

בטיחות כמרכיב מרכזי בתפיסת מדיניות ה-ESG

מאת:

ארז מימון | MB.c, BS.c, דירקטור,
ראש תחום בטיחות, גהות וסביבה
פאהן קנה ניהול בקרה, לשעבר
ראש מינהל הבטיחות והבריאות
במשרד העבודה והרווחה

מדינת ישראל עוברת בשנים האחרונות שתי מהפכות גדולות במקביל – מהפכת הבטיחות בעבודה ומהפכת הגנת הסביבה. מהפכת הבטיחות בעבודה אומנם שקטה למדי וסמויה מעיני הציבור, אך בפועל קיימת לגביה חקיקה רבה ומשתנה, כולל הקמת יחידה ייעודית בלהב 433 הממונה על האכיפה בנושא. לעומת זאת, מהפכת הגנת הסביבה גלויה יותר ומתוקשרת הרבה יותר, ואת סימניה אנו רואים בכל מקום. דוגמה בולטת הייתה בוועידת האקלים האחרונה.

מהפכות אלו נעות על צירים מקבילים, ובחלק ניכר מהארגונים אינן מחוברות ביניהן אף שבין התחומים קיימים קשרים משיקים ומשמעותיים מאוד. קידום מדיניות ה-ESG החדשה היא הזדמנות מצוינת לאגם את שני התחומים ולייצר שלם אחד, שהוא יותר משמעותי, אפקטיבי ורלוונטי לעת הזאת. במאמר קצר זה אציג מצד אחד את הרלוונטיות של תחום הבטיחות לתפיסת ה-ESG בארגון, ומצד שני את הדרך הנכונה לשלב את תחום הבטיחות במדיניות הכוללת של ה-ESG.

מניעת מחלות תעסוקה כמרכיב חשוב בצדק החברתי

לאחרונה פרסמתי מאמר שמנתח את מצב התחלואה והתמותה התעסוקתית במדינת ישראל (מאמר שפורסם באתר דבר לעובדים בישראל ב-27/9/21). הניתוח מבוסס על עבודת חקר שהובלתי בתפקידי כראש מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית יחד עם הרשם למחלות מקצוע בישראל.

מהמאמר עולה כי במדינת ישראל מתים מדי שנה למעלה מאלף אנשים כתוצאה ממחלות תעסוקתיות שונות. למתים אלו מתווספים מדי שנה עוד אלפים רבים שחלו במחלות תעסוקתיות שונות שלא הובילו למותם אך פגעו בבריאותם. מדובר במחלות קשות כגון סרטן, מחלות בדרכי הנשימה, מחלות במערכת כלי הדם וכדומה, וכן מחלות "קלות" יותר כמו בעיות אורתופדיות, אסתמה, בעיות שמיעה ואחרות. המשותף לכל סוגי התחלואה התעסוקתית הוא שהסיבה שהובילה לתחלואת העובד לא הייתה גזרת גורל, גנטיקה משפחתית, או הידבקות בוירוס או חיידק, אלא מחלה שנגרמה בגלל אופי העסקתו של העובד במקום עבודתו. העובדים נחשפו במשך שנים לגורמי סיכון בריאותיים שונים במקום העבודה (כגון אבק מזיק, גזים, ויברציות רעש, רעלים, קרינה מייננת/לא מייננת ועוד), שבסופו של דבר הובילו לתחלואת העובדים במחלות המקצוע השונות. כלומר, עצם קיומם של סיכונים בריאותיים במקום העבודה שלא טופלו כנדרש על ידי הארגון, הובילו בסופו של דבר לתחלואת העובדים.

אין ספק כי ההיקף הגדול של החולים והמתים ממחלות מקצוע, עוד לפני שספרנו את הנפגעים הרבים האחרים בתאונות עבודה, היא סיבה מספקת דיה על מנת לשלב את תחום הבטיחות והבריאות התעסוקתית במדיניות ESG בארגון. חשוב לציין שניתוח זה אומנם

”

עצם קיומם של סיכונים

בריאותיים במקום

העבודה שלא

טופלו כנדרש על

ידי הארגון, הובילו

לתחלואת עובדים

”

בוצע בישראל אך אינו ייחודי רק לה. על פי מחקרי ארגון הבריאות התעסוקתית העולמי, (ILO) היקף העובדים שמתים בגלל אופי העסקתם בעולם עומד על כ- 2.78 מיליון עובדים, כ- 86% מהם בגלל תחלואה תעסוקתית והשאר מתאונות עבודה. עם זאת, חשוב לזכור כי מרכיב נוסף שמגביר את המוטיבציה וההצדקה למהלך זה הוא המחיר הגבוה שמשלמת המדינה לאי קיומם של תהליכי בטיחות נכונים ועמוקים במשק. מדובר בהיקפי עלות עצומים למדינה ואזרחיה, שמשלמים מדי שנה בסכום של כ- 15 מיליארד שקל לפחות (כפי שעולה מנתוני הביטוח הלאומי ומניתוח שבוצע במינהל הבטיחות), שמשולמים מכספי המיסים לצורך טיפול בחולים התעסוקתיים – אם בשיקום וטיפול בפצועים, אם כפיצוי כספי על הנזק שנגרם לעובדים, ואם באובדן ידיום עובדות במשק והקטנת פריון העבודה. התוצאה היא

שאנו כחברה "משלמים" פעמיים על חוסר בתרבות בטיחות וגהות במשק:

פעם אחת כאשר אנחנו העובדים נפגעים פיזית או בריאותית בגלל העיסוק המקצועי שלנו, ופעם נוספת משום כספי המיסים שלנו מופנים לטיפול בנזקים הנוצרים במקומות העבודה, במקום להפנות משאבים אלו לרווחת אזרחי המדינה וקידום הכלכלה.

בטיחות כמרכיב חשוב בשמירה על הסביבה

תאונת עבודה עלולה ליצור אירוע סביבתי גדול.

חלק מהאירועים הסביבתיים שמתרחשים בעולמנו נובעים לאו דווקא מאי מודעות לחשיבות בהגנה על הסביבה, אלא מתהליכי עבודה לא בטוחים שהובילו בסופו של יום לאירוע סביבתי גדול ומשמעותי.

די אם נזכיר כדוגמה את אסון הכור האטומי בצ'רנוביל, כור אטומי שתוכנן להיות בטוח לסביבה, אך ביצוע תרגול לא בטיחותי של צוותי העבודה בכור בהתמודדות עם אירוע חירום, הוביל לתאונה קטלנית ולאחד האסונות הסביבתיים הגדולים שידע העולם. דוגמה נוספת היא אסון הזיהום הגדול בעברונה על ידי קווי הצינורות של קצא"א. כפי שעולה מכתב האישום, חלק מהסיבות שהובילו לאירוע הקשה היו, בין היתר, אי יישומם של נוהלי בטיחות של החברה, נהלים שנכתבו ואושרו אך לא יושמו כנדרש בדרגות הניהול והביצוע השונים.

יותר ויותר גופים בארץ ובעולם מבינים את הקשר בין בטיחות בעבודה והשמירה על הסביבה. ככל שנקדם את הבטיחות בעבודה בארגון, כך נצמצם את ההסתברות להתרחשותו של אירוע סביבתי שיכול להוביל לאסון סביבתי גדול.



אז כיצד נביא את תחום הבטיחות והבריאות התעסוקתית לידי ביטוי במדיניות ה-ESG?

הדרך הטובה ביותר שעומדת בפני התאגיד ומנהליו לניהול מערך הבטיחות היא בנייה של תוכנית אכיפה פנימית לתחום זה, שתשתלב במדיניות ה-ESG. התוכנית צריכה לכלול בקרה וניהול נכונים ואפקטיביים של כל מרכיבי הבטיחות בארגון (ממונה הבטיחות, ועדות הבטיחות, נוהלי החברה וכו'). אנו שואבים רוח גבית לנחיצותה של תוכנית האכיפה הפנימית גם מנוהל שפורסם בשנת 2019 על ידי פרקליט המדינה. בנוהל זה מנחה פרקליט המדינה את הפרקליטים הדנים בסוגיות של העמדה לדין של תאגידים, כי תאגיד שיראה ויזכח כי בנה וקיים תוכנית אכיפה פנימית אפקטיבית בארגון, הדבר יעמוד לזכותו כחלק ממארג השיקולים האם להעמידו לדין. כלומר, בהיבט סיכוני הדין הפלילי, קיימת מוטיבציה גבוהה לתאגיד ולמנהליו לקיים תוכנית אכיפה פנימית.

סיכום

לתחום הבטיחות והבריאות תעסוקתית השלכות רבות ועמוקות על כל אחד מהמרכיבים של מדיניות ה-ESG – היבטי הסביבה, היבטי החברה, ההיבטים התאגידיים ואף ההיבטים הפליליים. לכן שילוב של תחום זה במדיניות ה-ESG הוא תהליך טבעי ונכון, והדרך הנכונה ביותר למימושו היא על ידי כתיבת תוכנית אכיפה פנימית אפקטיבית לתחום הבטיחות שתשולב בתוכנית הכוללת של ה-ESG.

אחריותו של התאגיד לבטיחות עובדיו

במדינת ישראל יש חוקים ותקנות רבים ומגוונים בתחום הבטיחות והבריאות התעסוקתית, כאשר חוט השני המחבר בין כולם הוא האחריות הכמעט מוחלטת של התאגיד ומנהליו לבטיחות ולבריאות התעסוקתית של העובדים.

המחוקק נתן בידי התאגיד ומנהליו שורה של כלים ואמצעים שנועדו לשרת אותו במימוש אחריותו הענפה לבריאות העובדים.

לדוגמה: חובה למינוי ממונה על הבטיחות, חובת קיום ועדת בטיחות, מינוי נאמני בטיחות, תוכנית לניהול הבטיחות ועוד. שימוש וניהול נכון של כלים אלו הם באחריות המלאה של התאגיד ומנהליו. עצם קיומם של הכלים האלו בארגון, אך ללא הפעלה ושימוש נאותים על ידי התאגיד ומנהליו, אינם מספקים – לא בקידום הבטיחות בארגון, ולא במילוי חובתם בדין של התאגיד ומנהליו.

המחשה לאחריות זאת ניתן למצוא בפסק דין תקדימי שניתן בינואר 2021 נגד חברת דלק תעשיות ומנהליה הבכירים בעניין אשמה בגרימת חבלה חמורה לעובד שנפצע אנושות במפעל דלק תעשיות (ת"פ 12709-03-16 פרקליטות מחוז מרכז - פלילי נ' זילביגר ואח'), בעקבות תאונת עבודה שאירעה לעובד קבלן שהועסק על ידי הארגון. בפסק הדין הורשעו בגרימת חבלה חמורה מנכ"ל החברה, סמנכ"ל הנדסה של החברה, ואף החברה עצמה, זאת למרות שהחברה קיימה מערך בטיחות ענף, שכלל בין היתר ממונה בטיחות, ועדות בטיחות, נהלים ועוד. פסק דין תקדימי זה מייצג ללא ספק את הלך הרוח החדש במדינה, הדורש כי החוק ימומש הלכה למעשה על ידי התאגיד ומנהליו.

היקף העובדים
שמתים בגלל אופי
העסקתם בעולם עומד
על כ-2.78 מיליון
עובדים, כ-86%
מהם בגלל תחלואה
תעסוקתית והשאר
מתאונות עבודה.

