**הסדרת צורת העסקה של עובדים המועסקים באמצעות פלטפורמות דיגיטליות**

**סקירה משווה והמלצה לעיגון חקיקתי בישראל**

**פברואר 2022**

**כלכלת פלטפורמות**

נייר מדיניות

****



עו"ד הילה שינוק, ראש מחלקת מאקרו ומדיניות

אור קורן, רכז מאקרו ומדיניות

תוכן עניינים

[מהי כלכלת פלטפורמה? 2](#_Toc96428304)

[ענפים מרכזיים בכלכלת הפלטפורמה 2](#_Toc96428305)

[תחום המשלוחים 2](#_Toc96428306)

[תחום ההיסעים 2](#_Toc96428307)

[סכנות בכלכלת פלטפורמה 3](#_Toc96428308)

[סיווג שגוי כעצמאי = פגיעה בזכויות העובדים ושחיקה ביכולת האכיפה 3](#_Toc96428309)

[היעדר עצמאות וכבילה לפלטפורמה 3](#_Toc96428310)

[היעדר יציבות תעסוקתית 4](#_Toc96428311)

[פגיעה ביכולת ההתארגנות וירידה בכוח המיקוח של עובדים 4](#_Toc96428312)

[היעדר שקיפות, פגיעה בפרטיות, היעדר יכולת לאתגר החלטות 4](#_Toc96428313)

[סכנה בטיחותית 4](#_Toc96428314)

[מודל עסקי אנטי-תחרותי 4](#_Toc96428315)

[השוואה בינלאומית 5](#_Toc96428316)

[בריטניה 5](#_Toc96428317)

[האיחוד האירופי 5](#_Toc96428318)

[ספרד 6](#_Toc96428319)

[קליפורניה 6](#_Toc96428320)

[אוסטרליה 7](#_Toc96428321)

[הצעת מדיניות 8](#_Toc96428322)

[המודל המוצע 8](#_Toc96428323)

# מהי כלכלת פלטפורמה?

כלכלת הפלטפורמה מתייחסת למודל עבודה כלכלי, ההולך וצובר תאוצה בשנים האחרונות, ובו עבודה מנוהלת ומאורגנת באמצעות פלטפורמה דיגיטלית. הפלטפורמה מציעה ללקוחות שירותים המבוצעים על ידי נותני שירותים, עמם היא מתקשרת באופן דיגיטלי. במודל זה, הפלטפורמה משמשת למעשה לחיבור בין הלקוחות, המתחברים אליה באופן דיגיטלי ומזמינים דרכה שירותים מסוימים, לבין נותני השירות הזמינים לכך, ומוכנים לקבל עליהם את ביצוע השירות עבור הלקוחות.

הייחוד של כלכלת הפלטפורמה, ושל עבודה דרך פלטפורמות, נובע מכך שהפלטפורמה היא גם המתווכת בין לקוחות ונותני-שירות, וגם לוקחת חלק פעיל בארגון העבודה ואספקת השירות. לקוחות יוצרים קשר עם הפלטפורמה עצמה לשם קבלת שירותים, ולא ישירות עם נותני השירות, וסוגיות כגון מחיר השירות או תנאי העבודה נקבעות באופן ריכוזי וחד-צדדי ע"י הפלטפורמה. בכך, פלטפורמות דיגיטליות עשויות לשמש, מהותית, כמעסיק של נותני השירות, ולא רק כפלטפורמה מתווכת. באופן זה, הן מהוות צורת העסקה חדשה, המצריכה דרכי התמודדות חדשות.

# ענפים מרכזיים בכלכלת הפלטפורמה

במדינות רבות בעולם, כמו גם בישראל, כלכלת הפלטפורמה צברה תאוצה במיוחד לאור משבר הקורונה, והיא נפוצה בעיקר בתחום המשלוחים וההיסעים.

## תחום המשלוחים

עבודה באמצעות פלטפורמה דיגיטלית דומיננטית במיוחד בתחום משלוחי האוכל, והתרחבה משמעותית מאז משבר הקורונה ב-2020 – הן בעקבות עלייה בביקוש להזמנות ממסעדות בעת הסגרים, והן משום שעובדים רבים איבדו את עבודתם ובחרו לעסוק כשליחים כעבודה מזדמנת.

בישראל ישנן שתי חברות פלטפורמה מרכזיות בתחום המשלוחים – תן ביס ו-Wolt. שתי החברות פועלות במודל דומה, לפיו השליחים אינם עובדי המסעדות מהם הם מבצעים שליחויות, אלא נשלחים על-ידי הפלטפורמה למסעדות ובתי עסק שונים, בהתאם לביקוש באזור בו נמצא השליח. עם זאת, בין שתי החברות קיים הבדל משמעותי מרכזי – מבצעי השליחויות דרך הפלטפורמה של תן ביס הם עובדים שכירים של חברת תן ביס וזכאים לכלל הזכויות של עובדים שכירים, בעוד חברת וולט מתקשרת עם השליחים כקבלנים עצמאיים.

## תחום ההיסעים

Uber, שאינה פעילה בישראל, היא אחת מהפלטפורמות הדיגיטליות הגדולות בעולם, המציעה שירותי תחבורה באמצעות נהגים הזמינים להסיע לקוחות ברכבם הפרטי, ומקבלים תשלום בעבור השירות דרך Uber. הלקוחות אינם יוצרים קשר ישירות עם הנהגים, אלא עם הפלטפורמה הדיגיטלית, המחלקת משימות לנהגים, כאשר התגמול לנהג וכן תנאי עבודתו מוכתבים על ידה. Uber מתקשרת עם הנהגים כקבלנים עצמאיים, מלבד במדינות שבה הגדרה זו אותגרה בבית המשפט ונקבע שעל פי המבחנים המהותיים, הנהגים הם עובדים שכירים של הפלטפורמה.

יש לציין כי קיימים ענפים מתפתחים נוספים במתן שירותים דרך פלטפורמות, כאשר הדוגמאות המרכזיות בעולם הן "Amazon Mechanical Turk" ו-"Fiverr" שלהן עדיין טרם קיימת דריסת רגל משמעותית בישראל.

# סכנות בכלכלת פלטפורמה

## סיווג שגוי כעצמאי = פגיעה בזכויות העובדים ושחיקה ביכולת האכיפה

היעדר הגדרה לעובד שכיר או ברירת מחדל הנוגעת לסטאטוס של עובד, פותחת פתח לניצול לרעה ולהגדרה פיקטיבית של מעמדו של עובד כקבלן עצמאי בניגוד למהות היחסים בין הצדדים, שכן הנטל להוכחת היותו של עובד בפלטפורמה עובד שכיר, מוטל על העובד עצמו.

התקשרות על בסיס הגדרה פיקטיבית של עובד כעצמאי, מביאה לפגיעה בזכויותיו, ברשת הביטחון הסוציאלית המוקנית לו, ובהגנות הקיבוציות שיכולות לחול עליו, ולמשל:

* הוראות חוק שכר מינימום;
* גמול בגין שעות נוספות ומנוחה שבועית;
* תשלום דמי חופשה ומחלה;
* תשלום מעסיק בעד תקופה ראשונה של דמי פגיעה בעבודה;
* תשלום דמי הבראה;
* זכאות לדמי אבטלה;
* תשלום קצובת נסיעה;
* הפרשות מעסיק לפנסיה ולביטוח לאומי;
* הגנה מפני פיטורים שלא כדין;
* כיסוי של הסכם קיבוצי או ענפי.

מניעת זכויות אלה מעובד פלטפורמה, משמעה פגיעה חמורה בעובד, הן ברמה הכלכלית והן ברמה הארגונית. אף על פי שהעסקת עובד פלטפורמה כקבלן עצמאי עשויה להיחוות על ידי עובדים, בעיקר צעירים עם מודעות נמוכה לחשיבות תנאים סוציאליים, כרווחית יותר - המציאות היא הפוכה, שכן ההכנסות אינן כוללות את ההגנות סוציאליות והארגוניות המפורטות לעיל, אשר להן משמעות כלכלית מרחיקת לכת.

כאשר אין ברירת מחדל ברורה באשר לסטאטוס של עובד, ונדרש הליך משפטי ארוך בבית הדין על מנת להכריע בשאלה, גורמי האכיפה יתקשו להיות אפקטיביים, לייצר הרתעה ולתרום להתנהלות שוק העבודה בהתאם לדין.

## היעדר עצמאות וכבילה לפלטפורמה

עובדים בפלטפורמה דיגיטלית המוגדרים על ידי הפלטפורמה כקבלנים עצמאים, לרוב אינם זוכים בפועל לעצמאות המאפיינת קבלנים עצמאים: התגמול שלהם נקבע באופן חד צדדי על ידי הפלטפורמה; הם אינם רשאים לבצע שינויים או להכניס חידושים לאופן אספקת השירות, ועליהם לספק את השירות בהתאם לסטנדרט שנקבע על ידי הפלטפורמה; הם אינם רשאים לבנות בסיס לקוחות עצמאי, שכן האינטראקציה בין העובד לבין הלקוח מוגבלת ע"י הפלטפורמה.

המשמעות היא, שבפלטפורמה דיגיטלית מועסקים לא אחת עובדים המסווגים באופן שגוי ופיקטיבי כעצמאים, באופן שמפחית הן את עלויות המעסיק והן את חובותיו החוקיות כלפי עובדי הפלטפורמה. בכך, נגזלות מהעובדים זכויותיהם כשכירים מחד, ומנגד הם אינם נהנים מעצמאות בעיסוקם, אלא כבולים כלכלית לפלטפורמה ואינם מסוגלים לבנות עסק עצמאי שישגשג בזכות עצמו מחוץ לפלטפורמה.

## היעדר יציבות תעסוקתית

הגדרת עובד פלטפורמה כקבלן עצמאי מונע מהעובד יציבות בסיסית: הפלטפורמה יכולה לשנות את תנאי העסקתו, היקף העסקתו ושכרו, באופן שרירותי וחד-צדדי. הפלטפורמה אינה מתחייבת בפני העובד למינימום של שעות, ומכיוון שתעריפי השירות נקבעים ע"י הפלטפורמה באופן חד-צדדי, כתוצאה ממאפייני ההעסקה כמתואר לעיל, עובדים עלולים לחוות תנודתיות בלתי-צפויה בהכנסתם ללא יכולת להשפיע עליה.

## פגיעה ביכולת ההתארגנות וירידה בכוח המיקוח של עובדים

הגדרת עובדים כקבלנים עצמאים בניגוד למעמד המהותי שלהם, שוללת מהם את הזכויות המשפטיות הקשורות להתארגנות, הם עשויים להיות נתונים למגבלות מכוח דיני הגבלים עסקיים, ויכולתם להפעיל כוח ארגוני על מנת לאזן את כוח המיקוח שלהם מול כוחה האדיר של הפלטפורמה, להגן על זכויותיהם, ולפעול לשיפור תנאי העסקתם - נפגעת.

גם במצב בו עובדי הפלטפורמה מוגדרים כשכירים, מאפייני העבודה בפלטפורמה, מקשה על מימוש זכות ההתארגנות - היעדר מקום מפגש פיזי ועבודה משותפת בין העובדים פוגעים ביכולתם של העובדים ליצור סולידריות בינם לבין עצמם ולפעול באופן קולקטיבי, ושמירת המידע על כמות העבודה ואיכותה אצל הפלטפורמה באופן בלעדי ובלתי שקוף, מקשה על ארגוני עובדים לבצע ביקורת על תנאי ההעסקה והתשלום לעובדים.

## היעדר שקיפות, פגיעה בפרטיות, היעדר יכולת לאתגר החלטות

האופי הדיגיטלי של ניהול העבודה עלול להביא לפגיעה בפרטיות העובדים, וכן למחסור במענה אנושי ושקוף כלפיהם. לרוב, משתמשות האפליקציות במערכת אלגוריתמית שאוספת נתונים לגבי העובדים לצורך קבלת החלטות לעניין תגמול כספי או לעניין המשך העסקתו של העובד. הדבר בעייתי משתי בחינות: ראשית, אין הבטחה כי המידע שנאסף אכן רלוונטי לעבודה או יעשה בו שימוש רק לצרכי עבודה, כך שהניהול האלגוריתמי עלול לפגוע בפרטיותם של עובדים; שנית, לעובד חסרה כתובת אנושית אליה הוא יכול לפנות אם ישנן בעיות, או לערער אם הוא חולק על החלטת המעסיק.

## סכנה בטיחותית

מודל התגמול בפלטפורמה, עשוי לייצר סכנה בטיחותית. כך למשל, בענף המשלוחים, עובדים המתוגמלים לפי משלוח ולא לפי שעות עבודה וללא התחייבות לשכר מינימום, מתומרצים לבצע משלוחים רבים ככל הניתן. תמריץ זה, מביא בתורו להשפעה שלילית על מידת הבטיחות בה נוקטים שליחים בעת נסיעתם על הכביש או על מדרכות הערים. התמריץ לנסוע באופן המפר את הוראות הבטיחות מסכן הן את הנוסעים והולכי הרגל בערים, והן את השליחים עצמם. בהקשר זה אף יוזכר כי הגדרתם כעצמאים, גם מקשה על נפגעים להעלות טענות נזיקיות ישירות כלפי הפלטפורמה, וגם שוללת מהשליחים עצמם את דמי הפגיעה להם זכאים שכירים ב-12 הימים הראשונים לאחר הפגיעה, דבר שמשמעו פגיעה כפולה בשליחים – בריאותית וכלכלית.

## מודל עסקי אנטי-תחרותי

פלטפורמות דיגיטליות רבות בנויות על מודל עסקי בעייתי מנקודת מבט של הגבלים עסקיים. מודל זה מתבסס על פעילות גרעונית, שממומנת ע"י משקיעים, עד לכדי השתלטות על השוק ודחיקה החוצה של המתחרים, לאחריה מעלה הפלטפורמה את מחיריה כאשר לקוחותיה ועובדיה הם בגדר קהל שבוי, שיכולתו לעבור למתחרים אחרים הוגבלה משמעותית.

הפגיעה כתוצאה מהתנהלות זו, מגיעה הן לציבור הצרכנים המתמודד עם עלייה ביוקר המחיה, והן בבעלי עסקים קטנים – עצמאים ופרילנסרים – אשר נדחקו על ידי הפלטפורמה אל מחוץ לשוק או לחילופין, נאלצו להצטרף אליה תוך תשלום עמלה גבוהה (כך לדוגמה, כאשר Uber מתחילה פעילות באזור גאוגרפי חדש, לרוב תעריפי הנסיעות אותם היא מציעה הם נמוכים ומשתלמים ללקוח, וכך היא דוחקת החוצה שירותי מוניות שפועלים באופן מסורתי. לאחר שאלו סוגרים את עסקיהם בשל חוסר יכולת להתחרות, Uber מעלה את תעריפיה. כיום Uber שולטת על 68% משוק הנסיעות בארה"ב).

# השוואה בינלאומית

כניסתן של פלטפורמות דיגיטליות למדינות רבות לוותה בהגדרת הפלטפורמות השונות את עובדיהן כקבלנים עצמאיים. קביעה ראשונית זו, אותגרה משפטית ברחבי העולם, ולוותה בשינויים במוסדות של מדינת הרווחה וברגולציה של שוקי העבודה אשר התמודדו עם בעיות אלו בדרכים שונות, והכל במטרה להרחיב את ההגנות החלות על העובדים בפלטפורמה דיגיטלית.

## בריטניה

1. ביום 19.02.2021 פסק בית הדין הגבוה לצדק של הממלכה המאוחדת בעתירה של חברת Uber, שעסקה בשאלת מעמדם החוקי של נהגי החברה.
2. ההליך החל בבית הדין לעבודה, אשר קבע כי נהגי החברה שהגישו תביעה בעניין מעמדם, הם למעשה עובדים (worker), וזכאים לכלל הזכויות הנובעות מכך.
3. Uber ערערה על החלטה זו לבית הדין הגבוה לצדק, ושם נדונה הסוגייה העקרונית של מעמדם של נהגי החברה.
4. בית הדין קבע כי אין לראות בנהגים כקבלנים עצמאים רק מכיוון שהסכימו להיות מוגדרים ככאלו, וכי השאלה הרלוונטית אינה החוזה לפיו מועסקים העובדים, אלא מידת ואופי היחסים בין הנהגים לבין החברה, והאם הם מהווים תלות כלכלית.
5. לשם כך בחן בית-הדין מספר גורמים:
6. מי קובע את גובה התעריף שמשלמים הלקוחות: נמצא שחברתUber קבעה את גובה התעריף שנגבה מהלקוח בעצמה, ללא יכולת של הנהג להשפיע.
7. מי מנסח את החוזה בו מפורטים תנאי ודרישות העבודה: נמצא שחוזה העבודה נוסח על ידי החברה לבדה, והיא אינה פתוחה לניהול משא ומתן עליו.
8. האם רשאי הנהג לדחות או לקבל הצעות עבודה כראות עיניו: נמצא שאין הנהג רשאי לסרב לנסיעות ללא הגבלה, שכן לאחר מספר דחיות מנותק הנהג מהאפליקציה באופן אוטומטי.
9. מהי מידת השליטה של הפלטפורמה על אופן ביצוע השירות: נמצא שחברת Uber מפעילה מידה רבה של שליטה על אופן ביצוע העבודה עצמו, דוגמת פתיחת הליכים משמעתיים לנהגים המקבלים דירוג נמוך.
10. מהי מידת היכולת לבנות בסיס לקוחות עצמאי: נמצא שהאינטראקציה בין הנהג ללקוח מוגבלת על ידי החברה, ולכן הנהג אינו יכול לבנות לעצמו בסיס לקוחות עצמאי.
11. לאור כל האמור, הכריע בין הדין הגבוה לצדק, כי Uber היא הגורם החזק, וכי היא מייצרת תלות כלכלית בה בקרב הנהגים, ולכן יש להחיל על הנהגים את זכויותיהם כעובדים שכירים.

## האיחוד האירופי

1. ביום 09.12.2021 הצהירה הנציבות האירופית (הגוף המבצע של האיחוד האירופי) כי תתמוך ותקדם דירקטיבה שמטרתה הסדרת תנאי העבודה בכלכלת הפלטפורמה.
2. הדירקטיבה היא תוצר של משא ומתן בין ארגוני מעסיקים, פדרציות של ארגוני עובדים, חברות פלטפורמה ורגולטורים מבריסל.
3. הדירקטיבה, באם תתקבל, תהיה בסטטוס של חוק המחייב את כל המדינות החברות.
4. הדירקטיבה מציעה להגדיר עבודה בכלכלת הפלטפורמה באופן הבא:
5. העבודה מסופקת, באופן חלקי או מלא, באופן דיגיטלי (כגון אפליקציה סלולרית).
6. העבודה מבוצעת לבקשת מבקש השירות (צרכן הקצה).
7. העבודה דורשת ארגון של כוח העבודה בידי הפלטפורמה בדיגיטלית.
8. הדירקטיבה קובעת ברירת מחדל לפיה פלטפורמה דיגיטלית ששולטת (control) בביצוע עבודה באמצעות פלטפורמה, תוגדר כמעסיק של יחיד המבצע עבודה כזו, ואותו יחיד יוגדר כעובד של אותה פלטפורמה. ברירת מחדל זו תחול בכל הליך הנוגע לקביעת המעמד של אותו יחיד.
9. לצורך העברת הנטל, שליטה (control) בביצוע עבודה מוגדרת כעונה על לפחות שתיים מחמש ההגדרות הבאות:
10. הפלטפורמה קובעת את גובה התשלום או שולטת ברף העליון של תשלום/ פיצוי כלכלי;
11. הפלטפורמה דורשת שהיחיד המבצע עבודה יכבד כללים ייחודיים ומחייבים הנוגעים לנראות (דוגמת מדים), התנהלות כלפי צרכנים, או ביצוע העבודה;
12. הפלטפורמה מפקחת על ביצוע העבודה או מוודאת את איכות תוצאות העבודה, לרבות באמצעים אלקטרוניים;
13. הפלטפורמה מגבילה בפועל את החופש של היחיד, כולל באמצעות סנקציות, לארגן את עבודתו כראות עיניו. זאת, בייחוד בנוגע לשעות העבודה, תקופות של היעדרות, שימוש בקבלני משנה או מחליפים, או סירוב לקבל מטלות;
14. הפלטפורמה מגבילה בפועל את היחיד בבנייה של מאגר קליינטים עצמאי, או בביצוע עבודה עבור צדדים שלישיים.
15. נטל ההוכחה כי פלטפורמה השולטת בביצוע העבודה אינה מעסיקה של יחידים העובדים בה, הינו על הפלטפורמה. הליכים לבירור מעמד התעסוקה בפלטפורמה לא יעכבו את הפעלת העברת הנטל.
16. בנוסף לכך, מגדירה הדירקטיבה מספר זכויות נוספות להם זכאים העובדים, במטרה לשמור על זכויותיהם:
17. שקיפות דיגיטלית: במקרים בהם נעשה שימוש במערכות אלגוריתמיות לצורך ניטור ביצועי העובד או קבלת החלטות אוטומטיות המשפיעות על עבודתו, על מידע זה להיות שקוף וזמין לעובד. בנוסף, הרשויות רשאיות לדרוש מהפלטפורמות להפוך מידע מסוים לזמין לציבור הרחב.
18. נציגות עובדים: לארגוני עובדים יהיה תפקיד כנציגי העובדים, שיכולים להתנגד ליוזמות הפלטפורמות להצגת מערכות ניטור דיגיטליות חדשות, או לדרוש מהפלטפורמות לפרסם או להבהיר מידע.
19. תקשורת בין עובדים: על הפלטפורמות לאפשר לעובדים ערוצי תקשורת באמצעותם יוכלו ליצור קשר זה עם זה, וכן עם ארגוני עובדים, כאשר נאסר על החברות לנטר את התוכן של שיחות אלו.
20. בנוסף לדירקטיבה, וכחלק מאותה הצעת חקיקה, המליצה הנציבות האירופית להחריג הסכמים קיבוציים של קבלנים עצמאיים המעסיקים את עצמם, מדיני ההגבלים העסקיים.

## ספרד

בעקבות תביעה של עובד שליחויות בספרד כנגד אפליקציה דרכה היה מועסק כשליח, קיבל בית המשפט העליון הספרדי החלטה, לפיה יש להכיר בעובד כשכיר. נימוקי ההחלטה כוללים את העובדה שהפלטפורמה הדיגיטלית היא זו שקובעת את התנאים למתן השירות שמספק העובד, וכי הפלטפורמה מחזיקה בבעלותה נכסים שהכרחיים לביצוע העבודה, ספציפית – את האפליקציה הסלולרית דרכה מתבצע הקשר בין העובד ללקוח.

בעקבות פסיקה זו, חוקק בספרד חוק, שנכנס בתוקף במאי 2021, לפיו כלל עובדי פלטפורמות העוסקות במשלוחי מזון דיגיטליות חייבים להיות מועסקים כשכירים, תוך 90 יום מאישור החוק. בנוסף, כולל החוק סעיפי שקיפות אלגוריתמית, בדומה לדירקטיבה האירופית.

החקיקה הספרדית הביאה לכך שמרבית הפלטפורמות הדיגיטליות בתחום משלוחי המזון בספרד עברו להעסקה של שליחיהן באמצעות קבלני-משנה, או לחילופין, הודיעו על הפסקת פעילותן בספרד.

## קליפורניה

1. בספטמבר 2019 אימץ בית הנבחרים של מדינת קליפורניה את החוק AB5 לפיו ברירת המחדל החוקית בסיווג מעמד עובדים תהיה סיווגם כשכירים, עם כלל הזכויות הנובעות מכך, למעט במקצועות מסוימים, או במקרים חריגים.
2. AB5 מרחיב פסיקה של ביהמ"ש העליון של קליפורניה משנת 2018 כך שיחול על כלל העובדים במדינה, למעט שורה של מקצועות שמציין החוק ובהם רופאים, עו"ד, פסיכולוגים, מהנדסים, ועוד. החוק קובע כי ברירת המחדל היא כי לכל עובד מוקנות זכויות של עובד כשכיר, למעט במקרים בהם מצליח להוכיח המעסיק בבית הדין כי חלים 3 התנאים הבאים:
3. העובד רשאי לבצע שירותים ללא הכוונה של המעסיק.
4. העובד מבצע משימות שמחוץ לתחום העיסוק הרגיל של העסק בו הוא מועסק.
5. העובד מבצע באופן סדיר עבודה במסחר, מקצוע או עסק שבוססו באופן עצמאי ובמנותק מהפלטפורמה, שהיא זהה לעבודה שהוא נדרש לבצע במסגרת הפלטפורמה.
6. משמעות החוק היתה שמרבית עובדי כלכלת הפלטפורמה, כגון נהגים של Uber ו-Lyft או שליחים של DoorDash, הוגדרו כשכירים, ונטל ההוכחה לקביעת מעמדם כעצמאים, הוטל על מעסיקיהם.
7. בהמשך לכך, ובעקבות התנגדות של הפלטפורמות הדיגיטליות הגדולות ובראשן Uber, הוצג משאל עם על תיקון לחוק (Proposition 22) שיחריג פלטפורמות דיגיטליות להסעת נוסעים ומשלוחים, ויקבע כי העובדים בכלכלת הפלטפורמה יוגדרו בסטטוס נפרד מעובדים שכירים שיעניק להם זכויות פחותות.
8. בנובמבר 2020, לאחר שניהלו חברות הפלטפורמה קמפיין בעלות של 200$ מיליון – היקר ביותר בתולדות קליפורניה – עבר Proposition 22 את משאל העם, והתקבל כתיקון לחוק.

## אוסטרליה

1. שלוש מדינות בהן גרים מעל 70% מאוכלוסיית אוסטרליה, פועלות על מנת להדק את הסטנדרטים התעסוקתיים מול חברות הפלטפורמה שעובדות בשטחן.
2. המדינות אימצו תקנות הקובעות, בין היתר, חובת שקיפות בנוגע לשכר העובדים, הקמת מנגנון בדיקה עצמאי, חובת שקיפות לגבי הדרך בה האלגוריתמים קובעים את סידור העבודה והאם קיים בהם מנגנון המעניש או מתגמל עובדים לפי מנגנון דירוג פנימי, והתאמת ממוצע השכר המשולם לעובדים לשכר המינימום.

# הצעת מדיניות

המודל המוצע שיפורט להלן, מתבסס על מודל הדירקטיבה האירופית, ומציע להסדיר בחוק את חובותיהן של פלטפורמות דיגיטליות ואת זכויותיהם של עובדיהן, זאת תוך הגדרה של עובדי פלטפורמה כעובדים שכירים כברירת מחדל הניתנת לסתירה, ובכך:

* + - נוצרת ודאות משפטית;
    - מתאפשרת אכיפה אפקטיבית;
    - מוענקות זכויות עובדים מלאות על פי דין;
    - מתאפשרת התארגנות עובדים ופעולה קולקטיבית להגנה על זכויות העובדים;
    - מובטחת לעובדים רשת ביטחון סוציאלי;
    - מתאפשרת הגדרת העובדים כקבלנים עצמאים במקרים בהם זו אכן מהות ההתקשרות בין הצדדים.

## המודל המוצע

1. **הגדרה רחבה של פלטפורמה דיגיטלית**: מפעילה אתר או אפליקציה אלקטרונית אחרת הנגישה לציבור, המקבלת, מעבירה או מתאמת אספקת שירותים או עבודה באמצעות האתר או האפליקציה.
2. **הגדרה ברורה של מיהו עובד פלטפורמה**: יחיד המבצע עבודה באמצעות פלטפורמה דיגיטלית, לרבות באמצעות קבלת בקשות לביצוע שירות, או ביצוע שירות בפועל, בין אם באופן פיזי או באופן דיגיטלי, בין אם מוגדר כעובד שכיר לפי חוזה או לפי הדין.
3. **סיווג סטאטוס ההעסקה של עובד פלטפורמה**: עובד פלטפורמה הוא עובד שכיר של הפלטפורמה הדיגיטלית בה או דרכה הוא עובד, כל עוד לא נקבע אחרת לפי כללי ההחרגה שיפורטו (ואלא אם העובד הוא הבעלים של הפלטפורמה).
4. **מתי עובד פלטפורמה יוגדר כקבלן עצמאי:** הפלטפורמה הוכיחה כי כל התנאים הבאים מתמלאים:
   1. עבודת הפלטפורמה היא חלק שולי, מבחינה כמותית ואיכותית, במבנה העסקי והארגוני של הפלטפורמה.
   2. הפלטפורמה אינה שולטת בביצוע העבודה של עובד הפלטפורמה לרבות:
      * בתשלום או בפיצוי הכלכלי;
      * בכללים הנוגעים לנראות ולבוש, והתנהגות כלפי צרכנים או ביצוע העבודה;
      * הפלטפורמה מפקחת או מנחה בביצוע העבודה, לרבות וידוא, הענשה, או תגמול של העובד על איכות העבודה.
   3. הפלטפורמה אינה מגבילה בפועל את עובד הפלטפורמה בבחירת כלי העבודה, בניה של מאגר צרכנים, ביצוע עבודה לצדדים שלישיים, או לקיחת סיכון כלכלי לשם שיפור הסיכויים לרווח עתידי.
5. **ברירת מחדל ונטל ההוכחה**: ברירת המחדל היא שעובדי פלטפורמה הם עובדים שכירים. נטל ההוכחה לחובת ייצור הראיות כי הפלטפורמה אינה מעסיקה של עובד פלטפורמה, היא על הפלטפורמה. הליכים לבירור מעמדם התעסוקתי של עובדי פלטפורמה לא יעכבו את הגדרתם כשכירים.
6. **שקיפות וחובות יידוע:** על בסיס מנגנון חוק הודעה לעובד, פלטפורמה דיגיטלית תיידע את עובדיה לגבי:
   1. קיום מערכות לניהול אלגוריתמי, והמידע, התכנים או הפעולות המנוטרות על ידן.
   2. תנאי העבודה אשר נקבעים בידי מערכות לניהול אלגוריתמי.
   3. הפרמטרים, התנאים, והמדדים לפיהם נקבעים תנאי העבודה בפלטפורמה (חלוקת מטלות או משימות, שכר או רווחים אחרים, בטיחות וגהות בעבודה, קידום או הורדה בדרגה, בונוסים ומנגנוני תמרוץ), ומערכות אשר תומכות בהחלטות הנוגעות לתנאי העבודה בפלטפורמות הדיגיטליות.
7. **הגנה על הפרטיות**: פלטפורמה דיגיטלית תפעל לפי דיני הפרטיות, תהיה רשאית לאסוף מידע הנוגע ישירות לעבודתו של העובד בלבד ולתכלית בטיחות בלבד.
8. **מחקר מלווה**: זרוע עבודה במשרד הכלכלה תקיים מחקר על השפעות החקיקה על זכויות עובדים ועל פעילות פלטפורמות דיגיטליות. הפלטפורמות יעבירו למבצעי המחקר את הנתונים הנדרשים לביצועו.
9. **זכות ערעור על החלטות**: עובדי פלטפורמה או ארגון עובדים רשאי לבקש עיון חוזר בכל שינוי משמעותי במערכת לניהול אלגוריתמי וכן על כל החלטה הנוגעת לתנאי ההעסקה של עובד בפלטפורמה.
10. **מענה אנושי** **וערוצי תקשורת**: הפלטפורמה תדאג לקיומו של איש צוות אשר יהיה זמין לשאלות ולהבהרות מעובדי פלטפורמה או ארגון עובדים, בנוגע לנסיבות קבלת החלטה הנוגעת לתנאי עבודה. פלטפורמה דיגיטלית תבטיח במסגרת הטכנולוגית של הפלטפורמה קיום ערוצי תקשורת לעובדים בינם לבין עצמם.
11. **מיפוי פלטפורמות דיגיטליות**: פלטפורמה דיגיטלית המעסיקה, מתקשרת או מתווכת עבודה בישראל, תודיע על כך למינהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה, אשר יפרסם רשימה מתעדכנת באתר המשרד.
12. **פיקוח וקנסות**: הכללת סעיפים רלוונטיים מהחוק שיגובש, בתוספות לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.