

## השפעת "כלכלת חלטורה" (GIG ECONOMY) על הבריאות הנפשית של העובדים.

### ניצן רייס חבלין – מחלקת המחקר

"כלכלת חלטורה" היא כינוי לכלכלת מועסקים המתבססת על עבודה זמנית כעצמאים (פריילנס), ללא קשרי העסקה ישירים ומעוגנים בין עובד למעביד וללא מחוייבות לטווח ארוך משני הצדדים. עולם התעסוקה עובר כל העת שינויים. עבודות מסורתיות ושיטות העסקה אשר היו קיימות בעבר, מפנות את מקומן לעבודות חדשות וטכנולוגיות המאפשרות יחסי עובד-מעביד- לקוח המותאמות לאופי התקופה ולגלובליזציה. כלכלה שיתופית או כלכלת פלטפורמה אשר זכתה לכינוי (שאינו מחמיא במיוחד) "כלכלת חלטורה" (Gig Economy) הינה שילוב של צרכי השוק עם יכולות טכנולוגיות המאפשרות קשר ישיר בין ספק השירותים לצרכן. חברות כגון אובר או וולט מספקות פלטפורמה בה הלקוח מקבל שירות זול יחסית, ונוח להזמנה ונותן השירות נהנה מהכנסה שקודם לא הייתה קיימת. העובד והחברה אשר מעניקה את הפלטפורמה התעסוקתית אינם קשורים בחוזה רגיל של עובד-מעסיק, העובד הינו עצמאי וזמני, ללא משכורת מינימום או תנאים סוציאליים כגון: ימי מחלה, ימי חופשה וביטוח בריאות. העובד אחראי על משך העבודה שלו, אך תלוי באיכות עבודתו בכדי להמשיך בה בעוד המעסיק רואה בו עובד זמני לו הוא כמעט ואינו מחויב (בקאי; Keith et al., 2020). על פי הנתונים בעולם בשנת 2020 כ- 40% מכלל כוח העבודה הגלובלי הועסק בדרך זו, באם מדובר באספקת שירות נקודתי חד פעמי (כגון: מתכנתים, עורכי דין) או כחלק ממערך קבוע שיתופי (נהגי מוניות ושליחים). משך העבודה יכול להיות דקות בודדות עד רצף זמן שיכול להקביל למשרה מלאה. פרופיל העובדים בכלכלת החלטורה אינו אחיד, כפי שסוגי העבודה בשיטה זו אינם זהים. העובדים יכולים להגיע מרקע דמוגרפי שונה: גיל, מגדר, מדרגות השכלה והכשרות מגוונות ושונות, בהתאם למשימות אותם הם נדרשים לבצע. גורם מבדיל נוסף בין העבודות השונות הוא הקשר עם הלקוח שיכול להיות בקצה אחד רק דרך המחשב או בקצה השני במגע ישיר כמו בשרות של אובר. העובדים יכולים להיות בעלי משרה קבועה ולהשלים הכנסה בדרך זו, או להתבסס בהכנסתם רק על העבודה דרך פלטפורמת העסקה זו. ההגדרה הקבועה של כלכלת החלטורה היא עבודה זמנית בתיווך של פלטפורמת עבודה, תחת כותרת זו יהיו סוגי עבודה ועובדים שונים (Keith et al., 2020; Bajwa et al., 2018; בקאי).

על פניו זוהי שיטת העסקה המאפשרת לכל הצדדים להרוויח. הלקוח מקבל שירות מהיר ואמין ויכול בעזרת משוב לדרג את איכותו בעוד שהחברה שמספקת את פלטפורמת התעסוקה אינה נושאת בעול אחזקת העובד. מאידך, העובדים יכולים לעבוד במקום עבודה המאפשר להם גמישות ושליטה על משך הזמן בו הם רוצים לעבוד וכן מגוון אפשרויות העסקה שלא היו נגישות עבורם בעבר. אולם השיטה גם מעמידה את העובד בעמדת נחיתות ללא זכויות והגנה, לדוגמה, שליחים אשר מעורבים בתאונות דרכים והם ללא ביטוח ממקום העבודה לא יהיו מוכרים כנפגעי תאונת עבודה. לאחרונה, חברת וולט בישראל החליטה לבטח את העובדים שלה בביטוח תאונות אישי ובביטוח צד ג', אולם במקביל הפחיתו את התעריף אותו משלמים עבור הוצאות נסיעה לקילומטר (מוזס, 2020). ניתן לומר שכלכלת החלטורה מאופיינת בניצול של ספקי השירות, שעובדים שעות ארוכות תמורת שכר נמוך מאוד (לעיתים פחות משכר מינימום) ותלויים בבעלי הפלטפורמה בנוגע לשכר ותנאי העסקה, ללא זכויות של הגנת החוק כפי שקיימות אצל עובדים באופן מסורתי (Bajwa et al., 2018).

כאשר באים לבחון את הבטיחות והגיהות של העובדים בכלכלת החלטורה, יש לזכור את מגוון העבודות הרב שנמצא תחת הגדרה זו ואת סוגי העובדים השונים. יתכן ויידרש מחקר מעמיק יותר עבור כל תחום תעסוקה נפרד בעתיד. בעיה נוספת בתחום זה היא תת דיווח של העובדים שמועסקים בדרך זו. Keith ושותפיה במחקרם שפורסם בשנת 2020 בחנו את הרווחה והבריאות הנפשית של עובדי כלכלת החלטורה בעזרת מספר מאפיינים:

- **חוסר ביטחון תעסוקתי (Job Insecurity):** אחד הגורמים העיקריים בלחצים נפשיים אצל עובדים, זהו חוסר היציבות התעסוקתי שלהם, אשר יכול להיגרם בגלל מצבים כגון: שינויים אירגוניים, שינויים כלכליים וטכנולוגיה והתייעלות המביאות לפיטורין (Parker et al., 2002). חוסר ביטחון תעסוקתי מסוג זה מתבטא בעיקר אצל עובדים במשרה מלאה. אולם אצל עובדי כלכלת החלטורה חוסר הביטחון התעסוקתי הוא חלק מובנה מראש בשיטת ההעסקה שלהם, הם בוחרים באופן בו הם מועסקים ויודעים שלרוב ימצאו פלטפורמות דומות להשתלב בהן. מסיבה זו יש לבחון את הלחץ העלול להיווצר ממצב זה בשונה מהלחץ של עובד במשרה מלאה. אצל עובדים אלו הלחץ מובנה בתוך חייהם, כפי שמובנה בפלטפורמה. כמו כן, יתכן וחוסר הביטחון ינבע מהמשובים שהם יקבלו, אשר עלולים לגרום לאי העסקה שלהם, כך שבנוסף על הלחץ התעסוקתי, מופעל עליהם לחץ לביצוע העבודה בצורה הטובה ביותר אל מול הלקוח (Keith, et al, 2020; Bajwa et al., 2018).
- **העסקה בלתי יציבה (Precarious Work Situations):** עבודה זו מוגדרת כעבודה בה יש חוסר ודאות רב, אחת ההגדרות היא: עבודה בה השליטה של העובד נמוכה והדרישות גבוהות, כמו כן לרוב גם השכר נמוך. ניתן להוסיף עבור כלכלת החלטורה שלעובדים יש אפילו פחות שליטה מאשר לעובד רגיל מפני שהם עובדים מול אפליקציה. כמו כן הם אינם יכולים לצפות מה תהיה ההכנסה שלהם ולכן אינם יכולים לעשות תכנון כלכלי לטווח הרחוק. גם במקרה זה המשוב מהווה גורם לחץ נוסף בתחושת חוסר היציבות בעבודה שבגללו ניתן לחוות מתח נפשי (Keith, et al, 2020; Bajwa et al., 2018; Lewchuk et al., 2003). קבעו כי עבודה לא יציבה תגרום למתח גבוה אצל העובד ולבריאות לקויה (Lewchuk et al., 2003). עובדי חלטורה אינם מוגדרים כעובדים בתנאי העסקה "רגילים" והם אינם "קבלני" עבודה, מכאן שהם אינם מוגנים בעזרת הגדרות החוק, אין להם אפשרות לעבוד שעות נוספות ולדאוג לעתידם הכלכלי ע"י הפרשה לפנסיה או קרנות אחרות. הדבר הזה מחזק מאוד את תחושת חוסר היציבות בעבודה (Bajwa et al., 2018; Keith, et al, 2020). באופן מפתיע עובדי חברת אובר העידו שהינם מרוויחים טוב יותר בעבודה זו, מאשר הרוויחו בשיטת העבודה הרגילה. כמו כן העידו, על פי מחקר שנערך ע"י Apouey ו-Stabile (2020), שיש שיפור באיכות חייהם, הם צורכים פחות אלכוהול, ישנים טוב יותר, נהנים יותר מפעילות יומיומית ומבחינה נפשית רגועים יותר. השיפור באיכות החיים היה גדול יותר אצל נשים מגברים (יתכן והדבר קשור ליכולת להיות עצמאית ולהרוויח בתוך המחויבות והמטלות של היומיום וכן לעובדה שנשים ללא תואר ומבוגרות יכולות לתרום כלכלית למשק הבית). הדבר היחיד שראו בו עלייה הייתה החרדה וזה תואם

את קביעתם של Lewchuk ושותפיו (2003) על החרדה בעקבות חוסר יציבות בעבודה (Lewchuk et al., 2003; [Stabile](#), 2019; Apouey & Stabile, 2020).

- **ניכור (Alienation):** תחושת ניכור בהקשר של מקום עבודה ועובדים יכולה להיווצר ע"י מספר גורמים: 1: העדר "עוצמה" - powerlessness: הרגשה שאין לעובד שליטה על המצב ו/או שהוא נשלט ע"י אחרים. 2: חוסר במשמעות - meaningfulness: העבודה לא נתפסת כגורם התורם לעובד ו/או הופכת להיות טריוויאלית (לא חשובה וחסרת משמעות). 3: בידוד - isolation: חוסר שייכות. 4: ניכור עצמי - self-estrangement: חוסר הגשמה או תחושת זהות והזדהות. 5: חוסר נורמה - normlessness: שיבוש של נורמות חברתיות (Blauer, 1964). עובד אשר חש ניכור יסבול מירידה ברווחה הנפשית, אי שביעות רצון בעבודה ומוטיבציה נמוכה להיות מעורב בעבודה ומחויב אליה באופן רגשי, כל אלה יבואו לידי ביטוי בתשישות נפשית (Keith et al., 2020). בכלכלת החלטורה, הניכור הינו חזק ומשמעותי יותר מאי פעם, הן בהיבט של הקשר בין העובד, מקום העבודה והתוצר והן בבידוד של העובד מהעמיתים שלו במקום העבודה. מרבית הפלטפורמות הינן מקוונות והדבר מבטל את הצורך של המעסיקים והצרכנים להכיר את העובדים וצרכיהם וכן העובדים אינם יודעים מי הם חבריהם לעבודה (Bajwa et al., 2018; Keith, et al., 2020). העובדים חייבים להשתמש בפלטפורמת העבודה בכדי לקבל עבודה ובכך הם מתחרים על מקומם עם עובדים נוספים ואף חשים מאוימים בגללם. העובדים מנותקים מבעלי דירוג גבוה יותר אשר משמשים במקום עבודה רגיל כמנהלים ומפקחים. ניתוק זה הינו טוב במידה והדרג הניהולי מורכב מאנשים אשר נוהגים להתעמר בעובדים ולהכביד על התנהלותם בעבודה, מצד שני פעמים רבות מפקחים ומנהלים, שהינם מנהיגים, מהווים השראה ומטפחים את העובדים ויוצרים סביבת עבודה נעימה ותחושת שייכות רבה יותר. Harms ושותפיו (2017) קבעו שמנהלים ומפקחים יכולים להשפיע מאוד על מידת הלחץ של העובד (Harms et al., 2017; Keith et al., 2020). תחושת הניכור גדלה כאשר פלטפורמה אינטרנטית מנהלת עובדים, בדרך קרה ומנותקת היוצרת חוסר אמון בהחלטות שמתקבלות בעזרתה. העובדים אינם יכולים להתווכח עם ההחלטות ולרוב אינם נחשפים לשיקולים שהתוכנה ביצעה. עובדים זמניים ובמיוחד עובדים בכלכלת החלטורה, יכולים להיתפס כעובדים "מתכלים" שהשימוש בהם יעשה על פי התנודות העונתיות וביקושים במקום עבודה (Keith et al., 2020). כלל הגורמים המוצגים מדגישים את הסיבות בגללן עובדי כלכלת החלטורה עלולים לסבול עקה נפשית כתוצאה מהניכור אותו הם חשים בעבודה.

- **תת תעסוקה (Underemployment):** תת תעסוקה מוגדרת במאמר של Keith ושותפיה (2020) כתעסוקה אשר דורשת פחות ניסיון או השכלה. מתאים גם למקרים בהם אדם מועסק מחוץ לתחום הידע שלו או בעבודה זמנית. עבודות במצב זה מאופיינות בשכר נמוך, ללא תנאים סוציאליים, עובדים במעמד נמוך, שעות עבודה שאינן קבועות וביטחון נמוך בעבודה. מחקרים מראים שעובדים במצב זה חשים רגשות שלילים כלפי העבודה וחווים עקה נפשית.

עובדים בכלכלת החלטורה אשר אינם מעוסקים גם באופן אחר, הינם תחת הגדרה זו ולכן עלולים לחוות קושי ולחץ נפשי (Feldman, 2000; Keith et al., 2020 Bolino &).

• **עבודה רגשית (Emotional Labor):** בשוק העבודה נראה שכיום העובדים סובלים פחות

ממתח פיסי או סביבתי וחווים יותר מתחים רגשיים (Bliese et al., 2017). בכלכלת החלטורה הדבר נכון רק באופן חלקי מכיוון שהעובדים בשליחויות של אוכל ומזון חווים קושי פיסי במהלך השליחות (בעיקר אם הם משתמשים באופניים) וכן נאלצים להתמודד עם תנאי הדרך ועם תנאי השטח בהגיעם לבית הלקוח. כמו כן, עובדים אשר רוב היום עוברים בישיבה (ברכב או בבית), יחוו גם הם קושי פיסי. אופי התעסוקה בחלק מסוגי העבודה בכלכלת החלטורה, עלול להביא למחסור בשעות שינה, או עבודה בשעות לא שגרתיות, הגורם גם הוא ללחץ פיסי (ונפשי). לחצים רגשיים ינבעו מהמעמד הפגיע יחסית של העובדים בכלכלת החלטורה וחוסר השליטה שלהם בתהליך בו תוכנה מנהלת את נפח העבודה שלהם ושביעות הרצון של הלקוח תקבע את המשך ההעסקה שלהם, בעוד להם אין את היכולת להשפיע. מחקרים הראו שהתנהגות לא הוגנת כלפי עובדים, גובה מהם מחיר רגשי כבד הפוגע ביכולתם לתפקד בעבודה. במצבים של עקה רגשית, יסבלו העובדים מתופעות שונות כגון: סכסוכים משפחתיים, מיחושים פסיכוסומטיים, נדודי שינה ותשישות רגשית (Rupp & Bajwa et al., 2018; Keith, et al, 2020; Spencer, 2006).

בכלכלת החלטורה מועצמים הגורמים עליהם הצביעו מחקרים כמשפעים על הרווחה הנפשית של העובדים (כגון ניכור, חוסר ביטחון תעסוקתי, אי ודאות כלפי העתיד, תחרותיות וחוסר שליטה), אולם החסרונות הרבים מהווים גם יתרון. אוטונומיה בעבודה מוגדרת כאפשרות להפעיל שיקול דעת בעבודה (סוג, שעות וכיו"ב.. ו/או בביצוע המשימות בעבודה. אוטונומיה בעבודה הינה צורך פסיכולוגי וגורם מרכזי בתחושת הרווחה הנפשית של עובדים (Deci & Ryan, 2008). עובדים בכלכלת חלטורה מעידים שהגמישות אותה הם מקבלים באופן העסקה זה, היא חשובה יותר מהביטחון התעסוקתי והתנאים הסוציאליים אותם היו מקבלים בעבודה רגילה. Berger ושותפיו (2018) אשר חקרו את העובדים בחברת אובר, מצאו ש 82% מהם מסכימים ו/או מאוד מסכימים שהאפשרות לבחור את שעות העבודה הינה חשובה יותר מהבטחת שכר מינימום או מתנות לחג ו - 84% מהם העידו שלא יחליפו את האפשרות לגמישות בעבודה, בעבודה מסורתית (Berger et al., 2018).

מחקר שערך [Stabile](#) (פורסם ב - 25.7.19 - The Conversation) בחן נתונים ממאגר הנתונים: "[Understanding Society](#)" (המחקר הבינלאומי למשק בית בבריטניה) בהצלבה עם נתונים מ - [Google Trends](#) בכדי לראות כיצד משפיעה עבודה בפלטפורמת כלכלת החלטורה על מצבם של העובדים בה. המחקר הראה שהעובדים בצורת העסקה זו דיווחו על עליה בביטחון העצמי וביכולת להתרכז, כמו כן עליה בערך העצמי ובאוויר. היכולת לשלוט בשעות העבודה ובסוג הלקוחות איתם נפגש העובד, גורמים לתחושה של שליטה על מהלך החיים ולכן העובד חש שקט נפשי גדול יותר. במחקר נעזרו בתשובות לשאלון (General Health Questionnaire) בו השתמשו ב - [Understanding](#)

[Society](#). השאלות שנשאלו היו, לדוגמה, על יכולת הריכוז, הפרעות שינה בגלל דאגה, תחושת רצייה, דכאון וחוסר ביטחון. נמצאה ירידה גבוהה מאוד בהוצאה על אלכוהול, שנובעת ככל הנראה משעות העבודה בערב, בהן אנשים נוהגים לשתות (הירידה הייתה בהוצאה על אלכוהול ולא בצריכת אלכוהול). כמו כן נמצא שנשים ללא תואר באוניברסיטה ונשים מבוגרות, שבדרך כלל אינן עובדות כנהגות מונית או בשליחויות, מצליחות מאוד בעבודה בפלטפורמה זו אשר מאפשרת להן גמישות מצד אחד ואפשרות לתרום לכלכלת הבית מן הצד השני. עליה בערך העצמי בשילוב עם תחושת שליטה על החיים ועליה בביטחון העצמי, גורמים לבריאות נפשית טובה יותר. עובדים עם בריאות נפשית טובה חשובים לכלכלה. באנגליה מוערך האובדן הכלכלי בעקבות עובדים עם בריאות נפשית לקויה, ב - 37.5 ביליון דולר ובארה"ב ב- 193 ביליון דולר (Stabile, 2019).

לסיכום: מגוון צורות ההעסקה והעבודות השונות בכלכלת החלטורה, האוטונומיה בעבודה עלולה להביא לכלל המאפיינים שפורטו לעי"ל, המשפיעים באופן שלילי על הרווחה הנפשית. נמצא שכאשר העובד בוחר בדרך העסקה זו הוא יראה באוטונומיה יתרון, אך כאשר הדבר נעשה בגלל קושי למצוא עבודה מסורתית ולחץ כלכלי יבואו יותר לידי ביטוי המאפיינים השליליים (Keith et al., 2020). גורם נוסף אותו ניתן לבחון כמשפיע באופן חיובי או שלילי על הרווחה הנפשית של העובדים בכלכלת החלטורה הוא הגיוון בעבודה עבור עובדים בשיטה זו. מצד אחד עובדים ללא מיומנויות, הכשרה או השכלה, יכולים למצוא עבודה ולהתפרנס וכן עובד יכול ליצר לעצמו מגוון עבודות שבהם יוכל ללמוד מיומנויות חדשות ולהתפתח, ובצד השני משימות אחידות וקבועות אותן חייב העובד לבצע (Keith et al., Stabile, 2019; 2020).

מאמר זה התייחס בעיקר לעקות הנפשיות איתם מתמודדים העובדים ועלולות להוות גורם סיכון לבריאותם. בגלל מגוון העבודות הרחב קשה לבחון קשר לפגיעות וסכנות פיסיות לעובדים בכלכלת החלטורה. אך בהקשר לכך, החיסרון הבולט עליו ניתן להצביע הוא המחסור בתנאים סוציאליים וביטוחים אישיים לעובדים המשאירים אותם חשופים בעת תאונות העלולות להתרחש במהלך העבודה. ההשערה היא שאילו היו עובדי כלכלת חלטורה זוכים לתנאים סוציאליים וביטוח, היה שיפור זה מביא לצמצום הסיכון לפגיעה בריאותית ולתאונות עבודה שמקורן בעיסוק זה.

#### רשימת מקורות

Apouey, B., & Stabile, M. (2020). The Effects of Uber Diffusion on Mental Health in the UK.

Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and health*, 14(1), 1-4.

Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.

Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.

Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago University Press, Chicago.

Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.

Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194.

Keith, M. G., Harms, P. D., & Long, A. C. (2020). Worker Health and Well-Being in the Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. In *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being*. Emerald Publishing Limited.

Lewchuk, W., De Wolff, A., King, A., & Polanyi, M. (2003). From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*.

Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel psychology*, 55(3), 689-719.

בקאי א, מהי כלכלת הגיג (GIG ECONOMY) ואיך היא קשורה לליגל-טק? נדלה ב 10.8.20

<https://techlaw.co.il/%D7%9E%D7%94%D7%99%D7%9B%D7%9C%D7%9B%D7%9C%D7%AA-%D7%94%D7%92%D7%99%D7%92-gig-economy-%D7%95%D7%90%D7%99%D7%9A%D7%94%D7%99%D7%90%D7%A7%D7%A9%D7%95%D7%A8%D7%94%D7%9C%D7%9C%D7%99%D7%92%D7%9C/>

מוזס, 2020. חברת משלוחי האוכל וולט תספק לראשונה ביטוח לשליחים. גלובס 17.6.20 נדלה ב:  
<https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001332677> .10.8.20

Stabile\_M (2019). How gig economy gives a mental health boost to workers  
– new research. 11.8.20 - נדלה ב - 25.7.2019  
<https://theconversation.com/how-gig-economy-gives-a-mental-health-boost-to-workers-new-research-120924>