

הפוליגרף ככלי מסייע בעבודת המבקר הפנימי הלכה למעשה

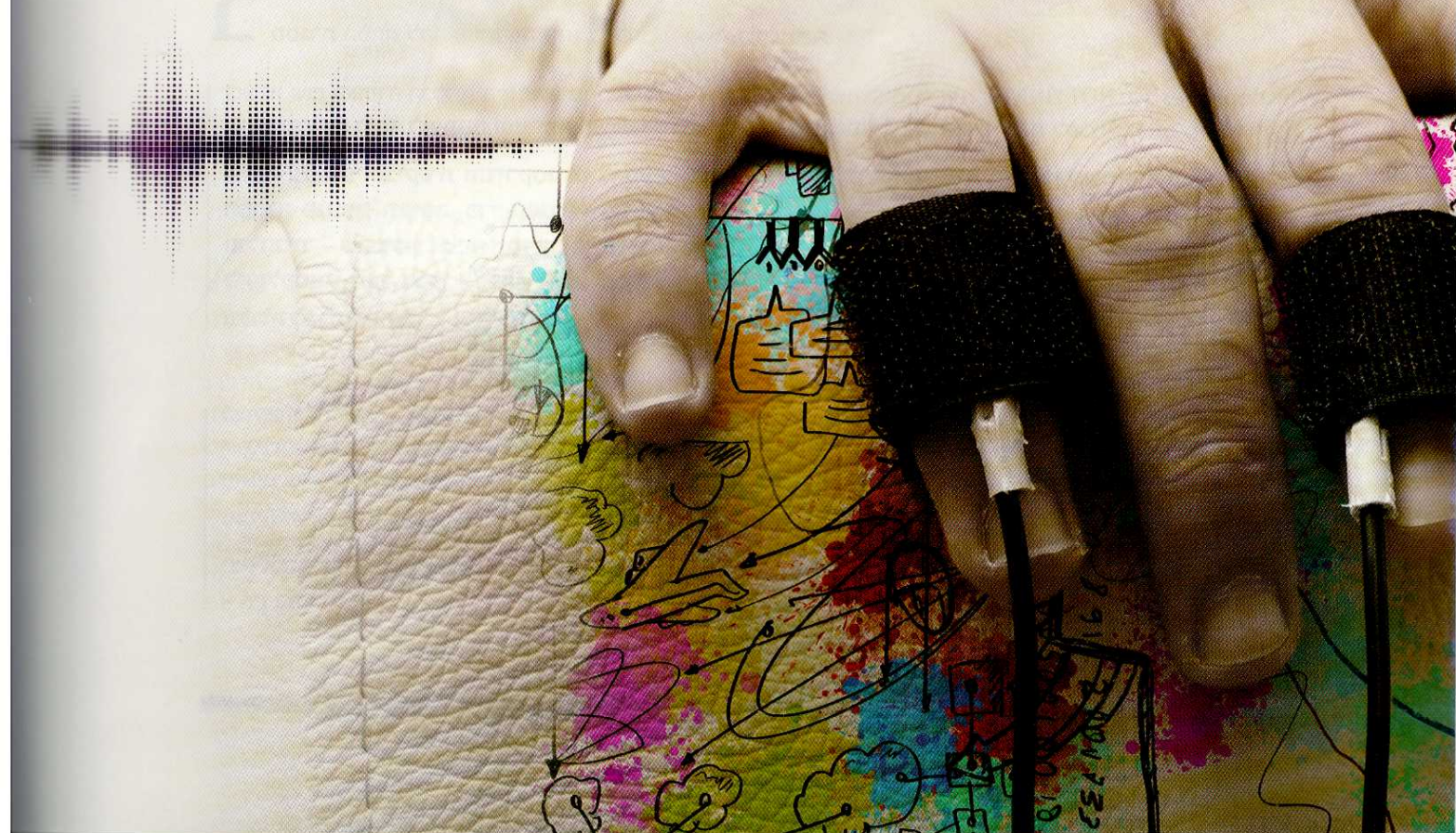
תא
רון ארצי, MA

במאמר זה נפתח צוהר ונכיר את אחד מכלי הסיוע

הטובים והאמינים בביצוע חקירה באשר היא -

ביטחונית, פלילית, מהימנות עובדים, חשש לעבירה

על טוהר המידות ועוד - הפוליגרף



בהכללה ניתן לומר שקיימות שתי שיטות בדיקה עיקריות:

1. שיטת שאלות הביקורת | בשיטה זו נעשה שימוש בדרך כלל בבדיקת מהימנות כללית לצורכי מיון עובדים. במסגרת בדיקה זו מוצגים לנבדק שאלות שעליהן עליו לענות ב"כן" או "לא". אין לבדוק מידע מסוים רלוונטי על הנבדק (למשל, שגגה ממעסיק קודם). בשיטה זו נערכת השוואה בין תגובותיו הפיזיולוגיות על הנבדק לשאלות העומדות בבסיס הבדיקה (לדוגמה, האם גגב ממעסיק קודם) לבין תגובותיו לשאלות ביקורת (לדוגמה, האם גגבת אי פעם, האם שיקרת למעביד אי פעם).

2. שיטת פרטי חקירה מוכמנים (פח"מ) | הנבדק נשאל לגבי פרטים מסוימים שלכאורה רק הוא מודע להם (לדוגמה, רק הנבדק יודע באיזה חשבון בנק נמצא הכסף שגגב). מקובל בשיטה זו היא מהימנה יותר, אך גם לגביה אין הסכמה שניתן להסתמך עליה באופן גורף.

חקירה באמצעות מכשיר הפוליוגרף - היבטים נפשיים

מסמך הנחיות היועץ המשפטי לממשלה מתמצת היטב את המשמעות הנפשית העלולה לנבוע כתוצאה מחקירה באמצעות מכשיר הפוליוגרף, וזו לשונו:

"חקירה באמצעות מכשיר הפוליוגרף היא הליך חודרני מאוד, ועלולה להיות חוויה רגשית בלתי נעימה ואף משפילה. מדובר בבדיקה שנועדה להעמיק אל הלא מודע ובכך לפגוע בחופש הרצון, תוך חדירה לנבכי נפשו של אדם וגביית תגובות בלתי מודעות.

לצד הפגיעה הטבועה בזכויות הקיימת בעצם השימוש במכשיר הפוליוגרף, נאלץ הנבדק בשיטת שאלות הביקורת, על מנת "לעבור בשלום" את הבדיקה, לחשוף בפני הבודק כל פרט מציק בעברו, לרבות נושאים אינטימיים או מעשים בלתי ראויים חסרי חשיבות ופעוטי ערך שנעשו לפניו שנים רבות.

מכשיר זה, המכונה בשפת העם "מכונת אמת", הומצא בשנות העשרים של המאה ה-20 בארה"ב, ופעילותו מתבססת על ההנחה שלפיה כאשר אדם משקר, בגופו מתרחשות תגובות פיזיולוגיות בלתי רצוניות ובלתי נשלטות. כמי שנחשף לא אחת לבדיקות פוליוגרף ולתוצריה אקדים ואומר - קל מאוד, ובמיוחד אם מאמינים בכלי זה ליפול בפיתוי, להשתמש בו ולהאמין שמדובר בכלי שתוצאותיו הן חד-משמעיות ואמינות ביותר.

ולא כן היא - לא תמיד ניתן להשתמש בפוליוגרף (גם מקצועית), וישנן טעויות לא מעטות.

מחקרים וועדות בדיקה בנושא הפוליוגרף קבעו שתקפות בדיקת הפוליוגרף נעה בין 80% ל-90%. שונות זו נובעת, בין היתר, משיטות שונות של בדיקות.

עלינו המבקרים להכיר את הפוליוגרף, את יכולותיו ומגבלותיו ואת הסוגיות המשפטיות הקשורות בו, שכן לא אחת עולה לדיון בארגונים השאלה: האם צריך, נכון ורצוי להשתמש בפוליוגרף בעטיו של חשד לפלילים או חשד לפגיעה בטוהר המידות? נרחיב על כך בגוף המאמר.

הפוליוגרף - סקירה כללית

למונח שקר יש הגדרות רבות. כך למשל, מוגדר שקר - כמעשה, אמירה או עמדה שאינם מתאימים למציאות המובאת לידיעת הזולת, ושתכליתם להשיג או לספק יתרון בדרך של רכישת אמון או הטעיה.

ודוק - שקר הוא כוונה לרמות כדי להשיג יתרון/תועלת, או להימנע מאי נעימות או סנקציות הכרוכות באמירת אמת.

העובדה שמתח נפשי הקשור באמירת שקר, בהתרגשות, בפחד ובמבוכה גורמים לשינויים פיזיולוגיים באדם - ידועה מזה שנים.

בעבר הרחוק היו מקומות שבהם נהגו למלא את פיהם של החשודים בשקר באורז גולמי, ומי שהתקשה בריקתו - נמצא אשם; וזאת מתוך הנחה ששקר גורם לאדם ליובש בפה. זה היה מכשיר הפוליוגרף של אותם ימים.

כאמור, בשנות העשרים של המאה ה-20 הומצא מכשיר הפוליוגרף בארה"ב. למכשיר לפחות שלושה ערוצי בדיקה הבודקים את השינויים הפיזיולוגיים של הנבדק - שינויים בלחץ דם, דופק, הזעה ונשימה.

הבדיקה אינה כוללת רק את "חיבורו" של הנבדק למכשיר, אלא הצגת שאלות וקבלת תשובות עליהן. מתקיימת אינטראקציה הדוקה בין החוקר/בודק לבין הנבדק - החל מהכנת הנבדק לבדיקה, ניסוח השאלות; חקירה תגובתית עקב ממצאי הבדיקה ועוד.

בית המשפט אימץ את התפיסה כי חובת תום הלב מטילה על המעסיק את החובה לוודא שהמבחנים שאליהם הוא שולח את העובדים הפוטנציאליים הם בעלי מהימנות ותוקף גבוהים לצורך קבלת ההחלטה.

חיוב עובד לעמוד בבדיקת פוליוגרף

לא ניתן לחייב עובד לבצע בדיקות פוליוגרף, גם אם הוא נתן את הסכמתו לכך במסגרת חוזה עבודה. יש לקבל הסכמה ספציפית.

פיטורים בהסתמך על בדיקת פוליוגרף

סירוב להיבדק או תוצאות שליליות בבדיקת הפוליוגרף לא יהיו עילה בלעדית לפיטורין ללא פיצויי פיטורים.

עם זאת, ניתן לראות בסירוב פגיעה ברמת האמון הנדרשת מעובד, וככל שהוא בכיר יותר - הפגיעה תהא חמורה יותר. עובד לא יכול להסכים (באופן ספציפי) להיבדק, ועם קבלת התוצאות לחזור בו מהסכמתו.

המבקר הפנימי והפוליוגרף

במסגרת הביקורת הפנימית, אפשר ויעשה שימוש בפוליוגרף במקרים מסוימים, לדוגמה:

- במסגרת הערכת הבקרה הפנימית בארגון, המבקר הפנימי עשוי להמליץ לשלב כאחד ממנגנוני הבקרה הפנימית גם בדיקת פוליוגרף (לדוגמה, כחלק מהליך גיוס עובדים לתפקידים רגישים).
 - במסגרת חקירות אירועים (כגון הונאות ומעילות) שעורכת הביקורת הפנימית, כאשר האמנה של הביקורת הפנימית בארגון (internal audit charter) קובעת שחקירות בארגון הן בתחום אחריותה. גם אם המבקר הפנימי אינו מבצע חקירות בעצמו, אזי לעתים כשמתרחש אירוע הוא משולב בצוותי חקירה או מלווה את הצוות. הפוליוגרף עשוי להיות כלי רב עוצמה בחקירות אלו.
- המבקר הפנימי אמור להכיר את מכשיר הפוליוגרף, לדעת את יתרונותיו וחסרונותיו, וכן לדעת מה לשאול ולבקש ממבצע בדיקת הפוליוגרף.

במקרים שבהם החליט המבקר הפנימי לעשות שימוש בבדיקת פוליוגרף; או ממליץ על שימוש זה, עליו לוודא כי ההליך יבוצע באופן נאות ובדגש על הנקודות הבאות:

- יש לוודא שהעובד מודע למהות הבדיקה, למגבלותיה,

בעת בחינת קבלת עובד לעבודה, מותר לעשות שימוש ב"מבחני התאמה"

כך למשל, בתשובה לשאלת ביקורת שגרתית אודות פגיעה באמון בעבר, מחויב הנבדק לחשוף בגידות בחיי הנישואין, שקרים למעביד ועוד. בכל אלה יש כדי להטיל אימה על הנבדק. יתר על כן, מכשיר הפוליוגרף מתעד את תגובות הנבדק לשאלות ביקורת אף במקרה בו הנבדק מסרב לענות לשאלה מסוימת.

אל מול בעיית המהימנות והפגיעה בזכויות יסוד, יש להציב תועלות אפשריות שבשימוש במכשיר הפוליוגרף. כך למשל, אין חולק. כי לשימוש במכשיר הפוליוגרף יתרונות הרתעתיים מסוימים. בנוסף, רווחת הדעה בקרב גופי החקירה בישראל כי הבדיקה יכולה לשמש, בנסיבות מסוימות, כלי עזר בחקירה. השימוש במכשיר הפוליוגרף עשוי גם לסייע לחשוד בהפרכת האשמות שווא, ובמקרים מסוימים הוא מסייע לחפים מפשע להזים עוד בשלב החקירה ראיות נסיבתיות הקושרות אותם אל העבירה.

היבטים משפטיים בנושא הפוליוגרף

הגישה המשפטית לבדיקות פוליוגרף שונה בהתאם לסוגי ההליכים:

הליך פלילי

בהליך פלילי בבדיקת הפוליוגרף אינה קבילה כראיה, אף לא בהסכמת הנאשם עצמו, למעט חריג אחד - ניתן לבצע בדיקת פוליוגרף ולעשות שימוש בתוצאותיה לשם מעצר לצורכי חקירה.

הליך אזרחי

בהליך אזרחי, בית המשפט רשאי לקבל כראיה את תוצאות הפוליוגרף, ובתנאי ששני הצדדים הסכימו מראש לביצוע הבדיקה ושתוצאותיה יוגשו כראיה בהליך המשפטי הספציפי הזה. בנוסף, על ההסכמה של הנבדק להיות מפורשת ומרצון (לא די בהסכמה שבשתיקה). אין לכפות את הסכמתו של נבדק (עובד, לדוגמה) באמצעות איומים.

פוליוגרף כתנאי לקבלה לעבודה

באופן עקרוני, בעת בחינת קבלת עובד לעבודה, מותר לעשות שימוש ב"מבחני התאמה" (פוליוגרף, גרפולוג, מבחנים פסיכולוגיים וכדומה).

- להשלכותיה, וליכולת לעשות בה שימוש כראיה בבית המשפט.
- יש להחתים את העובד על הסכמתו הספציפית לביצוע הבדיקה, ולהבהיר לו את מהותה. הדבר תקף גם כשהעובד מציע ביוזמתו לבצע את הבדיקה.
- לא ניתן לחייב את העובד לבצע בדיקה.
- אין להפעיל על העובד לחץ או לאיים עליו. אין לגרום לעובד לחתום על הסכמה בדרך של פיתוי.
- יש לבצע את הבדיקה באופן חף מהטיות ככל הניתן, תוך התחשבות במגבלות הנבדק (כגון מגבלות רפואיות, מגבלות שפה, נטילת תרופות).
- יש להקפיד ולבצע את הבדיקה רק באמצעות בודק מוסמך.
- יש לזכור שהבדיקה היא רגישה, ושעצם שיגור עובד לבדיקה עלול להתפרש במקרים מסוימים על ידי הסובבים כהבעת אי אמון בעובד או אף גרוע יותר - כהטלת אשמה (בבחינת "אין עשן בלי אש"). לכן יש להימנע ככל הניתן מעצם חשיפת הבדיקה עד תומה.

