

כיסוי, כוסי וכעסי: עבודה מרחוק – רחוקה מליבי

עוה"ד עינת כרמי ברק, עוה"ד ענת רופא

עוד לפני משבר הקורונה החלה המגמה של שינויים במבנה העבודה ובדפוסי התעסוקה המסורתיים שהתאפיינו בעבר בקשר ארוך טווח ומחייב בין הצדדים: יותר ויותר עובדים החלו להיות מועסקים בצורות שונות שנתפסות, בוודאי בעת הזו, כ-"בלתי יציבות" (מעבר בין מעסיקים; החלפת מקצוע; עבודה אצל מס' מעסיקים ועבודה מרחוק).

לצד אלה נצפתה מגמת עליה בהתקשרות עם "פרילנסר" (או בעברית - משתתף חופשי) שהיא למעשה צורת התקשרות מיוחדת, אשר אינה יוצרת בין הצדדים יחסי עובד-מעסיק. כלומר, המדובר במתן שירות למשימות או לפרויקט מוגדרים מראש – התקשרות המאופיינת בגמישות, זמניות והיעדר מחוייבות – סס החיים של דור ה-Y.

עם פרוץ משבר הקורונה והשבר הגדול של העצמאיים – נשמעו קולות "תזוזה" חזרה לעולם המסורתי של יחסי העבודה – כך, בין היתר, נשמעה מחאת שליחי חברת וולט הדורשים תנאים סוציאליים מינימאליים. לא למותר לציין כי סוגיית דמי האבטלה לעצמאיים, סוגיה שנדונה לא אחת בעבר, הפכה חשובה מתמיד, בוודאי לאור חומרת המשבר – והדגימה, לטעמי, כי הציפיה מהפרט הבוחר לצאת לדרך עצמאית, לקחת אחריות על ניהול הקריירה שלו עצמו ולפעול באופן אקטיבי גם בפן הסוציאלי אינה ריאלית (כצפוי) – ודומה כי על המחוקק ליתן דעתו בעניין.

לצד עוצמתו של המשבר עבור עצמאים/פרילנסרים שלא זכו לדמי אבטלה, משבר הקורונה היווה במובנים רבים "זרז" לאפשרות העבודה מרחוק ביחס לסקטורים שבעבר לא העלו על דעתם לעבוד באופן זה ועל חלק מהמעסיקים המציאות כפתה את "קפיצת הדרך".

בכל הנוגע לעובד – הרי שלצד התרומה של הסדרים גמישים לרווחתו (איזון בין העבודה לחיים האישיים-קריטי ביחס להורים לילדים צעירים – בוודאי בשעת המשבר האחרונה), לעבודה מרחוק יש גם השפעות שליליות: זמינות גבוהה של העובד למעסיק (כך ע"פ דיווחי העובדים עצמם, שנאלצים לערוך שיחות זום בתנאים בלתי אפשריים), והיעדר קהילה חברתית ומקצועית זמינה. אם נתעכב קצרות על הנקודה האחרונה: "שיחות מסדרון" ו-"חילופי מתכונים" – כמו גם סיעור מוחות וההתייעצויות "הקטנות" השוטפות – כל אלה, לשיטתנו, הם חלק בלתי נפרד מיחסי עבודה תקינים וגורם לא מבוטל ליצירתיות ולחדשנות בעבודה. הפריה הדדית והעלאת יצירתיות ופריון בעבודה...לצד אוירה טובה ויחסי חברות – אלמנטים שמקום העבודה לרוב מספק ואשר מוטב שלא לזלזל בהם.

לצד יתרונות בהעסקה מרחוק (חסכון בהוצאות ישירות של המעסיק דוג' נסיעות, ובהוצאות עקיפות כגון תקורה), למעסיק מרחוק, משבר קורונה או לא, ישנו קושי לא מבוטל לנהל עובדים במקומות שונים, עם משימות שונות ואשר לא אחת אף פועלים תחת חוזים שונים. גם אם בין המעסיקים יש כאלו הרואים

באפשרות העבודה מרחוק עניין זמני, יש לעומתם אחרים הסבורים שהמשבר ישאיר את אותותיו עוד זמן רב – והזמני יהפוך קבוע.

ניחול עובדים מרחוק מחייב את המעסיק לערוך שינויים ולהתאים עצמו למציאות- מעסיקים רבים גילו כי מדידת שעות עבודה ("דיווחי שעות נוכחות") אינה רלוונטית והמעסיק נאלץ לפתח כלים לבחינה פרטנית של תפוקות העובד ולהגיע להסדרי תגמול אד-הוק, והכל "תוך כדי תנועה ותחת אש". לדידנו - לא בהכרח הסדרי התגמול הללו יעמדו במבחן הזמן – ועולה השאלה האם בתום המשבר, ובשים לב למגמות עליהן עמדנו בפתח הדברים- לא נמצא במצב בו המעסיק יתמודד עם עובדים המבקשים להפוך לפרילנסרים שעה שההלכות הקיימות כיום, ביחס למעבר משכיר לעצמאי, מחייבות את המעסיק המתבקש להפוך למקבל שירותים לשאת בעלויות משמעותיות נוספות.

מעסיקים אחרים מצאו עצמם נדרשים לספק לבית העובד ציוד לצורך ביצוע עבודתו, בנוסף לציוד של קבע המצוי במשרד, ואף נשמעה הטענה ביחס להוצאותיו בגין העבודה בבית (כנגד אותו חיסכון בתקורות) – ולהערכתנו אף עלויות אלו יוצאו כחלק מאותו מו"מ עתידי אותו הזכרנו לעיל.

נטל אחר המוטל על המעסיק בהינתן ביצוע העבודה מרחוק ובהעדר פיקוח צמוד הוא פיתוח מערך הכשרות ולמידה מרחוק- במטרה לשמור ולהעצים את כשירותם ורמתם של העובדים.

אין דרך לדעת כיצד אי הודאות סביב המשבר – בכלל היבטיו – תשפיע על מקומות העבודה ויחסי העבודה ועד כמה אל מול הגמישות התעסוקתית שמאפשרת העסקה מרחוק, הפרט יבקש להיות חלק ממארג חברתי – שהבידוד הכפוי אך חיזק את חשיבותו בעיני מרביתנו. עם זאת פיתוח כלים של בחינת תפוקות ויעילות ובחינת הסדרי תשלום העולים בקנה אחד עם דרישות הדין והפסיקה, תוך הפגנת יצירתיות בתחומים אלו, היא צו השעה – כך או כך.