

TheMarker Women // מנוחה בלי נחת

התרבות הדיגיטלית יצרה דפוס עבודה חדש - "ענוחה": יחידת זמן שאינה עבודה, אך גם אינה מנוחה ואינה מזכה את העובדים בפיצוי על זמן הפנאי שנשחק. בצרפת כבר הגדירו בחוק את "הזכות להתנתק", האם זו הדרך להתניע את השינוי החברתי הנדרש?

14:13 12.12.2017 מאת: **רותי לוי**

"מי שעוד לא נטש את יום העבודה השגרתי בן שמונה השעות לטובת חיי 'ענוחה' של 24/7, ככל הנראה יעשה זאת בקרוב – זהו השלב הבא בתרבות העבודה המתפתחת", קבעה לפני כעשור כתבה ב-CNN. "ענוחה" – הלחם של "עבודה" ו"מנוחה" – היא תרגום מקורב לעברית של Weisure, השילוב בין Work (עבודה) ו-Leisure (פנאי). זוהי יחידת זמן חדשה שיצרו המכשירים החכמים והחיבור הקבוע לרשת, והיא מתייחסת לאוסף ההפרעות הנקודתיות בשעות הפנאי לצורכי עבודה, כמו מענה למסרונים ולהודעות דואר אלקטרוני.

"כיום קשה להפריד בין מה שמהווה עבודה למה שמהווה כיף", הסביר הסוציולוג דלטון קונולי מאוניברסיטת ניו יורק, שטבע את המונח. "פעילויות וסביבות חברתיות שהיו מובחנות בעבר – המשרד, הבית או הרחוב – מתערבבות ומטשטשות זו את זו. בשנות ה-50 היו כללים מסוימים, כמו 'אל תעשה עסקים עם חברים, ושומר על הסביבות נפרדות'. זה היה אחד מסימני ההיכר של החיים החברתיים הקפיטליסטיים – אבל הם השתנו לחלוטין".

כיום, כמעט עשור אחרי, נדמה שכבר קשה למצוא מישהו שלא יסכים עם קונולי. עובדים מסורים נמדדים לפי יכולתם להפגין זמינות כמעט מתמדת באמצעים דיגיטליים מעבר לשעות העבודה השגרתיות, ומחוץ למשרדי המעסיק. ואולם לדפוס עבודה זה השלכות מסוכנות בטווח הארוך, עבור העובד וגם למעביד – לחץ, שחיקה נפשית, חוסר יכולת להשתחרר מהמתח בשל זמן פנאי שאינו איכותי, וירידה באפקטיביות ובאיכות העבודה לאורך זמן.

שופטת בית הדין הארצי לעבודה, ד"ר חני אופק-גנדלר, סבורה כי צריך לנער את דיני העבודה, המבוססים על רעיונות שהתאימו לכלכלה החקלאית והתעשייתית, ולהתאימם לעידן כלכלת המידע. במאמר שפרסמה ביולי האחרון בכתב העת "עיוני משפט", היא טוענת כי תרבות הזמינות הכמעט-מתמדת פוגעת ברצינות החברתי שעליו יוסד חוק שעות עבודה ומנוחה – בריאות העובד, רווחתו וצדק חלוקתי.

יום עבודה ממושך פוגע ברווחת העובד, שכן היקף שעות העבודה קובע אם העובד מסוגל ליטול חלק פעיל בחיי המשפחה או בכל חוויה חברתית אחרת. בנוסף, הוא פוגם בשיקולים של צדק חלוקתי ושוויון בין המינים. הסיבה לכך היא שהזמינות לעבודה משפיעה בהמשך על ההתקדמות במקום העבודה. כמו כן, ככל שיום העבודה מתארך ואינו מוסדר, יותר ויותר נשים מוצאות את עצמן במשרות חלקיות – מאחר שהן אלה הנושאות לרוב בעיקר הנטל של האחריות ההורית. ולבסוף, כשהעובדים מועסקים שעות רבות, הדבר גורם למעסיקים לשכור מעט עובדים, ובכך פוגע באפשרות של אחרים להשתלב בשוק העבודה בתחום מומחיותם.

הענוחה היא אקראית ומצריכה זמינות פוטנציאלית מתמדת, ובכך היא שונה מדפוס עבודה לא שגרתיים אחרים שכן מקבלים התייחסות בפסיקה – כמו כוננות, עבודה מהבית, או מצבים שבהם העובד אינו נוכח בעבודה מפאת אי יכולתו של המעסיק לספק לו עבודה בפועל (למשל, במצב של קלקול בצידוד).

אופק-גנדלר סבורה כי המצב הקרוב ביותר לתופעת הענוחה הוא זה של מטפלים סיעודיים בבית המטופל, הנדרשים לנוכחות מתמדת במרחב, שהוא גם הבית שלהם וגם מקום העבודה שלהם, ומצופים לזמינות ודריכות ללא הרף לצורכי המטופל. שיטות משפט רבות פיתחו דין מיוחד בנוגע לזמן עבודתם של המטפלים הסיעודיים, אולם תופעת הענוחה כמעט ואינה זוכה להתייחסות ישירה בשיח המשפטי.

קונולי טוען כי למנטליות של העבודה המתמדת אחראים במידה רבה גם העובדים עצמם, המוכנים להניח לעבודה לפלוש לפנאי שלהם. לטענתו, העבודה של אנשי "המעמד היצירתי" (The creative class) הכוללת בעיקר חשיבה והוצאה לפועל של רעיונות, נהפכה מושכת יותר: "העבודה היא מקור למשמעות וכיף ובמידה רבה מונעת מתשוקה, למשל, לעזור ליצור מוצר תוכנה חדש, מסע פרסום או מהלך פיננסי יצירתי".

המנטליות היפנית משתלטת על המערב

ביפן, עובדים רבים מבלים את זמנם במקום העבודה ואף מביאים עמם שק שינה כדי להעביר בו את הלילה. כך לא יבזבזו שעות מיותרות בנסיעה הביתה, ובו בזמן יוכלו להשביע את רצון המעסיק והלקוחות שלהם. המנטליות החברתית היפנית – שתובעת עבודה ללא גבולות – היא הגורם העיקרי ללחץ היתר בעבודה, ואחראית לתופעה שזוהתה בשנות ה-80 ומכונה קרושי (Karoshi), מוות כתוצאה מעודף עבודה ומתח יתר, הנגרם בדרך כלל מהתקף לב או שבץ מוחי, אך לעתים גם מהתאבדות.

מחקר שבוצע בשנה שעברה בבית הספר למנהל עסקים בוורג'יניה-טק מצא כי הגורם המרכזי ללחץ ולשחיקה אצל אנשים העובדים בדפוס של ענוחה אינו קשור דווקא לזמן שהוקדש בפועל למענה למיילים והודעות הקשורות בעבודה, אלא לדריכות ולהנחה ששעות הפנאי עשויות להיות מופרעות על ידי הודעות שצריך לענות עליהן.

לטענת אופק-גנדלר, האפקט המצטבר של קטיעה חוזרת ונשנית של רצף הפנאי פוגם באיכותו. היא מדמה את זמן הפנאי למים צלולים, ואת הקטיעות הנקודתיות שלו לצורכי עבודה לתרכיז של מיץ. "לעתים די בטיפות ספורות כדי להביא לכך שהמים יאבדו מצבעם הצלול ומטעמם, ולמעשה כבר לא יהיו מים", היא כותבת. "לעתים דווקא נזל ביניים זה – שבו המים אינם צלולים עוד, אך לא נהפכו עדיין למיץ של ממש – הוא כזה שאי אפשר ליהנות מלגימתו".

חייבים לדבר על זה

מעט מאוד מדינות נדרשו לסוגיית הענוחה, ובהן צרפת, הנחשבת חלוצה בהטלת הגבלות על עבודה דיגיטלית. בינואר 2017 נכנס לתוקף פרק בחוק העבודה הצרפתי המבטא הכרה כללית ומופשטת ב"זכות העובד להתנתק". פרטי מימושה של ההגנה על זכות זו אמורים להיקבע במשא ומתן בין המעסיק לבין ארגוני העובדים (הסכם קיבוצי). בהיעדר הסכם כזה, החוק מטיל על המעסיק לקבוע זאת בצורת קוד התנהגות.

החוק אמנם אינו מתייחס להשלכות שיהיו לאי ציות של המעסיק להסדרה זו, אולם אופק-גנדלר סבורה כי למרות המסגרת החוקית הגמישה, להמשיגה של "הזכות להתנתק" יש חשיבות: "שפה מכוננת תודעה, וככזו היא עשויה גם לעצב מציאות. הכרה בזכות זו עשויה לעורר שיח ציבורי חשוב על אודותיה, ובכך להגביר את המודעות לחשיבות הסדרתה של צורת עבודה זו".

הניסיון הצרפתי מלמד כי להסכמים קיבוציים שמובילים ארגוני עובדים ונציגויות עובדים יש תפקיד חשוב כתשתית וזרז לגיבוש חקיקה בנושא. כך, לפני חקיקת החוק, נחתם ב-2014 הסכם קיבוצי שהגביל שליחת מיילים מהמעסיקים לאחר השעה 18:00. בגרמניה נקטו כמה חברות מסחריות מהלך כזה באופן וולונטרי, ובהן דויטשה טלקום, פולקסווגן וב.מ.ו., והרשויות שוקלות מהלך דומה שיעוגן בחקיקה. בארצות הברית, חברת הייעוץ העסקי בוסטון-קונסולטינג-גרופ מנהיגה מדיניות של ערב אחד חופשי ממיילים בשבוע.

הסדרה מלאה של הענוחה תדרוש עוד עבודה רבה והיא מעוררת לא מעט שאלות יישומיות. למשל, האם עבודה הנעשית באמצעים טכנולוגיים במקביל לפעולה פיזית אחרת שקולה לשעת עבודה? האם היא פחותה ממנה שכן היא בוצעה במקביל לפעילות פנאי? או שעליה לזכות את העובד בתמורה גבוהה יותר – שכן היא משפיעה יותר על השחיקה הנפשית בטווח הארוך?

גם שאלת המדידה מאתגרת – איך ראוי להתייחס לסדרה של קטיעות נקודתיות גם המסתכמות, למשל, בעשר דקות עבודה אך נפרשות על שלוש שעות פנאי, ודורשות

מהעובד להתנהל בדריכות מתמדת? מנגד, איך לא מגבירים את התמריץ של עובדים לקיים שיחות קצרות בענייני עבודה במהלך שעות הפנאי, כדי לזכות בגמול שעות נוספות? או חלילה נותנים לגיטימציה למעסיק להמשיך ולפנות לעובד בשעות הפנאי, כיוון שהוא ממילא משלם בעבורן שעות נוספות?

להסדרה מהסוג הזה יש גם השלכות שחוצות את דיני העבודה ונוגעות לביטחון הסוציאלי – למשל, האם פגיעה בעת נסיעה מעבר לשעות העבודה, תוך כדי ביצוע שיחה טלפונית לצורכי עבודה, מהווה תאונת עבודה?

אופק־גנדלר סבורה כי המפתח לשינוי נעוץ בראש ובראשונה בהגברת המודעות להיקפה של הענוחה ולהשלכותיה. אלא שבשלב זה, היקפה המדויק של התופעה ושכיחותה במגזרים השונים עוד אינו ידוע – ונדרש איסוף נתונים שיטתי שעל המדינה ליזום לשם כך.