

מערכות ניהול בטיחות וגיהות בתעסוקה: קווים מנחים של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO)

ד"ר אבי גריפל

בחודש אפריל 2001 הוזמנו 21 מומחים לבטיחות ולגיהות לג'נבה, כדי להחליט אם על ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) לאמץ מסמך ובו "קווים מנחים למערכות ניהול בטיחות וגיהות בתעסוקה". לאחר שבעה ימי דיונים, הוחלט, פה אחד, לאמץ מסמך זה, ובכך נקבעה נורמה בינלאומית חשובה המכירה בהקמת מערכות לניהול בטיחות וגיהות כאלמנט חשוב של מערך הבטיחות והגיהות בכל מדינה ומדינה.

ארגון העבודה הבינלאומי הכין מסמך זה לאחר שהוחלט בשנת 2000 כי ISO, הארגון הבינלאומי לתקינה, לא יוציא תקן מיוחד לניהול בטיחות וגיהות בתעסוקה. קיימות שתי סיבות עקרוניות לכך ש ISO נמנע מלפרסם תקן כזה: ראשית, כולם מסכימים כי יש לשתף גם את העובדים בתהליכי קבלת החלטות הקשורות לבטיחות והגיהות בארגונים, ואילו תקני ISO מיועדים ליישום על-ידי ההנהלה בלבד. בנוסף לכך, ISO לא פרסם מעולם תקן המחייב ציות לחוקי המדינה ותקנותיה, אך ברור כי כל מערכת לניהול בטיחות וגיהות חייבת, לפני הכל, להתקיים בהתאם לחוקי הבטיחות והגיהות הנהוגים בכל מדינה ומדינה. סיבות אלה, ומלחמה עיקשת של הקונפדרציה הבינלאומית של ארגוני הסחר החופשי (ICFTU) ושל ארגון הסחר הבינלאומי (WTO) הכריעו את הכף, וגרמו לכך ש ISO ויתר על הוצאת תקן משלו ביחס לניהול מערכות בטיחות וגיהות. החשיבות של מהלך זה באה לידי ביטוי הולם בנאום שנשא דייוויד בנט (יו"ר קונגרס העבודה בקנדה) שקבע כי הסתלקותו של ISO מפעולות תקינה בנושאי ניהול בטיחות מהווה: "ניצחון משמעותי של האינטרס הציבורי". עדיף, לדעת רבים, להפקיד את נושאי התקינה של בטיחות וגיהות בידי האמונות של גוף לא מסחרי כדוגמת ILO המייצג אינטרסים של ממשלות, נציגי עובדים, ונציגי מעבידים.

הבדלים עיקריים בין מסמך ILO לת"י 18001

כידוע לעוסקים בנושא, בשנה האחרונה פורסם על-ידי מכון התקנים ת"י 18001, ובו דרישות להקמת מערכות ניהול של בטיחות וגיהות בתעסוקה. תקן ישראלי (וולונטרי) זה מבוסס על מסמך OHSAS18001, מסמך שהוכן על-ידי קבוצה בינלאומית של מכוני תקינה והסמכה. בישראל כבר קיימים מפעלים שקיבלו התעדה לת"י 18801, ורבים אחרים שוקלים האם כדאי להם להטמיע תקן זה. פרסום מסמך ILO מציג אופציה חדשה בפני ארגונים השוקלים לשפר את מערך ניהול הבטיחות והגיהות שלהם, היות וגם הוא מציג דרישות – או קווים מנחים – להקמת מערכת ניהול טובה. לפני שנפרט את מסמך ILO עצמו, נציג בקיצור את ההבדלים העיקריים בין מסמך ILO לת"י 18001:

- ת"י 18001 מתייחס רק לרמת הארגון, ואילו מסמך ILO מתייחס גם להיערכות ברמה הממלכתית לצורך עידוד ותמיכה בארגונים הרוצים לאמץ מנבג"תים.
- מסמך ILO איננו מצריך פעולה של התעדה ("הסמכה") חיצונית. ת"י 18001 מציג דרישות למנבג"ת שאמור לקבל התעדה ("הסמכה") ממכון תקנים חיצוני לארגון, כולל מבדקים תקופתיים לשמירה על ההסמכה. פעולת ההתעדה על-ידי גוף חיצוני מרתיעה ארגונים שאינם רוצים או אינם יכולים לשאת בנטל הכספי (והארגוני) הכרוך בכך. מסמך ILO ניתן ליישום על-ידי הארגון מבלי שיהיה צורך במתן תעודה על-ידי גוף חיצוני ("התעדה עצמית").
- מסמך ILO הינו גמיש יותר בדרישותיו מאשר ת"י 18001. מעצם הגדרתו הוא מעודד יצירה של קווים מנחים ספציפיים המתאימים לצורכי המדינה או הענף, כך שניתן לראות בו מסמך הנחיה כללי, ולא הצגה של דרישות מפורטות כדוגמת ת"י 18001. את מסמך ILO ניתן, לפיכך, לפרש באופן רחב יותר, ולעבד אותו בהתאם לצורך של הארגון.
- מסמך ILO קובע "היררכיה" ברורה של שימוש באמצעי שליטה בסיכונים: (1) לסלק את גורם הסיכון, (2) לשלוט במקור הסיכון באמצעים הנדסיים, (3) שיטות עבודה בטוחות ואמצעים אדמיניסטרטיביים, ורק לבסוף (4) שימוש באמצעי מגן אישיים. ת"י 18001 לא קובע היררכיה מוגדרת כזאת, אם כי המדריך לתקן 18001 (מסמך 18002) אכן ממליץ על היררכיה דומה, וכך גם מומלץ בתקן האוסטרלי/ניו-זילנדי (AS/NZS 4804 - 1997). שני המסמכים האחרונים תורגמו, אגב, לעברית, וניתן לרכוש אותם במכון התקנים הישראלי.

- באופן כללי, מסמך ILO דורש יותר שיתוף פעולה עם גופים חיצוניים לארגון. כך, למשל, תהליכי איתור וההערכה של גורמי סיכון צריכים להתחשב בדוחות של מפקחי מחלקת הפיקוח (אם קיימים), ובהמלצות של גופים הנותנים שירותי בג"ת – כדוגמת המוסד לבטיחות ולגיהות (בת"י 18001 לא מוזכרת דרישה מפורשת כזאת). גם מומלץ במסמך ILO כי היערכות המפעל לשעת חירום תהיה מבוססת, בין היתר, גם על קשר עם גופים בסביבה המספקים שירותים לשעת חירום (כגון כיבוי אש, משטרה, מד"א וכדומה), דרישה שגם היא לא מופיעה באופן ספציפי בת"י 18001.
- מסמך ILO מחייב, באופן מפורש, תהליך של "ניהול שינויים" (management of change), המחייב עריכת הליך של איתור והערכת גורמי סיכון לפני ביצוע פעולה חדשה או שינוי בארגון. תהליך כזה לא נדרש במפורש בת"י 18001, אם כי נדרשים גם שם צעדים המבטיחים התגוננות מסיכונים הנגרמים עקב "עבודות בלתי שגרתיות".
- מסמך ILO קובע במפורש כי הארגון אחראי לבטיחות ובריאות גם של עובדי קבלן. במסגרת זו על הארגון לקבוע קריטריונים של בג"ת לצורך מיון וחתירת חוזים עם קבלנים וקבלני משנה, לדאוג לתקשורת עם הקבלן לפני ביצוע העבודה, לדאוג להדרכת עובדי הקבלן בנושאי בג"ת, ואף לערוך מעקב אחר עובדים אלו כדי לוודא שהם פועלים על-פי דרישות הבג"ת. קיימת גם חובת דיווח של תאונות עבודה קבלן לארגון. ת"י 18001 מזכיר אף הוא, באופן כללי ובמשפט אחד, כי חובות הבג"ת חלות גם על עובדי קבלן, אך איננו מפרט כיצד הדבר יעשה.
- מסמך ILO שם דגש רב יותר על שמירת בריאות העובדים: הוא קובע במפורש את הצורך בפעולות לשיקום העובד לאחר הפגיעה, וכן על הנהגת תכניות כלליות לקידום בריאות (health promotion programs), ועל תכניות ספציפיות של הבראה (health restoration programs) לאחר פגיעה. בת"י 18001 אין התייחסות לנושאי קידום בריאות, ולא דרישה ספציפית לשיקום העובדים שנפגעו והשבת מצב בריאותם לקדמותו במידת האפשר.
- מסמך ILO מדגיש הרבה יותר את שיתוף העובדים במנבג"ת. כך, למשל, הוא דורש שיתוף עובדים באופן "הולם" בהליכי חקירת תאונת עבודה, ומחייב העברת הממצאים לידיעת ועדת הבטיחות. הוא גם ממליץ כי החקירה תנסה לאתר כשלים בניהול הבג"ת בארגון (ולא רק כשלים ספציפיים וטכניים). המסמך ממליץ גם לשתף את העובדים בתהליכי המבדקים של מערכת הבג"ת, ואף בתהליכי בחירת עורכי המבדקים! גם את תוצאות "סקר הנהלה" יש להביא לידיעת ועדת הבטיחות המשותפת להנהלה ולעובדים.
- מעבר לכך, קיים דמיון רב בין שני המסמכים: שניהם ממליצים על מתכונת ניהולית של "שיפור מתמיד" עם תכנון, יישום, ובקרה, שניהם דורשים שיתוף עובדים בקבלת החלטות, ושניהם שואפים למנוע פגיעות על ידי זיהוי גורמי סיכון ושליטה בהם. מסמך ILO מדגיש, אמנם, הרבה יותר היבטים של שיתוף העובדים ונציגיהם (כולל חובת הקמת ועדת בטיחות משותפת להנהלה ולעובדים) ודאגה לעובדי קבלן, וכן מתייחס יותר לצורך בעמידה בדרישות החוק ובדרישות הנובעות מהסכמים קיבוציים, אך מדובר בהבדלים כמותיים ולא מהותיים.

קווים מנחים לניהול הבג"ת בשתי רמות: הרמה הממלכתית והרמה של הארגון

אחד ההבדלים המהותיים בין ת"י 18001 למסמך ILO הינו שהקווים המנחים של ארגון העבודה הבינלאומי מתייחסים לא רק להקמת מנבג"ת (מערכת לניהול בטיחות וגיהות בתעסוקה) ברמת הארגון, אלא גם בהיערכות הממלכתית, ברמת המדינה, בנושאי מערכות ניהול הבג"ת.

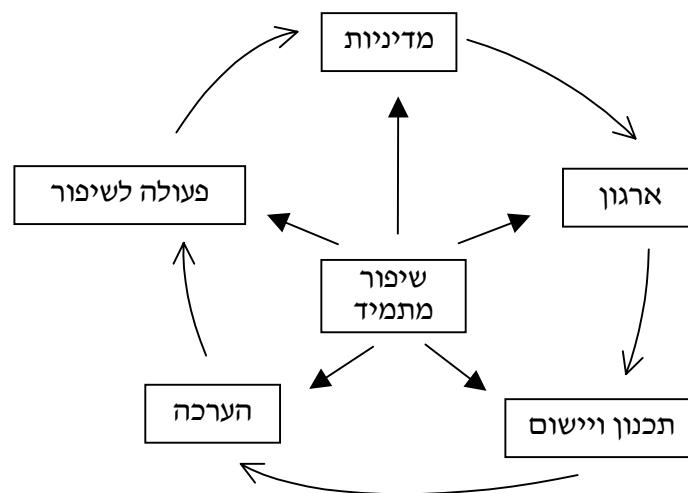
ברמה הלאומית, מסמך ILO קובע כי על המדינה לאמץ מדיניות ומסגרת התומכת בהקמת מנבג"תים בארגונים, רצוי בליווי תחיקה ותקינה הולמת (בכמה מדינות, וכן באיחוד האירופי, קיימות תקנות המחייבות הקמת מנבג"ת בסוגי מפעלים שונים). על מסגרת זו להנחות ארגונים כיצד להנהיג, באופן וולונטרי, הסדרים המביאים לשיפור מתמיד בבטיחות וגיהות, תוך חיזוק המחויבות של ארגונים לעמידה בדרישות החוק והתקנות. בנוסף, ממליץ המסמך כי המדינה תנחה ותתמוך בכתיבת קווים מנחים להקמת מנבג"תים שיתאימו לתנאי המדינה, כולל, אם נחוץ, קווים מנחים ייחודיים לענפים מיוחדים תוך התחשבות בגודל המפעל וברמת הסיכונים שלו. לצורך כך, המסמך ממליץ כי:

- המדינה תעודד ותקדם הקמת מנבג"תים, ושילובם במערכות ניהול אחרות הקיימות בארגון.

- יוקם גוף (או גופים) אשר לו יהיה את האחריות הכוללת על הגדרה ויישום של מדיניות על ממלכתית לקידום נושא המנבג"תים. גוף זה יוקם לאחר התייעצות עם הארגונים המייצגים של העובדים והמעבידים, ועם גופים אחרים המשחקים תפקיד בבטיחות וגיהות בתעסוקה. על הגוף לתאם, להנחות, ולפרסם קווים מנחים ומדריכים בנושאי מנבג"ת. לגוף זה יהיה את אחריות העל לקידום הטמעת מנבג"תים בארגונים. מסמך ILO מגדיר את הגוף הזה (המכונה: competent institution) כדלקמן: "מחלקה ממשלתית או גוף אחר שלו האחריות לייסד מדיניות ממלכתית ולפתח מסגרת לאומית (national framework) למערכות ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה, ולספק הנחיה מתאימה בנושא זה". (סוף ציטוט).
 - המנבג"תים ישאפו לשיפור מתמיד בבטיחות, וכן לשיתוף עובדים בנושאי הבג"ת.
 - יקוים שיתוף פעולה בין מפקחי עבודה, וגופים העוסקים בבטיחות בכיוון של תמיכה מתואמת בהקמת מנבג"תים בארגונים.
 - יקוימו מעקבים לקביעת התפקוד והיעילות של המערך הממלכתי לקידום נושאי הטמעת המנבג"תים.
- למעשה, מדינת ישראל החלה פועלת בכיוון זה עוד לפני פרסום המסמך: המוסד לבטיחות ולגיהות קיבל החלטה עקרונית לתמוך במפעלים המעוניינים להטמיע מנבג"ת, וקרן מנוף של המוסד לבטוח לאומי מנהלת בימים אלו את פרויקט "חונך מנוף" שבמסגרתו יערך ניסוי רחב היקף בהטמעת מנבג"תים במפעלים, וכתיבת קווים מנחים ליישום מנבג"תים במדינת ישראל. גם מחלקת הפיקוח על העבודה פועלת כדי לעודד הקמת מנבג"תים בארגונים, והפעולה המונעת במשרד העו"ר אף מקציבה כספים כדי לקדם את המחקר היישומי בתחום זה. עדיין לא נקבע גוף שתהיה לו אחריות העל לנושא זה, אך מן הסתם גם צעד זה יתבצע בקרוב.

תיאור תמציתי של מסמך ILO – רמת הארגון

להלן נציג באופן תמציתי את המלצות מסמך ILO המתייחסות לרמת הארגון. המנבג"ת המומלץ במסמך מורכב ממנגנון שיפור מתמיד בן חמישה מרכיבים המוצגים במסמך כך:



המודל הניהולי דומה לזה המוצע בת"י 18001, אם כי שם "תכנון ויישום" הינם שני מרכיבים נפרדים, ו"סקר הנהלה" (management review) הוא שלב נפרד במודל. במסמך ILO, לעומת זאת, נכלל "סקר הנהלה" בתוך מרכיב ה"הערכה" במודל, ונוסף שלב ספציפי של "פעולה מתקנת" באופן כללי.

כמו מסמך OHSAS 18001, גם מסמך ILO אינו קובע מהי רמת הבטיחות הנדרשת, מהם הסיכונים שרצוי לקחתם, ואף לא את הקריטריונים לביצוע הבטיחות והגיהות. הוא רק קובע מסגרת פעולה לביצועי המנבג"ת. שני המודלים בנויים על מבנה ניהולי של שיפור מתמיד המובנה במערכת המנבג"ת, מודל המוודא קיום תהליכים של זיהוי גורמי סיכון, הערכתם, ושליטה בסיכונים.

מדיניות (policy)

על המעביד לפרסם, לאחר התייעצות עם העובדים ונציגיהם מדיניות כתובה של בג"ת שתתאים לארגון ולרמת הסיכונים בו. המדיניות צריכה להיות תמציתית, ברורה וזמינה לכל העובדים. היא צריכה להיות חתומה על-ידי המעביד או חבר ההנהלה הבכירה בארגון. על המדיניות לכלול, לכל הפחות, מחויבות לשמירה על בטיחות ובריאות העובדים, להיות בהתאמה עם החוקים והתקנות, וכן הסכמים קיבוציים ודרישות אחרות להן הארגון מחויב. על המדיניות להבטיח שיתוף העובדים ונציגיהם בכל מרכיבי המנבג"ת, ועליה לכלול מנגנון של שיפור מתמיד. המסמך קובע כי על המנבג"ת להיות תואם למערכות ניהול אחרות בארגון, או משולב בתוכן.

שיתוף עובדים הינו אלמנט מרכזי במנבג"ת, ויש לשתפם בכל ההחלטות הרלוונטיות לבג"ת, וכן ליידע אותם ולהדריכם בדבר שמירה על הבריאות והבטיחות ופעולות במקרי חירום. על המעביד לספק את המשאבים שיאפשרו מעורבות פעילה של העובדים ונציגיהם במנבג"ת, ולקיים ועדת בטיחות בהתאם לחוק.

השוני העיקרי בין דרישות מסמך ILO לת"י 18001 בסעיף זה הינם החובה הספציפית של המעביד להקים ולקיים ועדת בטיחות משותפת להנהלה ולעובדים (אין דרישה ספציפית כזאת בת"י 18001), וכן דגש רב יותר על שיתוף עובדים בהשוואה לת"י 18001.

ארגון (organizing)

על המעביד מוטלת האחריות לבטיחות ולבריאות העובדים, ועליו לגלות מנהיגות בנושאים אלו. המעביד והנהלה הבכירה צריכים לקבוע את דפוסי האחריות, הנשיאה באחריות, והסמכות לפיתוח יישום והפעלה של המנבג"ת, ולהשגת יעדיו.

המנבג"ת צריך להיות מאורגן כך שהאחריות לבטיחות מוטלת גם על מנהלי הקו (line-management), וכי היא ידועה ומקובלת על כל רמות הארגון. על ההנהלה להגדיר ולהודיע לכל העובדים מי האחראים על זיהוי, הערכה וטיפול בסיכונים. עליה לספק פיקוח נאות על קיום דרישות הבג"ת, ולהגדיר מטרות בג"ת הניתנות למדידה. המסמך מציין כי על המעביד לקיים תכניות לקידום בטיחות ובריאות, ולעודד שילוב של כל העובדים במאמצי המנבג"ת.

יש למנות חבר הנהלה בכירה כאדם אחראי על יישום והערכת המנבג"ת, והוא ידווח תקופתית להנהלה על ביצועי המנבג"ת, וידאג לשיתוף כל חברי הארגון במאמצי המנבג"ת.

על המעביד לספק הכשרה והדרכה נדרשים, ויעסיק אנשים בעלי כישורים מתאימים והולמים באיתור ושליטה בסיכונים. ההדרכה תינתן על-ידי אנשים המוכשרים לכך, כולל הערכת טיב ההדרכה ויעילותה. ההדרכה תסופק לכל חברי הארגון ללא תשלום.

יקויים תיעוד הולם של המנבג"ת התואם את סוג הארגון וגודלו, ובו יפורטו, בין היתר, ממלאי התפקידים והאחריות שלהם, נהלי הבטיחות, וכן רישום של גורמי סיכון וסיכונים משמעותיים הנובעים מפעילות הארגון. על התיעוד להיות ברור, מפורט, זמין, ולכלול גם נתוני חשיפות ופגיעות של העובדים.

יש להקים סידורים ונהלים להבטחת תקשורת פנימית וחיצונית בנושאי הבג"ת, וכן לקיים ערוץ תקשורת המאפשר לדעת את הרעיונות וההצעות של העובדים בהקשר של המנבג"ת.

תכנון ויישום (planning & implementation)

על תכנון מנבג"ת להתבסס על סקר ראשוני של מצב הבג"ת בארגון. הסקר יתבצע על ידי אנשים המוכשרים לדבר, תוך התייעצות עם העובדים או נציגיהם. מטרת סקר זה הינה גם לזהות דרישות חוקיות ואחרות החלות על הארגון, לזהות ולהעריך גורמי סיכון, ולקבוע את התאמת אמצעי המניעה הקיימים לנחוש. על תוצאות סקר ראשוני זה להיות מתועדות, והם ישמשו כבסיס לקבלת החלטות על מבנה המנבג"ת בארגון.

על המנבג"ת לכלול, לכל הפחות, מחויבות והתאמה לשמירה על החוק, מודל ניהולי של שיפור מתמיד, הגדרת אחריות ונשיאה באחריות, הדרכות, תיעוד וערוצי תקשורת לנושאי הבג"ת. יש להגדיר יעדים מדידים וריאליסטיים, ולקבוע סדרי עדיפויות לעמידה בהם. עמידה ביעדים דורשת תכנון מפורט המגדיר את הפעולות שיש לבצע ואופן המדידה של פעולות אלו והעמידה ביעדים. יש לספק משאבים נחוצים – כולל פיננסיים ואנושיים – למתן תמיכה טכנית נדרשת.

בהתייחס לשליטה בגורמי סיכון, קובע מסמך ILO כי יש לזהות ולהעריך גורמי סיכון באופן שוטף ומתמשך,

וממליץ על ההיררכיה הבאה ביחס לשליטה בסיכונים:

(1) לסלק לחלוטין את מגורם הסיכון,

(2) לשלוט במקור הסיכון באמצעים הנדסיים,

(3) לנקוט בשיטות עבודה בטוחות ואמצעי שליטה אדמיניסטרטיביים, ו

(4) אם לא ניתן לשלוט בסיכון במידה הראויה, שימוש באמצעי מגן אישיים.

המסמך מציין כי הערכת גורמי הסיכון צריכה להתבסס גם על דוחות של מחלקת הפיקוח או שירותים קיימים אחרים של בג"ת (אין דרישה מפורשת דומה כזאת בת"י 18001)..

יש לקיים הליך של "ניהול שינויים" (management of change) המחייב נקיטה של אמצעים דרושים לפני ביצוע שינויים בארגון, או בעקבות שינויים רלוונטיים שחלו מחוץ לארגון. לפני ביצוע של כל עבודה חדשה ויוצאת דופן יש לבצע הליך של איתור והערכת גורמי סיכון (hazard identification and risk assessment), וזאת תוך התייעצות עם העובדים ושיתוף ועדת הבטיחות באם יש מקום לכך.

יש לקיים נהלים לתגובה למצבי חירום המתאימים לאופי וגודל הארגון, ולהדריך את העובדים ביחס למצבים אפשריים כאלה. הנהלים יבטיחו תקשורת פנימית וחיצונית במקרה חירום, יספקו מידע על שירותי חירום בשכונה ובסביבה, ויבטיחו אמצעי עזרה ראשונה וטיפול רפואי. היכן שניתן, יש לשלב במערך החירום של המפעל גופים חיצוניים הנותנים שירותים הרלוונטיים למצבי חירום.

יש להבטיחו כי דרישות הבג"ת יחולו גם על קבלנים ועובדי קבלן, ויש לפתח קריטריונים למיון והערכה של קבלנים ביחס לעמידתם לדרישות הבג"ת של הארגון. יש לקיים תקשורת בנושאי בג"ת עם הקבלן עוד לפני תחילת העבודה, ולחייבו בדיווח לארגון על כל פגיעה או תאונת עבודה. הארגון גם חייב, במידת הצורך, לספק לעובדי הקבלן הדרכה בטיחותית, וליידע אותם בדבר הסיכונים בעבודתם בארגון. על הארגון לבקר ולוודא שאכן הקבלן ועובדיו פועלים כנדרש על-ידי מערכת הבג"ת.

הערכה (evaluation)

יוקמו נהלים לניטור, מדידה הערכה ורישום של ביצועי המבג"ת. על אמצעי הניטור והמדידה להתבסס על גורמי הסיכון הקיימים בארגון, מטרות המבג"ת ויעדיו. תוצאות המדידות ישמשו בסיס כדי לקבוע את מידת קיום ויעילות המבג"ת והם יבוצעו לא רק אחרי התרחשות של אירועים, אלא באופן שוטף (active and reactive monitoring). המסמך מפרט את סוגי הניטור הנחוצים, כולל עמידה בתכניות שנקבעו, מבדקי פיקוח, סיורי בטיחות, ניטור עובדים וסביבות, וכדומה.

המסמך ממליץ על רישום ועריכת חקירה בכל מקרה של פגיעה (כולל מחלות והיעדרויות) ואף במקרים של נזק לרכוש. בנוסף, יש לרשום ולחקור אירועים של כשל בביצועי הבטיחות. על המעביד גם לדאוג לשיקום עובדים אחרי פגיעה (rehabilitation) ותוכניות לקידום והשבת בריאות.

ביחס לחקירת תאונות עבודה, קובע מסמך ILO כי החקירה תאתר גם כשלים בניהול המבג"ת (אין דרישה מפורשת כזאת בת"י 18001), והיא תבצע בשיתוף "הולם" של העובדים או נציגיהם. תוצאות החקירה יובאו לידיעת העובדים וועדת הבטיחות. המלצות לפעולות מתקנות בעקבות החקירה יובאו לידיעת ההנהלה ויושמו כדי למנוע הישנות של פגיעה בעובדים.

בדומה לת"י 18001, גם מסמך ILO ממליץ על עריכת מבדקים תקופתיים (audits) לבדיקת קיום וביצועי המבג"ת, כולל תכנון מראש של המבדקים וביצועם על-ידי גורם המוכשר לדבר. המסמך מפרט רשימת תחומים לביצוע המבדקים, כולל שיתוף עובדים, חלוקת אחריות ונשיאה באחריות, הדרכה, תקשורת, ניהול שינויים, פעולות בזמן חירום, ניטורים ומדידות, חקירת אירועים, סקר הנהלה, שיפור מתמיד ועוד. יש לשתף את העובדים בתהליכי בחירת עורכי המבדקים ועריכתם.

גם מסמך ILO דורש קיום של "סקר הנהלה" (management review) לצורך הערכה כוללת של ביצועי המבג"ת, וקביעת הצורך בשינויים ובפעולות נוספות להתבסס על תוצאות המדידות, הניטורים, המבדקים, ונתוני הפגיעות. את ממצאי סקר הנהלה יש לתעד, ולהביא, בין היתר, לידיעת ועדת הבטיחות.

פעולה לשיפור (action for improvement)

יש לקבוע סידורים לביצוע פעולות מונעות (preventive actions) ופעולות מתקנות (corrective actions) בהתבסס על תוצאות המדידות, הניטורים, המבדקים ודיווח על אירועים. סידורים אלו יכללו איתור של סיבות שורשיות (root causes) לכל אי-התאמה שנמצאה, ומעקב אחר יעילות הפעולות הננקטות.

הסידורים להבטחת שיפור מתמיד של המנבג"ת ייקחו בחשבון, בין היתר, את מטרות מנבג"ת, תוצאות הליכי איתור גורמי סיכון והערכת הסיכונים, ניטורים ומדידות, חקירת תאונות ואירועים, המלצות כל חברי הארגון לשיפורים, שינויים בדרישות החוק, וכן תכניות וולונטריות והסכמים קיבוציים.

מסמך ILO גם ממליץ על השוואת תהליכי וביצועי המנבג"ת של הארגון לארגונים אחרים במטרה לשפר את ביצועי הארגון (הליך כדוגמת benchmarking).

סיכום

מדינת ישראל מתברכת כיום בשני מסגרות המנחות הקמה של מערכות ניהול בג"ת: ת"י 18001 שנועד גם להתעדה (הסמכה) חיצונית, ומסמך ILO שאיננו דורש כלל תהליך הסמכה. מבחינה מקצועית, אין ברמת הארגון הבודד הבדל ניכר בין שני המסמכים הללו. ההבדלים העיקריים קשורים לדגש הרב יותר הניתן במסמך ILO הן לשיתוף עובדים, והן לשיתוף פעולה עם מסגרות חיצוניות למפעל בתחום שירותי הבג"ת. ניתן לאמור, כי מפעל אשר יקים מערכת ניהול העונה לדרישות של מסמך אחד, יוכל, ללא מאמץ שולי רב, לעמוד גם בדרישות המסמך האחר.

במסגרת פרויקט "חונך מנוף" האמור להתחיל בשנת 2002, מסייעת קרן מנוף למפעלים המעוניינים להטמיע מערכות לניהול בג"ת (של ת"י 18001 וגם לפי ILO). בעקבות ניסוי הטמעה זה, ייכתב מנחה להקמת מנבג"ת בישראל, מנחה שבוודאי יתייחס לשני המסמכים הקיימים. נראה כי כל ארגון שיש בו גורמי סיכון לבריאות העובדים צריך לאמץ, ברמה זו או אחרת, מדיניות ונערך של ניהול בטיחות, ומן הסתם יוכל כל ארגון להחליט על המסמך שהינו מתאים יותר להשגת מטרה זו. המוסד לבטיחות ולגיהות – וגם חברות יועץ פרטיות – יכול להעמיד מפעלים המעוניינים בכך כח אדם מקצועי שיוכל לסייע להם להחליט על המתכונת הראויה של הקמת מנבג"ת ההולם את צורכיהם ואת היכולות שלהם.

* הכותב היינו יועץ המוסד לבטיחות ולגיהות לנושאי ניהול הבטיחות, ומלמד "ניהול בטיחות" באקדמיה.