

אחד במאי 2.0: חג הפועלים המחלטרים

הפועלים של 2019 אולי אינם הפועלים של לפני מאה שנה, והזכות לשבות היא זכות מוכרת, אך בשנים האחרונות נוצר סוג חדש של "פועלים" - ללא ביטחון תעסוקתי, הכנסה מובטחת, תנאים סוציאליים או חופשה בתשלום - והחברה חייבת לדאוג גם להם

שירה להט 10:48 01.05.19

באחד במאי מצוין חג הפועלים המסורתי, שהחל מהמאבק על הזכות לשבות. אלא שהפועלים של 2019 אינם הפועלים של לפני מאה שנה, והיום הזכות לשבות כבר הוכרה כאחת מזכויות היסוד במדינה דמוקרטית. אלא שלא בטוח שזה מה שמעניין את ה"פועלים" של היום, במיוחד את העובדים ב-GIG ECONOMY.

"חג הפועלים" מצוין באחד למאי כתזכורת למספר אירועים שאירעו לפני למעלה ממאה שנים, בהם השביתו העובדים את המפעלים בדרישות שונות, והשביתות הסתיימו במעצרים ומהומות, כיוון ששביתות של עובדים אז לא היו חוקיות. בשעתו, השובתים היו עובדי כפיים, ומטרת ההפגנות הייתה הפגנת סולידריות. ספק אם היום זה היה עובד.

בזכות הקדמה, זהותם של ה"פועלים" השתנתה, וגם הבעיות המטרידות אותם השתנו. קחו למשל את העובדים הרבים בפלטפורמות השיתופיות: נהגי אובר, מציעי השירותים בפלטפורמת פייבר, הסוחרים באיביי, והמשכירים ב-Airbnb-הם אינם נחשבים כ"עובדים" שכירים ואין להם מעסיק. לכאורה, הם נהנים מחופש בחירה ועצמאות רבים - החופש מתי וכמה לעבוד, עם מי לעבוד, כמה לגבות, וכו'. ההתקשרות היא זמנית ובדרך כלל לפרק זמן קצר ונקודתי ולא מחייב. לא סתם, התעשייה הזו מכונה גם - GIG ECONOMY כלכלת החלטורות. רבים מהמשתתפים בה מחזיקים בעבודה במשרה מלאה, והעיסוקים האלה הם עיסוקים נוספים וצדדיים עבורם, חלטורות, ולא עבודה במשרה מלאה.

אלא שההערכות בארה"ב הן שבשנת 2020, 40% משוק העבודה בארה"ב יעבדו בפלטפורמה שיתופית כלשהי במעמד של עצמאים ולא עובדים שכירים. הצד השני של התעשייה הזו, הוא שלעובדים בה אין ביטחון תעסוקתי, אין הכנסה חודשית מובטחת, ואין להם תנאים סוציאליים כמו חיסכון פנסיוני או חופשה בתשלום.

סוגייה מעניינת היא, מה יקרה עם כל נותני השירותים האלו - שכאמור לפי הנחת העבודה וההתקשרות הראשונית אינם עובדים שכירים - יחליטו להתארגן ולשבות. ארגון כזה לא יהיה ארגון עובדים, שהרי החברים בו אינם עובדים. וככה, לא יהיה כפוף לחוק יישוב סכסוכי עבודה, ולא יהיה כפוף למגבלות החלות על שביתת עובדים (הודעה מראש, שביתה בגין זכויות עבודה, וכו'). מצד שני, גם הפלטפורמות שדרכן הם מספקים שירותים לא יהיו כפופות לכללים החלים על מעסיקים שעובדיהם שובתים, כמו האיסור על העסקת עובדי קבלן במקום עובדים שובתים.



שביתה של עובדי מקצועות הבריאות, ארכיון צילום: באדיבות דוברות ההסתדרות

ומה קורה בישראל?

בישראל, הנושא טרם הגיע לפתחם של בתי הדין לעבודה, שכנראה יידרשו ביום מן הימים לבחון את מעמדם וזכויותיהם של הפועלים החדשים. במדינת ניו יורק למשל, קבע בית המשפט בעקבות תביעה שהגישו נהגי אובר, כי יש לראות בהם כעובדים של החברה, [הזכאים לזכויות כשל עובדים](#). בשתי תביעות ייצוגיות אחרות שהוגשו נגד אובר בטענה לסיווג לא נכון של נותני השירותים כעצמאים ולא כעובדים, התפשרה החברה בסכומים של 20 מיליון דולר. בתגובה, פרסמה אובר הודעה למשקיעים שכל הדיון סביב מעמדם של הנהגים כעובדים, לרבות עצם ניהול התביעות וההתגוננות בפניהן, כמו גם התוצאות האפשריות של הפסד בתביעה בחלק מהמדינות בארה"ב,

עשוי להשפיע קשות על עסקיה ורווחיה, שכן קביעה כזו מערערת את כל המודל הכלכלי של החברה.

אין ספק ששוק העבודה השתנה ועוד עתיד להשתנות רבות מאז נאבקו הפועלים על הזכות לשבות ומאז הוכרז האחד במאי כיום הפועלים הבינלאומי. העולם צריך לחשוב מה הפירוש החדש שצריך לתת למילה "פועל", ועל מה יהיה המאבק הבא של הפועלים.

עו"ד שירה להט היא שותפה במשרד עורכי הדין יגאל ארנון ושות' ומתמחה בדיני עבודה