

תוכן

4.....	מבוא
5.....	1. הצגת הדילמה ותחליפי המוסר
6.....	תחליפי המוסר
8.....	2. דיון מוסרי
8.....	הגישה התועלתנית
8.....	הגישה הדאונטולוגית
9.....	גישת המידות הטובות
10.....	3. פתרון באמצעות גישה מעשית למוסר
12.....	4. סיכום ומסקנות
13.....	רשימת מקורות

מבוא

"הזכות לפרטיות" היא מושג חדש יחסית בשיח הזכויות, ובתקופה האחרונה הוא נידון יותר ויותר בחוגים והקשרים רבים. התפתחותם של אמצעי הטכנולוגיה בעידן המודרני מאפשרים למדינות, תאגידים וארגונים שונים לעקוב ולנטר את חייהם ופעולותיהם של בני אדם, בהיקף רחב ובדיוק רב.

גם במקומות עבודה רבים, המעסיקים משיתים על עובדיהם מעקב בדרכים שונות על מנת להקפיד על המשמעת ויעילותם של העובדים, ובכך להבטיח את תפוקתו של העסק. כיום הצורך במינורי צוותים מיוחדים, שיפקחו על העובדים באופן ישיר, הולך ופוחת. במקום זאת, אמצעים טכנולוגיים- כגון מצלמות במעגל סגור, אמצעי הקלטות ואמצעי ניטור סמויים המותקנים במחשבים- מאפשרים לעקוב אחרי כל פעולותיהם של העובדים בדקדקנות, ולשמור אותן בארכיון לעת הצורך.

התפתחותה של התופעה מעורר דילמה מוסרית העומדת לפתחם של המעסיקים. מצד אחד, זכותו של המעסיק לוודא כי העובד לא מנצל את משאבי העסק לרעה ולצרכיו האישיים. הרי הוא משלם לעובדיו ומספק להם כלי עבודה שונים על מנת שהם יפיקו את המיטב לטובת העסק. ומצד שני, אופיים החודרני של אמצעי המעקב מאפשר למעסיק לפלוש לפרטיותם של העובדים ולחיייהם האישיים, ואף לנצל לרעה את המידע העולה מהמעקב.

לאור האמור לעיל, שאלת המחקר של עבודה זו תהיה: **מהו האיזון הראוי בין זכותו של המעסיק לפקח על עובדיו, לבין זכותם של העובדים לפרטיות?**

התקדמותה של עבודה זו בניסיון לענות על שאלת המחקר, תהיה לפי המבנה שלהלן:

בפרק הראשון של העבודה, נציג את הסוגיה הכללית של פרטיות במקום העבודה ואת הדילמה המוסרית העולה ממנה. לאחר מכן, בפרק זה נציג את כישלונם של תחליפי המוסר במציאתו של פתרון מוסרי לדילמה.

הפרק השני יוקדש לדיון מוסרי, ובו נבחן את עמדתן של שלוש גישות מוסריות – התועלתנות, הדאונטולוגיה הקאנטיאנית והמידות הטובות – כלפי הסוגיה של פרטיות במקום העבודה.

בפרק השלישי אנסה למצוא פתרון מעשי לדילמה. זאת אעשה באמצעות מודל בעלי העניין ועל סמך העובדות והנקודות שעלו בפרקים הראשון והשני.

הפרק הרביעי הוא פרק הסיכום של העבודה.

1. הצגת הדילמה ותחליפי המוסר

אחד מתפקידיה המרכזיים של הנהלה הינו לפקח על התנהגותם של העובדים בארגון. מעסיקים עוקבים ומפקחים אחר עובדיהם (ובמידה רבה הם מחויבים לעשות זאת) על מנת להקל ולהתמודד עם סיכונים חוקיים, פגיעה בתפוקת העבודה, הטרדות מיניות, גניבת ציוד וקניין רוחני, סיכונים ביטחוניים וסביבת עבודה עוינת. מסיבות אלו ואחרות, ניטור ומעקב אחרי העובדים הוא נפוץ במיוחד במקום העבודה המודרני (Paczkowski & Kuruzovich, 2016, 25-26)

בעידן האינטרנט, מעסיקים חשופים לסיכונים גוברים והולכים מצד עובדים המנצלים לרעה את הטכנולוגיה במקום העבודה (Yerbi, 2013, 44). דוגמאות לניצול לרעה שכזה הן הפרת קניין רוחני והתעסקות בעניינים אישיים בזמן העבודה. כשעובדים מנצלים את זמן העבודה ואת הציוד בארגון לצורכי עיסוקיהם שאינם קשורים לעבודה, הדבר פוגע בביצועים שלהם ובתפוקה הכוללת. זה גם עלול להטיל על המעסיק בעיות משפטיות וחוקיות, אם העובד למשל ביצע פעולות בלתי חוקיות ממחשבי הארגון בזמן העבודה (Yerbi, 2013, 45). בנוסף, מחקר גילה שמילים הקשורות למין ופורנוגרפיה מהוות בין מילות החיפוש הנפוצות ביותר ברשת, ושמרבית החיפושים של מילים אלה מתבצעים בימי ובשעות העבודה. מסקרים שונים עולה כי עובדים רבי מבזבזים שעות מכל יום עבודה שלהם על משחקי מחשב, תכתובות דואר אלקטרוני אישיות, הימורים מקוונים, קניות ברשת ומסחר במניות (Yerbi, 2013, 51).

מסיבות אלו ואחרות, המעסיקים משתמשים בדרכים שונות וחדשניות על מנת לנטר, לתעד ולהציג כל מה שהעובדים עושים במחשבי הארגון ובמקום העבודה בכלל. המעקב אחרי העובדים מתבצע באמצעות צילום בוידאו, ניטור השימוש באינטרנט ובדואר האלקטרוני, תיעוד המקשים שהוקשו במקלדת ועוד (Yerbi, 2013).

הנוהג של מעקב אלקטרוני אחרי העובדים נועד להעלות פרודוקטיביות ולהבטיח את ביצועי העובדים, אולם לנוהג עשויות להיות גם השלכות שליליות. למשל, העובדים יכולים לחוש כי מעקב אחרי תכתובות הדואר האלקטרוני שלהם מהווה פלישה בלתי-מוצדקת לפרטיותם ופגיעה בצנעת הפרט (Paczkowski & Kuruzovich, 2016, 26). למעקב אלקטרוני אחרי העובדים עלולות להיות השלכות שליליות עליהם, כגון רמות מוגברות של לחץ בקרב העובדים, פגיעה בסיפוק במקום העבודה, פגיעה באיכות החיים, יצירת סביבת עבודה עוינת ועוד. השימוש באמצעי מעקב אלקטרוניים יוצר מידה רבה של לחץ בקרב אנשי הארגון. מתח זה, של הימצאות תחת מעקב מתמיד, עלול להשפיע על הבריאות הפיזית והנפשית של הפרט, לגרום לשחיקה חמורה בעבודה או להוביל להתנהגות אגרסיבית מצד העובדים במקום העבודה (Moussa, 2015). למשל, מחקר אחד גילה שעובדים שהתכתבויותיהם וענייני העבודה שלהם נוטרו על ידי המעסיקים, סבלו משיעורים גבוהים יותר של דיכאון, חרדה ועייפות. זאת, לעומת עובדים אחרים שלא היו נתונים למעקב בזמן שעבדו בסביבת עבודה דומה (Eivazi, 2011).

מסיבות אלו, על המעסיקים להפעיל שיקול דעת מוסרי כשהם מתקינים אמצעי מעקב על מנת לתעד את ההתנהגות של העובדים שלהם. אמצעי מעקב אלקטרוניים הם אמנם חיוניים (כפי שראינו) לתפקודו התקין של הארגון. אולם ההשלכות השליליות שהן עלולות לגרום לעובדים – כמו גם הסוגיה החשובה של הזכות לפרטיות, שמירה על צנעת הפרט – מחייבות למצוא איזון ראוי בין שני צדדי המשוואה, ולשקול חלופות אם הן בנמצא.

החשיבות של בחינה פעילה של ערכים מוסריים עולה גם משום שבתחום של פרטיות במקום העבודה, תחליפי המוסר אינם יעילים והם אינם פועלים כגורם מרסן.