

גנבים עם תג עובד

06:56 | 26.3.2009 מאת חיים ביאור - דה מרקר

המשבר הכלכלי מעלה את שיעור הגניבות של עובדים ממעסיקהם ■ רוב הגנבים הם עובדים זוטרים, שההזדהות שלהם עם הארגון מועטה ■ לפי הערכה, הגניבות גורמות למשק נזקים של 5-3 מיליארד שקל בשנה ■ יש כמה דרכים לצמצם אותן

לפני כמה שבועות החל אחד מהמנהלים ברשת טיב טעם לגלות חוסר במלאי חומרי הגלם ובמוצרים של החברה שהועמדו למכירה בסניפים. הבכיר פתח בחקירה סמויה של העניין, ושיתף בה את קצין הביטחון של הרשת.

החקירה הובילה לכנופיה שחברים בה נהגים, מחסנאים ואנשי הפצה - עובדי הרשת, שגנבו מהחברה מוצרים בהיקף של עשרות מיליוני שקלים במשך חודשים ארוכים. את המוצרים הגנבים נהגו העובדים למכור לצד שלישי במחיר מופחת. בישראל אין נתונים רשמיים על היקף הגניבות ממעסיקים שמבצעים עובדי הרשתות הקמעוניות או עובדים בכלל המשק. למשטרה אין רישומים בעניין, שכן גניבות מחנויות מתויגות אצלה תחת הכותרת הכוללת עבירות, והן נספרות יחד עם פריצות, מעשי שוד ופגיעות נוספות בבתי העסק.

מחקר שנערך בארה"ב לפני שנים אחדות העלה כי 25% מהעובדים נוטים לגנוב בלי קשר לשאלה אם יש להם צורך במוצר הגנוב. 50% מהעובדים עלולים להתפתות לגנוב אם תהיה להם הזדמנות, ורק 25% לא יגנובו בכלל ממעסיקם.

בישראל לא נערך מחקר שכזה אך רואה חשבון יניב בוכניק, שותף במשרד רו"ח יהודה בר-לב העוסק בביקורת חקירתית, מעריך שהנזק לכלל המשק הנגרם כתוצאה מגניבות שמבצעים עובדים הוא 3-5 מיליארד שקל בשנה. "המיתון מגביר את המצוקה הכלכלית של העובדים, וגורם לעלייה בעקומת הגניבות ממקומות העבודה", אומר בוכניק, "לעובדים בתפקידים זוטרים, ששכרם נמוך יחסית וההזדהות שלהם עם מקום העבודה אינה רבה, יש מניע חזק יותר לגנוב. יש להם גם גישה קלה למוצרים שאפשר לגנוב", הוא אומר.

אין נאמנות - יש גניבות

הענפים הסובלים ביותר מגניבות עובדים הם ענף הבניין והתשתיות, שם קל לעובדים זוטרים לגנוב חומרי בנייה, מכיוון שהם באים במגע ישיר עם המוצרים. כך גם המועסקים ברשתות מזון וקוסמטיקה, במחסני מכירות של כלי בית, בבתי מרקחת, במלונות ובבתי אוכל וגם בענף החקלאות. במפעלי תעשייה קשה יותר לגנוב, כי לא כולם באים במגע עם המוצר הסופי, אלא עם חומרי הגלם בלבד.

בענף ההיי-טק עיקר החשיפה של העובדים היא לידע טכנולוגי, סודי בחלקו. בבנקים, רוב הגניבות הן מעילות בכסף.

אתי גולדברגר, בעבר מנכ"לית חברת פרומדיקו לשיווק של תרופות וכיום מאמנת אישית, מבחינה בין סוגי הגניבות. "סוג אחד מתבטא בשעות עבודה מבוזבזות, בשיחות טלפון פרטיות, בניצול הרכב הצמוד שלא למטרות להן ניתן", היא אומרת, "סוג אחר כולל גניבה אינטנסיבית של ציוד משרדי, ואפילו גניבה שמבצעים עובדים מתיקיהם האישיים של חברים לעבודה". סוג שלישי כולל גניבות מתוחכמות: מעילות, סחר במידע פנים או בק-דייטינג (תיארוך לאחור של אופציות) שנעשים בידי עובדים בכירים.

לדבריה, המשבר הכלכלי מעודד אמנם תופעות של גניבה מצד עובדים, אך ביסוד הבעיה עומדת העובדה שלעובדים יש כיום מחויבות נמוכה למעסיקם, בניגוד למצב לפני 20 שנה. "כיום קיים מגוון של צורות העסקה", אומרת גולדברגר. "לא כולם מועסקים קבועים של הארגון - יש עובדי חברות כוח אדם, עובדי קבלן, עובדי מיקור חוץ, עובדים זמניים ועובדים לפי חוזים קצובים בזמן. נאמנות העובדים לארגון רופפת, ואיש אינו רואה עוד את מקום עבודתו כביתו. מכאן נגזרת אצל עובדים רבים התרופפות בהזדהות עם הארגון, שהשלב החמור יותר שלה מתבטא בביצוע גניבות או מעילות".

טל כתרן, מנכ"ל חברת ההיי-טק אופטימום, מסכים שעובדי מיקור חוץ ועובדי קבלן עשויים להיות מעורבים יותר מאחרים בגניבות, בעיקר בזמן משבר כלכלי שדוחף את העובדים "להשלים הכנסה".

כתרן מציע למנהלים להתעלם מגניבות של מצרכים פעוטים כמו נייר או קפה, מכיוון שגניבות של מוצרים אלה תמיד יתרחשו והיכולת של המעסיק לאתרן היא אפסית. לדבריו, יש להתמקד באיתור גונבי הציוד יקר הערך, כגון מדפסות. "ברגע שנתפס העובד הגונב, יש לקרוא מיד למשטרה", הוא אומר. "זו תהיה פעולת ראווה מרתיעה, שעשויה למנוע גניבות מצד עובדים אחרים בעתיד".

שלב המניעה

אפשר לנקוט כמה צעדי מנע כדי להקטין את נזקי הגניבות. לפי בוכניק וגולדברגר, סינון המועמדים לארגון הוא שלב מפתח במניעה. לטענתם, כיום כדאי יותר מתמיד להיעזר בשירותי מומחים הבודקים את הרקע של המועמדים, במבחנים פסיכוטכניים ובבדיקות אמינות בעזרת פוליגרף וגרפולוגיה.

בנוסף, כדאי לוודא אצל המעסיק הקודם פרטים שהמועמד ציין בקורות החיים שלו. כלל הברזל הוא שאין לקלוט עובד שבמקום העבודה הקודם שלו היה מעורב במעשה לא כשר, אפילו גניבה קלת ערך. בחברות עתירות נכסים או מזומנים, כדאי לרכוש ביטוח כנגד גניבות כאלה (**שימו לב להערות בסוף, בהמשך למאמר**).

במקביל, אפשר להקטין משמעותית את כמות הגניבות אם סוגרים "פרצות הקוראות לגנב", כגון דלתות לא נעולות של מחסני מלאי וקודי כניסה ידועים לכל לכספות או לאזורים רגישים בחברה. מומחים לאבטחה עשויים לסייע מאוד בחשיבה על הפרטים.

תפסת עובד גונב?

עו"ד דורון אלקיים, מומחה למשפט מסחרי ולדיני עבודה, מספר כי מאז החל המשבר עלה באופן דרמטי מספר הפניות למשרדו בנושא. "לקוחות שלנו מבקשים ייעוץ ושואלים כיצד להתמודד עם התופעה", הוא מספר. "מה שהיה בעבר עניין שולי, מתקרב למרכז הבמה". לטענת אלקיים, אם עולה חשד לגניבה על ידי עובד, יש לנקוט כמה צעדים, בתשומת לב ובזהירות רבה. חשוב לזכור שאדם אינו אשם עד שהוכחה אשמתו ואין די בחשדות לא מבוססים.

צעד ראשון: על המעסיק להימנע מלהפיץ את החשד ברבים ועליו לשמור זאת כסוד בקרב מספר מצומצם של אנשי מפתח בארגון, מכיוון שאם החשד יופץ ברחבי הארגון והוא יתברר לאחר מכן כבדיה, ייגרם עוול כבד לעובד החשוד.

צעד שני: יש להתחיל בבדיקה סמויה של המקרה בלא שאיש יידע, למעט המקורבים ביותר.

צעד שלישי: שלב החקירה הגלויה, בו מזמנים את העובד החשוד לשיחה בניסיון לברר אם הוא אכן גנב, ואילו עובדים נוספים מעורבים במעשה הגניבה. במהלך החקירה יש לשמור על כבודו של העובד כדי להשיג שיתוף פעולה מצדו וגם כדי שהעובדים האחרים יראו שהיחס כלפי אותו עובד הוא הוגן.

עם תחילת החקירה הגלויה יש להשעות את העובד ממקום העבודה, כדי שלא יחבל בציווד מתוך רצון לנקום ולא יתאם עדויות עם עובדים אחרים. חשוב שהחקירה תתקדם בקצב אטי, כדי לאפשר לחוקרים לאסוף את המידע ולנתח אותו - וייתכן שהם יגיעו למסקנה שהמידע שגוי ושהעובד חף מפשע - וגם כדי להשיג שיתוף פעולה טוב יותר מצד העובד החשוד.

צעד רביעי: אם הוכח כי העובד אכן גנב או מעל בכספים, יש לקיים לו שימוע כדי שיתאפשר לו להעלות את טיעונו. השימוע יתנהל במשך לא פחות מחצי שעה, יתנהל באווירה מכובדת וייערך רישום של הדברים שייאמרו בו.

צעד חמישי: סיום עבודתו של העובד. אפשר לפטר עובד שגנב מהיום למחר, ללא תקופת הודעה מוקדמת וללא פיצויים. העובד לא הודה בגניבה המיוחסת לו? אפשר לפטרו בכל זאת, ולהפנות את הפרשה לחקירת המשטרה. המשטרה מצאה שהעובד לא גנב? יש לשקול להחזירו לעבודה, או לשגר לו התנצלות פומבית בצירוף מתנה נאה.

career@themarker.com

הערות ראובן קוניאק-יועץ לביטוח ולניהול סיכונים :

1. מקומו של המשפט אליו אני מתייחס בזאת אינו צריך להיות תחת כותרת "מניעה" סתם, אלא תחת כותרת שצריך להוסיף בשם: "מניעה וטיפול בנזק", זאת מכיוון שכמו תמיד, הביטוח נמצא במעגל האחרון של ניהול הסיכונים – אם כל האמצעים שננקטו לא עזרו אז פוליסת הביטוח תשפה את המבוטח ותחזירו למצב שבו היה לפני קרות הנזק.
2. כדי להקטין את הנזק הכספי במקרה שתבוצע גניבה/מעילה, ניתן לבצע **ביטוח נאמנות עובדים**. הכיסוי מכסה את המעסיק במקרה של מעילה כספית (גניבת כסף מזומן), מעילה באמצעות מחשב, מעילה ע"י רישום כוזב בספרים, גניבת סחורה ואפילו שיתוף פעולה עם גורמים מבחוץ לגניבת כספים או רכוש מהמעסיק (הביטוח הוא פתרון מצוין למעסיקים המעמידים משאיות ורכב יקר לרשות עובדיהם ואלו האחרונים, משתפים פעולה עם הגנבים. במקרה כזה ביטוח הרכב לא מכסה את הגניבה). בעקרון, הפוליסה לביטוח נאמנות איננה מגבילה את מהות פעולת אי-הנאמנות ו/או את האמצעים בהם בוצעה.
3. הגדרת הכיסוי בפוליסת **ביטוח נאמנות עובדים** היא: "המבטח מסכים בזה לשפות את המבוטח בסכום שלא יעלה על גבול האחריות המצוין ברשימה, עבור כל נזק כספי ישיר אשר יגרם למבוטח כתוצאה מכל פעולה או פעולות של הונאה, מעילה, העלמה במרמה או גניבה שנעשו ע"י עובד של המבוטח במהלך עבודתו בשירות המבוטח, תוך כוונה ברורה לגרום למבוטח נזק ו/או להשיג לעובד עצמו ו/או לאחרים טובת הנאה, ואשר יתגלו בתקופת הביטוח, או תוך 6 חודשים לאחר הפסקת הביטוח או אי חידושו".
4. יש לציין כי הפוליסה אינה מכסה נזק תוצאתי, דהיינו, לא מכוסה נזק שייגרם לעסק כתוצאה מהמעילה (מכוסה רק הנזק הישיר-סכום הכסף שנגנב או שווה הכסף של הרכוש שנגנב או הועלם).
5. סכום הביטוח הנקוב בפוליסה הינו על בסיס נזק ראשון. דהיינו, המבוטח קובע מראש את הסכום ובמקרה אירוע מקרה הביטוח הוא יקבל עד סכום הביטוח הקבוע בפוליסה, בניכוי השתתפות עצמית (בשיפוי על בסיס נזק ראשון לא נלקח בחשבון ביטוח חסר).