

תוכן עניינים

1	מבוא	1
2	רקע כללי	2
2.1	ניטור ומעקב אחרי עובדים	2
2.2	הסיבות בגינן מעסיקים מנטרים ועוקבים אחר עובדיהם	3
2.3	היקף התופעה	5
2.4	הדילמה המוסרית	7
3	דיון בתחליפי המוסר	9
3.1	השוק כתחליף מוסר	9
3.2	הארגון כתחליף מוסר	12
3.3	החוק כתחליף למוסר	15
4	דיון מוסרי	19
4.1	תועלתנות	19
4.1.1	תועלות	19
4.1.2	נזקים	21
4.2	קאנט	22
4.3	גישת המידות הטובות	24
4.4	גישת הצדק כהוגנות של ג'ון רולס	25
4.5	הליברטריאניזם של רוברט נוזיק	27
4.6	גישת בעלי העניין	27
5	סיכום	29
6	מסקנות	31
7	רשימת מקורות	32

1. מבוא

בחרתי לכתוב על נושא זה של פרטיות במקום העבודה, כי אני מאמינה שהטכנולוגיה כיום הופכת לזמינה יותר ויותר במקומות העבודה וקל יותר לעקוב אחרי העובדים. בנוסף, עובדים רבים במשרדים משתמשים במשאבים של המשרד לצרכיהם האישיים – אימיילים, פייסבוק, בלוגים, פורומים וכדומה. הטכנולוגיה מאפשרת למעסיק לעקוב אחרי העובד. במבט ראשוני, נראה כי במידה והמעסיק משתמש בכלי המעקב על מנת לאתר טעויות, למנוע הונאות וכדומה אז הפעילות הזו לגיטימית.

אך מה קורה אם המעסיק עושה זאת מסקרנות/מציצנות גרידא? או מנצל את כוחו על מנת להעיר לעובד חדשות לבקרים ולהנדס את התנהגותו? או במטרה לבקר את פרקי הזמן בהם העובדים יוצאים להפסקות קפה ולהתרעננות?

בעבודה זו אבקש לסקור נושאים אלו וללמוד על הבעיות המוסריות שלהם בהיבט העסקי.

שאלת המחקר היא: האם ראוי שמעסיקים יעקבו אחר העובדים שלהם?

על מנת לענות על שאלה זו, אתן את הרקע לתופעה – כמה נוהגים להשתמש בניטור במקום העבודה. מהו ניטור במקום העבודה, מהי פרטיות.

בהמשך נדון בתחליפי המוסר השונים - השוק כתחליף מוסר, החוק כתחליף מוסר, והארגון כתחליף מוסר – האם התחליפים יעילים? מדוע?

לאחר מכן, אקיים דיון מוסרי בנושא ע"פ גישת התועלתנות, גישת המידות הטובות וגישתו של קאנט, ואגיע למסקנה כי האיזון בין העובדים למעסיקים תלוי, בין השאר, בהקשר שבו נשאלת השאלה.

קריאה מהנה.

2. רקע כללי

2.1 ניטור ומעקב אחרי עובדים

ניטור של העובדים במקום עבודתם על ידי המעסיקים שלהם, הוא בעצם צורה של איסוף מידע. המעסיקים משתמשים באמצעי חומרה ותוכנה מתוחכמים, וזאת על מנת לחשוף את הפעולות שהעובדים ביצעו במקום העבודה. השיטות הנפוצות על מנת לנטר את מקום העבודה ואת עובדיו כוללות, בין השאר, ניטור אלקטרוני של הדואר האלקטרוני, אתרי אינטרנט, "לכידת" ורישום הקשות במקלדת, האזנה לשיחות טלפון ומעקב וידאו במצלמות טלוויזיה במעגל סגור (Yerby, 2013).

ניתן להגדיר פרטיות באופן הבא: באיזו מידה הפרט מוכר לאחרים, מה דרגת הנגישות הפיזית שלו לאחרים ועד כמה הוא מהווה מקור לעניין ותשומת לב מצד אחרים. הפרטיות קיימת בשלוש רמות שונות: הראשונה היא פרטיות במרחב, והיא כוללת את האזור הפיזי שמסביב לפרט, הרמה השנייה היא פרטיות אישית, והיא כוללת הגנה על הפרט מפני התערבות או הפרעה בלתי מוצדקת, והשלישית היא פרטיות של מידע, והיא כוללת איסוף, אחסון, עיבוד והפצה של מידע אישי (Büyük & Keskin, 2012).

נורמות של פרטיות מבוססות על הציפיות שלנו בנוגע למידע מסוים המועבר בין אנשים בהקשר מסוים. למשל, במקצוע הרפואה, מידע כמו היסטוריה רפואית ועניינים רפואיים יעבור לרופא ולצוות שעובד איתו. אולם, בהקשר אחר, למשל בעבודה, אותו המידע עצמו ייחשב לבלתי הולם עבור הפרטים באותו מרחב. אפילו שאלה הנוגעת להיסטוריה הרפואית נחשבת לבלתי הולמת ובגדר הפרה של הציפיה לשמור על פרטיות בעבודה. בתוך הקשר מסוים קיימת ציפיה לגבי כל קבוצה של אנשים ומערך של מידע לגבי זרימת המידע, והאם המידע הינו צפוי, הולם או בלתי הולם (Martin, 2012).

אלמנט מרכזי בתפיסת הפרטיות בהיבט זה הוא האופן שבו הרכיבים העיקריים פועלים במשולב – פרטים, מידע ואופן זרימת המידע – בתוך הקשר נתון. נורמות של פרטיות משתנות בהתאם למערכות יחסים ספציפיות וסיטואציות ספציפיות. הפרטים קובעים לא רק את סוג המידע המותר, מצופה או נדרש, אלא גם היכן, מדוע וכיצד ראוי להשתמש במידע. קניה מקוונת, ניהול שיחות בחדר העובדים ומסירת מידע לרופא- כל אלה כפופים לנורמות ביחס למידע של ההקשר החברתי הספציפי. גישות אשר מביאות בחשבון את מערכות היחסים ואת הסיטואציה בהגדרה של פרטיות

הן אטרקטיביות במיוחד עבור ארגונים וחוקרים בתחום הניהול, בהתחשב בטווח הרחב של שיקולים וחששות של בעלי העניין, המשתנים ללא הרף (Martin, 2012).

ניטור העובד הוא פעולה של התבוננות ופיקוח על פעולותיו של העובד במהלך שעות העבודה, וזאת באמצעות שימוש בציוד או רכוש השייך למעסיק. עם זאת, אם ניטור זה היה נעשה מתוך כוונה לחשוף עוולה ספציפית, כי-אז הוא יסווג בקטגוריה של מעקב. לפיכך, אנשים עלולים להתייחס לניטור כאל מעקב, מכיוון שהקווים המבדילים בין השניים מטושטשים לכאורה. למרות שנעשה שימוש לסירוגין במונח 'ניטור של עובדים' ובמונח 'מעקב אחר עובדים', חשוב להבין לעומק את שני המונחים השונים הללו, המועבים ע"י חוסר בהירות טרמינולוגית (Sarpong & Rees 2014).

המעקב והניטור של העובדים מתבצע באמצעים שונים, והמרכזיים שבהם הם:

ניטור דואר אלקטרוני באמצעות איתור כל תוכן, תזמון, קבצים, היקף ונמענים; ניטור אינטרנט-מעקב אחרי פעילות הרשת של העובד במחשבי החברה; רישום הקשות מקלדת- מאפשר למנהלים להמיר את הקשות המקלדת לטקסטים כתובים ופעולות מחשב; ניטור טלפון, הודעת טקסט ודואר קולי: רישום כמות הזמן שהעובד מדבר בטלפון של העסק, מספרי הטלפון שחייג, ואף הקלטת השיחות; מעקב וידאו- כלומר, צילום של העובדים במצלמות וידאו במעגל סגור בתוך מקום העבודה (Alge & Hansen, 2013).

2.2 הסיבות בגינן מעסיקים מנטרים ועוקבים אחר עובדיהם

ניטור כולל מעקב אחר עובדים בעבודתם, ונמצא קשור לפיקוח והשגחה אפקטיביים, ולמבנה הארגוני. הצידוק הניתן לניטור ע"י המעסיקים נסמך על הדברים הבאים: הצורך בביטחון; בריאות ובטיחות; עלייה בפריון ובאיכות העבודה; והוזלת עלויות. יש הטוענים שניטור עשוי להפחית את החבות המשפטית, פרסום שלילי וביטחון. אחרים טוענים שניטור יכול להביא לשיפור בהערכת ביצועים (Haley et al, 2012).

למעקב אחרי העובדים קיימות כמה סיבות מרכזיות ונפוצות במיוחד, כגון בדיקתם של הביצועים של העובדים במקום העבודה, ההתאמה של הנעשה בעסק לדרישות הרגולציה והחוק, שליטה