

מבוא

מעקב אחר עובדים במקום עבודתם הינה טכניקה שקיימת במידה רבה בעידן המודרני בעיקר משום ההתפתחות הטכנולוגית המאפשרת לבצע מעקב באמצעות כלים רבים כמו מצלמות, מיקרופונים, האזנה לטלפונים, זיהוי פעולות במחשב, שימוש ב-GPS ועוד. תהליך זה מאפשר למנהלי הארגונים לבחון בכל רגע נתון את פעילותו של העובד. בחינה זו מאפשרת מצד אחד לזהות חולשות של העובד או בעיות בטיחות ולשפר אותם לטובת הארגון, או לחלופין לעקוב אחר העובד ולפקח כי זה פועל אך ורק לטובת הארגון ולא לטובת מניעים אישיים (Holland, Cooper, & Hecker, 2015, p. 165; West, & Bowman, 2016, p. 638). למרות כי תהליך המעקב אחר עובדים הינו חוקי ברובו ומאפשר לקדם את האינטרסים הארגוניים, תהליך זה עלול ליצור סביבת עבודה בעייתית ביותר שבה העובד חווה מעקב קבוע אחר פעילותו, הוא מוטרד מהמעקב ועלול לפתח תחושות פחד וחרדה ואף לעזוב את מקום העבודה (West, & Bowman, 2016, p. 639). מתוך כך נשאלת השאלה מהו האיזון הראוי בין מעקב אחר עובדים לבין עקרונות המוסר?

למרות כי המעקב אחר העובדים חוקי ואפשרי בהחלט, הוא עדיין יוצר סביבת עבודה בלתי מוסרית שבה מתגשמים בעיקר האינטרסים הארגוניים, המנהלים מפתחים תחושות ועמדות שליליות כלפי העובדים שלהם, הם פוגעים בכבודם ופרטיותם, והם יוצרים סביבת עבודה שאיננה הוגנת, הדדית ולעיתים אף פוגעת בפרודוקטיביות של העובדים. לכן מטרת המחקר היא למצוא את האיזון הראוי בין מעקב אחר עובדים לבין עקרונות המוסר. על פניו ניתן להניח כי בעידן המודרני אמצעי המעקב הרבים מאפשרים לבצע מעקב אחר עובדים ואזרחים ונידמה כי החברה בכללותה בקבלת בהסכמה משהו את האפשרות לבצע אחריה מעקב לצרכים תאגידיים – בדיוק כפי שענקיות המחשב גוגל ופייסבוק מבצעות מעקב אחר המשתמשים שלהם. אולם נידמה כי המעקב ההמוני המתבצע אחר אנשים בזמן המודרני, איננו בהכרח מוסכם מבחינה חברתית ועלול לפגוע בסביבת העבודה הידידותית והנעימה. לכן מן הראוי ליצור איזון ראוי בין צרכי המעקב של הארגון לבין עקרונות המוסר.

העבודה הנוכחית תנסה לספק כלים רבים שיאפשרו לבצע את האיזון הראוי בין מעקב אחר עובדים לבין עקרונות המוסר באמצעות הרחבת הפרקים הבאים: הפרק הראשון בעבודה יתמקד בהגדרות של מעקב אחר עובדים, תכלית המעקב, היקף המעקב, והצגת פתרון לבעיית המעקב באמצעות כוח החוק וסביבת השוק החופשי. שני פתרונות אלה יאפשרו לקבוע גבולות והגבלות כלפי המעקב אך גם לזהות את הכשלים והמגבלות הקיימות בחוק ובסביבת השוק החופשי.

הפרק השני בעבודה יתמקד בעקרונות המוסר שנפגעים כתוצאה ממעקב אחר העובדים. הפרק יתאר ארבעה עקרונות מוסר שנפגעים: תועלתנות, צדק, זכויות וחובות. פרק עקרונות המוסר יאפשר לזהות כי מצד אחד המעקב אחר העובדים יכול לקיים יעדים מוסריים אך מצד שני שימוש לא נכון בטכניקת המעקב מובילה לפגיעה בעקרונות המוסר. הפרק השלישי בעבודה יתמקד במספר פתרונות יצירתיים לצורך יצירת האיזון הראוי בין מעקב אחר עובדים לבין עקרונות המוסר. במסגרת פרק זה יהיה ניתן לזהות שלושה אתגרים המחייבים מציאת פתרון יצירתי: א. התפיסה השגויה של הארגון הרואה בעובדיו כמקור פוטנציאל שעלול להזיק לארגון; ב. התמודדות עם בעיית הפרטיות של העובד; ג. יצירת הסכמה הדדית בין צרכי הארגון לבין העובדים החשופים למעקב

פרק 1: מעקב אחר עובדים

מטרת הפרק היא להסביר אודות תופעת המעקב אחר עובדים במקום העבודה. הפרק יסביר את המושג מעקב עובדים, תכלית המעקב, היקף התופעה, בעיות שעשויות להתעורר בכך, והצורך במציאת פתרון לבעיות. הפרק יעזור ליצור הבנה כללית כלפי הבעיה במעקב אחר העובדים ומתוך כך לנתח ולהרחיב את הדיון המוסרי שבמעקב אחר העובדים.

מעקב אחר עובדים בעבודה, או תחת שם אחר – ניטור עובדים, מתייחס לשימוש במכשירים ואמצעים אחרים העוזרים לאסוף מידע אחר פעילותו של העובד, לנתח אותם, לדווח עליהם ולבצע פעולות בהתאם לדרישות הארגון (Fusi, & Feeney, 2017, p. 1). הגדרה מטאפורית יותר של ניטור עובדים דומה לניהול בית כלא, שבו ישנו מגדל פיקוח מרכזי הרואה ונחשף לכל פעילות האסירים, ואלה מצדם אינם יודעים מתי צופים בהם בזמן אמת, אך ידוע להם כי בכל זמן נתון ישנה הזדמנות לסוהרים לבחון את עיסוקם של האסירים בדרכים שונות ובאמצעי ניטור שונים. למרות כי ישנו פער משמעותי בין מטאפורת האסיר לבין העובד שכן זה הראשון ביצע פשע והעובד לא בהכרח, המכנה המשותף בין שניהם עדיין דומה והוא כי האדם האחראי עליהם איננו סומך על פיקודיו. הסוהר איננו סומך על האסירים כי אלה יתנהגו כראוי בכל זמן; ואילו המנהל איננו סומך על עובדיו כי אלה יעסקו אך ורק בענייני עבודה ולמען העבודה (Holland, Cooper, & Hecker, 2015, p. 162).

ניטור העובדים איננו מתייחס בהכרח לניטור מקצועי שבו עובד מקבל משימה ואילו מנהלו מבצע מעקב אחר התקדמות המשימה והאתגרים הנלווים לה. הכוונה בניטור עובדים היא כי מדובר על פעולה נוספת שבה המנהל עוקב אחר פעילות יומיומית של העובד במקום העבודה, למשל פעילות שאיננה קשורה לעבודה, הפסקות, או אופן השימוש במשאבי העבודה. תהליך ניטור עובדים בעת הנוכחית לרוב מתבצע על ידי כלים טכנולוגיים כמו מצלמות והתקני וידאו, מעקב אחר פעילות המחשב, שימוש במעקב לווייני GPS המצוי במכשירים שונים הניתנים לעובד (כמו רכב וטלפון נייד), שימוש במכשירים אלקטרוניים שונים ואף שימוש במידע אנושי כמו מפקחים במקום העבודה ועוד (Holland, Cooper, & Hecker, 2015, p. 165).

תכלית ניטור העובדים אם כן מבוססת על תפיסת חוסר האמון שהמנהל רוכש כלפי עובדיו. מנהלים שעוסקים בניטור עובדים עושים זאת על בסיס חוסר אמון המתבטא בחשש של המנהל לפיו העובדים אינם משקיעים את כל זמנם בעבודה לטובת העבודה; הם מבזבזים את זמנם בנושאים אחרים; הם פועלים כנגד האינטרסים של העבודה בבואם להשתמש במשאבי הארגון לטובתם האישית; הם חושפים סודות ומדליפים מידע כלפי אנשים שאינם מורשים לכך. על פניו הדבר ניתפס כסוג של היעדר אמון, אך למנהל לעיתים קרובות ישנה הצדקה ברורה לבצע מעקב אחר העובדים, מהחשש כי מידע סודי ידלוף מהארגון; העובדים ישתפו פעולה עם גורמים עוינים ומוניטין הארגון יפגע. ייתר על כן המנהל משלם לעובדים עבור עבודתם ומיומנותם ולא עבור פעילויות אישיות של העובד או פעילויות שאינן משרתות את מקום העבודה (Chory, Vela, & Avtgis, 2016, p. 26).

מחקרים רבים בתחום פעילות העובדים במקום עבודתם למעשה מאששים את החשש של המנהלים לפיו העובדים מנצלים את זמנם בעבודה לטובת פעילויות שאינן קשורות לעבודה בעוד שהם נהנים משכר על עבודה שהם אינם מבצעים. במחקר שבוצע בארה"ב בראשית המילניום בקרב 1,244 עובדים, נמצא כי 90.3% מהם עושים שימוש באתרים שונים באינטרנט שאינם קשורים לעבודתם,