

בטיחות בעבודה – "עשרת הדברות" לצמצום החשיפה הפלילית והמנהלית

עדכוני לקוחות

בשנים האחרונות אנו עדים למגמה הולכת וגוברת של **הגברת הפיקוח והאכיפה בתחום הבטיחות והבריאות התעסוקתית** בכלל ענפי המשק השונים (תעשייה, אנרגיה, תחבורה ועוד) ובכללם ענף הבניה, לצד הרחבת האחריות המוטלת על בעלי תפקידים שונים בתאגיד, ביניהם: מנכ"לים, מנהלים בכירים, מנהלי פרויקטים, מנהלי עבודה, ממוני בטיחות ועוד. שינוי מגמה זה בא לידי ביטוי, בין היתר, בעלייה במתן צווי בטיחות וצווי הפסקת עבודה; מבצעי אכיפה רבים; החמרת הענישה לצד הרחבת מעגל בעלי התפקידים החבים באחריות בתחום זה ועוד.

במסגרת מגמה מתפתחת זו, מצויה על שולחנה של ועדת העבודה והרווחה בכנסת הרפורמה המוצעת בתקנות הבטיחות בעבודה בענף הבניה שיזם משרד העבודה (להלן: "**התיקון**"). עיקרי התיקון עוסקים במספר נושאים מהותיים, ביניהם, הטלת חובות גם על מזמין העבודה בתחום הבטיחות, אשר להן השלכות משמעותיות (גם) בהיבטי המשאבים שיידרש מזמין העבודה להשקיע. כך למשל, חובת מינוי "בקר בטיחות" מטעם המזמין אשר ישמש כ"זרועו הארוכה" ויהיה בעל חובות וסמכויות בהקשרי הבטיחות; הכשרת מנהלי עבודה והגדרת תפקידם לפיקוח על הבטיחות בעבודה בלבד מטעם מבצע הבניה, תוך איסור על העסקתם בתפקידי ביצוע אחרים (בניגוד למקובל כיום) ועוד.

הדין הישראלי כיום מטיל אחריות פלילית ומנהלית משמעותית על מעסיקים, מנהלים ונושאי משרה בכל הנוגע לבטיחות בעבודה. חוק ארגון הפיקוח על העבודה, פקודת הבטיחות בעבודה והתקנות השונות שהותקנו מכוחם מגדירים חובות ספציפיות שאי עמידה בהן עלולה להוביל לסנקציות משמעותיות.

על מנת לפעול לצמצום תאונות העבודה ובהתאמה, את החשיפה המשפטית למנהלים ולתאגידים, על התאגידים לנקוט בפעולות מנע שמטרתן להטמיע נורמות לשמירה על הוראות הדין ובטיחות העובדים, ובכלל זה גיבוש נהלים, מערך הדרכות, יצירת מנגנוני פיקוח ובקרה ועוד.

הכלי המרכזי בעניין זה, הינו **גיבוש תכנית אכיפה פנימית ויצירת נהלים המותאמים באופן ייחודי לפעילות התאגיד ולסיכונים הספציפיים הקיימים** במסגרת פעילות זו. כחלק מהרצון להוביל תרבות של בטיחות בתאגיד ולהביא בהתאמה גם לצמצום החשיפות המשפטיות כאמור, קיימת חשיבות רבה להטמעה ושימוש בפועל במנגנוני הבטיחות שנוצרו במסגרת תכנית האכיפה באופן עקבי בכל רחבי התאגיד וביצוע הערכת סיכונים תקופתית בעניין יעילותה של התכנית, תוך עדכון והתאמת מנגנוני הבטיחות בהתאם למאפייניו הספציפיים של התאגיד.

לרגל יום הבטיחות והבריאות התעסוקתית העולמי החל ביום 28 באפריל ויום הבטיחות הלאומי של ענף הבניה החל ב-26 במאי 2025, גיבשנו עבורכם את "עשרת הדברות" – המלצות מעשיות שחשוב לבחון ולאמץ לצורך שיפור מערך הבטיחות בתאגיד ועמידה בחובות השונות החלות בהקשרים אלו.

1. **ביצוע סקרי סיכונים מקיפים ומעודכנים:** ביצוע סקר סיכונים מקיף הכולל את תהליכי העבודה ופירוט סוגי הסיכונים הקיימים ביחס לפעילות הרלוונטית. יש לוודא התייחסות ספציפית לסיכונים כגון: עבודה בגובה,

עבודות חמות, עבודות בחשמל, הפעלת ציוד מכני הנדסי, חומרים מסוכנים ועוד. יש לעדכן את סקרי הסיכונים באופן תדיר ובהתאם לשינויים החלים באתרי העבודה ולתעדם.

2. **גיבוש והטמעת נהלי בטיחות כתובים ומותאמים לתאגיד:** עדכון נהלי בטיחות המותאמים לתחומי הפעילות הייחודיים של התאגיד. בין היתר, יש לוודא קיום נהלים סדורים לבדיקה תקופתית של ציוד עבודה, נוהל עבודה עם כלים וציוד מכני, נוהל הדרכות בטיחות, עבודה בגובה, ציוד מגן אישי, בטיחות בתנועה ונהיגה ואמצעי בטיחות נוספים. מומלץ להנגיש נהלים אלו לעובדים הרלוונטיים, לוודא כי הנהלים אפקטיביים ומוטמעים בשטח ולרעננם באופן תקופתי.

3. **גיבוש נוהל אירועי דיווח על אירועי בטיחות:** יש לבחון האם קיים מנגנון מסודר לדיווח על תאונות עבודה ובכלל זה "כמעט ונפגע" אשר מותאם לתאגיד ותחום פעילותו. יש לוודא כי הנוהל מתייחס גם לחובות דיווח לגורמים הרגולטורים הרלוונטיים, כגון משרד העבודה והמוסד לביטוח לאומי. כמו כן, יש לוודא איסוף מידע והפקת לקחים בעקבות הדיווחים על אירועי הבטיחות השונים.

4. **בחירת מערך ההכשרה וההדרכה:** וידוא כי העובדים מקבלים את ההדרכות הנדרשות בהתאם לתחום פעילותם. כמו כן, הקפדה על קיום הדרכות בטיחות לכל עובד חדש טרם תחילת עבודתו וקיום הדרכת בטיחות שנתית כנדרש בדין.

5. **עדכוני חקיקה ופסיקה:** בחינת עדכוני חקיקה ופסיקה ועדכון תכנית הבטיחות, תכנית האכיפה ונהלי התאגיד בהתאם.

6. **מינוי בעלי תפקידים נדרשים על פי החוק:** בהתאם לתקנות הבטיחות בעבודה, חוק ארגון הפיקוח על העבודה ולתקנות שהותקנו מכוחו, מעסיקים מחויבים למנות בעלי תפקידים ייעודיים בתחום הבטיחות בהתאם לתנאים השונים המוגדרים בחוק, ביניהם, ממונה על הבטיחות, ועדת בטיחות, נאמני בטיחות, מנהל עבודה ועוד. בהתאם לכך, מומלץ לגבש נוהל בעלי תפקידים מסודר אשר מגדיר את הגדרות התפקיד של כל בעלי התפקידים הנושאים באחריות על הבטיחות בעבודה בתאגיד.

7. **מעורבות ההנהלה ועדכונה בנושאי הבטיחות:** היכרות הדרגים הבכירים בתאגיד עם מנגנוני הבטיחות הקיימים, ובכלל זה בעלי התפקידים בתחום הבטיחות, הכשרות והדרכות, היכרות עם אירועי בטיחות שארעו, לקחים שהופקו, הקצאת משאבים נדרשים וכיו"ב. עוד מוצע, כי הנהלת החברה תקיים ישיבות תקופתיות בנושא הבטיחות בתאגיד, אשר יתועדו בפרוטוקול מסודר.

8. **מערך פיקוח ובקרה:** קיום מערך ביקורות בטיחות שוטפות אשר ממצאיהם ידווחו לגורמים הרלוונטיים האמונים על טיפול והפקת לקחים. ניתן לשלב מדדי בטיחות והערכת ביצועים של מנהלים ועובדים בתאגיד.

9. **מדיניות ותרבות בטיחות:** יצירת מדיניות בטיחות רווחת בקרב כלל העובדים בתאגיד ויצירת מנגנונים לעידוד תרבות בטיחות בתאגיד. כגון: תגמול חיובי לעובדים המקפידים על בטיחות, בחירת עובד מצטיין בתחום הבטיחות ועוד.

10. **גיבוש תכנית אכיפה:** גיבוש תכנית אכיפה פנימית אפקטיבית אשר תותאם באופן ייחודי לתחומי פעילות התאגיד ואופיו. במסגרת התכנית מומלץ למנות ממונה אכיפה אשר יהיה אחראי להטמעת התכנית ויישומה בתאגיד. חברות רבות מתחמשות בתכניות כאמור ואנו ממליצים למי שטרם עשה כן – לפעול לגיבוש תכנית אכיפה בתחום הבטיחות בעבודה.

אנו מזמינות אתכם להיוועץ עמנו בכל שאלה בבחינת אפקטיביות מנגנוני הבטיחות בתאגיד, קביעת מדדים להערכת יעילות וכן בגיבוש נהלים מתאימים ויצירת תכנית אכיפה פנימית בתאגיד בתחום הבטיחות בעבודה.

אנשי קשר



לירון קרס
שותפה



הילה שמעון
שותפה