

תוכן עניינים

1. מבוא..... 1
2. רקע כללי..... 2
2. שיטות המשמשות את המעסיקים במעקב אחרי עובדיהם..... 2
3. ההצדקות המשמשות את המעסיקים במעקב אחרי עובדיהם..... 3
4. טיעוני העובדים כנגד מעקב..... 4
3. דיון בתחליפי המוסר..... 5
5. השוק החופשי כתחליף מוסר..... 5
6. החוק כתחליף מוסר..... 6
7. הארגון העסקי כתחליף מוסר..... 7
4. דיון מוסרי..... 8
8. תועלתנות..... 8
9. קאנט..... 9
5. סיכום..... 10
6. רשימת מקורות..... 12

1. מבוא

הטכנולוגיה מעצבת את העידן הנוכחי, וזה כולל גם ליצור שיטות חדשות עבור מעסיקים לעקוב אחרי עובדיהם. שיטות אלה מעלות דילמה מוסרית. סוגיה חשובה בה נדון בעבודה זו, הוא מעקב אלקטרוני. מעקב אלקטרוני מוגדר כפעולה של שימוש בתוכנה ובציוד אחר שעוקב או מקליט את קלטי ופלט המידע, או שימוש אחר, של מחשבים, הכולל (אם כי לא מוגבל רק ל-) שליחה וקבלה של דואר אלקטרוני וכניסה לאתרי אינטרנט (). בשנים האחרונות, הייתה עלייה משמעותית במעקב האלקטרוני. 36 אחוזים מהמעסיקים מנטרים את התכנים של העובדים שלהם, ו- 52 אחוזים מהם מנטרים ביקורים באתרי אינטרנט (Cooper & Hecker, 2012).

מה לגבי האפשרות שיישום מעקב אלקטרוני כצורה של שליטה פוגעת בפרטיותם של העובדים? האם ארגונים מתייחסים בכלל לדילמה המוסרית הזאת?

עבודה זו מתכוונת להתייחס לדילמה המוסרית שמעלה סוגיית המעקב של מעסיקים אחרי עובדיהם במקום העבודה. שאלת המחקר של עבודה זו היא: האם מעקב אחרי העובדים נחשב כחדירה לפרטיות או שמירה על הארגון?

הפרק הבא יציג את הרקע הכללי לתופעה ואת הדילמה שהיא מעלה. בפרק זה נדון בהצדקות של המעסיקים להשתמש במעקב אחרי עובדיהם, ולאחר מכן בטיעונים מנקודת מבטם של העובדים כנגד השימוש במעקב. בפרק השלישי נבחן את התחליפים האפשריים למוסר- החוק, השוק והארגון כתחליפי מוסר. בפרק הרביעי ננהל דיון מוסרי לאור גישות פילוסופיות, בכדי לבחון האם השימוש שנעשה במעקב אחרי העובדים הוא מוסרי. הפרק החמישי הוא פרק הסיכום, בו אסכם את העבודה ומסקנותיה, ובו אנסה לענות על שאלת המחקר שהוצגה בפרק המבוא.

2. רקע כללי

שיטות המשמשות את המעסיקים במעקב אחרי עובדיהם

תוכנות לניטור שולחן העבודה (ה- Desktop): תוכנות אלה יכולות לתפוס כל פעולה הנעשית במחשב וכל הקשת מקלדת שנעשתה על ידי המשתמש, לתרגם את אותות אלה למידע ולהעביר את המידע למעסיק. התוכנות יכולות להיות מותקנות באופן פיזי או מרחוק. הן יכולות להקליט ולהעתיק, בזמן אמת, את פעולות המחשב הבאות:

- מעקב אחר יישומים: עוקב אחר אילו יישומים נעשה שימוש ולאורך כמה זמן.
- מעקב אחר מסמכים: עוקב אחר כל מסמך אליו נכנסים במחשב.
- ניטור התחברויות: עוקב אחר באיזו תדירות ומתי עובדים מתחברים למחשב.
- איתור סיסמאות: מאתר את כל הסיסמאות שהעובד הקליד במחשב.
- מעקב הדפסות: מנטר בקשות להתחבר למדפסת ולהדפיס.
- לכידת תצלומי מסך: מאתר מידע על המסך של העובד בכל זמן נתון.
- התקנות תוכנה: מאתר כל תוכנה שהועלתה למחשב/או הותקנה בו.
- פעילות חלונות: מאתר את כל החלונות שנפתחו או פתוחים במחשב (Cox et al., 2015).

ניטור דואר אלקטרוני: צורה זו של מעקב מותקנת בתוכנות מחשב ומסוגלת לאתר כל תוכן, תזמון, קבצים, היקף ונמענים של כל תכתובת דואר אלקטרוני המתקבלת או נשלחת מהמחשב. תוכנות אלה יכולות אף לנטר את הדואר הפרטי מבוסס-הדפדפן (כגון גיימייל) של העובד (Frejafon, 2016).

ביקורת השימוש באינטרנט: לה ניתן לקרוא גם "ניטור אינטרנט", עוקבת אחר פעילות הרשת של העובד. מעסיקים משתמשים בשיטה זו על מנת לבדוק את מידת הפרודוקטיביות של העובדים שלהם והאם הם מבצעים פעולות שאינן הולמות (עליהן נעמוד בהמשך). הביקורת יכולה להיות מינימלית, מתונה או חובקת-כל (Rosenblat & Kneese, 2014).

רישום הקשות מקלדת: בשיטה זו, כל הקשת מקלדת של העובד נרשמת וזמינה לבחינתו של המעסיק. הרישום נעשה באמצעות מכשיר פיזי המותקן על המחשב או על ידי תוכנה. זה מאפשר למעסיק להמיר את הקשות המקלדת לטקסטים כתובים ופעולות מחשב. התוצאות של הרישום משמשות לביקורת האפקטיביות והפרודוקטיביות של העובדים. לרוב, הדבר נעשה בסוד ומוסתר מהעובדים (Cox et al., 2015).

חיפוש פיזי: הנעשים על מנת לאתר הפרות של מדיניות החברה. זו אחת הצורות העתיקות ביותר של ניטור עובדים. באמצעות חיפוש אלה, מנסים לאתר שימוש בסמים, גניבות ממקום העבודה, או אחזקה של אלכוהול או כלי נשק. צורה אחרת של חיפוש פיזי היא באמצעות חיטוט בפחי האשפה של מקום העבודה בחיפוש אחר מידע שהעובדים השליכו (Frejafon, 2016).

ניטור טלפון, הודעת טקסט ודואר קולי: ניטור טלפוני עוקב אחר כמות הזמן בה העובד מדבר בטלפון, את מספרי הטלפון שחויגו, מקליטות את השיחות ועוד. מעסיקים מחפשים אחר גניבות או סודות מסחריים ומידע חסוי, אלימות פיזית או מילולית בין חברים לעבודה או בין עובדים ללקוחות, והונאות שמבוצעות על ידי העובדים (Rosenblat & Kneese, 2014).

מעקב וידאו: מעקב וידאו כולל את הקלטתם של העובדים במצלמות וידאו בתוך מקום העבודה. אם המעסיק מעוניין לעקוב באמצעותו אחר שימוש במחשבים למשל, הוא יכול פשוט לכוון את המצלמה ישירות למסכי המחשב (Cox et al., 2015).

ההצדקות המשמשות את המעסיקים במעקב אחרי עובדיהם

אחריות משפטית: הפחתת החשיפה לסיכונים משפטיים. הסיבה המרכזית בגינה מעסיקים מבצעים מעקב אחרי עובדיהם היא להפחית את מידת האחריות החוקית-משפטית העולה מהתנהגויות פסולות של העובדים, כגון שליחת מסרים פוגעניים ומטרידים והורדה בלתי חוקית של קבצים. מעקב אלקטרוני מונע את התנהגויות פסולות אלו באמצעות זיהוי בטרם העובד או הארגון הופכים לאחראיים מבחינה רשמית (Holland et al., 2015).

דוגמא לכך היא מקרה שנידון בוועדה האוסטרלית ליחסי-תעשייה, העוסקת בין השאר ביחסי עובד-מעביד. הוועדה אישרה את פיטוריו של עובד, שנמצא כי הוא שולח מכתבים פורנוגרפיים בדואר אלקטרוני לחברתו לעבודה. יתר על כן, הוועדה הצהירה כי ללא היישום של מעקב אלקטרוני, המעשה לא היה נחשף (AIRC, 2010). דוגמא נוספת היא המקרה בו הבנק הקנדי האימפריאלי (CIBC) תבע תשעה עובדים לשעבר שלו לאחר שהם עברו לעבוד בחברת השקעות מתחרה. ה-CIBC האשים את עובדיו לשעבר בקנוניה לשדל עמיתים ממקום עבודתם הקודם ולהעביר מידע חסוי של הבנק למעסיק החדש שלהם. הבנק הציג תכתובות דואר אלקטרוני ומסרים רבים שנשלחו כראיות למידע החסוי שנלקח מהבנק, וששידול העובדים נעשה בעת שהם עדיין הועסקו על ידי הבנק (McHardy et al., 2005).