



המנהל חיפש את התשובות

כל מנהל, בכל דרג ניהולי, חייב להפנים את הצורך בשילוב שוטף של נושא הבטיחות והגיהות בתהליכי העבודה, כדי שגם בשלבי תכנון העבודה תהיה התייחסות שווה לכל ההיבטים הרלוונטיים של העבודה והייצור, האיכות, הבטיחות והגיהות

מאת פטר פישמן

בביקורי השיגוריים כמדריך בטיחות במפעלים באזורי תעשייה, אני נוהג להיכנס למפעלים חדשים הנפתחים במקום, כדי להציג בפני האחראים את מיגוון השירותים שהם יכולים לקבל מהמוסד לבטיחות ולגיהות. באחד מאותם ביקורים באזור התעשייה, איתרתי מפעל חדש שהחל לפעול שם. נכנסתי, כהרגלי, וביקשתי מהעובדים שפגשתי להפנות אותי למנהל או לעובד האחראי על הבטיחות. הגעתי אל המנהל שישב בחדרו, ו"שידר" אלי - מיד עם כניסתי - הסתייגות, חשש ופחד מפני האורח שנחת עליו בהפתעה, שמא אני נציג של גורם ממשלתי, המתכוון לבצע אצלו ביקורת ללא תיאום מוקדם. במקרים כאלה - אני מציג את עצמי ואת התעודות המתאימות שברשותי ומשתדל לרכוש את אמונו של האדם שמולי בהסבר על תפקידי כמדריך בטיחות ועל הפעילויות שמבצע המוסד לבטיחות ולגיהות עבור המפעלים. במקביל, אני מתנצל על כניסתי ללא תיאום.

הכותב הוא מדריך בטיחות בסניף תל-אביב והמרכז של המוסד לבטיחות ולגיהות

ונדמה לי שבמבטו היתה פתאום גאווה כמו אצל מי שיצא מנצח בקרב.

מה שצריך לקרות אכן קורה

אבל, רצה הגורל ויום אחד, כעבור מספר שנים, אני זוכה לשיחת טלפון ממפעל שלא הכרתי. בשיחה ביני לבין איש הניהול התברר שהוא הוא אותו מנהל סרבן שעליו סיפרתי. כעת הוא מזמין אותי לפגישה, מוקדמת ככל האפשר, במפעל החדש שבו הוא מועסק, כדי לתת לו כלים מתאימים לארגון ולשיפור הבטיחות.

הפעם התקבלתי בסבר פנים, כראוי לאורח רצוי. התברר שהוא מכהן כמנהל התפעול החדש במקום, וברצונו לשלב את נושא הבטיחות על כל היבטיו. לאחר שמסר לי את המידע הנחוץ בנוגע לעיסוקים ולפעילויות של המפעל, שעל פיו אוכל לתת את הייעוץ הרלוונטי ואת העזרה הנדרשת, הוסרו כל החששות ונדברנו לקיים שיתוף פעולה תקין. רק אז העזתי לפנות לבן-שיחי כדי לברר מהי הסיבה לשינוי שחל ביחסו לנושא הבטיחות מאז אותה פגישה במפעל הקודם.

הוא סיפר לי כי במפעל שאותו ניהל אז, שבו נפגשנו לראשונה, התרחשה תאונת עבודה.

לאחר שנמסרים לי הכתובת, מספרי טלפון ונכונות ליצור קשר - אני מציע לתאם ביקור נוסף. ביקורי ההדרכה שלנו נערכים רק לאחר תיאום מוקדם.

המנהל מסרב לכל עזרה

אבל, המנהל במקרה זה המשיך להתנהג בחשדנות ולהסתייג. לא, הוא איננו מעוניין בשום עזרה. כל ההסברים שלי, בפרק הזמן הקצר מאוד שהרשיתי לעצמי במצב שנוצר, על האמצעים שעומדים לרשותי כדי לעזור לו בשיפור נושאי הבטיחות והגיהות במפעלו לא הועילו. המנהל המשיך להתעקש וסירב לכל שיתוף פעולה. היבהרתי לו את עניין החוק - וחוקי הבטיחות בעבודה המחייבים אותו ואת עובדי המפעל - אך עדיין לא היתה לו שום נכונות לאפשר לי להעניק לו את הידע והעזרה. שלפתי את כרטיס הביקור שלי, הנחתי אותו על שולחנו עם חומר הסברה והדרכה של המוסד לבטיחות ולגיהות, הספקתי לומר ש"אם לאחר שתעיין בחומר תהיה מעוניין להיעזר בנו - תוכל ליצור איתי קשר, כדי שנוכל לבצע פעילות משותפת, ולתת לך את כל המידע והעזרה הנדרשים". מתגובתו הבנתו שהוא שמח מאוד להיפטר ממני סוף סוף



איתן מרכוס ז"ל 2005-1937

איתן מרכוס, שהיה מנהל מחלקת ההנדסה במוסד לבטיחות ולגיהות וממקימי מרכז המידע ומנהלו הראשון, הלך לעולמו. **איתן** - כשמו כן הוא - בוגר הטכניון בהנדסת מכונות, עבד שנים רבות בתעשייה בתחומי ההנדסה והבטיחות: כמהנדס תחזוקה במפעל 'ארגמן' ביבנה, כמהנדס במפעל 'שמן', תה"ל, במפעלי 'כור' ולבסוף כמהנדס תכנון עצמאי. בשנת 1978 הגיע אל המוסד לבטיחות ולגיהות והחל את עבודתו איתנו כמנהל מחלקת ההנדסה. בתפקידו היה אחראי להנחיה ולגיבוי המקצועיים למדריכים בסניפי המוסד, לפיתוח תכניות עבודה ולתכנון פעילויות שונות. במסגרת תפקידיו **איתן** כיהן גם כחבר וכיושב ראש בוועדות תקינה במכון התקנים, כמרצה בקורסים לממוני הבטיחות, והיה חבר בוועדת השיפוט העליונה של 'פרס יוספטל'. **איתן** פירסם חוברות הדרכה ומאמרים מקצועיים רבים. ביניהם: מדריך לחברי ועדות בטיחות, מדריך להכנת תכניות בטיחות, בטיחות וגיהות בתעשייה - כללי יסוד, ועוד. בשנת 1988 מונה **איתן** כמנהל 'מרכז המידע' החדש והמשוכלל של המוסד, שבהקמתו ובעיצוב תכנון היה שותף פעיל. בשנת 1991 פרש **איתן מרכוס** מעבודתו במוסד לבטיחות ולגיהות, והחל לעסוק באופן עצמאי ביעוץ בתחומי בטיחות וחקירת תאונות עבודה. אך, למרות הפרישה הפיזית מאיתנו, מעולם לא פסק בינינו הקשר הרצוף - כחבר וככותב מאמרים. ואנו, תמיד ראינו בו חבר בכיר למקצוע במשפחת הבטיחות. למרות שבשנים האחרונות לקה בליבו, ואף עבר השתלת לב - לא הפסיק לעסוק בנושאי הבטיחות ומניעת תאונות עבודה. **איתן מרכוס** ייזכר בינינו תמיד כאדם - אנושי, חריף שכל, איש מקצוע ובעל ידע נרחב, וכחבר שקשה לשכוח.

יהי זכרו ברוך

- האם היה שילוט אזהרה או ציון ברור כלשהו לגבי משקל המשא שהנפגע שיניע? האם היו מוצבים שלטי אזהרה כלליים, אם כן - מה היה הנוסח שלהם?
- מה היו הוראות הבטיחות המתייחסות לעבודה שבמהלכה אירעה התאונה? האם ההוראות קיימות בכתב? האם הן נמסרו לנפגע ומתי? התבקשתי להעביר עותק מההוראות.
- מי לדעתך נושא באשמה ובאחריות? במה מתבטאת האשמה?
- האם מוטלת, לדעתך, אחריות לתאונה על הנפגע? אם כן, במה מתבטאת אחריותו? האם התאונה נחקרה על ידך או ע"י גורם פנימי אחר? התבקשתי להעביר עותק של דו"ח החקירה והמסקנות.
- האם דיווחת על התאונה לאגף הפיקוח על הבטיחות בעבודה? למוסד לביטוח לאומי? לחברת הביטוח?
- האם ידוע לך שהתאונה נחקרה ע"י גורם/ים אחר/ים? אם כן - מיהם?
- האם קיים חוזה בינד לבין גורם כלשהו בקשר לביצוע העבודה שבמהלכה נפגע העובד? החוקר גם התעניין ביחסו של המעסיק לעובד שנפגע לאחר התאונה.
- האם איפשרו לנפגע להמשיך לעבוד? אם כן - ממת? באיזה תפקיד? באיזה שכר?
- האם בעקבות התאונה היתה פגיעה בשכר העובד ובקידומו? אם כן - במה זה התבטא?

המלצות למנהלים

- מנהלים צריכים להיות מודעים לאפשרות להתרחשות תאונה ולכן עליהם:
- ✓ להורות על תיקון ליקויים וסיכונים בטיחות וגיהות שאותרו בעמדות העבודה;
- ✓ לערוך פעילויות הדרכה בנושאי בטיחות וגיהות, בתחילת כל משמרת, כולל מסירת מידע לעובדים על הסיכונים בתהליך העבודה. יש לוודא שהעובדים הבינו את ההדרכה וגם פועלים לפיה;
- ✓ לספק ציוד מגן אישי לכל עובד, לפי הנדרש בעבודתו, ולפקח על העובדים לגבי השימוש בציוד והשמירה על שלמותו;
- ✓ להעדיף כל אפשרות - הנדסית, ניהולית או אחרת - שתימנע חשיפת עובדים לסיכונים הקיימים. השימוש בציוד מגן אישי שישופק - רק כאשר אין שום פתרונות למניעת החשיפה לסיכון;
- ✓ לברר את הסיבות והנסיבות של אירועים חריגים (תאונות, כמעט תאונות, מצבים מסוכנים), מיד לאחר האירוע/תוך זמן קצר לאחרי, ולהעלות את הממצאים על הכתב;
- ✓ להקפיד על קיום נהלים והוראות בטיחות, המסתמכים על חוקי הבטיחות ותקנות הבטיחות בעבודה, בעת ביצוע עבודות, ולפקח על ביצוע נאות ועל פי החוק;
- ✓ לדרוש גיליון בטיחות של חומר כימי (SDS) עבור כל חומר המוכנס למקום העבודה. העובדים עם החומר חייבים לעיין לפני תחילת העבודה עם החומרים ולפעול בהתאם להנחיות הכלולות בו. ■

בתוקף תפקידו כמנהל הוא מצא את עצמו נחקר, מואשם, נתבע ומועמד למשפט שבסופו נמצא חייב בדן. אז, וגם במועד שבו סיפר לי על האירוע, עדיין לא הצליח להבין איך בכלל הגיע למצב שבו נמצא אשם בתאונה.

האירוע שהוביל למודעות

בגבו של אחד העובדים, שהועסק כסבל בטלטול ידני של ציוד ומשאות כבדים, נגרמה פריצת דיסק. לדבריו של המנהל, הוא הספיד לקלות לעבודה רק עובדים שהציגו מסמכים והמלצות שהם אכן בעלי מקצוע בתחום "השינוע הידני" (סבלים) ושיש להם ניסיון בתחום זה. בית המשפט שטיפל בתביעה קבע שהוא, המעסיק, לא דאג להכשרת העובדים בנושא הרמה נכונה ושיטות נאותות לטלטול ידני של משאות כבדים, לא סיפק להם אמצעי בטיחות וגם לא יידע אותם לגבי הסיכונים בעבודת הסבלות ומניעתם.

השלב הקשה ביותר והטראומתי, סיפר המנהל בכאב, היה כשנחקר תחת אזהרה ונדרש להשיב על שאלות רבות שמעולם לא נתן עליהן את הדעת:

- כיצד אירעה התאונה? נדרשתי לתאר במדויק;
- האם נכון שהעובד נדרש לטלטל מיטען כבד במיוחד כאשר התרחשה התאונה?
- האם היו עדי ראייה לאירוע? התבקשתי למסור את שמותיהם וכתובתם.
- מה היה תפקידו של העובד הנפגע במועד התאונה?
- מתי נמסרה לך הודעה על התאונה ומי מסר את ההודעה?
- איזה פעולות נקטת מיד עם קבלת ההודעה?
- מי היה מנהל העבודה במועד התאונה?
- מי היה הממונה הישיר על הנפגע במועד התאונה?
- האם במקום האירוע או בסמוך לו היו בעלי תפקידים מבין אנשי הניהול והפיקוח, או בעלי תפקידים אחרים? מטעם מי הם עבדו במקום - מטעמך או מטעם גורם אחר?
- מי קבע את שיטת העבודה ואופן ביצועה?
- האם ניתנה לעובד הדרכה לגבי ביצוע העבודה המסוימת שבוצעה בעת התאונה?
- אם כן - מתי? ע"י מי? מה היה תוכן ההדרכה?
- האם סיפקת לעובד אמצעי בטיחות כנדרש?
- אם כן - איזה אמצעים סופקו לו ובאיזה אופן? ומתי?

” כדי להסיר הסתייגויות, חשש ופחד מהמנהל, אני משתדל לרכוש את אמונו בהסבר על תפקידי כמדריך בטיחות ועל הפעילויות שמציע המוסד לבטיחות ולגיהות למפעלים “