

תוכן העניינים

3	הקדמה.....
5	פרק 1 תחליפי מוסר
8	פרק 2 מוסר ומעקב אחרי העובדים.....
10	פרק 3 כלי מעשיים לשמירה על הפרטיות.....
13	סיכום.....
15	ביבליוגרפיה.....

הקדמה

הנושא של עבודה זו הוא מעקב של מעסיקים אחרי עובדים – הגבולות שיש להציב למעסיקים שרוצים לנהל מעקב אחרי העובדים שלהם.

הנושא של מעקב אחרי עובדים, בדומה לנושאים רבים אחרים בתחום של "מוסר ועסקים" הוא שאלה של איזון בין דרישות שונות, שכל אחת מהן היא לגיטימית וסבירה. מצד אחד, יש את הדרישות של המעסיק. גם המעסיק המוסרי ביותר צריך להפעיל פיקוח מסוים על העובדים שלו: לדוגמה, הוא צריך לדעת האם העובד עושה את עבודתו כמו שצריך על מנת לתגמל אותו בהתאם, למשל לתת לו בונוסים על עבודה טובה. דוגמה אחרת היא הצורך לוודא שהעובד לא עובר על החוק. זאת היא דרישה של החוק מהמעסיק, שיש לו אחריות לפעולות של העובדים שלו, כמו לדוגמה בעל חנות שצריך לוודא שהעובדים שלו לא מטרידים מינית את הלקוחות. למעסיק יש לא רק זכות אלא גם חובה לפקח במידה מסוימת על העובדים, והפיקוח הזה מצריך לפעמים מעקב. זאת היא מציאות שאי-אפשר להימנע ממנה לגמרי.

אבל יש לזה גם צד שני. לעובדים יש צורך לשמור על מידה מסוימת של פרטיות. עובדים רבים מעבירים את מרבית היום במקום העבודה, והם צריכים שתהיה להם יכולת לטפל בעניינים פרטיים גם במקום העבודה (ילד חולה, סידורים משפטיים ופורמליים שאפשר לעשות רק בשעות העבודה וכו'). הם צריכים מידה מסוימת של פרטיות בשביל שיוכלו לעשות זאת. אבל למעשה יש כאן גם צורך בפרטיות כללי יותר, שאי אפשר להסביר אותו רק בצורך מעשי ברור. בני-אדם צריכים מידה מסוימת של פרטיות. בני-אדם לא רוצים להרגיש שכל הזמן יש מישהו שמסתכל עליהם. עובד הוא מעל לכל בן-אדם. הוא לא מכונה שאפשר להדליק ולכבות לפי הצורך של מפעיל המכונה. הצורך בפרטיות הוא צורך אנושי. מעביד שאינו שומר עליה, פוגע בנפשו של העובד (Pagnatarro, 2001).

למעשה, יש כאן כמה שאלות שקשורות אחת לשניה. שאלה אחת היא לגבי הגבולות – מהי דרישה סבירה? האם איסור על עיסוק בעניינים פרטיים בזמן העבודה הוא סביר? האם זה סביר לדרוש מאדם שעובד כל היום של יטפל בנושאים אישיים בכל הזמן הזה? שאלת המעקב תלויה בזה במידה מסוימת. אם אנחנו מאמצים גישה נוקשה מאד לגבי מה מותר ואסור במקום העבודה, גישה שלפיה הזמן של העובד כאילו שייך למעסיק, קל יותר להצדיק מעקב אחרי עובדים.

שאלה אחרת היא לגבי עצם המעקב – האם הוא מותר בכלל, מבחינה עקרונית? זאת היא שאלה שתלויה לא רק במה שמותר ואסור לעובדים לעשות בזמן העבודה, אלא גם במה שאנחנו מגידים כתחום הפרטי של העובד. מהו התחום שאילו אסור למעסיק לפלוש? האם לדוגמה מותר למעסיק להפעיל מעקב אחרי המיקום של העובד? במילים אחרות, השאלה כאן היא מהי הזכות לפרטיות של העובד, שעומדת מול הזכות של המעסיק לשמור על האינטרסים של העסק. זה יהיה נושא העבודה הזו.

עבודה זו תבחן את הדרכים להגיע לאיזון הדרוש בתחום של מעקב אחרי עובדים. בפרק הראשון נבחן את מה שאביבה גבע (2011) מכנה "תחליפי מוסר". אלו הם מגוונים שונים שנועדו לשמור על התנהגות של הפירמות, וזאת מבלי שהם יצטרכו לאמץ התנהגות מוסרית. המטרה בפרק זה תהיה לבחון האם המנגנונים האלו, ובעיקר הכוונה היא למנגנון השוק ולחוק, שהם כיום הכלי העיקרי לשמירה על האיזון הדרוש בהתנהגות של הפירמות, מסוגלים לפתור את הבעיה מבלי שהפירמות יאמצו מחשבה מוסרית אמיתית. המטרה של פרק זה תהיה להראות את המגבלות של התחליפים האלה.

הפרק השני יבחן את העקרונות המוסריים שעשויים להיות רלבנטיים לשאלת האיזון המוסרי המסוימת שלפנינו, בין צרכי המעסיק לצרכי העובד. שני העקרונות שאותם נבחן יהיו התועלתנות והזכויות, שביחד יכולים להציב מסגרת מוסרית מסוימת לשאלה של המעקב.

הפרק השלישי יבחן את הדרכים שבהם העקרונות המוסריים האלו יכולים להפוך למציאות באירגונים. איך אפשר להפוך עקרונות כלליים למדיניות ממשית. השאלה כאן היא איזה כלים יכולים להביא לאימוץ של התנהגות מוסרית באמת, במקום תחליפי המוסר המקובלים כיום בעולם העיסקי. בפרק זה נעסוק בעיקר בפתרון שגבע מציעה, שהוא קוד אתי אותנטי. כמו כן נבחן את סוגי המנהיגות שדרושה על מנת הפתרון הזה יוכל להפוך לכלי משפיע בהתנהלות של הפירמה.

פרק 1 תחליפי מוסר

השאלה כאן נוגעת לאיזון בין שתי זכויות מתנגשות: הזכות של העובד לפרטיות, והזכות של המעסיק לפקח על העובד. מצד אחד, עובד, כמו כל בן אדם, זכאי לפרטיות מסוימת. המשמעות של פרטיות היא שלאדם צריכה להיות שליטה על מה שאחרים יודעים עליו. מקובל על הכל שיש עניינים מסוימים שבהם לבני-אדם יש זכות לשמור על המידע על עצמם רק לעצמם ולמי שהם רוצים לחלוק איתו את המידע הזה – העדפות מיניות לדוגמה. זאת היא זכות מוכרת בחוק, והמעסיק אינו רשאי לדרוש מהעובד שיגלה לו מהי ההעדפה המינית שלו, ובטח שאסור למעסיק להפעיל מעקב אחרי העובד על מנת לברר את השאלה הזאת. מצד שני, מקובל על הכל גם שלמעסיק יש זכות ואפילו חובה להפעיל פיקוח מסוים על העובדים. לדוגמה, מידת התפוקה של העובד היא במקרים רבים תנאי לתגמול שלו, וגם לקידום אפשרי (Park, 2014). מעסיק שרוצה לדעת מי מהעובדים שלו נותן לדוגמה את השרות הטוב ביותר ללקוחות, רשאי להאזין לשיחות הטלפון שהם מנהלים, או להציב מצלמה שתתעד את המגע עם הלקוחות. זה נחשב צעד לגיטימי.

השאלה היא כיצד אפשר לאזן בין שתי הדרישות האלו. בעולם מושלם, המוסר של המעסיק ושל העובד היה מספיק על מנת להגיע לאיזון הזה. המעסיק היה מסתפק בפיקוח מינימלי על מנת לברר את השאלות הרלבנטיות בלבד להערכת עבודתו של העובד, ואילו העובד היה נמנע מפעילויות שיפגעו בעבודתו או במעסיק, כמו גניבה, או סתם בזבוז זמן על פעילויות שאינן תורמות לעבודה שלו. אבל בעולמנו הבלתי מושלם אנו צריכים להסתמך על מה שחוקרת המוסר אביבה גבע (גבע, 2011) מכנה "תחליפי מוסר" – מוסדות, כללים וכו' שיפעלו במקום המוסר, או ביחד איתו, אך בכל פנים לא יניחו לו להיות המנחה היחיד של ההתנהגות. אבל כפי שגבע כותבת, לתחליפים האלה יש מגבלות חמורות. להלן נראה כמה מהמגבלות האלה, הכשלים של תחליפי המוסר.

בעיה עקרונית שמתעוררת בנושא הזה היא שמנגנון המעקב הופך להיות מנגנון שחודר לתחום של העצמי של העובד (גבע, עמ' 77). גבע לא נותנת שם ברור לכשל הזה, אבל היא כותבת עליו בהרחבה – התאגיד כבר לא מנכס לעצמו רק את זמן העבודה אלא גם את האישיות של העובד. אין כאן גבול ברור של מה לגיטימי ומה לא לגיטימי, אבל "חדירה בלתי נסבלת לפרטיות", שהיא בעיה שמזכרת בכלל בהקשר הזה של הנסיון של התאגיד לגייס לעצמו את העובד, היא בעיה שמטבע הדברים היא חלק מהותי מהשאלה של מעקב אחרי העובדים. זהו אחד הכשלים של האירגון העיסקי כתחליף מוסר.

תחליף מוסר אפשרי אחד הוא מנגנון השוק. לכאורה, אפשר לומר שוק העבודה הוא שוק חופשי, וכל אדם זכאי לעשות בו כרצונו. ישנם מעסיקים שמציעים עבודה תמורת שכר, וכחלק מההצעה הזו הם גם מפרסמים את התנאים שבהם העובדים יעסקו. העובד הפונטציאלי מודע לתנאים האלו, וברגע שהוא חותם על חוזה העסקה, הוא מסכים לכל תנאי שהמעסיק פירסם וכתב בחוזה. אבל יש כמה כשלים בשוק הזה (Moore, 2012).

ראשית, "לא הכל פתוח" (גבע, עמ' 43). כמעט תמיד המצב האמיתי בשוק העבודה נוטה לכיוון המעסיקים. זהו לא מצב סימטרי. עובדים מתחרים מול עובדים אחרים על מספר מוגבל של מקומות עבודה. במצב כזה, למעסיק יש כוח על העובד, והוא יכול לדרוש ממנו עוד ועוד. העובד אינו חופשי באמת לבחור באיזה תנאי העסקה הוא