעסוקתית זו או שחייבים להגמיש ולשנות את צורת החשיבה המקובלת במערכות יחסי העבודה. מגישת ארגון העבודה הבינלאומי ניתן להסיק שגורם המתקשר ישירות עם אתרי אינטרנט יקיים בדרך כלל מערכת של מעסיק- עובד ואילו גורם המתקשר בתיווך של גורם מתווך לא יכלול במערכת האמורה.

ייתרה מכך ייאמר שהמחוקק הישראלי בחר בדרך של הימנעות מהגדרה מהותית של המונח "עובד". יתרה מכך בפסקי הדין של בית הדין הארצי לעבודה נקבע שמונח זה יכול לקבל משמעויות שונות הנוגעות

¹ הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט. השימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט ללא אישור בכתב של הקרן אסור בהחלט.

להסדרת תחומים שונים כמו הגדרת עובד לצורך תנאים סוציאליים והגדרת עובד במצב של תביעת נבחר ציבור (שאינו נחשב לעובד במערכת יחסי העבודה) לדמי אבטלה היכול להיות מוגדר כעובד לצורך מיצוי זכויותיו בעניין זכאות לדמי אבטלה.

מתהיות אלו נגזרות שאלות נוספות הקשורות בהישגים מתחום מערכת יחסי העבודה המקובלים. האם קיים חופש התאגדות כשלא ברור כלל אם בפנינו מערכת של יחסי עובד- מעביד Worker-/ Employer. בהקשר זה ייאמר שאם נגיע למסקנה שאין בפנינו מערכת יחסי עובד- מעביד אלא מעמדו של העוסק בתחום הוא קבלן עצמאי/פריילנסר או אחר אזי ההתאגדות לצרכים של תעריפי תשלום עבור עבודה פוגעת ומנוגדת לדיני התחרות במתכונתם הקיימת ויש בפנינו הגבל עסקי שאוסר התאגדות. שינוי מהותי בהגדרות ובהליכי העיסוק עשוי להביא לתובנה שזכות יסוד של חופש ההתאגדות לא תישלל מהעוסקים בכלכלה הזאת.

בהקשר כללי יותר ייאמר שמשבר המגפה גרם לפריילנסרים ולבעלי עסקים קטנים להתאחד ולזעוק על הפגיעה שגרמה המגפה ובעד סיוע ממשלתי של מענקים ודמי אבטלה. כוחם של מיצגי מגזר זה התחזק הן בתקשורת והן פוליטית בכנסת ואף חלה התפתחות מפתיעה של הקמת מסגרת המייצגת אותם בהסתדרות וכן הדברות קרובה בין הבכירים בשתי המסגרות. אי לכך יש לצפות לשיפור בסיסי בתחום החברתי לפריילנסרים ולבעלי העסקים הקטנים בדמות תשלום קצבת דמי אבטלה והחיסכון הפנסיוני בעתיד הנראה לעין.

במספר מקרים של נסיונות להתארגנות בקרב נהגי הובר ובמקרים נוספים בארה"ב, בריטניה ובמדינות נוספות עלו שאלות בדבר מעמדם של העוסקים ויותר מכך האם הגורם המפעיל הוא אכן מעסיק או שמדובר באלגוריתם המסייע ומעביר מידע בלבד בזמן אמיתי לנהגים, במקרה של הובר ומתפקד רק כמווסת את הקריאות למוניות. אם מדובר במערכת דיגיטלית בלבד אזי ניתן לומר שאין יחסי עובד- מעביד במקרים אלו. האם יעלה על הדעת שאלגוריתם הוא המעסיק את אלה הפועלים במגזר זה או אחר. מצד שני במקרים שנדונו בבתי משפט במדינות שונות נקבע ששרות המפנה מוניות לפי הזמנה אינו אמצעי דיגיטלי בלבד (הובר) אלא מעסיק במלוא המשמעות גם אם האמצעי הוא דיגיטלי – טכנולוגי ומופעל מרחוק.

בהקשר זה הדילמה היא האם להתמיד באפיון הדיכוטומי בשאלה האם בפנינו מערכת יחסי עבודה או התקשרות חוזית עסקית עם גורם חיצוני. במספר מדינות מתקיימים נסיונות מעניינים ליצור מצבי ביניים כמו הבחנה בין Worker ל- Employee כשאחד מהם ממלא את הסטטוס כעובד ואילו השני ייהנה מזכויות סוציאליות והטבות חלקיות בלבד בתחום המושגים הלקוחים ממעמד העובד.

כאן תעלה ההשאלה מי יממן תנאים חלקיים אלה- המדינה, באמצעות המערכת הסוציאלית האוניברסלית או המעסיק/ המזמין.

בחינה נוספת בהקשר זה נוגעת לנושא יחסי הכוחות בין המזמין- המעסיק לכאורה לבין הגורם שמולו שאינו יכול בשלב ההתקשרות לשנות מתכתיבי המזמין לאור העדר האלטרנטיבות הממשיות העומדות בפניו.

מגפת הקורונה והשפעתה

העיסוק בתחום האמור מתעצם לאור השינויים המהותיים שגרמה המגפה במערכת יחסי העבודה במשקים בעולם. התרחבות העיסוק של פעילות מרחוק מביאה לשינויים מהותיים ולחשיבה מחדש על אופי העבודה, ביצוע המטלות, תקשורת שונה, ניהול מסוג אחר. אין כמו העוסקים בפלטפורמות הדיגיטליות להטמיע שינויים אלה שהרי העיסוק בתחום האמור הוא עיסוק של פעילות מרחוק בהגדרה. בהקשר הכללי של עבודה מרחוק עולות שאלות באשר לזכויות המעסיק למנוע או להכתיב מתכונת עבודה מרחוק ומהבית בעיר וכן מודגשים קשיים בצד העובדים בהקשר זה. נושא זה, שהורגלנו אליו הרבה יותר לאור אילוצי הריחוק שנבע מהמגפה ילווה אותנו עוד זמן רב. לפי סקר שנערך לאחרונה ע"י המכון לדמוקרטיה, מתכונת העבודה מהבית הנוגעת לאוכלוסיית העובדים הכללית הגיעה לשיעור של פי שלושה - מ-9% עובדים מהבית לכ-25%.² ממצא זה מבוסס על פעילות בחודש אוקטובר השנה שבו התייצבה התחלואה ולכן זהו נתון אמין. יודגש שארגון העבודה יצר אמנה לפני מספר שנים על עבודה מהבית. אולם היא גובשה במציאות שונה לחלוטין ועיקר עניינה היה נושא השוויון ואי הפגיעה מבחינת התייחסות, פוטנציאל קידום, אי שוויון מגדרי וכיו"ב שראוי שישמר בין עובדים מהבית ואלה המתפקדים ממקום העבודה.

במושב הפתיחה הדגישה יו"ר **האגודה עו"ד אורלי ביטי** את חשיבות הכנס הן משום שהוחלט לקיימו במתכונת פרונטלית וזאת לראשונה מאז התפרצות המגיפה וכן בשל בחירת נושא הכנס שוועדת ההיגוי והשותפים לקיימו בחרו בכזה שיש בו חדשנות והמצוי בתהליכי התפתחות מבחינת התרחבות הביקושים, חידושי הטכנולוגיה ומספר העוסקים. עוד צפויות התפתחויות בתחום זה מאחר שהדברים לא התגבשו וניתן בעת הזו לסייע ולהגדיר את הצרכים ולנסות ולהציע תשובות כשהנושא בהתהוות.

סגן שר הכלכלה והתעשייה, ח"כ יאיר גולן הדגיש בדבריו שהממשלה החדשה משנה כיוון בהשראת הרכבה השונה והוא צופה לגישה סוציאל דמוקרטית בפעילותה. הוא ביקש לפנות אליו ולמשרד הכלכלה והתעשייה, לאור מקצועיות המשתתפים ולהגיש הצעות לחידושים ושינויים נדרשים במערכת יחסי העבודה במובנה הרחב.

ח"כ אפרת רייטן- מרום, יו"ר ועדת העבודה בכנסת שיגרה את ברכתה לכנס, עמדה על הבעייתיות של זכויות עובדים בכלכלה הנדונה בכנס והבטיחה דיון ממוקד של הנושא בוועדה בכנסת בקרוב

² <https://www.idi.org.il/blogs/special-economic-survey/december-2020/33795>

מר מיקי דריל נציג קרן אברט לכנס ולוועדת ההיגוי הדגיש בדבריו את חשיבות מתכונת הכנסים ואת שיתוף הפעולה הישראלי והבינלאומי המוצא ביטויו בארגון הכנס ובתכניו. כן סקר את פעילותה העולמית של קרן אברט ואת עמדת המוצא שלה שהיא סוציאל דמוקרטית.

מר מאוריצי בוסי עמד על התרחבות הכלכלות הנדונות בכנס. הוא תהה מה תהיינה ההתפתחויות והחידושים עקב התרחבות זו בשוק העבודה שאנו מכירים. בצד הרחבת תחומי העיסוק ומתן אפשרויות תעסוקה לאוכלוסיות שחלקן הודר משוק העבודה. קיים הצורך להכניס רגולציה שיושגו במו"מ קיבוצי בתחומים כמו בטיחות, בטחון סוציאלי, תנאי עבודה משופרים ועוד. עיסוק בפלטפורמות יוצר הגירה וירטואלית של העוסקים בכך בפעילותם בין המדינות. יש צורך בגיבוש מדיניות ברמה הבינלאומית שלאחריה יבואו סטנדרטים רגולטוריים. חשוב לסווג את מעמדם של העוסקים בתחום באמצעות הגדרות ומבחנים המותאמים לעיסוקיהם.

ד"ר רובי נתנזון, יו"ר ועדת ההיגוי של הכנס, סקר את המטמורפוזה ששוק העבודה עובר בעיקר בהיבט הטכנולוגי. מדובר בתחומי כלכלה חדשים ושימוש באמצעים חדשניים למתן שרותים ולפיתוח טכנולוגי. זו המגמה העולמית, שגם אם לא התפתחה במלוא הקפה בישראל, אין ספק שנהיה עדים להרחבת הפעילות ובמקביל להגדלת כוח האדם העוסק בפעילויות הרלבנטיות. ד"ר נתנזון הדגיש שבצד הגישה הסוציאל דמוקרטית חשובה מעורבותם של השותפים החברתיים והממשלה. במבנה הטרייפריסטי, הארגונים המרכיבים אותו פועלים למען שוק עבודה יעיל, הוגן והמביא לקדום רמת החיים והכלכלה. המערכת הזו מביאה לאיזון בין מרכיביה ומחזקת את הדמוקרטיה.

בעניין הגדרת הסטטוס של העוסקים בתחום הציע הדובר לעסוק בנושא תוך כדי גיבוש הגדרות גמישות כדוגמת המתרחש במדינות שונות. הוא ציין שההערכה, עפ"י עבודת מחקר שנעשתה במרכז מאקרו, של מספר העוסקים בתחום בישראל עומד על כ- 40,000 איש בהגדרות שונות של סטטוס. מספר שעות הפעילות הממוצע הוא כ-14 שעות שבועיות והתשלום החודשי בממוצע הוא כ-1,400 ₪. חלק ניכר מהם פועל במספר ימים במהלך השבוע ובאופן חלקי במהלך היום. רוב העוסקים פועלים בתחומי המשלוחים, נקיון, תחבורה, צילום ובמדינות העולם בענפי הבניין, שרותים אישיים, מסחר. חלקם הניכר של העוסקים בתחום פועלים On line.

שלב 1 - גלובליזציה והתפתחות סידורי עבודה אלטרנטיביים (עובדי קבלן, אופשורינג-אאוטסורסינג).

שלב 2 - שימושים מקוונים לחיפוש עבודה מסורתית (OJS)- (1995).

שלב 3 - התמקדות בסידורי עבודה מגוונים יותר (עצמאים/פריילנסרים)- Upwork (1999).

שלב 4 - שימוש בפלטפורמות להשכרת הון אישי (Airbnb, Turo, Pink).

שלב 5 - שידוך עובדים ללקוחות באופן רציף במקצוע ייחודי לפלטפורמה (Gett, Uber, Wolt)

בעשור האחרון אנו עדים להתפתחות מואצת של כלכלת הפלטפורמה והגיג. הגורמים להתפתחות זו נעוצים ביעול הפעילות מול הצרכן, בשימוש בטכנולוגיה המושתתת על חידושים ואיסוף מידע והפצתו לעוסקים בכך ולצרכנים. שימוש גובר זה מסייע לביצוע עסקאות מרחוק, מגדיל מידע רלבנטי משמעותית, מייעל ומוזיל עלויות. כלכלת הגיג מייעלת את העסקאות וגורמת לביצוע של פעילות שבהעדר שימוש באמצעים אלה ספק אם היו מתקיימות.

שרותים אלה הופכים פופולריים עקב זמינותם ומקטינים את הצורך ביציאה מהבית, הן של העוסקים בכלכלה זו והן של הצרכנים, בחלקם לפחות, זאת עקב אופיים והשימוש בהם. לנוחות זו נוספה התפרצות מגפת הקורונה שמנעה, עקב סגרים וחשש מהידבקות והצורך בבידוד את היציאה מהבית. כך הפכו שרותים שונים לנדרשים. המגפה הביאה למשבר כלכלי בדמות סגירה חלקית או מלאה של עסקים קטנים ובינוניים בעיקר שבעקבותיהם הגיע גל של פיטורים. המפוטרים תרו אחר אפשרויות תעסוקה אלטרנטיביות וחלקם מצא את מקומו בעיסוקים ברשת, דבר שהביא להרחבת העוסקים בכלכלות אלו. כך אפשר גם להסביר את המצב שלאחר הרגיעה בהתפרצות המחלה. עובדים לא מעטים לא שבו לפעילותם הקודמת ומסתפקים בפעילות חלקית ואקראית ברשת.

³ ממצגת של ד"ר רובי נתנון שהוצגה בכנס.

עובדים לא מעטים גם גילו את היתרונות של עבודה מרחוק ובעיקר מהבית ושינו את אופי עיסוקיהם בהתאם.

תמצית שיחה עם

Ms. Uma Rani, Senior Researcher and lead author WESO 2021 Report

Research Department, ILO

עורכת המחקר המקיף על *Platform Economy* שנערך במסגרת ארגון העבודה הבינלאומי בפברואר 2021.

הכלכלה הדיגיטלית התרחבה במשך העשור האחרון במדינות שונות ובתחומים מגוונים.

העבודה מסווגת את העיסוקים בכלכלה זו לשני ענפים: הראשון מבוסס אתרים וכולל כותבי תוכנה, בוני אתרים, כותבי אפליקציות.

תחומים נוספים: העברת מידע לגבי חיפוש עבודה בענפי הסייעוד, רופאים אחיות, קריאת שרות לחשמלאים, משפצים, ענפי הבניין, החקלאות, תעשייה, מסחר מקוון, עובדי הוראה,

תחום הפעילות השני מבוסס מקום פיזי המעניק שירותים שונים כמו הזמנת משלוחים ואספקתם לבית הלקוח ופעילויות מקובלות של הזמנת מוניות, שרותי תרגום, עריכת מסמכים וכו'.

ניתן לומר שבפעילות מהסוג הראשון יש נטייה למערכת יחסי עבודה- עובד- מעסיק ואילו השנייה נוטה יותר להתקשרות חוזית עם מאפיינים לא ברורים באשר לסיווג זה.

אזורים גיאוגרפיים בולטים שבהם התרחבו השרותים המצויינים לעיל: אפריקה, הודו, אמריקה הלטינית.

אם ניקח לדוגמה את החקלאות נראה ששרותים אלה מתמקדים בעיקר בשיווק חקלאי, מידע, קליטת עובדים ואמצעי מימון. פעילות זו מתרחבת ומתבטאת גם כהכנת בסיס נתונים לפיתוח הבינה המלאכותית (AI)

ממצאים עיקריים ומסקנות בקשר לעובדים, עוסקים בתחומים השונים וזכויותיהם:

יש צורך לרכז מידע על תחומים ואזורים ולעקוב כדי להבין את ההתפתחות ולגזור ממנה מסקנות והמלצות מאחר שמדובר בתופעה חדשה יחסית.

שאלה מהותית הנשאלת- מהם סוגי העיסוק ומהו מעמדם של העוסקים- עובדים מן המניין, פרילנסרים, קבלני משנה, עובדים על בסיס חוזה לטווח קצר, אחר?

קיים שוני מבחינת אופי התעסוקה והמודלים לעומת הכלכלה והמגזרים המסורתיים ולכן מתבקשת

רגולציה באשר להסדרת מתכונת העבודה, שכר ותנאים סוציאליים: מדובר בתחומים שונים מהמקובל שבהם נדרשת הסתכלות שונה- עבודה מרחוק לאורך זמן, ארעיות, שינויים תכופים בשעות עבודה, כניסה ויציאה באמצעות אלגוריתם, ריחוק ניכר מהמפעיל/ היזם/ המעסיק?

הפעילות עפ"י אלגוריתם שמקנה רייטינג לעוסקים היא פעילות חד צדדית ולא שקופה ויש להידבר כדי להפכה להוגנת ולמאוזנת. לא קיים מגע אנושי לבדיקת הוגנות העיסוק ואין מנגנון ליישוב חילוקי דעות בין הצדדים.

גב' ראני התראיינה גם בתכנית הכלכלית של ערוץ כאן בטלוויזיה בתכנית "משחקי הכיס".

בדבריה בכנס סקרה גב' ראני את ההתפתחות בעולם בנושאי הפלטפורמות הדיגיטליות. הסקר הקיף כ-120,000 עובדים במדינות שונות.

World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work,

Feb2021

יתרונות כלכלת הפלטפורמות

בפנינו צורת תעסוקה חדשה בשוק העבודה- היא מרחיבה את אפשרויות התעסוקה, מאפשרת שעות עבודה אקראיות, פעילות תעסוקתית זמנית ומכלילה במסגרת העוסקים בה אוכלוסיות שנוח להן לעבוד ממקום מגוריהם ומרחוק כמו נשים, בעלי מוגבלויות, עובדים צעירים, בני מיעוטים ואחרים.

כלכלה זו מאפשרת גמישות מירבית בעבודה, חלקיות משרה שמשתנה במהלך שעות היממה, קלות בפעילות, עבודה מכל מקום.

מבחינת העסקים- מימוש הטכנולוגיה הזאת מאפשר פיתוח העסק עם דגש על פיתוח עסקים קטנים.

אפקטים שליליים

מתכונת עבודה זו נראית כהתגלמות השוק החופשי, שאינה כפופה לאף גורם פיקוחי ומאפשר לתאגידי פלטפורמות לערער על עצם זכויות העובדים ולטעון שאינם המעסיקים של עובדיהם. הפרות אלו מאיימות על הליבה של שוקי עבודה בעולם, כיוון שמצב זה יוצר פרצה בחוק ולמתכונת תעסוקתית ללא אחריות מצד המעסיק. מובעת בקורת על תופעה זו כפי שמתקיימת במציאות שיש בה כדי לעקוף את ההגנות שהעובד זכאי לה ושעליהן נאבקו איגודים מקצועיים ובכך מעדיפים את האינטרס של המעסיק/ היזם. הדוגלים בגישה זו אמנם מבינים את הצורך בגמישות במסגרת העבודה אולם מאמינים שניתן להשיגה באמצעים אחרים ולא במתכונת שלדעתם נכפתה ע"י היזמים. זהו אתגר אדיר למאבק באמצעות תנועת העבודה. גם אם יש פער לטובת העוסקים בפלטפורמות לעומת עובדים חדשים התחומים אחרים הרי שפער זה מצטמצם אם נוסף את ההטבות והתנאים הסוציאליים למשוואה שהמתגומלים עובדים שאינם עוסקים במגזר הפלטפורמות⁴.

העדר תנאים סוציאליים בסיסיים לאור סיווג חלקם הגדול של העוסקים בסוג זה של מתכונת תעסוקה כפריילנסרים/ קבלנים עצמאיים ולא כמועסקים במסגרת יחסי עובד- מעביד. החשש המובע מפי איגודים מקצועיים וארגונים חברתיים הוא שהעדר זכויות סוציאליות ובטחון סוציאלי עלול לגרום להתדרדרות של זכויות ופגיעה בהם גם במגזרים מוכרים וקיימים.

⁴ חלק מהאמור בפרק זה נלקח מעבודת המחקר שבוצעה במאקרו המרכז לכלכלה מדינית- שיתוף עובדים וכלכלת הגייג

בקרב איגודים מקצועיים ואנשי אקדמיה מובע חשש שכיוון יזמי הפלטפורמות בשלב ההתפתחות הבא הוא להעלים את הגורם האנושי בעבודה ולא לייעל את הפעילות ולהגדיל את כמות המשרות כפי שנאמר כעת. הבינה המלאכותית והשימוש ברובוטים מאיינים את הגורם האנושי בעבודה.

ישנם סימנים המעידים ששימוש בדיגיטל עלול להגביר את שיעורי אלימות, ההטרדות והאפליה.

מיהו המעסיק? אי בהירות וחוסר תקשורת עם גורם שהוא המפעיל/ המעסיק – העדר כתובת לתלונות, להדברות, חד צדדיות בהסדרי העבודה, הלנות בתשלום תמורה/ שכר, אינדיבידואליזציה מוחלטת של הפעילות, אי סימטריות, הטרדות ופגיעות- העדר כתובת לתלונות על כך, העדר קידום ואמצעים להכשרתו, העדר טיפול בתחום משאבי אנוש, חשיפה לרמות סיכון גבוהות ללא לקיחת אחריות, עבודת שעות יתרות והעדר מנגנוני הדברות כמו מנגנון ליישוב חילוקי דעות.

הגדרות משפטיות באשר לסטטוס של העוסק בכלכלה זו- קיים קושי רב בסיווג זה ולא נוצרו עדיין סטנדרטים המבססים את מעמדם של העוסקים בתחומים אלה. לפי ארגון העבודה התקשרות ישירה עם הגורם המפעיל יוצרת יחסי עובד ומעביד. פעילות באמצעות אתר כמתווך אינה יוצרת מערכת יחסים כזו בדרך כלל לפי מרבית הפסיקות בעולם

שיקולים נוספים בעיסוק בפעילות הפלטפורמות

מעבר לנאמר בעניין הצורך בהגמשת הגדרות המובילות למסקנות של סטטוס משפטי של מעמד העוסקים בכלכלות אלו, יש להדגיש בעיות נוספות העומדות בפניהם. העדר איזון והוגנות בעבודה, חוסר הוגנות של חלוקת מטלות ומכאן פגיעה בתמורות המשולמות, פגיעה בפרטיות והעדר אלטרנטיבות תעסוקתיות המביא את הפעילים בתחום לעסוק בו מחוסר ברירה. המגמה שעדיפה במצב זה היא בחירה מודעת תוך הענות ליתרונות העיסוק ולא עבודה כברירת מחדל.

סוגיית תום הלב בהתקשרות לביצוע עבודה

התלבטות נוספת נוגעת לשאלת תום הלב שיש לה משקל מיוחד ומוגבר במערכת יחסי העבודה. מה רמת תום הלב שניתן לייחס למצב שבו בסיומה של ההתקשרות החוזית מוגשת תביעה לבית הדין לעבודה ע"י העוסק הטוען למערכת יחסי עובד- מעביד שנוצרה מלכתחילה או במהלכה של ההתקשרות. גם שאלה זו כרוכה ביחסי הכוחות הנוטים להיות שקולים או שמתקיים פער משמעותי בין הצדדים שממנו ניתן לגזור שבפנינו מערכת פיקטיבית של קבלן/ פריילנסר- מזמין, במונחים

בעולם – Disguised Employment. כאן ניתן לציין⁵ שאם בית הדין קבע בשלב הראשוני שבפנינו מערכת יחסי עבודה שסטטוס של עובד בצידה, חוסר תום ליבו של התובע הטוען למעמדו כעובד לא ישנה את המסקנה הזו אף שיתכן שמצב כזה יביא להפחתת הפיצוי שמושת על הצד הנתבע. העיסוק בסוגיית תום הלב חשוב כי הוא יוצר תוצאה צודקת המגמישה את הגישה הקוגנטית שעלולה להביא לתוצאה בלתי צודקת. ייאמר כאן שהתוצאה של ההתקשרות נבחנת בדיעבד ועלולה ליצור חוסר וודאות בשוק העבודה בהקשר למעמד החוזי בין צדדים שיש לו משמעות כספית נכבדה. לכן, קיים פער בין עוצמת המתקשר הטוען ליחסי עבודה קבועים וארוכי טווח שלא כמו היכולת המצומצמת של המתקשר האקראי לשקול את האלטרנטיבות ולקבל החלטות מודעות וללא לחץ. לפער זה בין סוגי העיסוק ויסוד הארעיות שבהם יש לו תפקיד בתוצאה וחלק נכבד בהכרעה הסיווג.

על התפיסה המחלישה את הקוגנטיות ביחסי עבודה קיימת מחלוקת בין השופטים בבית הדין הארצי לעבודה. יש להבחין בין חוסר תום לב קיצוני בשלב הראשון של בחינת היחסים בין הצדדים שתוצאתה הכחשת יחסי העבודה לבין הבחינה בדיעבד כשאז התוצאה תוכל להשתקף בגובה הפיצוי שייפסק ע"י בית הדין לעבודה.

⁵ מבוסס על פס"ד כותה שניתן בביה"ד הארצי לעבודה בו נחלקו דעות השופטים בין היתר בסוגיית משקלו של תום הלב בהקשר ליחסי העבודה.

אוכלוסיות ספציפיות והשלכות פעילותם בפלטפורמות

עובדים צעירים

יש לטפל קודם כל סטטיסטית בהגדרה מיהו צעיר? האם מדובר ברמה האובייקטיבית או הסובייקטיבית? כיצד גוזרים את קבוצות הגיל? רוב מסויים של צעירים מעדיפים אופק יציב בתעסוקה. שיעור נמוך מהם במעט מעדיף גיוון ושילוב בין תעסוקה יציבה אך חלקית וגיוון במסגרת נוספת כפריילנסר. השיקול של בית- עבודה הופך להיות חשוב יותר וכן המסגרת החברתית במקום העבודה. עם זאת, נושא הקידום המסנן חלקים מציבור זה על פני חבריהם שלא קודמו מקבל קדימות במחקרים שנעשו.

המגפה יצרה משבר עמוק יותר של עוסקים צעירים ועמוק עוד יותר אצל נשים צעירות. הפגיעה המשמעותית היא בהכנסות הביניים. גם היציאה ממשבר הקורונה איטית יותר כשמדובר באוכלוסייה זו. זווית נוספת הראויה לתשומת לב היא שמשרות שנועדו לעיסוק בטווח ארוך הוחלפו לכאלו שהן ארעיות ולטווח קצר. לצעירים ישנו יתרון מובנה על מבוגרים בתחומים אלה. לנשים עם ילדים יש נטייה לעסוק בתחומים אלה לאור הגמישות הרבה שהפעילות מספקת. צעירים נוטים להיסחף לפעילות הפלטפורמות בשל התמורה. עובדה זו בולטת במדינות שבהן השכר נמוך יחסית ואילו התמורות המושגות בפעילות בפלטפורמות גבוהה יותר באופן יחסי. תופעה בולטת נוספת היא שלמרות שהעוסקים הם בעלי תארים ולמדו מספר שנים לא קצר, אין תמורה על הכשרתם זו. הצעירים היום שמים גוש על איזון טוב יותר של בית/ עבודה והאפשרות להגמיש את שעות העבודה ביחד עם העבודה מהבית קוסמת להם.

לגבי הטיעון על הפלייה – ההסבר על העדר הפלייה הוא בכך שהיזמים אינם מכירים את זהות העוסק בפעילות זו מאחר שההתקשרות מאופיינת בהעדר זהות העוסק.

עובדים חרדים/חרדיות

חל מפנה ביחס החרדים לשוק העבודה אצל הנשים בראש ובראשונה אך גם אצל הגברים. מדובר באוכלוסייה צעירה, ענייה ומטופלת בילדים רבים. אוכלוסייה זו מאופיינת בעוני בינן דורי ובהתבדלות ממגזרים אחרים באוכלוסייה הכללית. הגידול בהשתתפות בשוק העבודה נובע מביקושי השוק, צורך כלכלי ובמגזרים המדוברים מרמת הגמישות בשעות עבודה, בעבודה בשעות בלתי שגרתיות ובפעילות חלקית ולא רציפה. פערי השכר מול האוכלוסייה הלא דתית גבוהים ובהשוואה כשמדובר בנשים חרדיות הפערים גדולים אף יותר. לעומת זאת שיעור הנשים החרדיות המשתתפות בשוק העבודה מתקרב לזו של תעסוקת נשים בכלל המגזרים. המודעות באילוצים

הכלכליים ופעילות הסברתית מצד הממשל הביאו לתוצאה זו. עבודה חלקית המאפשרת לגברים חרדים לימודים בישיבה, והמקיימת ארעיות בעבודה וגמישות בשעות עבודה מתאימה למגזר זה. לעומת זאת יש מחסור באמצעים בבתים - מחשבים, עלות מינויים ותחזוקה. גם תנאי הדיור המצומצמים מקשים על עבודה מהבית. המיומנות הדיגיטלית נמוכה יחסית. אם מדובר בעבודת נשים הרי שהתמורה החלקית עבור עבודה חלקית במגזרים אלה מתווספת להכנסת המשפחה כתוספת לקבלת קצבאות שונות לה היא זכאית. יש להקדיש תשומת לב לאוכלוסייה זו מאחר שיש עניין גובר לכלל המעורבים להשתלב בשוק העבודה וחלקה היחסי של אוכלוסייה זו ילך ויגדל לאור שיעורי הילודה.

בעלי מוגבלויות

נוצר זעזוע בשוק העבודה עקב המגיפה ועובדים בעלי מוגבלויות מתקשים לחזור לתעסוקה עקב הפיטורים וההתנעה מחדש של התעסוקה במשק. מדובר בצורך של לימוד מיומנויות רלבנטיות ולא מסגרת של הכשרה מקצועית כפי שמכירים בעבר. קושי ניכר בהסתגלות למצב החדש שקרה במהלך תקופת המשבר. באירופה מתמודדים עם שיעורי אבטלה גבוהים ואילו במציאות האמריקאית אנו עדים לגידול בעוני ובתשלום שכר נמוך. קיימת השניות בין קבלת קצבאות לבין תעסוקת בעלי מוגבלויות וזאת לאור התקופה של המגפה שהתאפיינה בתשלומי באמצעות קצבאות ולא מהכנסה מעבודה לאור הסגרים וההדבקות במחלה. עדיין תהליך ההסתגלות של צעירים קל יותר בהשוואה למבוגרים.

טרייפרטיזם- ההלימה של המסגרת לטפול ולאיוון העיסוק בפלטפורמות

השאלה הנשאלת אינה השאלה השגרתית לכאורה של התאמת ממסדים לקדום פתרונות ולשפר את מערכת ההידברות בלבד. מדובר במקרה זה בהתפתחות של מסגרת חדשנית הנובעת מביקושים שעיקרה פעילות בעלת גוון אינדיבידואליסטי להענקת שרותים באמצעים דיגיטליים. מעצם טבעה, זו מערכת לא ממוסדת הבנויה על האמצעים ולא על קשר בין בני אדם הפועלים במרחב זה. לכן השאלה מתבקשת ולא קל יהיה לעקוף אותה. הודגש שבישראל עומדים להציג הצעת חוק שתיגע בכמה עקרונות בסיסיים של עבודה מרחוק. שוחרי הרגולציה ישמחו לחקיקה עקרונית בנושא בעת שאלה הרוצים ושואפים להקטין רגולציה יאבקו להותיר נושא זה של עבודה מרחוק ומהבית לפרורגטיבות של ההנהלות עם הותרת פתח צר לדרישות האישיות של כל עובד.

בכל מקרה, פעילות שלטונית, הן לדעת האיגודים וארגוני המעסיקים, כמו חקיקה או רגולציה אחרת עדיף שתיעשה כבר בשלבים המוקדמים של גיבוש החשיבה בהתייעצות מלאה וכנה בים השותפים החברתיים ונציגי הממשלה. בפאנל שדן בנושא הטרייפרטיזם הובע רצון שהשותף מטעם הממשלה בהדברות זו יהיה משרד הכלכלה והתעשייה ולא משרד האוצר. הראשון מחזיק בעמדות גמישות יותר באשר לזכויות וקדום תעסוקה וקרוב יותר לבעיות שוק העבודה בעוד שהשני שומר על הקופה הציבורית ונחזה כנוקשה יותר במו"מ המתנהל. במסגרת הפאנל דוברים התייחסו לפיצול בקרב ארגוני המעסיקים בישראל והביעו תקווה לאיחוד מחדש כדי שהמדיניות הנקוטה בקרבם תהיה ברורה וחד משמעית יותר.

במדינות העולם יש ניצנים של התאגדויות בקרב העוסקים במסגרות הפלטפורמה והתחלות של מו"מ קיבוצי בהקשר זה. ישנם גם נסיונות להדברות משולשת ברמת המדינה אך לא ברמה מספקת. כל זאת במגבלות הקיימות של חוקי התחרות.

הרעיונות להסדרת הנושא ברמה המדינתית נעים בין מחשבות לכינון וועדה שתיקח בחשבון את האספקטים הבינלאומיים לבין חקיקה מדינתית או קביעת אמנה או גיבוש המלצות של ארגון העבודה. כדוגמה לכיוון חשיבה זה ניתן להשתמש ברעיון של האמנה הנוגעת ליורדי הים שהיא מכוונת כבסיס רגולטורי בינלאומי מעבר לזה של המדינה ושאנו יורד לרמת החקיקה של המדינות הספציפיות.

מסקנות ודרכי פעולה

כפי שנאמר, הפעילות בפלטפורמות מתרחבת ומצד שני קיים פיגור בהתייחסות אל תופעה זו מצד הגופים הממסדיים העוסקים ביחסי עבודה. כדי להשפיע כבר בשלב המוקדם יחסית של ההתפתחות מתבקשת חשיבה וגיבוש מדיניות אצל גורמי הממשל, האיגודים המקצועיים וארגוני המעסיקים. לאור קיומו של השלב הנוכחי, ניתן לשלב את האקדמיה בהעלאת רעיונות והצעות, לאחר מכן מוצע כי תוקם וועדה במתכונת טרייפריטיסטית שתבחן את הנתונים וייעשה מאמץ להגיע להבנה באילו מכשירים להשתמש כדי לקדם את הנושא- הסכם, קובץ עקרונות מומלצים, חקיקה.

בין הנושאים המורכבים שיידונו יהיו :

- נסיון להגדיר את מערכת ההעסקה במגוון הצורות המתקיימות.
- נושא לא פחות חשוב הוא תשתית תנאי העבודה בהיבטים של רווחה בסיסית, בטיחות תמורות ובטחון סוציאלי.
- נושא ההתאגדות יהיה נושא מרכזי להתלבטות בעיקר בהנחה שיוגדרו קטגוריות ביניים של סטטוס העוסקים בתחום. יש לתקן את חוקי התחרותיות כדי להבטיח תחרות הוגנת וכן לאפשר מאבק קיבוצי על תנאי עבודה ובטחון סוציאלי גם לגבי כאלה שיוגדרו כמשתתפים חופשיים- פרילנסרים.
- אפשרות שהועלתה בכנס מדברת על שימוש בסעיף בחוק הביטוח הלאומי המאפשר הגדרה של סוגי עוסקים שאינם בהכרח עובדים עצמאיים והכללתם בהגדרת עובדים לצורך הגחוק והכללתם למערכת הסוציאלית של זכאות לקצבאות. עובדי במה ושחקנים יישמו סעיף זה בעקבות תיקון החוק הנ"ל.
- תשומת לב תוקדש למהגרים ווירטואליים ולאי אפלייה ולשקיפות באשר לתנאי העוסקים. מומלץ להוסיף קריטריונים גמישים המגדירים את טיב היחסים בין מזמין העבודה והעוסק בה. לדוגמה, כפיפות או תלות פיננסית, מבחנים שאומצו במספר מדינות.
- במקביל לדיונים ברמת המשק הישראלי יתנהל מעקב אחר החקיקה והפסיקה העקרונית במדינות שונות וכן אחר פעילותו של ארגון העבודה בנושא. אין ספק שלשאלות שנשאלות ולעובדה שהפלטפורמות פועלות ללא גבולות יש משמעות בקביעת הסטנדרטים ברמת המדינה.
- יוזמת עובדים המתאגדים בינם לבין עצמם בהקמת מסגרות דיגיטליות היא אפשרית וחשובה. למשל הקמת קואופרטיבים.

- ניתן גם לאמץ את המודל הגרמני של שיתוף עובדים (Codetermination) כדרך לקדם איזון והדברות מעשית ועניינית במערכת. זו דרך טובה להמנע מפגיעה בזכויות וליצור אווירת שקיפות במערכת באמצעות הדברות שכה חסרה בתחומי הפעילות האלה.
- להגדיל את השקיפות וההוגנות בעבודה באמצעות התאמת עקרונות ה- Decent work .
- למסות חברות פלטפורמה ואחרות כפי שיוגדר ולהקים באמצעות מיסוי זה קרן חברתית לפיתוח משרות אלטרנטיביות ופעילויות חדשות. ייתכן שמימון כזה יקדם את צמצום הפערים החברתיים באמצעות תשלום אחיד לכל אזרח/ תושב, הסדרים המצויים בבחינה במספר מדינות בעולם.
- לקבוע כללים של אי אפלייה לעוסקים בפלטפורמות הדיגיטליות וכללי בטיחות. להחיל מסגרות של שעות עבודה על עובדים אלה.
- להקים מנגנון ליישוב חילוקי דעות שיקדם פתרונות למחלוקות.
- להסדיר את סיום פעילותם ותנאייהם של העוסקים בפלטפורמות הדיגיטליות