



בטיחות העובדים - פתרון מדף או פתרון מותאם ללקוח?

שלום לכולכם,

מדי יום אנו מתבשרים על תאונות קטלניות בענף הבנייה. מספר הנפגעים בתאונות, בענף שבו מועסקים רק כ-5% מכלל המועסקים במשק, גדל ביחס לשנים קודמות. לעומת זאת, הצצה אל נתונים רשמיים של המדינה, מדד מקבלי דמי הפגיעה של ביטוח לאומי מכלל המועסקים, ודוח מדדי איכות החיים, קיימות וחוסן לאומי (2016), מצביעה על תופעה הפוכה - הפחתה מתמדת בשיעור הנפגעים בתאונות עבודה. נראה, שמה שעושה טוב להפחתת התאונות בענפי המשק השונים, לא מספיק טוב לענף הבנייה.

ריבוי בהתחלות בנייה יכול להסביר חלק מתופעת ריבוי התאונות בענף, אך בשביל להבין את הפער עלינו להתייחס למשתנים נוספים, ביניהם פרופיל העובד, העיסוק והענף.

ענף הבנייה מאופיין בריבוי עובדים זמניים, בתחלופה גבוהה של כוח אדם ובריבוי עובדים בלתי מיומנים, החוסים לרוב תחת "קבלני משנה". לעומתו, ענפי התעשייה והשירותים מאופיינים בהכללה בעובדים קבועים ומיומנים. ענף הבנייה מאופיין בהשתנות מתמדת של אתרי העבודה, בהרכבה ופירוק תדירים של מתקני עבודה, בעוד ענפי התעשייה והשירותים מאופיינים לרוב במתקני עבודה קבועים ובעבודות רוטיניות.

להתמודדות עם תאונות עבודה אין "פתרון מדף" אחד, ויש לפעול בהלימה למאפייניו הייחודיים של הענף. יש צורך ב"פתרון מותאם ללקוח", כפי שזה מכונה בשפה השיווקית.

צורך זה הופך את הפתרון למורכב יותר. לפיכך, במרבית מדינות העולם המערבי מקפידים לקיים שני גופים נפרדים: האחד אמור ללמד, לחנך ולחקור. השני לאכוף ולענוש. קיימת הפרדה מוחלטת בין גוף האכיפה והפיקוח, שעומד בראשות הרגולטור, ובין הגוף ההסברתי/הדרכת-מניעתי, שהוא גוף לאומי, עצמאי.

בארצות הברית, פעילויות האכיפה והפיקוח מתבצעות על ידי מינהל הבטיחות והבריאות בעבודה (OSHA) - מחלקה של משרד העבודה האמריקאי. לעומת זאת, פעילויות ההסברה, העברת המידע, ההדרכה והמחקר נעשות על ידי המכון הלאומי האמריקאי לבטיחות ובריאות בעבודה (NIOSH). גם אצלנו קיימים שני גופים לאומיים נפרדים. מינהל הפיקוח במשרד העבודה, והמוסד לבטיחות ולגיהות, שהוא מלכ"ר.

הרציונל שעומד בבסיס ההפרדה הזו הוא ההבנה כי כדי לשמור על בטיחות העובד ועל בריאותו התעסוקתית, יש לפעול בשיתוף פעולה עם העובד ועם המעסיק. התנאי הבסיסי לקידום תנאים למניעת תאונות נעוץ, בין השאר, בחשיפה של שיטות עבודה, הרגלים וניתוח סיכונים. כל זאת, על מנת לייצר מגוון פתרונות מתאימים ולהביא להטמעתם במקומות העבודה. מדובר בפעולות שקשורות למניעה, להדרכה ולהסברה. הרגולטור, לעומת זאת, כוחו בהרתעה שנובעת מענישה. אלא שהגוף האוכף והמעניש מוביל באופן טבעי להתנגדות לשיתוף, להסתרה ולסגירות, דבר שבהכרח מצמצם אפשרות של למידה ושיפור מתמיד לטובת העובד.

לא ניתן להימנע מהמסקנה שכוחן של פעילויות ההרתעה והענישה רלוונטי יותר בענפים המאופיינים בעובדים מוחלשים בעלי רמת תחליפיות גבוהה. במקרים כאלה, כמו בענף הבנייה, יש היגיון רב בקריאה להחמרת פעילויות האכיפה וההרתעה. לעומת זאת, בשאר ענפי המשק נראה שהפעילויות ההסברתיות-מניעתיות נושאות פרי.

מעל לכל, יש לזכור שכדי להוביל לשינוי אמיתי, על שני הגופים, האוכף והמסביר, לפעול זה לצד זה ולאפשר הן לציבור העובדים והן לציבור המעסיקים להיעזר בערוץ מקצועי וולונטרי, חינוכי, הסברתי, ולקבל סל פתרונות יעילים לשמירת בטיחותו של העובד ובריאותו התעסוקתית.

לכ

ד"ר אורנית רוז

מנכ"ל

המוסד לבטיחות ולגיהות