

# שיתוף עובדים בעידן הדיגיטלי וכלכלת הגיג

כולל התייחסות מיוחדת להשלכות  
של מגפת הקורונה על כלכלת הגיג

אוגוסט 2021

ד"ר רובי נתנזון  
פורת פרץ  
אמילי קלינגר

עורך משנה: מיכאל שטולט

הפרויקט ממומן בתמיכת Hans-Böckler-Stiftung

הדעות המובעות בפרסום זה אינן בהכרח דעותיו של

Hans-Böckler-Stiftung



# שיתוף עובדים בעידן הדיגיטלי וכלכלת הגיג

כולל התייחסות מיוחדת להשלכות  
של מגפת הקורונה על כלכלת הגיג



## תוכן עניינים

6	תקציר מנהלי
9	<b>פרק I - ההתפתחות ההיסטורית של כלכלת הגיג</b>
9	עלייתן של פלטפורמות ה-OLM
13	כלכלת הגיג בישראל
	<b>פרק II - נוכחות פלטפורמות OLM בסקטורים</b>
22	<b>השונים במשק</b>
22	נוכחות כללית
25	הסקטורים המובילים ב-OLM
30	<b>פרק III- תכונות פלטפורמות ה-OLM והקשיים שהן מציבות</b>
30	תכונות עיקריות
35	האיום של פלטפורמות OLM על זכויות העובדים
41	<b>פרק VI - הנימוק לפתרון משפטי ותאגידי משולב</b>
41	הפעולה המשפטית - קטגוריית תעסוקה שלישית
52	הפעולה התאגידית - שיתוף עובדים
55	סיכום
57	<b>נספח א': פלטפורמות OLM במגיפת הקורונה</b>
60	<b>נספח ב': כותבי המסמך</b>
62	ביבליוגרפיה

## תקציר מנהלי

- < כלכלת הגיג הציגה בפני העולם צורת תעסוקה חדשה- תעסוקה דרך פלטפורמות שוק עבודה ברשת (Online Labor Market - OLM). הפל־טפורמה הראשונה מסוג זה הייתה האתר Craigslist, שהוקם בשנת 1995, וכיום קיימות עשרות פלטפורמות בכל העולם, כולל Uber, Fiverr, Upwork, וכדומה. בישראל, פלטפורמות מסוג זה התחילו לתפוס תאוצה לאחר 2012, עם השקת האפליקציה Gett.
- < פלטפורמות מסוג זה מאפשרות להזדמנויות תעסוקה חדשניות להת־פתח, על ידי צמצום החיכוך בשוק העבודה, יצירת אפשרויות תעסוקה שאינן תלויות במיקום גאוגרפי, והפחתת עלויות החיפוש. מעבר לכך, הפלטפורמות מאפשרות לעובדים להגדיל את הכנסתם על ידי שילוב של תעסוקה מסורתית עם תעסוקה דרך פלטפורמות ה-OLM.
- < OLM מוגדרים כשווקים בהם עבודה מוחלפת תמורת כסף, המוצר הסופי מועבר לעיתים באופן מקוון והקצאת העבודה והכסף נקבעת על ידי אוסף קונים ומוכרים הפועלים לפי מערכת מחירים. לשווקים מסוג זה יש שש תכונות עיקריות: שימוש במתווכי צד שלישי; עב־דה כשירות המועבר לאורך זמן; היעדר "סחורה" בודדת או מידע א-סימטרי; רווח תלת צדדי; חיסכון בעלויות עקב אינטראקציה בין לקוח לעובד; והגירה וירטואלית.
- < בזמן שפלטפורמות מסוג זה ייצרו תועלת רבה לעצמאיים וצרכנים, אי אפשר להתעלם מכך שיש להן השפעה משמעותית על זכויות עוב־דים. בין השאר, עובדים נחשפים לרמת סיכון גבוהה יותר, עבודת יתר, הלנת שכר ומחסור בזכויות סוציאליות מחייבות מבחינה משפטית. העובדה ש-OLM נראה כהתגלמות השוק החופשית, שאינם נכפפים לאף גורם פיקוח, מאפשר לתאגידי פלטפורמות ה-OLM לערער על זכויות העובדים ולטעון שאינם המעסיקים של עובדיהם. הפרות אלו

- מאיימות על הליבה של שווקי עבודה בעולם, כיוון שמצב זה מייצר פרצה בחוק, לתעסוקה ללא אחריות מצד המעסיק.
- < בכדי למנוע הפרות אלו, יש צורך בהפעלת מאמץ משפטי ותאגידי בכדי:
- < לנסח הגדרה משפטית לסטטוס של עובדי OLM.
- < שילוב השתתפות עובדים בתהליך קבלת ההחלטות של תאגידי פלטפורמות OLM.
- < בהתייחסות לצעדי החקיקה הנחוצים, יש צורך ביצירת קטגוריית תע-סוקה שלישית שתהווה קטגוריית ביניים בין עצמאיים לשכירים. שיטה זו תבנה על ניסיונות קודמים מכל העולם להגדיר עובדים המקבלים תשלום לפי פרויקט ממעסיקים שונים שמועסקים על ידי הפלטפורמה שמתווכת את הסכמי ההעסקה הללו. לכן, בחקיקה עתידית פלט-פורמות OLM כגון Uber, Fiver, ואחרות יחשבו כמעסיקות של מספקי השירות שלהן.
- < כאשר המסגרת המשפטית תגדיר את העובדים הללו כמועסקים על ידי אותן הפלטפורמות, יהיה ניתן להבטיח הטבות סוציאליות למוע-סקים ואף להבטיח את השתתפות העובדים בתהליך קבלת ההח-לטות. עם זאת, הקושי בהגדרת סמכות שיפוט ברורה, עקב פריסה גיאוגרפית רחבה, יגרום לכך שלרגולטורים יהיה קשה לאכוף הטבות אלו. לכן, במקביל ליצירת ההגדרות המשפטיות, חיוני לעצב מחדש את מערכת היחסים בין תאגידי OLM לבין מספקי השירות שלהם.
- < כחלק משינויים אלו, יש צורך להטמיע מתודות של שיתוף עובדים בקבלת ההחלטות, כדי לאפשר לעובדים להשפיע על מבנה הפלטפורמות שלהן הם מציעים את שירותיהם. על בסיס ניסיונות העבר, מתודות אלו צריכות לכלול הקמת ארגון עובדי OLM, בנייה של ועדי עובדים והענקת זכויות הצבעה לנציגי עובדים בתהליך קבלת ההחלטות התאגידי.

- < רק באמצעות שילוב של פתרונות משפטיים ותאגידיים למצב העוֹ-  
בדים הנתון בשווקי ה-SLM, יתאפשר לתקן את פגמיה של שיטת  
תעסוקה זו, ואף לשפר את מצבם של המועסקים בשיטה זו.
- < ההתפרצות העולמית של COVID-19 משכה יותר אנשים לעשות  
שימוש ולהציע את שירותם בפלטפורמות רשת. מגבלות פיזיות  
המוחלות על ידי ממשלות בכל העולם, גרמו לכך ש-SLM הן אופציה  
נוחה ולפעמים אף הכרחית לתצרוכת. לצד זאת, אותן מגבלות גרמו  
לגלי פיטורים מסיביים ובכך דחפו מספר רב של אנשים להתחיל חפש  
הזדמנויות תעסוקה דרך הרשת.
- < היכולת הן מצד העובדים והן מצד הפלטפורמות למצוא תעסוקה  
זמנית, מבוססת פרויקטים, בזמנים אלו בהם שורר חוסר ודאות, היא  
חיונית לצמצום ההשפעה הכלכלית של COVID-19 על פרטים ותאגי־  
דים. אולם, מחסור בפיקוח על שווקים אלו מאיים להחריף את הפגיעה  
בזכויות עובדים בשווקי SLM, שבתורו עלול אף לגרום לצמצום זכויות  
עובדים גם בשווקים מסורתיים.



# פרק 1 - ההתפתחות ההיסטורית של כלכלת הגיג

## עלייתן של פלטפורמות ה-OLM

תהליך הדיגיטיזציה, כמו גם פיתוחים והתקדמויות טכנולוגיות אחרות, מאד תגרים את סידורי העבודה המסורתיים ברחבי העולם. קשה להצביע על הרגע הספציפי בהיסטוריה בו תהליכים אלו העניקו סידורי עבודה אלטרנטיביים, כגון עבודה דרך פלטפורמות שוק העבודה המקוונות (OLM). באופן מסורתי, שוקי העבודה היו מפולחים גיאוגרפית, אולם פלטפורמות OLM הצליחו להפחית את התלות במיקום של מחפשי עבודה ומעסיקים. עם זאת, האוף-שורינג ושכירת קבלני משנה למיליו תפקידים שונים כגון הפעלת מוקדים מחו"ל, הייתה תופעה הולכת וגוברת עוד לפני הצגת OLM. היכולת להתחבר דרך פלטפורמות OLM הייתה הצעד הראשון ביצירת מה שמכונה כיום "כלכלת הגיג" (Horton, 2010).

אחת מאבני הדרך הראשונות שיכלו לחזות את העלייה העתידית של פלטפורמות ה-OLM הייתה פתיחת האתר Craigslist בשנת 1995. האתר החל לפעול באזור סן-פרנסיסקו והוא פועל כיום ביותר מ-70 מדינות. הוא כולל בין היתר מדור לפרסום והצעה של משרות במגזרים וישובים שונים. Craigslist היו חלוצי חיפוש עבודה מקוון (OJS), והם אחת הדוגמאות הראשונות לאופן שבו האינטרנט הפך לכלי עבור מחפשי עבודה ומעסיקים. Craigslist שינה באופן דרמטי את הדרך בה אנשים מחפשים מקומות עבודה (Kroft and Pope, 2014), וב-25 השנים האחרונות מאז כניסתה של אותה הפלטפורמה, OJS הפכה לשיטה המועדפת לחיפוש עבודה עבור כמעט כל סוגי דורשי העבודה למיניהם.

היבט חשוב נוסף שסיפקה Craigslist הוא העובדה שמדובר בפלטפורמת OLM המאפשרת למחפשי עבודה ומעסיקים להיפגש ישירות, ללא צורך במתווך. רעיון בסיסי זה נותר אחד מהמאפיינים המרכזיים של פלטפורמות

OLM חדשות יותר (Faberman and Kydlyak, 2016). כיום, ישנן פלטפורמות אחרות המתחרות ב-Craigslist כמו LinkedIn, Indeed, Glassdoor וכו'. למרות שהשקתה של Craigslist ופלטפורמות דומות לא היוותה כשלעצמה שינוי משמעותי בהסדרי העבודה, היא מהווה סמן מוצלח עבור תהליך הדיגיטליזציה של חיפוש עבודה, וסימן לעלייתם של הסדרי עבודה אלטרנטיביים. המחקר האקדמי בנושא SNS התמקד בעיקרו בשיפור תיאוריית החיפוש והתאמה (SM) המנתח את תהליך יצירת מקומות העבודה, ביסוס הקשר בין מחפשי עבודה ומעסיקים פוטנציאליים ואת שיווי המשקל ביניהם. ישנו דיון מתמשך על השפעת SNS על האבטלה. בשנת 2000 SNS עדיין לא היה כלי נפוץ. בקרב מובטלים שחיפשו עבודה, רק רבע השתמשו בפלטפורמות SNS לחיפוש עבודה. בקרב אנשים שהועסקו רק 11% השתמשו בפלטפורמות דיגיטליות למציאת עבודה. על אף זאת, עד 2011 הסטטיסטיקה השנתית בצורה דרמטית. כשלושה רבעים, 76%, ממחפשי העבודה השתמשו בפלטפורמות מקוונות לצורך חיפוש עבודה. כמעט מחצית, 48%, מהמועסקים השתמשו בפלטפורמות כאלה לחיפוש עבודה. יתרה מזאת, ישנם מחקרים המצביעים על כך שפלטפורמות ה-SNS הגדילו את ההסתברות של מובטלים להבטיח עבודה בתוך שנה בכ-25% (Faberman and Kydlyak, 2016; Kuhn and Mansour, 2014). מחקרים נוספים הגיעו למסקנה, כי פלטפורמות ה-SNS עוזרות לעובד מובטל למצוא עבודה בצורה נוחה ומהירה יותר, קרי לדלג על תקופת האבטלה שהייתה שכיחה בין עבודות. ברם, מחקרים אחרים מראים כי ל-Craigslist אין כל השפעה על צמצום האבטלה (Kroft and Pope, 2014). ביקורת נוספת על פלטפורמות SNS הינה כי הן יצרו הזדמנויות בעיקר עבור כוח אדם מיומן, ובכך השאירו מאחור כוח אדם בעל פחות מיומנויות. לכן, בעוד שבעבר, תקופות בהן הייתה רמת אבטלה גבוהה פגעו באנשים בכל רמות המיומנות. כעת, תקופות כאלו פוגעות במיוחד באנשים בעלי רמת מיומנות נמוכה, תוך שמירה על ריכוז משרות פנויות גבוהה בעיקר בקרב אנשים עם רמת מיומנות גבוהה

(Lazear, Shaw and Stanton, 2018).

בנוסף, פלטפורמות SNS הצליחו להפחית חיכוכים שונים הכלולים בחיפוש עבודה, כלומר עלויות החיפוש הן עבור חברות והן עבור מחפשי עבודה קטנו. כתוצאה מכך, זה פתח את האפשרות לחברות להגיע לקהל רחב יותר, בפרקי זמן קצרים וכן להוזיל עלויות חיפוש. מצידו השני של המתרס, מחפשי עבודה המשתמשים בפלטפורמות SNS הצליחו לקבל מידע רב על משרות פנויות, מה שאפשר להם לברור היכן להתאמץ. פלטפורמות אלה הצליחו להפחית את חיכוכי החיפוש, להגדיל את שטף העבודה ועל פי כמה מחקרים, להפחית את האבטלה. לכן, שיטה זו הפכה לכלי פופולרי מאוד, ולא מפתיע שהתרחבה גם לפלטפורמות OLM.

דוגמה אחת כזו היא השקת אתר הפרילנסרים E-lance, הידוע כיום בשם Upwork, בשנת 1999. הפלטפורמה E-Lance הייתה הראשונה שאפשרה לעובדים עצמאיים להיפגש עם לקוחות פוטנציאליים ברשת. בעוד שבאותה תקופה רוב המשרות תחת Craigslist סווגו לפי הסדרי עבודה מסורתיים E-Lance התמקד במיוחד בעצמאיים. זו הייתה פלטפורמת ה-OLM הראשונה שהתמקדה באוכלוסיית שוק העבודה הזה, מה שתרם רבות לעיצוב מחדש של שוק העבודה - דבר שהקל מאוד על אנשים למצוא סידורי עבודה חלופיים.

מאז, הופיעו כלים פרילנסרים רבים אחרים כמו Amazon Mechanical Fiverr, Turk, TaskRabbit, Freelance וכו'. אלו פלטפורמות מתוחכמות מאוד שנוצרו על ידי מתווכים למטרות רווח. העלייה של אותם מתווכים למטרות רווח מובילה לאתגרים בעיקר בשני תחומים שונים - דיני עבודה ומיסוי. אתגר נוסף שעלול לבוא עם עלייתן של פלטפורמות אלו הוא העצמת מגמת המשרה חלקית, התעצמות אשר תשפיע על אי-השוויון וההתפתחות. Amazon's MTurk הושק באופן פומבי בסוף שנת 2005 כשוק ספוט, וכיום הוא הגדול ביותר בעולם. שוק זה ייחודי, גם באופן בו אינטראקציה בין פרילנסרים ללקוחות יכולה לרוב להימשך דקות ספורות ולהביא לעסקה

פיננסית קטנה מאוד, וגם במיידיות אספקת הסחורה. בסוף העשור הראשון של שנות האלפיים הושקו פלטפורמות דיגיטליות אחרות. מוקד פלטפורמות אלו לא היה העבודה, אלא לאפשר לפרטים להשתמש בהונם בכדי להגדיל את הכנסתם. הדוגמה הבולטת ביותר לפלטפורמות המבוססות על שימוש בהון היא Airbnb, שהושקה בשנת 2008. ישנן דוגמאות נוספות לפלטפורמות דיגיטליות המאפשרות לאנשים להשכיר את נכסיהם לפרקי זמן קצרים. דוגמה אחת היא Turo, פלטפורמה דיגיטלית המאפשרת לאנשים להשכיר את מכוניתם לזרים לזמנים קצרים. Airbnb ופלטפורמות דיגיטליות אחרות להשכרת בתים יצרו תחרות בשוק התיירות, ואפשרו לבעלי בתים ושוכרים להגדיל את הכנסותיהם. אולם, עולה ביקורת מצד רבים בטענה, כי אותן פלטפורמות גם גרמו לנזקים רבים. לטענתם, פלטפורמות אלה הובילו לעליית מחירים בשוק השכרת הדירות, ולהגדלת אי-השוויון כיוון שהיא מאפשרת לבעלי הון רב לייצר עוד הכנסה, ובאותו זמן הדבר לא מתאפשר לאנשים ללא הון להרוויח באותו אופן. עם זאת, מחקר זה לא יתמקד בפלטפורמות דיגיטליות מוכונות הון. פיתוחים נוספים של פלטפורמות דיגיטליות הגיעו לשוק העבודה - בשנת 2009, פיתוח חשוב היה השקת Uber, פלטפורמה המספקת לנהגי מוניות אינטראקציה ישירה עם לקוחותיהם, ללא צורך בתחנת מוניות. ככל שהפלטפורמה הפכה פופולרית יותר; התלות של נהגי המוניות בפלטפורמה גברה. בנוסף, השיקה הפלטפורמה את שירות UberX שאפשר לאנשים שאינם נהגי מוניות להשתמש במכוניותיהם כמוניות. זה הפך את נהגי המוניות לאחת הדוגמאות הבולטות ביותר עבור אנשים שנפגעו מ"כלכלת הגיג".

מאפיין חשוב של כלכלת הגיג ושל פלטפורמות העבודה הדיגיטליות הוא שהיא מאפשרת לאנשים למצוא עבודה בפלטפורמות אלה בנוסף לסידורי העבודה המסורתיים שלהם. משמע, שאנשים משתמשים בפלטפורמות כמו Wolt, UberX, Amazon MTurk, Fiverr, Upwork וכדומה, בכדי לייצר

הכנסה נוספת, מעבר לשעות העבודה שלהם בהסדרי העבודה המסורתיים שלהם. זה כשלעצמו מציב אתגרים בשוק העבודה; למרות זאת, אחד האתגרים הגדולים ביותר עבור מקבלי ההחלטות הוא מה אמור להיות סוג החוזה בין אותן פלטפורמות לבין אנשים המשתמשים בהן כדי לייצר הכנסה נוספת, כאשר רוב הכנסותיהם תלויות בפלטפורמה.

## כלכלת הגיג בישראל

בישראל, כניסתה של 'כלכלת הגיג' מתואמת מאוד עם כניסתה העולמית, אך ישנן כמה מגמות שראוי לציין.

ההופעה הראשונה של פלטפורמת OLM היא הפלטפורמה Get-Taxi, שהושקה ב-2010, הידועה כיום כ-Gett. היישום מבוסס על שיטה הדומה לזו של Uber, המאפשרת למשתמשים להזמין שירותי מוניות באופן מקוון, ולשלם עבורם באופן אלקטרוני. עם זאת, עקב הבדלים רגולטוריים, נהגי Gett מחויבים להיות בעלי רישיון כנהג מונית, שכן רק נהגים כאלה רשאים, על פי החוק, להסיע נוסעים למטרות רווח. לפיכך, בעוד שהאפליקציה יצרה פלטפורמה הדומה לשאר ה-OLM ממוקדי התחבורה ברחבי העולם, היא שונה מאלה בשתי דרכים - (1) זה לא שירות Peer to Peer (P2P), כלומר רק נהגים מורשים יכולים להשתמש בו וכך היא אינה מציעה לאנשים עם הסדרי עבודה מסורתיים להשתמש ברכבים האישיים שלהם כדי לייצר הכנסה נוספת; (2) לפחות בהתחלה, לרוב הנהגים המורשים שהשתמשו בה היה מעסיק ראשי, תחנת מוניות אליה הם השתייכו בנוסף להיותם מנויים ל-Gett. בתקופה בה הושק Gett, התחנות הללו היוו לפחות 70% מהכנסות הנהגים. כיום, הפלטפורמות אינן חולקות נתונים מדויקים, אולם ההערכה היא כי הפלטפורמות מהוות לפחות 50% מהכנסות הנהגים שלהן, ואולי אף יותר מכך (Yablanko, 2020).

רק בשנים האחרונות, מאז 2012, חלה עלייה במספר הנהגים שנהיו תלויים בפלטפורמות OLM. יש לציין, כי בישראל ל-Gett כבר אין בלעדיות

בשוק. נהגי מוניות מסוגלים לעבוד עם פלטפורמות שונות כמו Uber ו-Yango. כלומר, פלטפורמות OLM בישראל צריכות להישאר אטרקטיביות עבור נהגי מוניות, כיוון שיש תחרות גוברת בתחום. בנוסף, נהגי מוניות הצליחו עד כה למנוע את התרחבותה של אובר בישראל לשירות ה-P2P שלה UberX ובכך לשמור על שוק סגור יחסית. משמע, החוק, אשר קובע כי נהגי מוניות חייבים להיות בעלי רישיון מורשה על מנת להסיע נוסעים למטרות רווח היא דוגמה לחסמים הרגולטוריים והחוקיים בתוך ישראל המונעים את השקת UberX. חסמים אלה כאמור, מסייעים לנהגי המונית לשמור על המונופול שלהם בשוק. ככלל, איגודי עובדים חזקים בישראל נוטים להשתמש בכוחם הפוליטי בכדי למנוע אישור של פלטפורמות OLM העלולות לסכן את נתח השוק של נותני השירותים המסורתיים.

במקרה של שירותי התחבורה, כבר פורסם בעבר כי אובר הראתה עניין לחדור לשוק הישראלי, אך נמנעה מכך מכיוון שלא ניתן להתאים את שירות ה-P2P שלהם לתנאי הרגולציה. התקנות נבדקו מספר פעמים, ורבים, כולל גורמים במשרד האוצר הישראלי, קראו להתאים אותן באופן שיאפשר ל-UberX לפעול במדינה, אך התאמה כזו נמנעה על ידי משרד התחבורה, שאחראי על הרגולציה.

שיא המאבק על הכניסה של UberX לשוק התרחשה בשנת 2016. המתנגדים העיקריים אינם נהגי המוניות עצמם, מכיוון שאלה יכולים לנהוג גם במכוניותיהם הפרטיות, אלא בעלי רישיון המונית. אחד הגופים המרכזיים האחראיים למאבק הוא איגוד המוניות, הכולל יותר מ-20,000 חברים (של אנשים בעלי רישיון למונית). עד כה, הם הצליחו למנוע את כניסת UberX לשוק. עמדתם מובנת היטב - במקומות אחרים בהם UberX הצטרפה לשוק, מחיר רישיון המונית צנח משמעותית. ההכנסה הממוצעת של נהגי המוניות ירדה ככל שמחיר השכירות למוניות ירד. כמו כן, חברות תחבורה ציבורית אחרות כמו גם פלטפורמות OLM אחרות מתנגדות לכניסה של UberX, כיוון שזו מתחרה בשירותיהן. לאחר הקיפאון הפוליטי של שנת

2020, והחלפת העובדים במשרד התחבורה הישראלי, אובר מקווה שנוצר חלון הזדמנויות שיאפשר לה לחדור לשוק הישראלי. בכל זאת, מאז הקמתה, Gett היא פלטפורמת הזמנת המונית הפופולרית ביותר בישראל. כבר בשנת 2012 מספר הנהגים הרשומים בה היה גדול יותר מכל מעסיק מונית אחר במדינה, והיא זוכה להכרה רחבה בקרב הלקוחות. על פי דיווחי החברה משנת 2017, 8,000 נהגי מוניות רשומים לשירותיה, ורובם המכריע אינם חברים בתחנת מוניות נפרדת. זאת אומרת שלמעלה מ- 30% מבין 25,000 נהגי המוניות בישראל רשומים לפלטפורמה, ובהתאם להנחות בתחום, מעריכים כי כ-10% נוספים רשומים לשירותים דומים.

חשוב לציין כי נהגים רבים רשומים ליותר משירות דיגיטלי אחד, אולם לא ברור כמה. פלטפורמות אלו מודות כי מצב זה מחייב אותן לשכנע נהגים לעבוד עימן, ולא רק לגייס נוסעים לשירות. זה עשוי להיות צעד ראשון לקראת השתתפות עובדים בתהליך קבלת ההחלטות של פלטפורמות אלה. עם זאת, ברור כי משיכת נוסעים תהווה תמריץ לנהגים לעבוד עם הפלטפורמה. לפיכך, התחרות המתמשכת בין הפלטפורמות תורגמה במידה רבה לקרב על לקוחות ולא על נהגים, מכיוון שיותר לקוחות יהפכו פלטפורמה למושכת יותר לנהגים. בהתאם לכך, למעשה, יכולתם של הנהגים לשפר את תנאי העסקתם מוגבלת, למרות הבחירה שיש להם בין מספר פלטפורמות דיגיטליות.

הדוגמה של תחום התחבורה בישראל - עליית פלטפורמות OLM לנהגי מונית, כמו גם המאבק למנוע חדירת שחקנים גלובליים אחרים בעיקר על ידי בעלי רישיון המונית, היא אולי הדוגמה הבולטת ביותר לאופן שבו הרגולציה בישראל מונעת את ההתרחבות של מקצועות רבים באמצעות פלטפורמות OLM. משמע, הרגולציה בישראל, שעצרה את התפתחותה של כלכלת גיג מפותחת במדינה, סיפקה להסדרי תעסוקה מסורתיים את הכלים להתמודד עם כניסת פלטפורמות OLM לשוק. דוגמאות נוספות

להתערבות רגולטורית בכלכלת הגיג הינה בתחום הטיפול.  
פיתוח חשוב נוסף היה ההשקה של Fiverr. Fiverr היא חברה ישראלית שנסודתה בשנת 2010, והיא משמשת כפלטפורמת OLM לעצמאיים. החברה פועלת ברחבי העולם ואין לה שום אוריינטציה ספציפית לשוק הישראלי. עם זאת, פיתוח הפלטפורמה בישראל מהווה אינדיקטור נוסף לדרישה הגוברת בעשור האחרון בישראל לעבודה עצמאית. הפלטפורמה מתמקדת בחיבור פריילנסרים ולקוחות בנושאים הבאים - עיצוב גרפי ולוגו, תרגום, ממשק משתמש (UI), חוויית משתמש (UX), אנימציה, שיווק דיגיטלי, דיבוב ועוד. בנוסף, שירותיה זמינים גם עבור עצמאיים העובדים בתעשיות התכנות והטכנולוגיה, העסקים והלייפסטייל.

על פי המגמות האחרונות שהוערכו, מעל 40% מהמוכרים (עצמאיים) ב-Fiverr - הרוויחו פחות מ-100 דולר במהלך תשעה החודשים של פעילות. רק 0.4% מהמוכרים הרוויחו מעל 50,000 דולר (מעל 5,500 דולר לחודש בממוצע). אחוז קטן עוד יותר הרוויח בין 10,000 ל-50,000 דולר באותה תקופה ממכירת שירותיהם באתר. כלומר, הרוב המכריע של המשתמשים בפלטפורמה אינם משתמשים בה כמקור ההכנסה העיקרי שלהם, או ניסו וויתרו על כך.

כמו כן, על אף העובדה שכרגע רוב המשתמשים אינם תלויים באופן בלתי-עדי ב-Fiverr כמקור ההכנסה הבלעדי שלהם, אינה אומרת שאין חלק הולך וגדל של אנשי מקצוע, במיוחד בתעשיית הגרפיקה והעיצוב, הנעשים תלויים יותר ויותר בפלטפורמות OLM כמקור להכנסת משנה בתקופות מחסור. אחת ההשפעות המדאיגות כתוצאה מכך עלולה להיות קיצוצי שכר תחת הסדרי העבודה המסורתיים, מכיוון שהכנסה נוספת מפלטפורמות OLM הופכת לנורמה, בו בעת שהשתתפות של עצמאיים בתהליכי קבלת ההחלטות של הפלטפורמות אינה קיימת.

המגמות החדשות בישראל, שהתפתחו בשנים האחרונות, כוללות גם את תחום משלוחי המזון. דוגמה לפלטפורמת OLM במגזר זה היא Wolt.



פלטפורמה זו מאפשרת משלוחי אוכל מקוונים ממסעדות שונות. שליחים, המקבלים עבודות דרך הפלטפורמה אינם עובדי הפלטפורמה או המסעדות, כפי שהיה מקובל לפני כניסתן של פלטפורמות אלו, אלא פרילנסרים המספקים משלוחי אוכל דרך האפליקציה. משמע, Wolt משמשת כפלטפורמת OLM המשדכת בין מסעדות, שליחים ולקוחות.

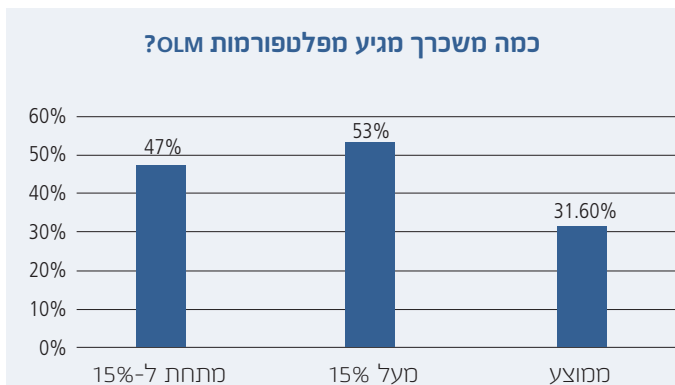
מכיוון שתחום המשלוחים אינו מוסדר בישראל כמו תחום התחבורה הציבורית, כניסתן של פלטפורמות אלה לשוק הישראלי הייתה חלקה יותר. כמו כן, העובדה שכל אחד יכול להפוך לשליח מקלה על המשתמשים לבסס את הכנסותיהם העיקריות על פלטפורמות OLM. טענה זו מתחזקת לאור העובדה ש-Wolt מאפשרת לשליחים להשתמש לא רק בשיטות תחבורה ממונעות, כמו אופנועים, ולכן אפילו רישיון נהיגה אינו נדרש בכדי להפוך לשליח. כלומר, על ידי השקעת סכום כסף לא משמעותי לקניית כלי תחבורה (קטנוע, אופניים חשמליים וכו'), כל אדם מסוגל להפוך לשליח ולבסס את מקור ההכנסה העיקרי שלו על פלטפורמת OLM.

המודל בו פועלת הפלטפורמה הוא פשוט - Wolt גובה את החיוב מהמשתמשים באפליקציה עצמה. בכל פרק זמן מוגדר ומוסכם (שבועי, חודשי) מעבירה הפלטפורמה את התשלומים מהלקוחות למסעדות, תוך חיוב המסעדות בעמלה של 25%-30% מכל הזמנה בהתאם להסדר עם המסעדה. על מנת להציע שירותים אלה, לפלטפורמה יכולות תפעוליות ולוגיסטיות נרחבות, תוך שימוש בשליחים. שליחים ב-Wolt נהנים מגמישות בכל הקשור לשעות עבודתם ולסוג כלי התחבורה בו הם משתמשים.

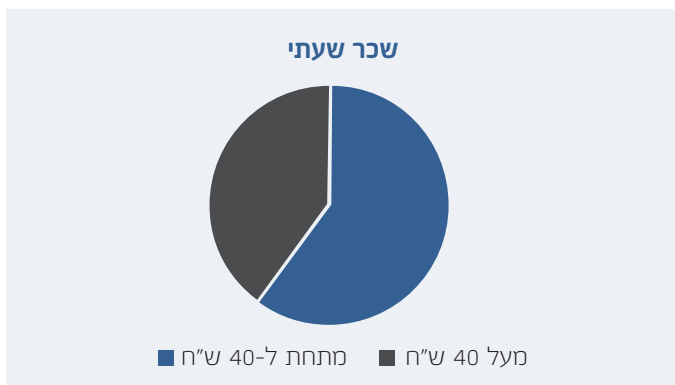
על מנת להבין טוב יותר את כוח העבודה העצמאי העובד בכלכלת הגיג בישראל, ולהבחין בהרגלי עבודתם והכנסתם, נערך סקר קצר על ידי מכון מאקרו באוקטובר 2020. על סקר זה ענו 204 פרילנסרים בישראל. למרות שאין נתונים רשמיים בנושא, מוערך כי 7% מהמשתתפים בכוח העבודה הישראלי הינם פרילנסרים (Nathanson et al, 2015). אל מול המחקר הנוכחי, בדקנו עוד בכוח העבודה הזה, ומצאנו שכ-8% מהעצמאים הועסקו

באחת מפלטפורמות הגיג-כלכליות הידועות בישראל (Fiverr ו- Wolt ,Gett).  
 באשר להרגלי העבודה שלהם, גילינו שעובדים שהשתמשו בפלטפורמות  
 אלה עשו זאת בתדירות גבוהה מאוד. 41% מהם עבדו באמצעות יישומים  
 אלה בכל ימות השבוע, 23% טענו שהם השתמשו בו פחות מ-5 ימים  
 בשבוע והיתר, 36%, השתמשו בפלטפורמות אלה רק כמה ימים בחודש או  
 פחות. באשר להכנסותיהם, יותר ממחציתם דיווחו כי ההכנסות מהפלט-  
 פורמות מהוות מעל 15% מהשכרותם החודשית. יתר על כן, 60% מאלה  
 שמקבלים תשלום שעתי דיווחו כי שכרם לשעה נמוך מ-40 ש"ח בממוצע,  
 בעוד שמצאנו כי השכר הממוצע לשעה הוא 55 ש"ח.

**תרשים 1: "כמה משכרך מגיע מפלטפורמות OLM?" (בקרב עובדים  
 עצמאיים המשתמשים בפלטפורמה).**

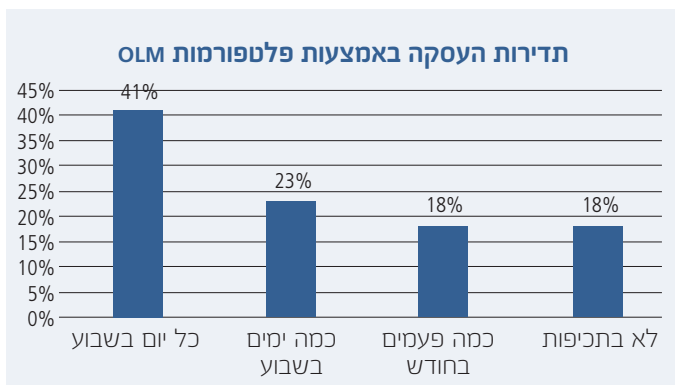


תרשים 2: שכר שעתי מדווח בקרב המשתתפים שמשתמשים  
בפלטפורמות ה-OLM



מקור: מרכז מאקרו לכלכלה מדינית - סקר עובדים עצמאיים 2020

תרשים 3: "באיזו תדירות הועסקת באמצעות פלטפורמת OLM?"



מקור: מרכז מאקרו לכלכלה מדינית - סקר עובדים עצמאיים 2020

עלייתן של פלטפורמות אלה תואמות את המגמות העולמיות. על פי פרסומים עדכניים, בשנת 2017 364 מיליון איש ברחבי העולם השתמשו בשירותיהם של פלטפורמות OLM בתחום משלוחי המזון. בשנת 2019 מספר זה הגיע ל-538 מיליון משתמשים. על פי הערכות שונות, עד 2025 מספר המשתמשים צפוי להגיע למיליארד.<sup>1</sup> בישראל, חברת Wolt נאבקה להגדיל את היקף השוק שלה, בניסיון לשרת לקוחות ברחבי ישראל, ולא בתל אביב בלבד. ניסיון זה הוכיח את עצמו כמאתגר למדי, כיוון שענף המסעדות מחוץ לעיר אינו גמיש, ואינו מסוגל לספק שירותים רחבים המושכים ללקוחות. בניגוד למקרה של הטמעת שירותי מוניות, בענף השליחויות ברור שללא קשר למחירים ולהנחות, הלקוחות לא ישתמשו ביישומי שליחויות אם אין להם מגוון רחב של מסעדות לבחירה. לפיכך, חוסר ההשתתפות של מסעדות מחוץ לתל אביב מקשה באופן דרמטי על יכולתן של חברות כמו Wolt, או Ten-Bis למשל, להתרחב למקומות אחרים בארץ. בהתאם, חברות אלו מתחרות בשוק די מצומצם ומוגבל מבחינה גיאוגרפית (Zion, Spangler, and Hollman, 2019).

בניגוד לנהגי המוניות, לשליחים בתעשיית המזון אין כרגע אפשרות אחרת, אלא להיות תלויים באחת מאותן פלטפורמות - זהו שוק דואופול בו כל משלוחי המזון מהמסעדה מתבצעות על ידי חברות אלה ואין לשליחים אפשרות אחרת אלא לעבוד עם אחד מהם (בעוד נהגי מוניות יכולים להשיג לקוחות גם בשיטות מסורתיות - המתנה באזורי כינוס ראשיים, שיטוט ברחובות וכו').

החדירה הגוברת של פלטפורמות אלה לשוק, כמו גם התחרות בינן לבין שירותים אחרים, שפעמים רבות באה על חשבון השליחים, הביאו לראשונה למודעות הציבורית בישראל את נושא ההשפעות והבעיות שעולות עם תעסוקה באמצעות OLM. ראשית, מבחינה משפטית, עובדים אלה נחש-

---

<sup>1</sup> <https://www.statista.com/outlook/374/100/online-food-delivery/worldwide#market-users> .1

בים לעובדים עצמאיים, למרות שהכנסתם מבוססת על פלטפורמה יחידה - השירות בו הם רשומים. משמעות הדבר היא שעובדים אלה אינם זכאים להטבות סוציאליות שונות הניתנות לעובדים אחרים כגון הפרשות המעסיק לפנסיית העובד, ימי חופשה, ביטוח וכן הלאה. המחוקק הישראלי טרם טיפל בנושא ובכך מגביר את הנטל הכספי של העסקה כזו. בנוסף, חוסר היכולת להתאגד, והיכולת של הפלטפורמות הדיגיטליות לשנות באופן חד-צדדי הסכמי עבודה, עלולים ליצור איומים עתידיים על הכנסות העובדים. לדוגמא, אם פלטפורמה מחליטה להוריד את הרווח שמרוויח שליח עבור כל משלוח, יהיה קשה מאוד לשליחים להתנגד להחלטה שכזו, כיוון שהכנסתם תלויה בפלטפורמה, ואין לזו כל חובה משפטית כלפיהם. זה לא רק איום תיאורטי. לדוגמא, Wolt בישראל ביצע שני שינויים גדולים שהשפיעו ישירות על הכנסות השליח שלהם. ביולי 2020 הם שינו את מדיניות "התשלום למשלוח" כך ששליחים ירוויחו פחות למרחקים קצרים, אך יפוצו עבור משלוחים למרחקים ארוכים יותר. רק חודשיים לאחר שינוי זה, הם ביצעו רפורמה משמעותית נוספת באלגוריתם שלהם, שאחראי על הקצאת משלוחים בין השליחויות. עם כל שינוי שנעשה, שליחים ניסו להתאגד ולמחות נגד המדיניות החדשה, אך עד כה מאמצם לא צלח. השליחים מפנים אצבע מאשימה כלפי החברה, בטענה כי במדיניותה החברה אוסרת עליהם להתאגד, בעוד שהחברה טוענת כי ההפך הוא הנכון, השינויים נעשו לטובת השליחים, וכי השליחים נכללו בתהליך היישום. דוגמה נוספת היא מאבק הנהגים של אובר בארה"ב. במשך למעלה משנתיים, עובדי אובר ניסו להתאגד בגלל הרעת תנאי העבודה. מאבקים אלה לא צלחו, מכיוון שאין לעובדים מעמד משפטי מחייב לסייע להם.

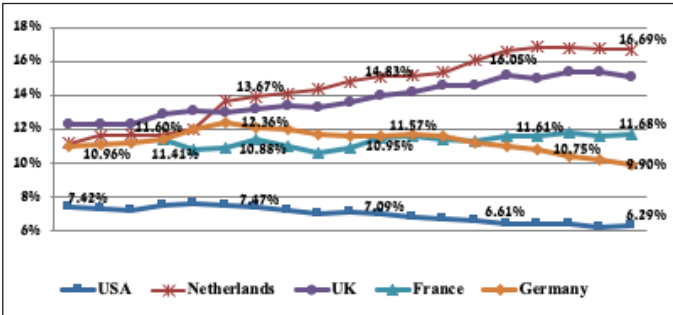
## פרק II - נכחות פלטפורמות OLM בסקטורים השונים במשק

כאשר ניגשים לחקור את כלכלת הגיג, ישנו מחסור משמעותי בנתונים, אשר מקשה על הבנת ההיקף המלא של שיטת העסקה זו. מחסור זה מציב לא רק קשיים באמידה כמותנית של הנושא, אלא מהווה עדות ברורה להיעדר פיקוח רגולטורי ומעורבות ממשלתית בפלטפורמות OLM. עקב חוסר המידע, ממשלות מתקשות לקחת חלק בפיקוח על השווקים הללו, ועוד שפלטפורמות ה-OLM צוברות השפעה וניסיון.

### נוכחות כללית

סירובן של פלטפורמות OLM לספק נתונים לגבי כמות המשתמשים שלהן גורם למגבלות רבות בניתוח גודל כלכלת הגיג. מפאת מחסור בדיווחים, הניתוח מבוסס במידה רבה על נתונים הנוגעים לעצמאיים ולכן אינו מדויק ברובו. אולם, הולנד יוצאת מן הכלל, שם מחקר שנערך בשנת 2018 העריך כי 0.4% מכוח העבודה, או כ-34,000 עובדים, היו עובדי גיג (SEO) (2018). אם מספר זה נכון, 2.2% מכלל העצמאיים בהולנד היו, נכון לשנת 2018, עובדי גיג. אם לוקחים בחשבון את הצמיחה בשיעור העצמאיים במדינה, מ-1.51 מיליון בשנת 2018 ל-1.525 בשנת 2020, והגידול בשכיחות כלכלת הגיג, ההערכה היא שמספר העובדים בתחום כמעט הוכפל מאז 2018. אם נעזר בנתונים שהולנד סיפקה, ונשליכן על מדינות מערביות אחרות, ניתן לספק הערכה רחבה מאוד של אוכלוסיית עובדי כלכלת הגיג בארצות נבחרות. כ-2.2% מהעובדים העצמאיים, מספר עובדי כלכלת הגיג בארה"ב הוא סביב 440,000 ובישראל 8,000 בלבד.

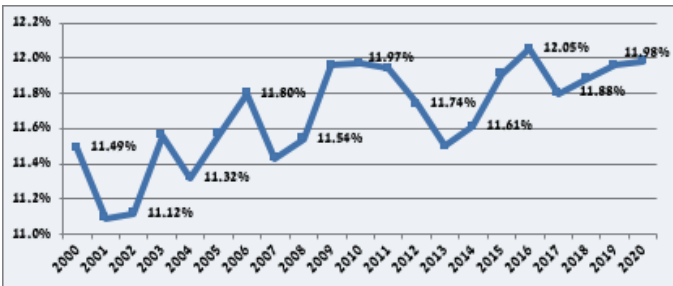
## תרשים 4: % העצמאיים מכלל כוח העבודה



מקור: OECD stats

בישראל חלה עלייה קטנה בשיעור העובדים העצמאיים בין 2017 ל-2019, וצפוי כי עד סוף 2020 מכוח העבודה יהיו עצמאיים. כך שמספר עובדי הגיג עד שנת 2020 מוערך להיות בין 14,000-18,000<sup>2</sup>.

## תרשים 5: % העצמאיים מכלל כוח העבודה בישראל, 2000-2020 (הערכה)



מקור: לנס"ס

2. נתון זה אינו לוקח בחשבון שינויים כלכליים שעשויים להשפיע על התעסוקה בכלל ועל שכירות כלכלת הגיג, כלומר ההשלכות של משבר ה-19-covid לניתוח ההשפעה של משבר זה על כלכלת הגיג ראה נספח.

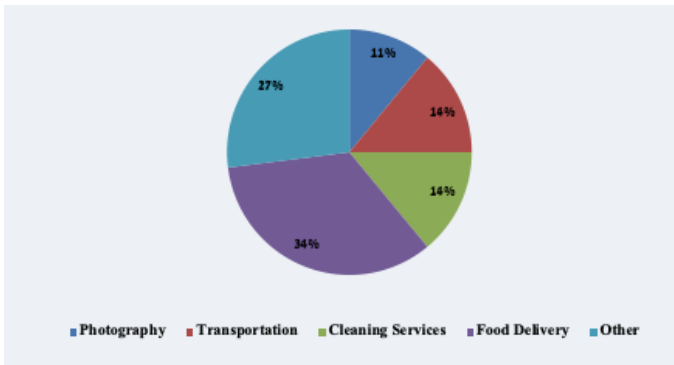
בשנים האחרונות הושקע מאמץ לספק תוצאות קונקרטיות. סקר COLLEEM, שערך שירות המדע והמידע של הניצבות האירופית מדד הערכות גבוהות בהרבה. הסקר אסף נתונים מ-32,409 משתתפים מהאוכלוסייה הבוגרת מ-14 מדינות האיחוד האירופי. התוצאות היו גבוהות באופן מפתיע. ההערכה הייתה שכמעט 10% מהאוכלוסייה הבוגרת במדינות המדגם סיפקו שירותים באופן דיגיטלי וקיבלו תשלום עבורם לפחות פעם אחת. הערכה זו אמנם מרשימה, אך היא מספקת מעט ערך לקביעת מדיניות. כדי ליצור אומדן הסקר סיפק נתונים חשובים למדידת מספר העובדים המתאימים להגדרה המסורתית של פרילנסר. התוצאות היו גבוהות יחסית, כ-2.3% מאוכלוסיית המבוגרים שנדגמה מייצרים יותר מ-50% מההכנסה החודשית שלהם באמצעות OLM. התוצאות אמנם שונות מאוד בין מדינות, אך תוצאות אלו גבוהות משמעותית ממחקרים קודמים. בהשוואה לאומדן 0.4% האמור בהולנד, סקר COLLEEM מדווח כי 2.9% מהאוכלוסייה הבוגרת בהולנד עובדים בכלכלת הגיג. סתירות בתוצאות מראות את הקושי להעריך באופן מדויק את היקף עובדי כלכלת הגיג ברחבי העולם, וממחישות את הצורך בשיתוף פעולה בקרב פלטפורמות OLM.



## הסקטורים המובילים ב-OLM

כלכלת הגיג מציעה מגוון רחב של שירותים שאפשר לקחת חלק בהן. בחינת כלכלת הגיג בהולנד מגלה, כי התעשייה הגדולה ביותר הינה משלוחי המזון, אחריה שירותי תחבורה, ניקיון וצילום. סקטורים נוספים כוללים שירותי אירוח, בנייה ושירותים טכניים.

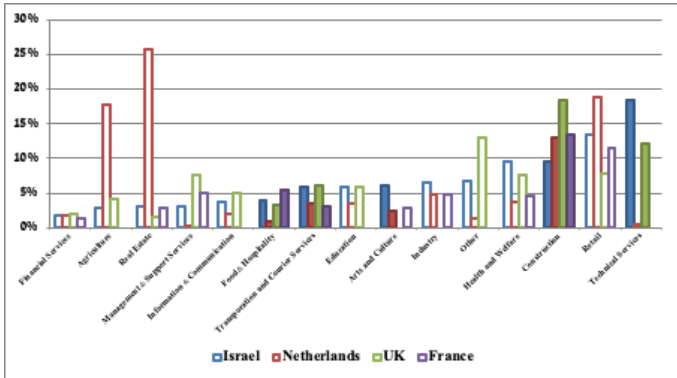
תרשים 6: התפלגות העובדים בסקטורים השונים בכלכלת הגיג בהולנד, 2018.



מקור: SEO

קשה, על סמך הנתונים מהולנד בלבד, להעריך את שכיחותן של פלטפורמות OLM בכל מדינה, ועל אחת כמה וכמה לבחון את גודלו של כל מגזר בכלכלת הגיג במדינות אחרות. עם זאת, הערכת גודלם של אותם מגזרים בקרב כל העצמאיים עשויה להיות אפשרית. לדוגמה, בהולנד ובישראל אחוז העובדים העצמאיים בענפי התחבורה ושירותי השליחויות כמעט וזהים, וכך גם הביקוש למגזר זה בכלכלת הגיג צפוי להיות דומה באחוזים. לעומת זאת, אחוז העובדים העצמאיים בתחום השירותים הטכניים בישראל גבוה בהרבה מאשר בהולנד, ולכן הוא צפוי להיות ענף OLM פופולרי יותר בישראל.

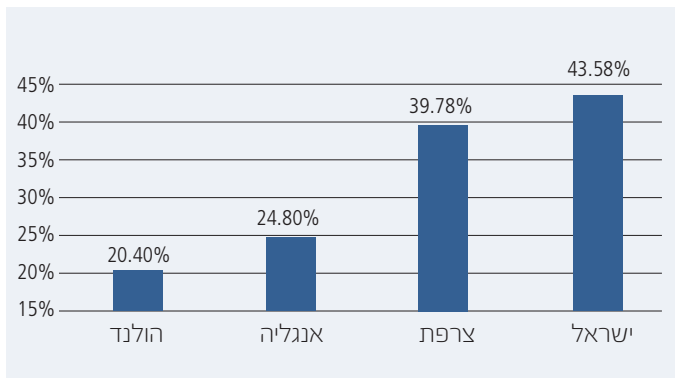
תרשים 7: % כל סקטור מכלל העובדים העצמאיים, 2016-2018  
(מודגש: סקטורים הנוטים להשתלב בכלכלת הגיג).



מקור: Israel CBS; OECD.stats; Office for National Statistics UK; Eurofound

בהתבסס על השוואה זו, ניכר כי חלקם של העצמאיים בישראל במגזרים הנוטים להשתלב ב-OLM (כלומר מגזרים הנוטים להתאמה רבה יותר ל-OLM) גבוה בהרבה מאשר בהולנד, ולכן ניתן להניח כי לכלכלת הגיג בישראל פוטנציאל צמיחה גדול יותר. קביעות דומות ניתן לקבוע בנוגע לצרפת, ובמידת מה אף לבריטניה.

תרשים 8: % הסקטורים בעלי נטייה ל-OLM בקרב כלל העצמאיים, 2016-2018.



.Data: Israel CBS; OECD.stats; Office for National Statistics UK; Eurofound

## עובדי יום דיגיטליים

מספר עובדי כלכלת הגיג באינטרנט הולך וגדל. מחקר חדש מראה מי הם אותם אנשים, ומדוע העסקה דיגיטלית דורשת כללים הוגנים.

מיהם עובדי היום הדיגיטליים הללו, ומה הם חושבים על עבודתם? תשובה אחת מגיעה מחוקרים העובדים עם פרופסור יאן מרקו ליימייסטר מאוניברסיטת קאסל, המתמחה בנתונים. מחקרם, הנתון מן על ידי קרן הנס בוקלר, מספק תובנות בנוגע לשאלה, כיצד עובדי כלכלת הגיג בגרמניה מבצעים את עבודתם. עובדי כלכלת הגיג משכילים ברובם. רבים מהם משתמשים בעבודותיהם באינטרנט כמקור להכנסה נוספת, אך עבור כ-20 אחוז מהמרוויינים עבודתם דו-אלה הינן מקור ההכנסה העיקרי שלהם. למשל, עבור מתכנתים או מעצבים.

שווקי אונליין מקלים על עצמאיים ליצור קשר עם לקוחות פוטנציאליים. מצד שני, למעסיקים יש גישה מסביב לשעון למאגר כוח אדם גדול המציע מיומנויות שונות. הקצאת המשרות בין מסה של אנשים ברשת מכונה גם מיקור המונים. היתרון של מיקור המונים עבור חברות הוא היכולת לבצע עיבוד משימות מהיר וגמיש. סכנה אפשרית אחת מתעוררת: כעת ניתן יהיה לבצע מיקור חוץ לעבודות שבוצעו בעבר על ידי עובדים קבועים לעובדי כלכלת הגיג.

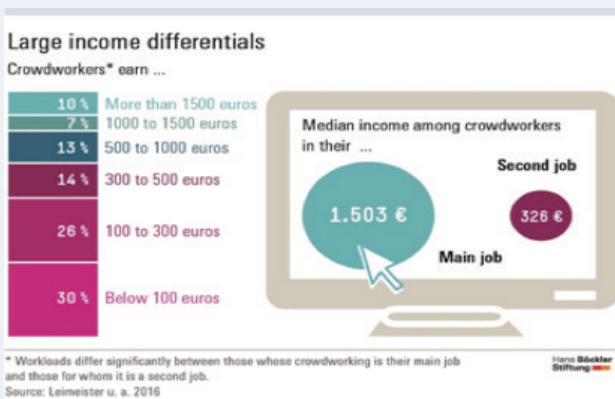
על פי המחקר, עובדי כלכלת הגיג חוו צמיחה מדהימה בשנים האחרונות. אינדיקציה אחת למספר עובדי כלכלת הגיג בגרמניה מסופקת על ידי מספר המשתמשים בשווקים בודדים. אחת הפלטפורמות הגדולות והוותיקות ביותר היא Clickworker. לדברי הספקית, מקרב 700,000 חבריה, יותר מרבע נמצאים בגרמניה. כמה אלפי חברים ממדינות דוברות גרמנית רשומים בשווקים בינלאומיים, כגון פריילנסר, Upwork או Designs99. כיום, השירותים הניתנים על ידי עובדי כלכלת הגיג נוצלו בעיקר על ידי חברות קטנות ובינוניות, אך גם על ידי חברות גדולות, כמו טלקום.

על פי המחקר, רוב עובדי כלכלת הגיג הינם משכילים – כמעט מחד ציתם בעלי תואר. גברים מהווים שיעור גבוה במקצת מהנשים. הרוב אינם נשואים. "זה מביא אותנו להניח כי זמן פנוי משמש לעתים קרובות יותר בעבודות ארעיות אלה מאשר במקרה של אנשים נשואים או החיים בשותפות", נכתב במחקר. כמחצית מהמרוויגים מצהירים כי הם עובדים בשעות שונות ביום, לעתים קרובות בערבים או בלילה. רק 4 אחוזים פעילים באופן קבוע בשעות הבוקר. זמן העבודה הממוצע מסתכם בקצת פחות מ-14 שעות בשבוע.

המשרות המוצעות באינטרנט נעות בין משימות פשוטות מאוד, הממשות להכנסה נוספת, לפרויקטים מורכבים. עבודה פשוטה יכולה לכלול, למשל, חיפוש כתובות או תיוג טקסטים או תמונות. עבודה קצת יותר תובענית הינה בדיקת מוצרים ואפליקציות. הדרישות המחמירות ביותר נמצאות בדרך כלל בעיצוב ובתכנות.

ההכנסות משתנות בהתאם. כ-70% מהמשתתפים במחקר מרוויחים פחות מ-500 אירו בחודש, לאחר ניכוי אגרות הפלטפורמה, אך לפני מיסים. ההכנסה החציונית הכוללת של אנשים שמבצעים עבודות מקוונות בנוסף לעבודתם היומית היא סביב 326 אירו לחודש. למי שעובד באופן מקוון כמקצוע העיקרי שלו – רק כ-20 אחוז מהמרוויינים – יש הכנסה חציונית של 1500 אירו. קצת יותר ממחצית מאלו שמשיגים את הכנסתם העיקרית מעבודה מקוונת אינם מפרישים חלק ממנה לפנסיה.

על פי המחקר, רוב העובדים המקוונים אינם חשים מנוצלים. יחד עם זאת, הם אינם מרוצים מסביבת העבודה שלהם. ביניהם, המעצבים הכי פחות מרוצים משכרם ומההערכה של עבודתם. אחת הסיבות האפשריות לתחושות מסוג זה היא התחרות הקשה בתחום. כמה מתחרים מגישים את עיצוביהם למכרז נתון, אך רק המצליחים מקבלים תשלום.



Source: Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward, Ivo Blohm: Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, [Crowd Workers in Germany: An Empirical Study of the Working Environment on external crowdsourcing platforms], Study 323, Download: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_323.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf)

This article was published in Böckler Impuls 6/2016, p.7

# פרק III - תכונות פלטפורמות ה-OLM והקשיים שהן מציבות

## תכונות עיקריות

הגדרה נפוצה של OLM, המסופקת על ידי ג'ון הורטון (John Horton) מאוניברסיטת הרווארד, היא שוק שבו (1) מחליפים עבודה בכסף, (2) התוצר של אותו עבודה מועבר באופן מקוון ו-(3) הקצאת עבודה וכסף נקבעת על ידי אוסף של קונים ומוכרים הפועלים במסגרת מערכת מחירים (Horton 2010). ישנם שישה מאפיינים ייחודיים לשווקים אלו:

1. השימוש במתווכי צד שלישי - כל העסקה במסגרת OLM מתבצעת באמצעות מתווכים - ההיקף רחב יותר בהשוואה לשוקי העבודה המסורתיים. הפלטפורמות לוקחות על עצמן את הבטחת התשלום, שמירת רשומות ויצירת תשתיות תקשורת וטכנולוגיות חיפוש. במידה רבה, ההיקף הרחב של חובות שהפלטפורמות לוקחות על עצמן, מטשטש את ההבחנה המסורתית בין מעסיקים לבין מתווכי צד שלישי.
2. עבודה כשירות המועבר במסגרת זמן - עבודה הופכת לסחורה המועברת במסגרת זמן מסוימת, וביחס למשימה ספציפית. זה, בתורו, יוצר השקעות ספציפיות בהון האנושי, כלומר למידת מיומנות עבור משרות ספציפיות, קצרות טווח.
3. מידע א-סימטרי - פלטפורמות OLM יוצרות א-סימטריה דו-צדדית כאשר לשני הצדדים, העצמאיים והמעסיקים, יש פערי מידע באשר למומחיות ואמינות הצד השני. בנוסף, קשה להשוות שירות אחד, או הצעת עבודה אחת, על פני האחרת. בגלל הבדלים שונים בשעות העבודה, אורך הפרייקט, איכות העובד וכו'. שני גורמים אלה מגבירים

את חוסר הוודאות בשוק ויכולים, בתיאוריה, למנוע משווקים כאלה לה- תקיים. על מנת לטפל בבעיות אלה פיתחו פלטפורמות OLM מערכת שנועדה להתגבר על מגבלות אלה. פלטפורמות ה-OLM מגדילות את הוודאות על ידי מתן מידע נוסף על העצמאיים - קטגוריות מיוחדות לאנשי מקצוע, המסווגים עצמאיים לפי מערך מיומנויות, ביקורות קוד- מות, מוניטין ועוד. הפלטפורמות מהוות מתווך בין נותני שירות למעסי- קים, ואמורות להבטיח תשלום והוגנות בהערכת הפרויקטים, אולם אלו לא תמיד מתקיימים.

4. **רווח תלת צדדי** - פלטפורמות OLM מרוויחות באחת משלוש דרכים: דמי חבר; גביית חיובים בשיעור מסוים מהתשלום; וחיוב בגין השימוש בפלטפורמה (למשל, חיוב עבור כל מודעת חיפוש עבודה). בשלד שת המקרים, עמלות אלה משפיעות על עיצוב השוק עצמו וכתוצאה מכך על חלוקת השכר המוצע בו, על המוצרים המוצעים וכן הלאה. יתר על כן, השיטות שנוקטת הפלטפורמה על מנת להרוויח משפיעות באופן ישיר על גודל השוק, קרי על מספר המשתתפים בו. במקרה בו פלטפורמת OLM מתאימה את שיטת ההכנסות שלה, המשתתפים מושפעים לא רק מהשכר החדש שהם עשויים להיתקל בהם, אלא גם מהיקף אפשרויות התעסוקה וגיוס שמוצעים להם. לפיכך, ייתכן שהשוק לא יאפשר תעסוקה אופטימלית, שהייתה מושגת ללא עמלות אלה. אולם, תעסוקה אופטימלית הייתה מושגת רק לעיתים רחוקות ללא הפלטפורמות, מכיוון שאלה מספקות חוזי העסקה שלא היו מוד- שגים אלמלא הפלטפורמות הללו. במובן זה, הפלטפורמות מאפשרות אפשרויות תעסוקה חדשות.

5. **חיסכון בעלויות עקב אינטראקציה** - הקלות בה תקשורת בין קונים ומוכרים מתקיימת באמצעות פלטפורמות אלה, לא רק יוצרת שווקים חדשים, שהיו קשים להתנעה, אלא גם משפרת קיימים: הקלות בת־קשורת באמצעות פלטפורמות אלה מביאה להוזלת עלויות; חדשנות בתחום, עקב עבודה במקביל של עובדים בחברות שונות, מאפשרת פריון גבוה יותר; והיכולת להעסיק כמות מועטה של עובדים מורידה את חסמי היזמות.

6. **הגירה וירטואלית** - פלטפורמות OLM מציעות יתרונות רבים של הגירה פיזית. יתר על כן, הדבר מאפשר השתתפות גלובלית בשווקים, ללא קשר לתמיכה מוסדית מטעם המדינה. כל עוד עצמאי יכול להתחבר לאינטרנט, הוא יכול למצוא עבודה ללא כל תמיכה אחרת מהמדינה בה הוא מתגורר. בתיאוריה, פלטפורמות אלה עשויות אפילו לאפשר הגירה פיזית מוגברת. עצמאיים יוכלו להתגורר במדינות ללא אשרת עבודה, ולקחת חלק בתעסוקה מקוונת ללא גבולות, מכל מקום.



עובדי כלכלת הגיג חולקים תכונות ייחודיות וחווים סביבת עבודה שונה למדי מאשר סוגים אחרים של עובדים. אלה חודרים לחייהם האישיים של העובדים ומשפיעים על יחסם כלפי עבודתם.

## רוכבי אופניים יוצרים קשרים

שליחי אוכל עובדים בדרך כלל תחת תנאי עבודה מאתגרים. יצירת קשרים עם עובדים אחרים יכולה להקל על התארגנות לדרישת תנאי עבודה טובים יותר.

שוק שירותי אספקת המזון נתון לתחרות קשה: Deliveroo עזב לאחרונה את גרמניה. גם Foodora נעלמה מהשוק ונקנתה על ידי Lieferando. עבור כ-2,000 עד 4,000 שליחים בגרמניה זהו מצב של חוסר ודאות, על אף שה'רוכבים' עובדים בכל מקרה בתנאים קשים, כפי שהוצג במחקר שנערך על ידי הסוציולוג היינר היילנד מהאוניברסיטה הטכנית בדרמשטאדט. היילנד, בעל מלגת דוקטורט מקרן הנס בוקלר, ערך ראיונות מקוונים עם 246 שליחים של נותני השירות Deliveroo ו-Foodora. התוצאות מראות כי הם בדרך כלל מועסקים בתנאים קשים, נוטים להיות לא מרוצים מעבודתם ורק לעתים נדירות מזדהים עם עבודתם. עם זאת, הם לא לבד: רובם רוצים קשר קבוע עם שליחים אחרים.

על פי הניתוח של היילנד, השליח האופייני הוא זכר – רק 14% מסך המרואיינים הם נשים. גילם הממוצע הוא 29 שנים, רובם משתמשים באופניים. יש להם השכלה פורמלית 'גבוהה יחסית': בקרב הגרמנים, המהווים 62% מהמרואיינים, 53% הם בוגרי תיכון ו-23% הם בעלי תואר אקדמי. בקרב הלא-גרמנים, כמחצית הם בעלי תואר אקדמי, ו-25% הם בוגרי תיכון.

כוח העבודה משתנה בקצב גבוה; רוב השליחים מחזיקים בעבודה דתם לכל היותר שישה חודשים. עבודתם, כך הם טוענים, עגומה למדי, כלומר היא מוגבלת בדרך כלל, עם שעות מוגבלות ושכר נמוך.

מבין המרואיינים רק 10% היו עם חוזי עבודה בלתי מוגבלים בזמן המחקר, כ-60% הועסקו על בסיס מוגבל, 30% היו פרילנסרים. מאפיין אחד של עבודת השליח הוא 'שעות עבודה תלויות שוק', אומר היילנד. זמינות המשמרות משתנה עם מספר העובדים הדרושים למשלוחי המזון. התוצאה היא ש-52% מהמרואיינים עובדים בדרך כלל פחות ממה שסוכם בחוזה, 19% עובדים יותר. הממוצע הוא 72 שעות בחודש: 87 אחוז עובדים לעתים קרובות מאוד, או לעיתים קרובות, בסוף השבוע, 80 אחוז עובדים בין השעות 6 בבוקר ל-23 בלילה. הרווח הנקי המקסימלי של 39% מהשליחים הוא במגב לת הכנסות המינימליות, בעוד ש-30% מרוויחים ברמת הכנסה בינונית. כ-63% מדווחים על הכנסה חודשית הנתונה לתנודות משמעותיות של עד 300 אירו. כמעט שלושה רבעים מהשליחים רואים את הכנסתם כלא מספקת או בקושי מספקת. לכ-42% מהרוכבים יש עבודה שנייה, אם כי קצת יותר משליש מקבלים תמיכה כספית אחרת, כמו קצבת ילדים, או תמיכה פדרלית לסטודנטים (BaföG).

כ-63% שליחי המזון חשים כי עבודתם נתונה לחסדיה של הטכנולוגיה הדיגיטלית. זהו מאפיין מוזר של עבודות פלטפורמה, כאשר האפליקציה היא הקשר המרכזי ולעיתים קרובות היחיד בין החברה לעובד. יחד עם זאת, ישנה אי נוחות שאינה בשליטת השליחים: מזג אוויר ותנועה שיש להתגבר עליהם בלחץ זמן. כמעט מחצית מהמרואיינים היו מעורבים בתאונה לפחות פעם אחת. לפיכך, מי שמבצע עבודה זו לא נהנה במיוחד: 60% מהשליחים כלל לא מזדהים עם עבודתם, או רק במידה מועטה. בסולם עד 11, שביעות הרצון הממוצעת בעבודה היא 5.7. לשם השוואה, שביעות הרצון הממוצעת של כוח העבודה הגרמני בכללותו היא 7.49. רק כ-14% מהמרואיינים אינם רואים סיבה לשביתה או פעולות מחאה, רק 31% יכולים לדמיין את עצמם מבצעים עבודה זו עד חמש שנים קדימה, ו-51% מחפשים עבודה אחרת.

בידוד האופנוענים במהלך עבודתם נחשב בדרך כלל למאפיין של סוג זה של עבודה, וכמהווה מכשול גבוה לפעולה קולקטיבית. עם זאת, על פי הסקר, 61% מהמרוואיינים מנהלים מגעים תכופים או רבים עם שליחים אחרים, כולל עבודה חיצונית. בנוסף, 70% מדווחים כי הם לא מתבשרים מספיק או במועד טוב על השינויים החודשיים לפעמיים בתנאי העבודה שלהם. מסיבה זו, קיימות קבוצות צ'אט בלתי פורמליות רבות או פורומים להחלפה ועזרה הדדית, כגון הפרויקט 'מסירה בגבול' שהושק על ידי איגוד עובדי המזון Nahrung-Genuss-Gaststätten. על פי הערכתו של היילנד, קבוצות אלו יכולות להוות 'גרעינים לפעולה קולקטיבית'.

Source: Heiner Heiland: Plattformarbeit im Fokus: Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit [Platform work in focus: results of an exploratory online survey on courier work via platforms], WSI-Mitteilungen 4/2019. This article was published in Böckler Impuls 14/2019, p.5.

## האיום של פלטפורמות OLM על זכויות העובדים

כלכלת הגיג, עם כל יתרונותיה והפוטנציאל הגלום בה להגדיל את התעסוקה וליצור חוזי עבודה שלא היו אפשריים לפני כן, מהווה סיכון ממשי לעובדים ומאיימת להשפיע לרעה על זכויותיהם. בין היתר, עובדים עומדים בפני איומים של סיכון מוגבר, עבודת יתר, שכר נמוך, היעדר זכויות משפטיות כובלות וכו' (Schor, 2017). באופן כללי, הכלכלה המשותפת נתפסת על ידי יוזמיה, כלומר פלטפורמות ה-OLM, כשוק חופשי, ללא פיקוח, מכיוון שהוא אינו נופל, לפחות על סמך סיווגים מסורתיים, תחת כל סמכות שיפוט ברורה אחת (Ibid). חוסר פיקוח רגולטורי זה מדאיג לא רק בגלל היכולת של הפלטפורמות לערער את זכויות העובדים, אלא גם בשל היכולת לתפעל את השוק עצמו. לפלטפורמות OLM יש שליטה מלאה על אפשרויות העבודה המוצעות, אופן הצגתן, מי יכול לפנות אליהן וכן הלאה. ברור שפעולות אלה מאפשרות לפלטפורמות לצבור רווחים עצומים, ללא

פיקוח ממשלתי ובאופן שמעמיד בספק את הקביעה כי כלכלת הגיג מאפשרת שיטת תעסוקה נטולת עסקאות (Schmidt, 2017).

הפגיעה העיקרית בזכויות העובדים בהקשר זה היא היעדר זכויות סוציאליות. כיום, אנשים המציעים את שירותיהם בפלטפורמות כלכלת הגיג בדרך כלל אינם נתפסים כמועסקים, על פי החוק, על ידי אף מעסיק אחד (בין אם הפלטפורמה בה נותן השירות מציע את שירותיו / או זו המזמינה את השירות), ולכן הם לא מקבלים הטבות כגון תוכניות פנסיה, ביטוח לאומי וכו'. יתרה מכך, הטענה המשפטית של הפלטפורמות היא שתקנות כמו מגבלות שכר מינימום ושעות עבודה אינן חלות על עובדים אלה מכיוון שהם מסכימים מראשם לתנאי השירות שלהם, דבר המצביע על כך שכל עסקה מוגבלת לפרויקט ספציפי, וכל הסכם לא אמור להיראות כחוזה עבודה, אלא כהסכם על אספקת שירות ספציפי לטווח קצר. בכל מקרה, גם אם היה ניתן לראות בחוזים אלה כחוזי עבודה, הפלטפורמות מדגישות בתנאי השירות שלהן כי כל משתתף בשוק מסכים להיות מועסק כקבלן עצמאי או עובד עצמאי. שיטות העסקה כאלה פוטרות את הפלטפורמות ואת מזמיני השירות מציות לתקנות הרווחה והעבודה (Schmidt, 2017).

להפוך את העניינים למורכבים עוד יותר, המבנה הגלובלי של כלכלת הגיג מקשה על אכיפת חוקי העבודה, גם אם אלה היו חלים על יחסי עבודה בכלכלת הגיג. כיוון שבמקרים רבים הסמכות המשפטית שתחתיה חוזים אלה מפוקחים אינה ברורה. דוגמה לכך היא כאשר ספק השירות, הקונה ופלטפורמת כלכלת הגיג עצמה מגיעים ממדינות שונות עם תקנות שונות. התפתחויות חשובות ביחס לשיטות העסקה אלה הינן החלטות חדשות של בית המשפט, במסגרת העימות המשפטית העולמית בו מתמודדת Uber במשך מחצית העשור האחרון, שהחלה בכך ששניים מנהיגיהם דרשו להכיר בחוזים מסוג זה כקשר עובד מעביד. בית המשפט הגבוה בבריטניה החל בתהליך הטיפול בערעור השלישי והאחרון של Uber, לבטל את החלטת בית הדין לעבודה, כי שני הנהגים צריכים להיות מוכרים כעו-

בדי החברה, ולא כעובדי קבלן. פסיקה כזו תחייב את Uber לספק להם זכויות בסיסיות של עובדים שעד כה אינן ניתנות בגלל סיווג העסקה שלהם (Forbes, 2020).

היבט נוסף שחשוב להבין הוא מאמצי החקיקה שבהם חברות כמו Uber ו-Lyft משקיעים, כאשר המוכרת ובעלת הפוטנציאל הרב ביותר להשפעה התרחשה בקליפורניה. החברות השקיעו כמעט 200 מיליון דולר בהצעה, המכונה "Proposition 22", שאם היתה עוברת, היתה מאפשרת להן לשמור על מעמדו הקיים של העובד, תוך מתן הטבות מוגבלות לנהגים, במקום מתן הזכויות (NPR, 2020). נהגי Uber ו-Lyft הפסידו בקרב זה בנובמבר 2020, כאשר המצביעים בקליפורניה הצביעו להעביר את Proposition 22 ולמנוע את רצונם של הנהגים להפוך לעובדי הפירמות. על אף שהאפשרות עדיין קיימת, תוצאה זו מאפשרת ל-Uber ול-Lyft להמשיך להתייחס לנהגים אלה, כרגע, כקבלנים עצמאיים ועלולה לשמש כתקדים בעתיד.

בנוסף להשלכות הברורות הללו, רבים טוענים כי כלכלת הגיג מגדילה גם את פערי האי-שוויון העולמיים, בין 20% העליונים ל-80% התחתונים, אך גם בתוך 80% התחתונים (Schor, 2017). זה ברור מאוד בפלטפורמות מבוססות הון, כמו Airbnb, אך גם בפלטפורמות עבודה כמו TaskRabbit ו-Fiverr, וכן הלאה. כלומר, אמנם פלטפורמות עבודה נגישות באופן תיאורטי לכל אחד, אך קיימת הבחנה ברורה בין ההזדמנויות המוצעות לאנשי מקצוע בעלי השכלה גבוהה לבין בעלי השכלה פחות נרחבת. במובן הכללי, המשתתפים המשכילים יותר בכלכלת הגיג נהנים מהזדמנויות עבודה מבוססות ענן, כלומר משרות עצמאיות באינטרנט שהן ההזדמנויות המשתלמות ביותר המוצעות בפלטפורמות כלכלת הגיג. לעומת זאת, משתתפים עם רקע לא מקצועי, בדרך כלל לא משכילים, נשארים עם הזדמנויות מבוססות קהל, כלומר משימות קטנות עם תשלום נמוך שהם מבצעים במקביל לרבים אחרים, ו / או עבודות גיג, שהן מבוססות מיקום ובדרך כלל מחליפות תעסוקה מסורתית (Uber, שירותי משלוחים וכו'), תוך

מתן פחות הטבות (Schmidt, 2017).

כאשר בוחנים את ההבדל בין אפשרויות תעסוקה אלה, לבין האנשים שיכולים לגשת לכל אפשרות, מתברר כי מי שמלכתחילה מרוויח בצורה נאותה, נהנה מההטבות המיוחסות לפלטפורמות אלה, כלומר עוד הזדמנויות תעסוקה עקב יצירת העסקה קלה, ללא דמי תיווך עובד-מעסיק. יחד עם זאת, אלו שמקופחים אינם נהנים מהטבות אלו, מכיוון שהם אינם זכאים להזדמנויות העבודה הרווחיות, ונותרים עם משימות עם תשלום נמוך, קצרות טווח, ופעמים רבות מלוות במאמץ פיזי. לפיכך, אנשים אלה חווים בעיקר את ההשלכות השליליות של הפלטפורמות, כשהם סובלים מתעסוקה לא יציבה ומתגמלת פחות ללא הטבות סוציאליות. מסיבה זו, פלטפורמות אלו נתפסות פעמים רבות כחלוקת עושר מחדש במעמד הבינוני והנמוך, מלמטה למעלה (Schor, 2017).

האיום שמציעה תעסוקה בכלכלת הגיג לעתיד זכויות העובדים אינו מוגבל רק לגבולות שוק העבודה בכלכלת הגיג עצמה, אלא גם עלול להשפיע על יחסי העבודה המסורתיים. זה עלול לקרות, ובמידה מסוימת כבר קורה. ראשית, העובדה שניתן למצוא עבודה זולה יותר, כשירה באותה מידה, מאיימת להקטין את היצע העבודה בשוק העבודה המסורתי, ובכך להגדיל את התעסוקה בהתבסס על צמצום הטבות עבודה (Schmidt, 2017). כמו כן שתופעה זו מוגבלת במקצת על ידי הרגולציה הממשלתית. בלעדיה, כדי למנוע מצב בו שוקי העבודה המסורתיים הופכים לשוק לא כלכלי עבור המעסיקים, על הממשלות להקל על התקנות על העבודה המסורתית, וכך ליצור מירוץ לתחתית בין מדינות על מנת למשוך חברות. לפיכך, מקובל לצפות כי הסטנדרטים הנמוכים של תעסוקה בכלכלת הגיג יביאו להרעת התנאים של עובדים בשוק העבודה המסורתי ואף להשפיע על כלל העובדים. מסיבה זו, הצורך לשמור על זכויות העובדים בכלכלת הגיג הוא מכריע בכדי להגן על כל זכויות העובדים, ולא רק על זכויותיהם של עובדי כלכלת הגיג.

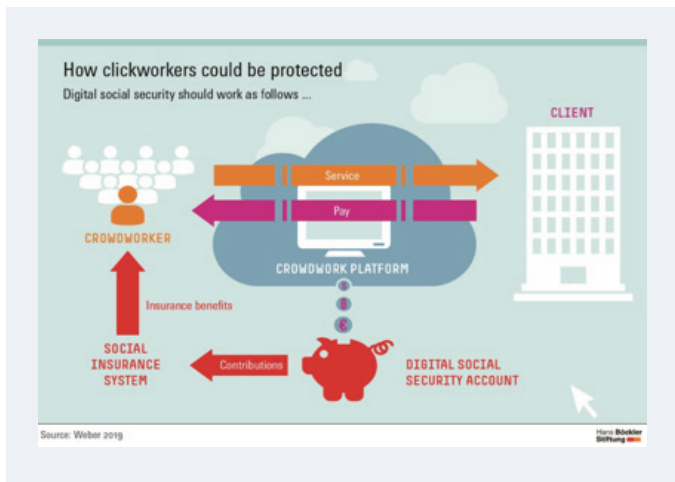
## ביטחון לעובדי כלכלת הגיג

כיצד ניתן לספק לעובדי כלכלת הגיג ביטוח לאומי טוב יותר? התשובה יכולה להיות במודל המשתמש בעצמו בדיגיטליזציה.

כיסוי ביטוח לאומי לעובדי כלכלת הגיג מכיל פערים גדולים. אלה יכולים להיסגר עם המושג 'ביטוח לאומי דיגיטלי', שהגה אנזו וובר ממכון הפארבייטמרקט און ברופספורשונג (המכון לשוק העבודה והמחקר התעסוקתי), אותו פיתח בתמיכת קרן הנס בוקלר. הכוונה היא סוג של ניכוי מס דיגיטלי, אשר סכום כסף מסוים מכל עבודה שהושלמה מופנה אוטומטית לביטוח לאומי.

הרעיון שעומד מאחוריו הוא שהביטוח הלאומי לעובדי כלכלת הגיג חייב להתחיל במקום בו נמצא כל המידע הרלוונטי לגבי הלקוח (הגורם הקבלני), העובד והתמורה המוסכמת, וזה נמצא בפלטפורמות העבודה. וובר מציע לשלב מנגנון דיגיטלי בפלטפורמות אלה שיגרע אחוז מסוים מהתמורה המוסכמת עבור כל עבודה שהושלמה בכל מקום בעולם, ויפקיד אותו בחשבונו האישי של העובד. משם הסכומים הצבורים יועברו למערכת הביטוח הלאומי של ארץ מגוריו של העובד. מאותה נקודה ואילך, תקנות לאומיות סטנדרטיות עשויות להיכנס לתוקף, למשל בעת חלוקת סכומים בין סוגי הביטוחים השונים. היתרון הוא שעובדי כלכלת הגיג לא יהיו תלויים בעצמם למען ביטחונם הסוציאלי, ולקוחות לא יוכלו להתחמק מאחריותם החברתית, גם אם הם נמצאים בחו"ל.

ובר מתאר את הביטחון החברתי הדיגיטלי ככלי יעיל ל"ארגון ביטוח לאומי נטול בירוקרטיה בשוק עבודה אמורפי". המטרה אינה ליצור קטגוריה של עובדים ממעמד נמוך יותר. עובדי כלכלת הגיג שמעסיקיהם מתייחסים אליהם כאל עובדים ארעיים צריכים כמובן ליהנות מאותן הזכויות החלות על עובדים רגילים.



Source: Enzo Weber: Digitale Soziale Sicherung. Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert [Digital social security. Outline of a concept for the twenty-first century], Working Paper based on research funded by the Hans-Böckler-Stiftung No. 137, May 2019 Download: [bit.do/impuls1568](https://bit.do/impuls1568)

This article was published in Böckler Impuls 10/2019, p.1



## פרק VI - הנימוק לפתרון משפטי ותאגידי משולב

היכולת לשמר את זכויות העובדים בכלכלת הגיג מבוססת הן על ידי יצירת מבנים משפטיים, והן על ידי יצירת שיטות של שיתוף עובדים בקבלת החלטות אשר יבטיחו את יכולתם של העובדים לקחת חלק בעיצוב זכויותיהם. ממשלות ורגולטורים יכולים ליצור מבנים משפטיים חדשים שיגדירו את הקשר בין קונים, עובדים ופלטפורמות כלכלת הגיג, אך ללא השתתפות עובדים בבניית זכויותיהם, מבנה השוק החופשי המיוחד של כלכלת הגיג ימנע ברוב המקרים זכויות בסיסיות מעובדיו. לפיכך, פתרון משפטי למצב זה הינו מכריע, אך יש לחוקק אותו במקביל לשיטות של שיתוף עובדים בקבלת החלטות.

### הפעולה המשפטית - קטגוריית תעסוקה שלישית

האתגר שפלטפורמות כלכלת הגיג מציבות להגדרות יחסי עבודה מסודרות, שהודגשו בפרקים הקודמים, יצרו סימני שאלה בנוגע להגדרות הבינאריות, הלוקות בחסר, של שכיר / עצמאי. נכון לעכשיו, ברוב הכלכלות קיים סיווג עובדים בינארי של שכיר / עצמאי, כאשר התנאים וההגדרות של כל קטגוריה משתנים ממדינה למדינה. במדינות רבות ההבחנה מבוססת על מבחן הבקרה. בדיקה זו קובעת כי אם מי שמשלם עבור שירותיו של העובד (קונה) מסוגל לנהל את העסקתו (כלומר לקבוע שעות עבודה, להכווין כיצד יש לבצע את העבודה וכו') יש לראותו כמעסיקו הישיר של העובד, וכך העובד הוא שכיר. אם הקונה משלם לפי פרויקט, בניגוד לעל פי שעה, והוא לא לוקח חלק בתהליך, אלא רק מקבל מוצר סופי, יש לראותו כקבלן, ויש לראות את העובד כעובד עצמאי. עם זאת, בדיקה זו אינה מספיקה במקרים רבים, והיא אינה מספיקה

במיוחד כאשר מתמודדים עם פלטפורמות כלכלת הגיג, בהן אין ספק כי עובדים יחשבו, על סמך מבחן הבקרה, כעצמאיים. מסיבה זו משתמשים לעיתים במבחן שני, מבחן התלות הכלכלית. מבחן זה בוחן אם הרוב המכריע של הכנסותיו של העובד תלוי במקור היחיד, ואם כן קובע החוק כי העובד הוא עובד של אותו מקור. בהתבסס על בדיקה זו, ניתן היה לראות בעובדים רבים בכלכלת הגיג כשכירים, אולם לא ברור אם ניתן לראות בפלטפורמה של כלכלת הגיג, כגון Uber או Fiverr, כמעסיקם מכיוון שהפלטפורמה עצמה אינה רוכשת השירות.

בעוד ששני המבחנים סותרים זה את זה במקרים רבים, בשלב זה לא ברור מבחינה משפטית מי משני המבחנים מתעלה על האחר, ולכן אי ודאות רבה נובעת מהסיווג הבינארי שכיר / עצמאי. מסיבה זו, רבים טענו כי יש לאמץ קטגוריה שלישית, שמטרתה להגדיר את מעמדם החוקי של עובדים שמסווגים אחרת לפי כל מבחן, (Schor, 2017; Schmindt, 2017). הצורך בקטגוריה זו נבע, במידה רבה, מהתעצמות כלכלת הגיג והעלייה הנובעת מכמות העובדים הלא מסווגים.

בעוד שקטגוריה כזו מכוונת במיוחד לשינויים בכוח העבודה של המאה ה-21, הרעיון של קטגוריית תעסוקה שלישית אינו חדש, ולמעשה מדינות רבות יישמו קטגוריה כזו בעבר. פרק זה מציע סקירה של קטגוריות התעסוקה השלישיות המיושמות במדינות שונות כרגע וחקירה על השפעתן (Ibid). באופן כללי, ההבדל בין המדינות המיישמות קטגוריה זו הוא בשיטת הסיווג שלהן ובהטבות הניתנות לאלו שהיא חלה עליהם. עם זאת, בכל המקרים של קטגוריות תעסוקה שלישיות, עובדים רלוונטיים נתפסים כתלויים במידה מסוימת במעסיק יחיד, בעוד שהם מקבלים מידה של חופש בשיטת העבודה שלהם שאינה סדירה לעובד משותף. לפיכך, הקטגוריה השלישית נועדה לסייע לעובדים אלה על ידי הענקת הטבות עבודה ספציפיות. עם זאת, בדרך כלל לא כל ההטבות ניתנות לאלו המסווגים כעובדים "קונבנציונליים".

## קנדה

קטגוריית תעסוקה שלישית הוכנסה לחוקי העבודה הקנדיים כבר בשנות השישים. הקטגוריה, שנקראה קבלן תלוי (Dependent Contractor), תוכננה במקור לשרת את צרכיהם של עובדים המספקים שירותים באמצעות עסק עצמאי, אך למעשה, הם מועסקים על ידי גורם יחיד. באותה תקופה הקטגוריה הייתה רלוונטית לעובדים ממגוון רחב של מקצועות, מעורכי דין ועד אינסטלטורים. הגדרה זו, למעשה, השתמשה במבחן התלות הכלכלית כדי לקבוע מיהו עובד זכאי, ואילו הסיווג של עובדים עצמאיים התבסס על מבחן הבקרה.

עובדים המסווגים בקטגוריית קבלנים תלויים היו זכאים לרוב להגנות משפטיות הנוגעות לפיטורים. זה הושג על ידי התחשבות בגוף שמזמין עבודה מקבלן תלוי כאחראי לפיטורו במקרה של החלפה. בתיאוריה, קטגוריה זו חלה על עובדים רבים בכלכלת הגיג, כאשר פלטפורמת כלכלת הגיג עצמה משמשת כישות האחראית. עם זאת, עד כה, אין חקיקה רלוונטית או תקדים משפטי שאישרו זאת.

## איטליה

באיטליה, שכיר מוגדר כעובד שהוא חלק ממערכת יחסים של קונה (מעסיק) / מוכר (עובד), בהתחשב בחמישה תנאים: (1) העבודה פועלת לפי כללי עבודה ספציפיים, סבירים, שנקבעו על ידי הקונה; (2) היחסים ארוכי טווח ורציפים; (3) העבודה נעשית בשעות עבודה קבועות ומוסכמות; (4) השכר עבור העבודה מבוסס על ומשקף את היקף שעות העבודה; וכן (5) כי המשכורת ניתנת ללא קשר לתוצאה, כלומר הספק מקבל פיצוי על עבודתו גם אם עבודתו נחשבה כבלתי מספקת.

עד שנות השבעים, כל עובד שמערכת היחסים עם מעסיקו לא עמדה בתנאים אלה נחשב לקבלן עצמאי. עם זאת, במהלך שנות ה-70 הוצגה קטגוריית תעסוקה שלישית המכונה, כפוף למחצה. בקטגוריה זו נעשה

שימוש ביחסי עבודה שהוגדרו כ"שיתוף פעולה עם מנהל / קונה ביחסים רצופים, מתואמים ובעיקר אישיים, אם כי לא בעלי אופי מכפוף". על מנת להיכלל בקטגוריה זו חייבים להתקיים ארבעה גורמים: (1) שיתוף פעולה בין המוכר לקונה; (2) קשר רציף וארוך; (3) תיאום תפקודי בין המוכר לקונה; ו-(4) שירות אישי בעיקרו.

ככלל, עובדים הכפופים למחצה לא היו זכאים להטבות סוציאליות כלשהן, אלא קיבלו מעמד משפטי במקרה של הלנת שכר או בעיות משפטיות אחרות כלפי המוכר. מעניין, שבשנת 2003 נמצא כי קטגוריה זו פוגעת בזכויות העובדים, שכן היא שימשה מעסיקים רבים כשיטת העסקה חלופית, זולה יותר, ולמעשה צמצמה את מספר העובדים ה"מסורתיים" במדינה. מסיבה זו, תיקון חקיקה משנת 2015 קבע כי כל יחסי מוכר / קונה ייחשבו, כברירת מחדל, כיחס בין שכיר למעסיק ויהפכו ליחסים כפופים למחצה או חוזיים רק אם שני הצדדים מסכימים. בפועל, מאז תיקון זה, הקטגוריה של כפוף למחצה כבר אינה בשימוש ולכן לא היו ניסיונות לכלול בה את עובדי כלכלת הגיג.

## ספרד

בספרד הוצגה ב-2007 קטגוריית תעסוקה שלישית, טרייד (TRADE), והזדהויות אליה מתבססת על מבחן התלות הכלכלית בלבד. החוק הספרדי רואה בעובד טרייד מי שלפחות 75% מהכנסתו מסופק על ידי קונה אחד, סף די גבוה. מסיבה זו, ומכיוון שבשביל להיות מוגדר כעובד טרייד נדרש מעקב בירוקרטי מתמיד, הקטגוריה רלוונטית רק לאחוז קטן מכוח העבודה הספרדי, ובעיקר לעובדים במשרה חלקית.

אולם, לאלו שזה חל עליהם, קטגוריית הטרדיד מזכה את העובד כמעט בכל זכויות העובדים הניתנות לשכיר. יתר על כן, בתיאוריה, מבחן התלות הפיננסי הופך קטגוריה זו לרלוונטית ביותר למספר גדול של עובדי כלכלת הגיג, אם פלטפורמות הגיג היו נחשבות לקונות.

## גרמניה

בשנת 1974 יצרו המחוקקים הגרמנים קטגוריה שלישית, שכיר דמה, למי שעובד: (1) לטובת הלקוח (הקונה); (2) במסגרת חוזה שירות לפרויקט מסוים; (3) עובד באופן אישי ובמידה רבה ללא שיתוף פעולה של עובדים כפופים; ו-(4) עובד בעיקר עבור לקוח אחד ונשען על לקוח יחיד תמורת 50% מהכנסתו.

## דרום קוראה

דרום קוראה ייצרה קטגוריית תעסוקה שלישית, תעסוקה לא סדירה, שאליה משתייכים כיום שליש מכוח העבודה בדרום קוראה. קטגוריה זו שונה מאוד מקטגוריות שלישיות במדינות אחרות שכן היא מגדירה מקצועות ספציפיים כמשרות המוחזקות על ידי עובדים לא סדירים, במקום לקבוע תנאים שונים. הדמיון בכל המקצועות הללו הוא כי למעסיקהם אין שכירים תחתיהם.

הקטגוריה הדרום קוריאנית שונה גם בכך שהיא לא נוצרה על מנת לאפשר יחסי-עבודה למחצה, אלא נועדה להגדיר בקלות משרות שונות לצרכי מס מעביד. לפיכך עובדים לא סדירים מקבלים זכויות דומות לאלה של עובדים מסורתיים.

### טבלה 1: קטגוריות שלישיות של עבודה בעולם

מבחן רלוונטי	שם קטגוריה	מדינה
מבחן תלות כלכלית	קבלן תלוי	קנדה
בעיקר בניגוד להגדרת השכיר הקיימת	כפוף למחצה	איטליה
מבחן תלות כלכלית	טרייד	ספרד
4 תנאים כולל תלות של 50% בקונה יחיד	מועסקים דמה	גרמניה
מקצועות ספציפיים	תעסוקה לא סדירה	דרום קוראה

בהתבסס על הדוגמאות לעיל, מתברר כי קטגוריית תעסוקה שלישית, על אף מסוגלותה לפתור כמה מבעיות כוח האדם שנוצרו כתוצאה מכלכלת הגיג, קשה ליישום באופן שיהיה יעיל מבלי להפוך לדרך המדרדרת זכויות עבודה. מצד אחד, יש צורך בהגדרות ברורות על מנת לאפשר שימוש בפועל בקטגוריה החדשה, כולל היתרונות המדויקים הנובעים מהגדרה כזו, אך מצד שני הגדרות כאלה מקלות על המעסיקים לדרדר את העובדים הנוכחיים לקטגוריית העבודה השלישית, כפי שהיה המקרה באיטליה. בהקשר זה, אם ייושם המודל הדרום קוריאני, המגדיר מקצועות ספציפיים כרלוונטיים לקטגוריה השלישית, כדי להתאים ולהוסיף את עובדי כלכלת הגיג, יהיה ניתן להגביל את השימוש בו רק לעובדים כאלה. עם זאת, סביר להניח שלשמור על מודל כזה יהיה בעייתי, מכיוון שקבוצות לוביסטים רבות, הן של מעסיקים והן של עובדים, עשויות לפעול בכדי להכניס / להוציא את המקצוע שלהן מהקטגוריה. בנוסף, מכיוון שכלכלת הגיג היא תחום עבודה מתפתח, ככל הנראה ייושם המודל הדרום קוריאני ידרוש התאמות קבועות אשר יהיו קשות ליישום.

בכל מקרה שהוא, די ברור כי קטגוריה שלישית חייבת להתבסס על צורה כלשהי של מבחן התלות הכלכלית. עם זאת, התאמת מבחן זה לכלכלת הגיג עשויה להתגלות כמאתגרת, מכיוון שהתלות הכלכלית של העובדים אינה בקונה ספציפי, אלא בפלטפורמה המתווכת בין עובדים לקונים. לפיכך, מוטל בספק אם ניתן לראות בפלטפורמות כאלה כמעסיקים כאשר משתמשים במבחן זה. מסיבה זו, ככל הנראה קטגוריית תעסוקה שלישית, אם תיושם, תדרוש להגדיר לא רק איזה עובדים משתייכים אליה, אלא גם מי יכול להיראות כמעסיקים. מכיוון שכלכלת הגיג יוצרת קשר חזק יותר בין העובד לפלטפורמה שדרכה הוא מועסק, מאשר בין העובד ללקוח שמדעסיק אותו, ברור ששיטת העסקה שלישית כזו חייבת להטיל את אחריות המעסיק על פלטפורמות ה-OLM.

קעת ברור כי בניגוד לעבודה המסורתית, עובדים בכלכלת הגיג אינם מאוחדים על ידי הגדרה חוקית בינלאומית ברורה.

## חקיקה חדשה לעבודה דיגיטלית (כלכלת הגיג – נקודת מבט משפטית השוואתית)

**מספר עובדי כלכלת הגיג עולה. האם דיני העבודה מוכנים**

**להתפתחות זו?**

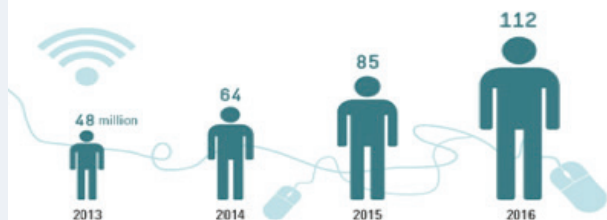
ההתקדמות הדיגיטלית הציגה צו Crowdsourcing המסדיר מטלות עבודה לעובדי יום ברחבי העולם ומהווה אתגר לדיני העבודה. סקר המצב המשפטי בגרמניה, יפן וארה"ב ניתן על ידי מחקר השוואתי, שחיבר ברנד וואס מאוניברסיטת פרנקפורט אם מיין, יחד עם עמיתו היפני קטסושי קזוקה והחוקרים האמריקאים וילמה ליבמן ואנדרו ליוברסקי. עבור מכון Hugo Sinzheimer für Arbeitsrecht (המכון לדיני עבודה).

וואס מציין כי המונח "עבודת המונים" (Crowdwork) מתייחס לתור פעות מורכבות מאוד. ספקטרום המשימות נע בין "עבודת מיקרו" פשוטה עם שכר זעום, כגון מיון תמונות, או הקלדת נתונים, ועד לפ-רויקטים מורכבים, למשל בתחום עיצוב אתרים או מחקר ופיתוח. שוק עבודה זה גדל משמעותית לאחרונה. על פי ההערכות, בשנת 2013, 48 מיליון איש ברחבי העולם נרשמו לפלטפורמות השונות, כאשר המחזור הגיע ככל הנראה ל 2- מיליארד דולר. התחזית לשנת 2020 נעה סביב 25-15 מיליארד דולר. שני שלישים מכלל עובדי כלכלת הגיג נמצאים בשלוש מדינות: ארה"ב, הודו והפיליפינים. עם זאת, ישנה עלייה ניכרת גם בגרמניה, אומר וואס. כיום הביקוש הגבוה ביותר הוא בתחומי הטכנולוגיה והאינטרנט. בהתחשב בהתרחבות של ביג דאטה לתחומים נוספים, ניתן להניח כי ענפי כלכלה אחרים יבואו בעקבותיהם.

לדברי המחבר, היתרונות הכלכליים של כלכלת הגיג ברורים: לחברות יש גישה לעובדים 24/7 ובכל מקום בעולם. לעומת זאת, עובדים יכולים להחליט באופן חופשי מתי ואיפה הם רוצים לעבוד. הצד הבעייתי: הסיכונים הכלכליים והאחריות על ביטוח בריאות ופנסיה

## Clickwork is growing

Estimated number of crowdworkers worldwide ...



Source: World Bank 2015

Hans-Böckler  
Stiftung

מועברים לחלוטין לעובד, כשהמעסיקים אינם מפרישים עבורם אף חלק מהסכום. חלק מהפלטפורמות דומות ל"סדנאות יזע דיגיטליות", המנצלות את עובדיהן.

המידה שבה דיני העבודה יכולים לתקן עוולות שכאלה תלויה, על פי הערכתו של וואס, בשאלה האם בכלל יש להתייחס לעובדי כלכלת הגיג כעובדים שכירים. כשמסתכלים על מערכות המשפט שנבדקו, התשובה מתגלה כמורכבת. מכיוון שהגדרות המונח שכיר מתייחסות לקריטריונים וגורמים רבים. ביניהם, למשל, משך הקשר העסקי, מידת השליטה, ההשתלבות באופרציה או התלות הכלכלית. מסיבה זו, לעיתים קרובות קשה לחזות את מסקנות בתי הדין לעבודה. מכיוון שבדרך כלל פלטפורמות OLM מאפשרות ללקוחות מעט שליטה ישירה, אין להחריג את האפשרות להכיר בעובדי כלכלת הגיג כשכירים. עם זאת, בתי המשפט עשויים להגיע גם למסקנות שונות.

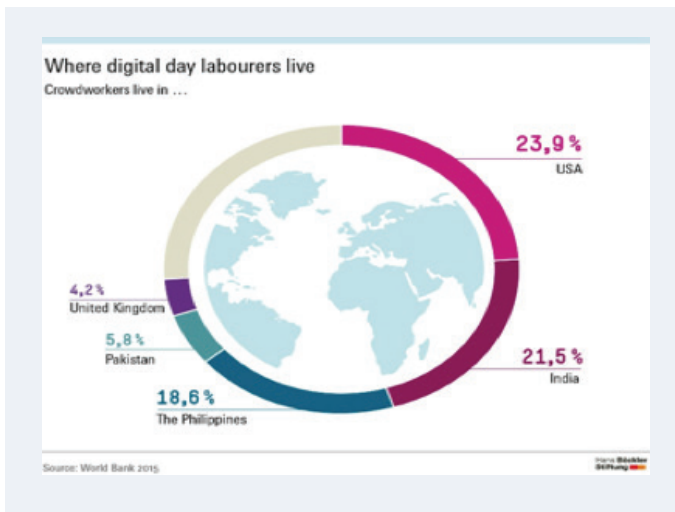
סוגיה משפטית נוספת במסגרת דיני העבודה היא שאלת זהותו של המעסיק במסגרת מודל עסקי זה – האם זו הפלטפורמה או רוכש השירות דרכה? החוק האמריקני משמש דוגמה למופת בהיבט זה. הוא קובע כי שני צדדים או יותר יכולים לתפקד כמעסיק של אותו עובד, אם הם קובעים יחדיו היבטים מרכזיים בצורת העסקתו. החוק הגרמני מכונן, במובן זה, שינוי מועיל במעמדו של "עובד הדומה לשכיר", שאולי אינו תלוי באופן אישי, אלא דווקא כלכלי – קטגוריה



הנמצאת בין עובד לעצמאי. יש לה חסרון אחד: אדם כזה זכאי רק לחלק קטן מזכויות השכיר הרגיל; הוא אינו מוגן מפני פיטורים שלא כדין, וגם חוק שכר המינימום אינו חל עליו. בנוסף, עובדי כלכלת הגיג עובדים בדרך כלל אצל כמה מעסיקים.

מלבד זאת, קובע וואס, גם עצמאיים אינם חסרי הגנה לחלוטין. בהתאם לחוק האזרחי, הוראות חוזיות אינן תקפות אם הן "מקפחות את אחד הצדדים באופן בלתי סביר בניגוד לעיקרון תום הלב". בארצות הברית לעומת זאת, עיקרון החופש החוזי מקבל עדיפות.

בסך הכל, המצב המשפטי הנוכחי מציע הגנה מועטה יחסית לעובדי כלכלת הגיג. מומלץ להציע רפורמות אפשריות, הכללה של עצמאים במערכות הביטוח הלאומי, כמו גם הגדרות משפטיות חדשות לשכירים ומעסיקים. מאחר שעבודות המונים, כמו מיקור חוץ של עבודות, כוללות שלושה צדדים, יש צורך לבחון עד כמה אותה תקנה חלה על מצב זה. תמריצים מועילים אחרים יכולים להיות חוקים המגנים על עובדי משק הבית. חוק עובדי משק הבית הגרמני, למשל, קובע כי איגודים מחד, וארגוני מעסיקים מאידך, מפקחים יחד על קיום התקנות. מלבד זאת, יש להקל על התאגדות עבור עובדי כלכלת הגיג, למשל על ידי יצירת פלטפורמות ליצירת קשר בין העובדים ודירוג מעסיקים שונים.



Source: Bernd Waas, Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky, Katsutoshi Kezuka: Crowdwork – A Comparative Law Perspective, HSI-Schriftenreihe Band 22, Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2017 Download: [bit.do/impuls0910](http://bit.do/impuls0910)  
This article was published in Böckler Impuls 7/2017, pp. 4-5

## עבודה בעתיד

לעבודת המונים לעיתים קרובות יש מעט קשר להעסקה נאותה. האופי חוצה הגבולות של מודל עסקי זה נחשב לאחד המאפיינים החשובים ביותר שלו. מכיוון שעובדי כלכלת הגיג פרוסים בכל רחבי העולם, התקנות הלאומיות עשויות להשפיע באופן מועט. השאלה כיצד ניתן עדיין יהיה להבטיח באופן חוקי תנאי עבודה נאותים נחקרה על ידי ועדת המומחים בנושא עבודת העתיד, שהשיקה קרן הנס בוקלר. גישה אפשרית אחת שנדונה הייתה הכנסת 'עקרונות לקוח' חובה לעבודה די-גיטלית. הרעיון הבסיסי הוא שמקום השיפוט לגבי זכויות התשלום ועובדי הקהל לא צריך להיות מקום ביצוע העבודה, אלא מקום מושבו של המעסיק. פירוש הדבר שהחוק הגרמני או של האיחוד האירופי

יחולו במידה וחברה גרמנית מקצה שירותים באמצעות פלטפורמה דיגיטלית. המשמעות היא, למשל, ששכר המינימום כפי שנקבע בחוק העבודה הגרמני יחול, גם אם הקבלן גר בחו"ל. עם זאת, יישום מוצח לח של עקרון הלקוח ידרוש ביאור של כמה שאלות פתוחות: האחת נוגעת להיקף הרגולציה: פיתרון ברמה האירופית – המקביל לקביעה בנושא הצבה של עובד בחו"ל – יתאפשר ויהווה התקדמות משמעותית. עם זאת, אם עבודות ההמון מתבצעות מחוץ לאיחוד האירופי, החקיקה האירופית כבר לא תחול. שאלה נוספת היא שעובדי הקהל אינם נחשבים שכירים תלויים, אלא עצמאים. ההגנה היעילה על פי דיני העבודה תדרוש הגדרה מחדש של מושג העובד, אומרת הוועדה. בנוסף, המומחים ממליצים להבדיל בין פורמטים שונים של פלטפורמות דיגיטליות: ספקים כמו שירות ההסעות Uber, שהמודל העסקי שלו מבוסס על שירותים מקומיים מוגבלים, צריך לסווג את עצמו כמעסיק במקום סוכן בלבד. לעומת זאת, עקרון הלקוח יחול על פלטפורמות המסדירות עבודות בכלכלת הגיג אשר גמישות מבחינה גיאוגרפית.

Source: Kerstin Jürgens et al.: Let's Transform Work! Recommendations and Proposals from the Commission on the Work of the Future, 2018 Download in English: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_376.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_376.pdf). This article was published in Böckler Impuls 19/2018, p.4

## הפעולה התאגידית - שיתוף עובדים

כאמור, שיטת העסקה שלישית היא קריטית על מנת לשמור על זכויות העובדים לא רק בכלכלת הגיג, אלא בכוח העבודה בכללותו. עם זאת, הפרצות השונות שנוצרו על ידי האופי הגלובלי של כלכלת הגיג, כמו גם האופי הייחודי של יחסי העבודה בין עובדים לפלטפורמות OLM, הופכים את הצורך ביצירת ישות משפטית כזו לצעד ראשון לקראת פתרון. ברגע שעובדי כלכלת הגיג יתפסו כשכירים על ידי הפלטפורמות בהן הם מוצאים עבודה, על פלטפורמות אלה לשתף פעולה עם עובדיהם כדי לשמור על זכויותיהם בפועל, ולא רק בתיאוריה.

שיתוף עובדים היא הדרך לשילוב עובדים בתהליך קבלת ההחלטות בתאגיד, ובאופן ספציפי בעניינים הקשורים ישירות לזכויות העובדים, הזדמנויותיהם ועתידם. תהליך של שיתוף עובדים משמש בדרך כלל בשווקים שונים ברחבי העולם, באופן משמעותי למשל בגרמניה, אך טרם יושם בכלכלת הגיג. יצירת שיטות שיתוף עובדים בפלטפורמות OLM צפויה לאפשר את השיפור של זכויות העובדים שכן החלטות תאגידיות יתקבלו מתוך רצון לדאוג לרווחת העובדים (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018). שיטות אלו יעזרו לדוגמא, לעצב את התנאים בהם עובדים ולקוחות יכולים להשתמש בפלטפורמה. בכך, הם יכולים להשפיע על זכויות העובדים הניתנות על ידי פלטפורמות ה-OLM, כמו גם על ההתחייבויות שלקוחות לוקחים על עצמם בעת הזמנת שירות דרך הפלטפורמה.

כמובן שהעובדים חולקים אינטרס משותף עם תאגיד כלכלת הגיג איתו הם עובדים. שני הצדדים מעוניינים לשמור על השוק כמושך ללקוחות. מבלי לעשות זאת, ניתן יהיה להעניק לעובדים זכויות נוספות על הנייה, אך במציאות לא יהיו להם הזדמנויות עבודה לממש בפועל זכויות אלה. עובדה זו מבטיחה כי עובדים שלוקחים חלק בקבלת ההחלטות הארגוניות לא יסכנו את עתידה של פלטפורמת כלכלת הגיג בה הם מועסקים לטובתם, אלא הם יספקו את נקודת המבט של העובד ויבטיחו שהוא יראה במהלך

קבלת ההחלטות הארגוניות. בניגוד למציאות של ימינו בה מתעלמים במידה רבה מנקודת מבט העובדים (Ibid).

איגוד העובדים האירופי (ETUI) פירט על חשיבות הקביעה המשותפת בעידן הדיגיטלי, ובמיוחד ביחס לפלטפורמות OLM. ברור כי פלטפורמות אלה מעצבות, במובנים רבים, את עתיד היחס כלפי העובדים. לפיכך, שילוב עובדים בתכנון צורת ההעסקה בפלטפורמות אלה הינו קריטי. בין היתר יש קריאה לשילוב עובדים בהחלטות הנוגעות להכשרה, טכנולוגיה, שמירה על תעסוקה, מיקור חוץ, בריאות וזמני עבודה (Maschke, 2016).

בארצות הברית ובאירופה החלו ניסיונות שונים ליצור מבנים ראשוניים שיאפשרו השתתפות עובדים, אולם הם תמיד היו מבוססים על העובדים ומעולם לא קיבלו תמיכה מהפלטפורמות עצמן. ניסיונות להתאגד החלו ברחבי העולם, כל אלה, כפי שפורט לעיל, נתפסו כבלתי לגיטימיים על ידי הפלטפורמות מכיוון שהן לא ראו את העובדים כשכירים של הפלטפורמה. זו למעשה הסיבה שיצירת פלטפורמות של שיתוף עובדים תלויה במידה רבה בהגדרה החוקית של עובדי כלכלת הגיג כשכירים (Johnston and Land-Kazlauskas, 2018).

ניסיון נוסף נעשה בעיר ניו יורק, שם הצליחה אגודת הנהגים העצמאית (IDG) הוותיקה להשיג מקום בקבלת ההחלטות בחטיבת הניהול המקומית של Uber, על ידי יצירת ועד עובדים הלוקח חלק בהחלטות ארגוניות. ועד העובדים IDG-Uber משמש כיועץ למועצה, אולם אין להם זכויות הצבעה על החלטות סופיות. גם ללא זכויות הצבעה ה-IDG הצליח לשפר את זכויות העובדים ולהגביר את יעילות היישומים. לדוגמה, נהג יכול כעת לקבוע שהוא מוכן לעבוד בדרך ספציפית, למשל כאשר הוא חוזר לביתו, ובכך מאפשר ל-Uber לחלק ביעילות נסיעות בין נהגים. זה גם שיפר את רווחת העובדים, וגם הגדיל את ההיצע הקבוע של נהגי Uber (Ibid). לפיכך, דוגמה זו היא סימן ברור לכך ששיתוף עובדים בקבלת החלטות היא הדרך שיש לפעול בה.

ניתן לראות את שיתוף הפעול IDG-Uber כצעד לקראת שיטות של שיתוף עובדים בקבלת החלטות הנהוגות במדינות אירופה כמו גרמניה ואוסטריה. במדינות כאלה נציגי עובדים בתאגידים גדולים לוקחים חלק בשיטות דירקטוריון ומשפיעים בפועל על החלטותיו. במקרים רבים, העמדה שמציגים נציגי העובדים מבוססת על דיונים קודמים במועצות העובדים, שם מיוצגים כל העובדים השונים (Ibid). נראה כי שיטה זו היא היעילה ביותר ביצירת יחסי עבודה המועילים הן לעובדים והן למעסיקים, ולפיכך זו צריכה להיות השיטה העיקרית המיושמת כחלק מקביעה משותפת של כלכלת הגיג.

## סיכום

כלכלת הגיג שינתה לעד את שוק העבודה המסורתית, ויצרה הזדמנויות ואיומים חדשים לעובדים ומעסיקים כאחד. מצד אחד ברור שפלטפורמות אלה יוצרות אפשרויות תעסוקה חדשות, מצמצמות חיכוכים בשוק העבודה ומגבירות את יעילות חיפוש העבודה. מצד שני, פלטפורמות אלה מנתקות עובדים ממעסיק ברור, ומאפשרות שכירת שירותים מבלי להבטיח זכויות סוציאליות בסיסיות לנותני השירותים.

המגוון הרחב של שווקים בכלכלת הגיג הופך את האיומים הללו למסוכנים יותר ויותר. כל הפלטפורמות, החל מאלה שמטרתן להציע שירותים מקצועיים כמו Fiverr וכלה בביצוע משימות בעלות הכשרה נמוכה כמו Amazon MTurk, התעלמו מזכויות העובדים באותה מידה, והתאגידים המופקדים על הפלטפורמות הראו פעם אחר פעם את נחישותם לא לקחת אחריות על נותני השירותים. בישראל מקרה זה נפוץ מאוד בענף המוניות, בגלל השכיחות של אפליקציות כמו Yango-i Gett, ובתעשיית המשלוחים, עם אפליקציות כמו Wolt ותן ביס. עם זאת, מספר הולך וגדל של ישראלים נעזרים גם באפליקציות שירות מקצועיות כמו Fiverr.

זכויות העובדים העיקריות המופרות על ידי פלטפורמות OLM הן סיכון מוגבר, עבודת יתר, שכר נמוך מהמותר בחוק ומחסור בזכויות משפטיות. הדבר ניכר לרוב במקרים של אלו בעלי שכר נמוך, שאינם משכילים, אך זה נפוץ בכל שוקי העבודה מסוג זה. מכיוון ששיטות העסקה אלה במגמת עלייה, וניתן לראות בהן את עתיד העסקת עובדים, חשוב לייצר מבנה משפטי ותאגידי שימנע הפרות אלה.

היכולת לעשות זאת מבוססת על יצירה במקביל של סטטוס העסקה עבור נותני שירותים בפלטפורמות OLM ושילוב נותני שירות אלה בהחלטות ארגוניות שיקבלו הפלטפורמות. רק באמצעות הקידום המקביל של שני הנושאים הללו ניתן יהיה לצמצם את הפגיעה בזכויות העובדים. מבחינה משפטית, חסרה הגדרה ברורה למצב העסקה של נותני שירות

תים, המאפשרת הן לפלטפורמות ה-OLM והן למזמינים את השירותים להימנע ממתן הטבות סוציאליות. נותני שירות אינם שכירים, מכיוון שהם מקבלים את הפיצוי שלהם על בסיס פרויקט ומעסיקים שונים. מצד שני, הם אינם עובדים או קבלנים עצמאיים מכיוון שהם תלויים במקור אחד המספק תעסוקה, פלטפורמת OLM. על מנת למנוע מצב זה, חיוני ליצור מעמד משפטי ברור לעובדים אלה, בו הם נקבעים כעובדי פלטפורמות ה-OLM וזכאים למערך זכויות מוגדר.

עם זאת, פתרון משפטי זה אינו יכול לעמוד בפני עצמו. האופי הגלובלי של כלכלת הגיג, והמספר ההולך וגדל של פלטפורמות OLM הופכות את המצב לכזה שהרגולציה כשלעצמה לא תצליח להבטיח את זכויות העובדים. מסיבה זו, חובה לשלב את הפתרון המשפטי עם פתרון ארגוני, תוך שילוב עובדים בתהליכי קבלת החלטות בפלטפורמות OLM. בכך, זכויות העובדים יישמרו בצורה יעילה, ופלטפורמות ה-OLM המבוססות במידה רבה על השירותים הניתנים על ידי עובדיהן, יותאמו בצורה טובה יותר לצרכי שני הצדדים בפלטפורמה - נותני השירות והקונים.



# נספח א': פלטפורמות OLM במגפת הקורונה

מגפת הקורונה העולמית הביאה איתה שוק כלכלי בסדר גודל חסר תקדים. המדיניות הכמעט עולמית של ריחוק חברתי השפיעה על כוח העבודה ברחבי העולם ושינתה מאוד את הסדרי העבודה המסורתיים. ראשית, התרחשה עלייה חדה באבטלה ברחבי העולם - עם סיום שנת 2020, בארצות הברית כ-25.7 מיליון עובדים היו מובטלים באופן רשמי ובישראל מעל 14% מכוח העבודה היו מובטלים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020). שנית, מספר גדול של מעסיקים, שבעבר העסיקו עובדים במשרדי החברה, ביקשו מעובדים לעבוד מהבית - הווינגטון פוסט העריכו לאחורנה כי בניו יורק מעל 75% מהעובדים המועסקים עובדים כיום מהבית, בהשוואה לפחות מ-10% לפני המגיפה (Bloomberg, 2020).

התפתחויות אלה יצרו עידן חדש לפלטפורמות OLM, ומשפיעות על היצע וביקוש לטווח הקצר והארוך בשווקים אלה. אמנם פלטפורמות אלה אינן חושפות את הנתונים שלהן במלואן, אך בראיונות שונים שערך פורבס, פלטפורמות כמו Moonlighting, Fiverr ו-Wolt הודו כי חזו עלייה משמעותית בהיצע ובביקוש עקב המשבר (Younger, 2020).<sup>3</sup>

מבחינת ההיצע, העלייה בשיעורי האבטלה דחפה מספר עצום של עובדים למצוא משרות חדשות, בתקופה בה מקומות עבודה כמעט ולא מגייסים עובדים קבועים (במשרה מלאה או במשרה חלקית). יתרה מכך, מספר הולך וגדל של עובדים הוצא לחל"ת ולכן אלו מחפשים הסדרי עבודה זמניים בתקווה לחזור בבוא העת לתפקידים הקודם. בשני המקרים,

---

3. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/08/18/freelance-revolution-rising-check-out-the-growth-at-upwork-fiverr-and-freelancercom/?sh=9fe5a392af52>  
<https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/05/01/how-is-covid-19-impacting-freelance-rates-pricing-and-project-flow/?sh=2ae3fa027b71>

היכולת למצוא מקורות הכנסה זמניים וארעיים, מבוססי פרויקטים, דרך פלטפורמות OLM הופכת להיות כדאית יותר ויותר.

מצד הביקוש, חברות נדרשו לצמצם את פעילותן וכתוצאה מכך לפטר כוח אדם. במקביל, המשימות הספציפיות נמשכות בדרך כלל ובכך יש צורך בעובדים זמניים, במשרה חלקית. במקרים רבים הצורך להגיד דיר מחדש את סדרי העדיפויות מביא לצורך בעובדים ארעיים שעושים משימות שונות. דוגמה לכך היא ענף המסעדות - בשל הרגולציה באזורים שונים ברחבי העולם, המסעדות נדרשו לשנות את פעילותן לכזו המבוססת על משלוחים בלבד. שינוי זה דרש ממסעדות רבות ליצור שירותי משלוחים זמניים, וכתוצאה מכך היה צורך דחוף בשליחים. לכן, מסעדות נוספות החלו לעבוד עם פלטפורמות שליחויות OLM כמו Wolt, Uber ו-Eats. דוגמאות דומות ניתן למצוא גם בביקוש לעבודה במקצועות הדורשים מיומנות.

בעוד שבטווח הקצר, עשוי להיראות כאילו העלייה המקבילה בהיצע ובביקוש תיצור פתרון בר קיימא, אך אם המצב הנוכחי יימשך עוד הרבה זמן, ההיצע יעלה משמעותית על הביקוש. CNN Business העריכה כי בקליפורניה, ניו יורק וטקסס, כל שבוע בו ממשיכה מדיניות הריחוק החברתי נוצרת ירידה של 10% בפעילות התאגידית, בנוסף לירידה פתאומית של מעל 70% בכל מדינה בשבוע הראשון להנחלת המדיניות. לפיכך, ככל שעובר הזמן, חברות ממשיכות להקטין את פעילותן, וכתוצאה מכך נוצרים מובטלים חדשים וחלה ירידה בביקוש לפרויקטים של OLM. **לפחות שני מנכ"לי OLM הודו בפני פורבס שבקרוב היצע יעלה על הביקוש.** בשל האופי החופשי ביותר של OLM, הדבר יביא לירידת מחירי הפרויקטים, ובכך יביא לשכר נמוך יותר לעובדי OLM בתקופה בה יש להם אפשרויות תעסוקה מוגבלות מאוד.

ליילה חייבי (Leila Chaibi), חברת הפרלמנט האירופי, התייחסה בפומבי לנושא זה וקראה לבצע **רפורמה בזכויות עובדים בפלטפורמות OLM**

בעקבות משבר הקורונה. חייבי טענה כי בשל היעדר הרגולציה הנוגעת לזכויות עובדים בפלטפורמות OLM, המחסור בביקוש במקביל להגדלת היצע העובדים יביא להחמרת ניצול עובדי OLM. חייבי התייחסה גם לחשש שלאחר תום המשבר, התנאים החדשים והפחותים יהפכו לסטנדרט בשוקים אלה. דבר זה מהווה איום גדול על זכויות עובדי OLM בטווח הארוך (Chaibi, 2020).

איום נוסף שעולה ממצב זה הוא עתיד ההעסקה הישירה. אמנם מוקד דם לקבוע אם חברות שהחלו להעסיק עובדים באמצעות פלטפורמת OLM מרוצות משירותיהן, אך ניתן להניח שלפחות חלקן יחליטו להרחיב את השימוש בפלטפורמות אלה גם לאחר משבר הקורונה. לפיכך, סביר להניח כי התעסוקה המסורתית תפחת בעקבות עלייה מתמדת בביקוש לתעסוקת OLM. דבר זה מהווה איום אמיתי על זכויות העובדים בשוקי העבודה המסורתיים, מכיוון שחברות עשויות להציע שכר מופחת עבור תעסוקה מסורתית, בשל יכולתן למצוא עבודה זולה יותר בשוקי OLM. חוסר הוודאות המתמשך לגבי העתיד, גם לאחר ביטול מדיניות הריחוק החברתי, עשוי בהחלט להרתיע את המעסיקים להעסיק עובדים במשרה מלאה, וישכנע אותם להמשיך ולהשתמש בעבודות OLM לתקופה ארוכה. לסיכום, משבר הקורונה בהחלט האיר אור על היתרונות והחסרונות של העסקת OLM. מצד אחד, יכולתם של עובדים ושל מעסיקים למצוא עבודה זמנית ומבוססת על פרויקטים לתקופה של חוסר וודאות חיונית להפחתת ההשפעה הכלכלית של הקורונה על יחידים ותאגידים. מצד שני, היעדר הרגולציה בשווקים אלה מאיים להחמיר את היעדר זכויות העובדים בשוקי OLM ועשוי להביא לפגיעה עתידית בזכויות העובדים גם בשווקים המסורתיים. זהו מקרה נוסף בו ניכרת חשיבות הכנסת השתתפות העובדים בקבלת החלטות לשווקים אלה, ויצירת תקנות והגדרות למבנה תעסוקה ייחודי זה. לכן, משבר הקורונה הוא הזדמנות להכיר ביתרונות הגדולים של כלכלת הגיג, אך גם להתמודד עם האיומים ההולכים וגוברים שהיא מציבה.

## נספח ב': כותבי המסמך

### ד"ר רובי נתנזון



רובי הוא בעל תואר שני ושלישי בכלכלה בהתמךחות בסחר בינלאומי, מאוניברסיטת קלן (גרמניה). הוא שימש כיועץ מאקרו-כלכלי של ההסתדרות בתקופת תכנית ייצוב המשק הישראלי בשנות השמונים והיה שותף לעריכת תכניות ושינויים מבניים בתחום הכלכלי-חברתי בעיקר בנושאי יחסי עבודה, בריאות, פנסיה ופיתוח אזורי. כמו כן, השתתף במשא ומתן וצוותים אסטרטגיים על עתיד המשק. בין היתר, במועצה הלאומית לתכנון כלכלי, פורום לחשיבה אסטרטגית משותף עם התאחדות התעשיינים ועוד. חבר במועצות מנהלים במוסדות ציבוריים בתחום האנרגיה, התקשורת והבריאות. בשנת 1989 מונה כמנהל המכון למחקר כלכלי וחברתי בהסתדרות. מאז פרסם שורה ארוכה של מאמרים בתחום הכלכלה, החברה ומדיניות החוץ. בשנת 1995 מונה לעמוד בראש המנהלת למחקרים בתכנון המשק והחברה הישראלית בעת שלום, במשרד ראש הממשלה. מאז 1995 עומד בראש מרכז מאקרו לכלכלה מדינית שהוקם אחת עשר שנות מחקר של המכון הישראלי למחקר כלכלי וחברתי.

רובי כיהן כמרצה אורח בבית הספר לכלכלה ע"ש איתן ברגלס באוניברסיטת תל-אביב, ובבית הספר למנהל עסקים באוניברסיטה העברית. כיום הוא מרצה במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו והינו יועץ בכיר באוניברסיטה הפתוחה. כמו-כן, הוא משמש כחבר הנהלה במספר מוסדות ציבוריים.

דובר פורטוגזית, ספרדית, גרמנית, אנגלית, צרפתית ועברית.

## פורת פרץ

פורת הוא סטודנט לתואר ראשון בתוכנית פכ"מ למצטיינים - פילוסופיה, כלכלה, מדעי המדינה ומשפטים באוניברסיטת תל אביב. פורת שירת מספר שנים כקצין ביחידת יהל"ם בצה"ל וכיום מבצע שירות מילואים פעיל. במסגרת תפקידו במאקרו פורת מעורב באופן פעיל במחקרים הקשורים לניתוח עלות-תועלת ברפורמות כלכליות, שיפור הסטטוס הסוציאלי אקונומי של סקטורים שונים בחברה הישראלית כמו כן ניתוח האספקטים הכלכליים של הסכסוך היהודי פלסטיני.



## אמילי קלינגר

אמילי הינה סטודנטית לתואר ראשון בכלכלה ופסיכולוגיה באוניברסיטת תל אביב. בנוסף, היא משמשת כעוזרת מחקר במעבדות שונות בתחומים כגון כלכלה התנהגותית, קבלת החלטות ותורת המשחקים. במכון מאקרו, אמילי אחראית על מחקרים בתחומים מגוונים כגון מדד איכות העבודה, שוק העבודה העתידי, הפריילנסרים בישראל וכ"ו.



## מיכאל שטולט

ראש תחום שיתוף עובדים ומתאם פעולות במכון לשיתוף עובדים והנהלה תאגידית (I.M.U.) בקרן האנס-בקלר. לפני כן עבד כעוזר מחקר של סוגיות שיתוף עובדים באירופה, במכון האיגודים המקצועיים האירופי בבריסל.



Central Bureau of Statistics. (2020). Human Resource Survey- December 2020. <https://katzr.net/1f3242>

Chaibi, L. (2020). Pandemic is time to recognize gig workers' rights. Euobserver. <https://euobserver.com/opinion/147902> [last accessed: April 5th, 2020].

Enzo Weber: Digitale Soziale Sicherung. Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert (Digital Social Security. Draft of A Concept for The 21st Century), Working Paper of the Hans Böckler Foundation No. 137, May 2019

Faberman, J., & Kudlyak, M. (2016). What does online job search tell us about the labor market? FRB Chicago Economic Perspectives, 40(1).

Heiner Heiland: Plattformarbeit im Fokus: Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit (Platform work in focus: Results of an explorative online survey on platform arranged courier work), WSI-Mitteilungen 4/2019

Horton, J. J. (2010, December). Online labor markets. In International workshop on internet and network economics (pp. 515-522). Springer, Berlin, Heidelberg.

Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward, Ivo Blohm: Clickworkers im Netz:

Crowdsourcing-Plattformen als Arbeitsplatz der Clickworker. Systematisierung und Analyse von Crowdsourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten (Clickworkers In The Net: Crowdsourcing Platforms As Workplace Of Clickworkers: Systematization And Analysis Of Crowdsourcing Providers And Clickworkers Projects), Study 323

Johnston, H. and C. Land-Kazlauskas. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of work and employment series, 99.

Kroft, K., & Pope, D. G. (2014). Does online search crowd out traditional search and improve matching efficiency? Evidence from Craigslist. Journal of Labor Economics, 32(2), 259-303.

Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is Internet job search still ineffective?. The Economic Journal, 124 (581) , 1213-1233.

Lazear, E. P., Shaw, K. L., & Stanton, C. T. (2018). Who gets hired? The importance of competition among applicants. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S133-S181.

Maschke, M. (2016). Digitalization: challenges for company codetermination. *ETUI Policy Brief* 7/2016.

SEO Amsterdam. *Economics* (2018). The rise and growth of the gig economy in the Netherlands.

Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10, 263–279.

Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labor Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert Stiftung.

Statista, (2020). Online Food Delivery Worldwide. <https://www.statista.com/outlook/374/100/online-food-delivery/worldwide#market-users> [last accessed: February 16th 2021]

Tanzi, Alexandre. (2020). Half the Labor Force in Major U.S Cities is Working From Home. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-24/half-the-labor-force-in-major-u-s-cities-is-working-from-home>. [last accessed February 16th 2020].

Waas, B., Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky, Katsutoshi Kezuka: *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, HSI-Schriftenreihe Band 22, Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2017

Yablonko, Y. (2020). Gett presents unusual take on profitability. <https://en.globes.co.il/en/article-gett-presents-unusual-take-on-operating-profitability-1001316053> [last accessed: May 17th, 2020].

Younger, J. (2020). Freelance Revolution Rising Check Out Growth At Upwork, Fiverr and Freelancer.com. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/08/18/freelance-revolution-rising-check-out-the-growth-at-upwork-fiverr-and-freelancer-com/?sh=9fe5a392af52> [last accessed February 16, 2021]

Younger, J. (2020). How is Covid-19 Impacting Freelance Rates Pricing and Project Flow. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/05/01/how-is-covid-19-impacting-freelance-rates-pricing-and-project-flow/?sh=2ae3fa027b71> [last accessed: February 16th 2021].

Younger, J. (2020). 21 Gig Economy Leaders Share How the Coronavirus Pandemic Is Impacting The Freelance Workforce. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jon-younger/2020/03/20/update-how-coronavirus-is-impacting-freelancers-and-gig-sters-now-today-march-20/#5034180c4a03> [last accessed: April 5th, 2020].

Ziady, H. (2020). Millions of gig economy workers need help now to make coronavirus lockdowns work. CNN Business. <https://edition.cnn.com/2020/03/24/business/gig-economy-coronavirus-lockdown/index.html> [last accessed: April 5th, 2020].

Zion, A., J. Spangler, and T. Hollmann. (2019). Food Delivery Apps: Usage and Demographics —Winners, Losers and Laggards. Zion & Zion.





## מרכז מאקרו לכלכלה מדינית

מרכז מאקרו לכלכלה מדינית הוא מכון מחקר חברתי-כלכלי הממוקם בתל אביב, ישראל. המרכז מבצע מחקרים על נושאים שונים המשלבים פן חברתי וכלכלי. בין היתר, המרכז ממקד את מחקריו ברפורמות כלכליות-ישראליות בעידן הגלובליזציה: ניתוח תקציבי המדינה, היבטים כלכליים-חברתיים בסכסוך הישראלי-פלסטיני, שירות לאומי מרצון: ניתוח עלות-תועלת, מעמד האישה בישראל. זהות הנוער הישראלי, הביטחון הסוציאלי והמצב החברתי-כלכלי של מגזרים שונים באוכלוסיית ישראל. המרכז גם מעריך ומגבש המלצות בנושאי מדיניות שונים, כגון שיפור פריון העבודה, עתיד העבודה, עליית צורות העסקה חלופיות וכו'. בהתאם לכך, המרכז משתף פעולה עם החוקרים המובילים בתחום הכלכלה, מדע המדינה, סוציולוגיה ופסיכולוגיה בישראל ובעולם.

לצד המחקרים שנערכו, המרכז מקדם שיח במגוון רחב של נושאים שהוא עוסק בהם על ידי יצירת פלטפורמות לדיון הפתוחות לקהל הרחב, וארגון כנסים וסמינרים. כנסים וסמינרים אלה כוללים השתתפות של אישים מובילים מהאקדמיה, כמו גם מקבלי החלטות ומומחים מהארץ ומחו"ל. המרכז משתף פעולה עם מגוון רחב של שותפים כגון קרן הנס בוקלר, קרן פרידריך אברט בישראל, FEPS - קרן אירופית למחקרים פרוגרסיביים, מוסדות של האיחוד האירופי, המוסד לביטוח לאומי, להב - לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל, ההסתדרות החדשה, רשת של מכוני מחקר אזוריים ועוד.