

קווים מנחים לאומיים למערכות ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה

מבוססים על הקווים המנחים של ILO
ILO-OSH 2001



המוסד לבטיחות ולגיהות

ארגון העבודה הבינלאומי



מסמך זה הוא תרגום לעברית מהמקור האנגלי של מסמך ILO

Guidelines on occupational safety and health management system,
ILO-OSH 2001. Geneva, International Labour Office, 2001.

ISBN 92-2-111634-4.

בתהליך התרגום בוצעו התאמות לתנאים ולחוקים של מדינת ישראל.
כל הזכויות של המקור (בשפה האנגלית, וכן בשפות צרפתית וספרדית) שמורות לארגון
העבודה הבינלאומי בגי'נבה.

התרגום לעברית נערך על-ידי ד"ר אבי גריפל, ועובד והותאם על-ידי ועדת התרגום
בראשות מר מנחם שורץ (ועדה שמונתה על-ידי המוסד לבטיחות ולגיהות) כמסמך
שמוגדר כ"קווים מנחים לאומיים למערכות ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה-בב"ת".

הארה : בהתאם לסעיף 2.1.1 במסמך זה מונה המוסד לבטיחות ולגיהות על-ידי משרד
העבודה והרווחה להיות ה"מוסד המורשה בישראל " (competent institute) לקידום
הטמעת הקווים המנחים של ארגון העבודה הבינלאומי למערכות ניהול בטיחות
ובריאות בתעסוקה בישראל.

כל הזכויות של התרגום העברי שמורות למוסד לבטיחות ולגיהות. אין להעתיק או לשכפל חלקים ממסמך זה ללא אישור
מהמוסד – להוציא קטעים מצומצמים נבחרים לצורך לימוד, הוראה, ומחקר.

תל-אביב, אוקטובר 2002.

תוכן העניינים

א הקדמה	
	1 מטרות	.1
	2 מסגרת ממלכתית למערכות ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה	.2
2	מדיניות ממלכתית	2.1
2	קווים מנחים לאומיים	2.2
3	קווים מנחים ייעודיים	2.3
	3 מערכת ניהול הבטיחות והבריאות (בב"ת) בארגון	.3
	5 מדיניות	
5	מדיניות בב"ת	3.1
5	שיתוף עובדים	3.2
	6 ארגון	
6	אחריות ונשיאה באחריות	3.3
7	כשירות (competence) והדרכה	3.4
7	תיעוד מערכת ניהול הבב"ת	3.5
8	תקשורת	3.6
	8 תכנון ויישום	
8	סקר ראשוני	3.7
8	תכנון, פיתוח ויישום המערכת	3.8
9	מטרות הבב"ת	3.9
9	שליטה בגורמי סיכון	3.10
9	3.10.1 אמצעי בקרה ומניעה	
10	3.10.2 ניהול שינויים	
10	3.10.3 היערכות ותגובה למצבי חירום	
10	3.10.4 רכש	
10	3.10.5 קבלנים	
	11 הערכה	
11	ניטור ומדידת ביצוע	3.11
	3.12 חקירת פגיעות בעבודה, מחלות מקצוע, ליקויי בריאות, ואירועים והשפעתם על ביצועי הבב"ת	
12	מבדקים	3.13
13	סקר הנהלה	3.14
	14 פעולה לשיפור	
14	פעולה מונעת ופעולה מתקנת	3.15
14	שיפור מתמיד	3.16
	15 מילון מונחים	
	17 ביבליוגרפיה	

הקדמה

להטמעה של מערכת ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה (מערכת ניהול בב"ת) ברמת הארגון¹ יש השפעה חיובית על הפחתת סיכונים וסילוק גורמי סיכון ועל הפריון בעבודה, המערכת זוכה כיום להכרה על-ידי ממשלות, מעסיקים ועובדים.

קווים מנחים אלה להקמה ותחזוקה של מערכות ניהול בב"ת פותחו על-ידי ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) בהתאם לעקרונות בינלאומיים מוסכמים שהוגדרו על-ידי שלושת הגופים המרכיבים את ILO (ממשלות, מעסיקים ועובדים). גישה תלת-שותפית (tripartite) זו מעניקה עוצמה, גמישות ובסיס נאות לפיתוח תרבות בטיחותית בר-תקיימא בארגון. ארגון העבודה הבינלאומי פיתח קווים מנחים לא מחייבים (וולונטריים) למערכות ניהול בב"ת אשר משקפים את הערכים והכלים של ארגון העבודה הבינלאומי הרלוונטיים לשמירה על בטיחות ובריאות העובדים.

ההמלצות המעשיות של קווים מנחים אלו מיועדות לשימוש על-ידי כל מי שיש לו אחריות לניהול בב"ת. הן לא מחייבות מבחינה חוקית, והן אינן באות להחליף חוקים, תקנות ותקנים מקובלים הקיימים במדינה. היישום שלהן אינו כולל תהליך התעדה (certification).

עפ"י חוק המעסיק נושא באחריות ומחובתו לארגן את הבטיחות, הבריאות והרווחה בעבודה. יישום של מערכת ניהול בב"ת הוא אחד האמצעים למילוי חובה זו. ארגון העבודה הבינלאומי עיצב קווים מנחים אלו ככלי מעשי שנועד להוות אמצעי המסייע למקומות עבודה ולמוסדות מורשים² להשיג שיפור מתמיד בביצועי הבב"ת.

¹ להגדרת המושג ראה מילון מונחים.

² מוסדות אשר מונו על-ידי המדינה להיות אחראים על הטמעת מערכות ניהול בב"ת. המוסד המורשה במדינת ישראל לנושא מערכות ניהול בב"ת הינו המוסד לבטיחות ולגיהות.

1. מטרות

- 1.1. על קוים מנחים אלה לתרום להגנה על עובדים בפני גורמי סיכון ולהפחתת : פגיעות בעבודה, ליקויי בריאות, מחלות, אירועים ומקרי מוות.
- 1.2. ברמה הלאומית, על קוים מנחים אלה :
- (א) לסייע להקמת מסגרת לאומית למערכות ניהול בב"ת, מסגרת שבמידת הניתן תהיה נתמכת על-ידי החוקים והתקנות הלאומיים ;
 - (ב) לספק הנחיה לפיתוח של הסדרים וולונטריים לחיזוק השמירה על תקנות ותקנים המביאים לשיפור מתמיד בביצועי בב"ת ; וכן
 - (ג) לספק הנחיה לפיתוח של קוים מנחים למערכות ניהול בב"ת - הן לאומיים והן ייעודיים - כדי לתת מענה נאות לצרכים האמיתיים של ארגונים, בהתאם לגודלם ולאופי הפעילות בהם.
- 1.3. ברמת הארגון, קוים מנחים אלה מיועדים :
- (א) לספק הנחיה על הדרך לשילוב מרכיבי מערכת ניהול בב"ת בארגון כחלק מהמדיניות ומהסדרי הניהול של הארגון ; וכן
 - (ב) להניע את כל חברי הארגון, במיוחד מעסיקים, בעלים, צוות הניהול, עובדים ונציגיהם, ליישם עקרונות ניהול בב"ת נאותים ושיטות לשיפור מתמיד של ביצועי הבב"ת.

2. מסגרת ממלכתית למערכות ניהול בב"ת

- 2.1 מדיניות לאומית**
- 2.1.1 ימונה מוסד מורשה (competent institution), שיפעל להגדרה, ליישום, ולסקר תקופתי של מדיניות לאומית כוללת וכן להקמה וקידום של מערכות ניהול בב"ת בארגונים. זאת יעשה בהתייעצות עם הארגונים המייצגים ביותר של מעסיקים ושל עובדים, ועם גופים אחרים עימם ימצא ראוי להיוועץ.
- 2.1.2 המדיניות הלאומית של מערכות ניהול הבב"ת תקבע עקרונית כלליים ונהלים כדי:
- (א) לקדם יישום ושילוב מערכות ניהול בב"ת כחלק מהניהול הכולל של הארגון;
 - (ב) לקדם ולשפר סידורים וולונטריים לזיהוי שיטתי, תכנון, יישום ושיפור של פעילויות בב"ת ברמה הלאומית וברמת הארגון;
 - (ג) לקדם את שיתוף העובדים ונציגיהם בקידום נושאי בב"ת ברמת הארגון;
 - (ד) ליישם שיטות של שיפור מתמיד תוך הימנעות מהליכים בירוקרטיים או מנהליים לא נחוצים, ועלויות מיותרות.
 - (ה) לקדם שיתוף פעולה ותמיכה למערכות ניהול בב"ת בארגון על-ידי גורמים מסייעים כמו מפקחי עבודה וספקי שירותי בטיחות ובריאות תעסוקתיים, ושירותים אחרים, ולתעל את פעילויותיהם לקידום וטיוב מערכת לניהול בב"ת.
 - (ו) להעריך, בפרקי זמן נאותים, את היעילות של המדיניות ושל המסגרת הלאומית של מערכות ניהול בב"ת.
 - (ז) להעריך באמצעות כלים מתאימים, את היעילות של מערכות ניהול ושל פעולות בב"ת ולפרסמן ברבים; וכן
 - (ח) להבטיח כי עבור קבלנים ועובדי קבלן, תיושם רמת דרישות בטיחות ובריאות הזזה לזו המיושמת עבור עובדים אחרים, וכך גם לגבי עובדים זמניים המועסקים ישירות על-ידי הארגון.
- 2.1.3 מתוך כוונה להבטיח הלימה בין המדיניות הלאומית וההסדרים ליישומה, על המוסד המורשה לקבוע מסגרת לאומית (national framework) למערכות ניהול בב"ת כדי:
- (א) לזהות ולקבוע את התפקידים והאחריות של המוסדות השונים הנקראים לקחת חלק ביישום המדיניות הלאומית, ולקיים סידורים נאותים כדי להבטיח את תיאום פעולותיהם;
 - (ב) לפרסם, וכן לסקור תקופתית, את הקווים המנחים הלאומיים המתנייחים ליישום מרצון (וולונטרי) ולהטמעה שיטתית של מערכות ניהול בב"ת בארגונים;
 - (ג) להגדיר, בהתאם לצורך, אמות מידה לקביעה ולהוצאה לפועל של חובות המוסדות שהינם אחראים להכנה וקידום של קווים מנחים ייעודיים (tailored guidelines) של מערכות ניהול בב"ת; וכן
 - (ד) להבטיח כי תהיה קיימת הדרכה זמינה למעסיקים, לעובדים ולנציגיהם, כדי שיוכלו להיעזר ולהפיק תועלת מהמדיניות הלאומית.
- 2.1.4 על המוסד המורשה להכין סידורים ולספק הדרכה מבוססת מבחינה טכנית למפקחי עבודה, שירותי בב"ת ושירותים פרטיים וציבוריים אחרים, וכן סוכנויות ומוסדות העוסקים בבב"ת, כולל ספקים של שירותי בריאות, כדי לעודד ולסייע לארגונים ליישם מערכות ניהול בב"ת.

2.2

קווים מנחים לאומיים

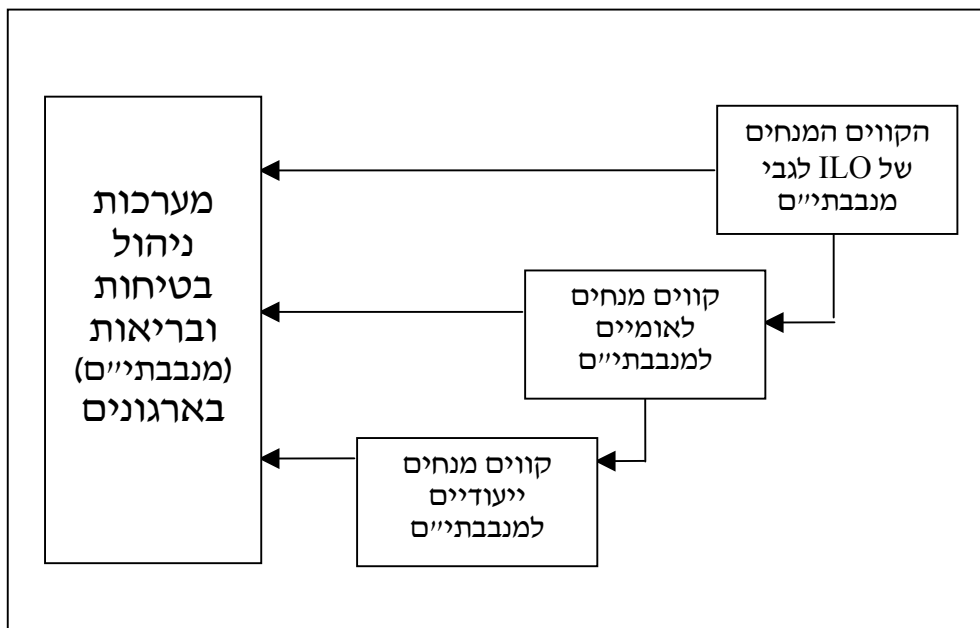
- 2.2.1 על הקווים המנחים הלאומיים ליישום מרצון (וולונטרי) והטמעה שיטתית של מערכות ניהול בב"ת להיות מושתתים על המודל המוצג בפרק 3, תוך התחשבות בתנאים ובנוהגים הלאומיים.
- 2.2.2 חייבת להיות התאמה בין הקווים המנחים של ארגון העבודה הבינלאומי, הקווים המנחים הלאומיים, והקווים המנחים הייעודיים, בד בבד עם גמישות המאפשרת יישום ישיר (direct application) או יישום ייעודי (tailored application) ברמת הארגון.

2.3

קווים מנחים ייעודיים

- 2.3.1 על הקווים המנחים הייעודיים, לשקף את מטרות העל של הקווים המנחים של ארגון העבודה הבינלאומי, ולהכיל את המרכיבים היסודיים של הקווים המנחים הלאומיים, ועליהם לשקף גם את התנאים והצרכים הייחודיים של ארגונים או קבוצות של ארגונים, במיוחד תוך התחשבות:
- (א) בגודל הארגון (גדול, בינוני, קטן) ובתשתיותיו; וכן
 - (ב) אופי גורמי הסיכון ורמת הסיכונים בארגון.
- 2.3.2 הקשרים בין המסגרת הלאומית למערכות ניהול בב"ת, ומרכיביה הבסיסיים מוצגים באיור 1.

איור 1: מרכיבים של המסגרת הלאומית למערכות ניהול בב"ת (מנבתי"ם)



3. מערכת ניהול הבב"ת בארגון

האחריות לבב"ת, כולל החובה למילוי הוראות הבב"ת על-פי דרישות כל דין, מוטלת על המעסיק. על המעסיק להפגין מנהיגות נחרצת ומחויבות לפעילויות הבב"ת בארגון, ולנקוט בסידורים מתאימים להקמת מערכת ניהול בב"ת. המערכת צריכה לכלול את המרכיבים העיקריים - מדיניות, ארגון, תכנון ויישום, הערכה, ופעולה לשיפור כמוצג באיור 2.

איור 2: מרכיבים עיקריים במערכת ניהול בב"ת





מדיניות

מדיניות

- 3.1 מדיניות בב"ת**
- 3.1.1 על המעסיק, תוך התייעצות עם העובדים ועם נציגיהם, לנסח מדיניות בב"ת כתובה שהינה:
- (א) ייחודית לארגון והולמת את גודלו ואת אופי העיסוקים בו;
 - (ב) תמציתית, כתובה באופן ברור, נושאת תאריך, ושואבת את תוקפה מחתימה של המעסיק, או של הנושא באחריות הבכיר ביותר בארגון;
 - (ג) מובאת לידיעה וזמינה לכל בני האדם במקום בו הם עובדים;
 - (ד) נסקרת באופן תקופתי כדי להבטיח התאמה מתמשכת; וכן
 - (ה) זמינה לגופים חיצוניים רלוונטיים בהתאם לנסיבות.
- 3.1.2 על מדיניות הבב"ת לכלול, כדרישת מינימום, את עקרונות היסוד הבאים ואת המטרות העיקריות הבאות להם הארגון מתחייב:
- (א) שמירה על הבטיחות והבריאות של כל עובדי הארגון על-ידי מניעת אירועי בטיחות פגיעות בעבודה ומחלות.
 - (ב) עמידה בדרישות כל דין הרלוונטיים לבב"ת, בתוכניות מרצון, בהסכמים קיבוציים של בב"ת, ובדרישות אחרות להם הארגון מחויב;
 - (ג) הבטחה לקיום התייעצויות עם העובדים ונציגיהם, ועידודם לקחת חלק פעיל בכל מרכיבי מערכת ניהול הבב"ת; וכן
 - (ד) לשפר באופן מתמיד את ביצועי מערכת ניהול הבב"ת.
- 3.1.3 על מערכת ניהול הבב"ת לעלות בקנה אחד עם, או להיות משולבת, במערכות ניהול אחרות בארגון.
- 3.2 שיתוף עובדים**
- 3.2.1 שיתוף עובדים הוא מרכיב חיוני של מערכת ניהול הבב"ת בארגון.
- 3.2.2 על המעסיק לוודא שמידעים, מדריכים ומתייעצים עם העובדים ונציגי הבב"ת שלהם בכל האספקטים של בב"ת, כולל סידורים לשעת חירום הקשורים לעבודתם.
- 3.2.3 על המעסיק להנהיג סידורים שיאפשרו לעובדים ולנציגי הבב"ת שלהם להקדיש ולהעמיד לרשותם משאבים על מנת לקחת חלק פעיל בארגון, תכנון ויישום, הערכה ופעולה לשיפור מערכת ניהול הבב"ת.
- 3.2.4 על המעסיק להבטיח, בהתאם לנסיבות, הקמה ותפקוד יעיל של ועדת בטיחות ובריאות, ולהכיר בנציגי הבב"ת של העובדים, בהתאמה למקובל ולדרישות החוק.



ארגון

ארגון

3.3

אחריות ונשיאה באחריות

- 3.3.1 על המעסיק מוטלת אחריות עליונה לשמירה על בטיחות ובריאות העובדים, ועליו להפגין מנהיגות בפעילויות בב"ת בארגון.
- 3.3.2 המעסיק וההנהלה הבכירה צריכים לקבוע את האחראים, בעלי הסמכות, והנושאים באחריות, לצורך פיתוח, יישום וביצוע של מערכת ניהול בב"ת, ולצורך השגת מטרות הבב"ת הרלוונטיות. יוקמו מבנים ארגוניים וימוסדו תהליכים אשר:
- (א) יבטיחו כי הבב"ת הוא באחריות כל מנהל בפירמידת הניהול שבארגון (line management) וכי דבר זה ידוע ומקובל בכל רמות הארגון.
- (ב) יגדירו, ויביאו לידיעת חברי הארגון, את האחריות, הסמכות והנשיאה באחריות של מי אשר מזהים, מעריכים ומטפלים בגורמי סיכון.
- (ג) יספקו פיקוח יעיל, בהתאם לנסיבות, כדי להבטיח את השמירה על בטיחות ובריאות העובדים;
- (ד) יקדמו שיתוף פעולה ותקשורת בין חברי הארגון, כולל עובדים ונציגיהם, למטרת יישום המרכיבים של מערכת ניהול הבב"ת של הארגון;
- (ה) בהתאם לנסיבות, ימלאו אחר העקרונות של מערכות ניהול בב"ת הכלולים בקיום מנחים לאומיים רלוונטיים, קיום מנחים יעודיים, או תוכניות מרצון (voluntary programmes) להם הארגון מחויב;
- (ו) יקימו ויישמו מדיניות בב"ת ברורה וכן מטרות ויעדים ברי מדידה;
- (ז) יקימו מערך יעיל לזיהוי, סילוק או שליטה בגורמי סיכון וסיכונים הקשורים לעבודה, ולקידום הבריאות בעבודה;
- (ח) יקיימו תוכניות לקידום בריאות ומניעת פגיעות;
- (ט) יבטיחו סידורים יעילים לשיתוף מלא של העובדים ושל נציגיהם במילוי דרישות מדיניות הבב"ת;
- (י) יוקצו משאבים הולמים אשר יבטיחו כי מי שאחראים לבב"ת, כולל ועדת הבטיחות, יכולים לבצע את תפקידיהם באופן נאות; וכן
- (יא) יבטיחו סידורים יעילים לשיתוף מלא של העובדים ושל נציגיהם בוועדות הבטיחות (במקום בו הן קיימות).
- 3.3.3 בהתאם לנסיבות, ימונו מנהל או מנהלים הנמנים על ההנהלה הבכירה, להם סמכות, אחריות, ונשיאה באחריות לביצוע הבאים:
- (א) פיתוח, יישום, סקר תקופתי והערכה של מערכת ניהול הבב"ת;
- (ב) דיווח תקופתי להנהלה הבכירה על ביצועי מערכת ניהול הבב"ת; וכן
- (ג) קידום שיתוף כל חברי הארגון [בבב"ת].

3.4

כשירות³ (competence) והדרכה

- 3.4.1 על המעסיק להגדיר את הדרישות הנחוצות להבטיח רמת בב"ת ולבצע פעולות שמטרתן להבטיח שכל העובדים הינם בעלי כשירות להוציא לפועל את כל מרכיבי הבב"ת שבמסגרת תפקידם ואחריותם.
- 3.4.2 צריך שלמעסיק יהיו כישורי בב"ת מספיקים – או שיעשה שימוש באחרים בעלי כישורים – לצורך זיהוי, סילוק או שליטה בגורמי סיכון וסיכונים בעבודה, ולצורך יישום מערכת ניהול הבב"ת.
- 3.4.3 בהתייחס לסידורים הנדרשים בסעיף 3.4.1, על תכניות הדרכה:
- (א) לכלול, בפעילות את כל חברי הארגון (בהתאם לתפקידם)
 - (ב) להיות מועברות על-ידי אנשים בעלי כישורים והסמכה הולמים;
 - (ג) לספק, במועדים המתאימים, הדרכה ראשונית יעילה, וכן הדרכות ריענון יעילות מדי תקופה, בהתאם לנסיבות; וכן
 - (ד) לכלול הערכה של המשתתפים לגבי הבנת החומר וקליטתו;
 - (ה) לסקור תקופתית. על הסקר לכלול את ועדת הבטיחות (היכן שהיא קיימת), את תוכניות ההדרכה על מנת להבטיח שהן יעוצבו באופן שיבטיח את יעילותם ומידת הרלוונטיות שלהם, וכן
- (ו) להיות מתועדות, באופן ההולם את גודל הארגון ואת אופי הפעילויות בארגון.
- 3.4.4 יש לספק את ההדרכות לכל המשתתפים ללא כל תשלום, ובמידת האפשר לבצע אותן במהלך שעות העבודה.

3.5

תיעוד מערכת ניהול הבב"ת

- 3.5.1 יש לקיים ולתחזק תיעוד של מערכת ניהול הבב"ת בארגון, באופן ההולם את גודל הארגון ואופי הפעילות. התיעוד יכול להתייחס:
- (א) למדיניות ומטרות הבב"ת של הארגון;
 - (ב) לתפקידים העיקריים שהוגדרו לניהול הבב"ת, והאחריות ליישום מערכת ניהול הבב"ת;
 - (ג) לגורמי סיכון וסיכונים בב"ת בולטים הנובעים מפעילויות הארגון, והסידורים להסרתם ושליטה בהם; וכן
 - (ד) לסידורים, נהלים, הוראות ומסמכים פנימיים אחרים שנעשה בהם שימוש במסגרת מערכת ניהול הבב"ת.
- 3.5.2 על תיעוד מערכת ניהול הבב"ת:
- (א) להיות כתוב בבהירות ומוצג כך שיהיה מובן לאלה שעליהם לעשות בו שימוש; וכן
 - (ב) להיסקר באופן תקופתי, להתעדכן במידת הצורך, להיות מובא לידיעה, וזמין לכל חברי הארגון המתאימים או העשויים להיות מושפעים ממנו.
- 3.5.3 יש לקיים, לנהל ולתחזק במקום העבודה רשומות בב"ת על-פי צרכי הארגון. על הרשומות להיות ניתנות לזיהוי ולמעקב, תוך ציון משך התקופה בה עליהם להישמר במקום.
- 3.5.4 צריכה להישמר זכות גישה של העובדים לרשומות הרלוונטיות לסביבת עבודתם ולבריאות בעבודה, תוך כיבוד הצורך בשמירה על סודיות.
- 3.5.5 רשומות בב"ת יכולות לכלול:
- (א) רשומות שנוצרו עקב יישום מערכת ניהול הבב"ת;
 - (ב) רשומות של פגיעות בעבודה, ליקויי בריאות, מחלות ואירועים;
 - (ג) רשומות שיש לקיים על-פי חוקים ותקנות העוסקים בבב"ת במדינה;
 - (ד) רשומות של חשיפות עובדים, תוצאות סקרים של סביבת העבודה ומעקב אחר בריאות העובדים; וכן
 - (ה) תוצאות ניטורים פעילים (active monitoring) וניטורים תגובתיים (reactive monitoring).

³ כשירות בבב"ת כוללת השכלה, ניסיון בעבודה, הדרכה או שילוב של אלה.

3.6 תקשורת

- 3.6.1 יש לקיים ולתחזק סידורים ונהלים אשר:
- (א) יאפשרו קליטה, תיעוד, ותגובה הולמת לתקשורת פנימית וחיצונית המתייחסת לבב"ת;
 - (ב) יבטיחו קיום זרימה פנימית שוטפת של מידע בב"ת בין הרמות השונות והמערכות השונות בארגון; וכן
 - (ג) יבטיחו שהנושאים המטרידים את העובדים, רעיונותיהם, והמסרים שלהם ושל נציגיהם בנושאי בב"ת יזכו לאוזן קשבת, יובאו בחשבון, ויזכו לתגובה.



תכנון ויישום

תכנון ויישום

3.7 סקר ראשוני

- 3.7.1 מערכת ניהול הבב"ת הקיימת בארגון, והסידורים הרלוונטיים, צריכים להיות מוערכים, בהתאם לנסיבות, על-ידי סקר ראשוני. במקרה שלא קיימת כלל מערכת לניהול בב"ת בארגון, או שמדובר בארגון שהוקם זה עתה, על הסקר הראשוני לשמש בסיס להקמת מערכת ניהול בב"ת.
- 3.7.2 הסקר הראשוני צריך להיות מבוצע על-ידי אנשים כשירים, תוך היוועצות עם העובדים ו/או נציגיהם, בהתאם לנסיבות. סקר זה צריך:
- (א) לזהות את החוקים והתקנות, הקווים המנחים הלאומיים, והקווים המנחים היעודיים החלים על הארגון, וכן תכניות וולונטריות להן הארגון מחויב;
 - (ב) לזהות, לצפות מראש, ולהעריך גורמי סיכון וסיכונים לבטיחות ובריאות הנובעים מסביבת העבודה וסידורי העבודה הקיימים או המתוכננים;
 - (ג) לקבוע אם אמצעים הננקטים או המיועדים ליישום אכן מתאימים לסילוק גורמי הסיכון או לשליטה בסיכונים; וכן
 - (ד) לנתח את הנתונים המתקבלים וסקרי בריאות של העובדים.
- 3.7.3 על תוצאות הסקר הראשוני:
- (א) להיות מתועדות;
 - (ב) להוות את הבסיס לקבלת החלטות בדבר יישום מערכת ניהול הבב"ת; וכן
 - (ג) לספק קו התחלה (baseline) ממנו ניתן למדוד את השיפור המתמיד של מערכת ניהול הבב"ת של הארגון.

3.8 תכנון, פיתוח ויישום המערכת

- 3.8.1 מטרת התכנון צריכה להיות יצירת מערכת ניהול בב"ת התומכת:
- (א) כדרישת מינימום, במילוי דרישות החוקים, התקנות והתקנים הרשמים שבמדינה.
 - (ב) במרכיבי מערכת ניהול הבב"ת של הארגון; וכן

- 3.8.2 (ג) בשיפור מתמיד של ביצועי הבב"ת.
יש לקיים סידורים שיבטיחו תכנון בב"ת ראוי ומתאים, המבוסס על תוצאות הסקר הראשוני, ראיונות נוספים, או נתונים קיימים אחרים. סידורי תכנון אלה צריכים לתרום לשמירה על הבטיחות והבריאות בעבודה, ועליהם לכלול:
- (א) הגדרה ברורה, קביעת סדר עדיפויות, וכימות (היכן שמתאים) של מטרות ויעדי הבב"ת בארגון;
(ב) הכנת תוכנית להשגת כל מטרה ומטרה, עם הגדרת אחריות לביצוע, ומדדים ברורים, תוך ציון של מה צריך לבצע, על-ידי מי, ומתי;
(ג) קביעה ובחירה של מדדים אשר יוכלו לאשר שהמטרות הושגו; וכן
(ד) אספקת משאבים הולמים, כולל משאבי כח-אדם, משאבים כספיים ותמיכה טכנית, בהתאם לנסיבות.
- 3.8.3 סידורי תכנון הבב"ת של הארגון צריכים להקיף את הפיתוח והיישום של כל מרכיבי מערכת ניהול הבב"ת המתוארים בפרק 3 והמוצגים באיור 2 של המסמך הנוכחי.

3.9 מטרות הבב"ת

- 3.9.1 צריכות להיקבע מטרות בב"ת ניתנות למדידה, בהתאם למדיניות הבב"ת, ובהתבסס על הסקר הראשוני או על סקרים אחרים. על המטרות להיות:
- (א) ייחודיות לארגון ומתאימות לגודלו ולאופי הפעילות בו;
(ב) מתאימות לדרישות החוק, התקנות והתקנים שבמדינה וכן למחויבויות הטכניות והעיסקיות של הארגון הקשורות לבב"ת;
(ג) מכוונות להשגת שיפור מתמיד ברמת השמירה על בטיחות ובריאות העובדים, ולביצועי הבב"ת הטובים ביותר האפשריים;
(ד) מציאותיות וניתנות להשגה;
(ה) מתועדות, ומובאות לידיעת בעלי התפקידים הרלוונטיים בכל היחידות ובכל הרמות של הארגון; וכן
(ו) נסקרות באופן תקופתי, ומעודכנות במידת הצורך.

3.10 שליטה בגורמי סיכון

3.10.1 אמצעי בקרה ומניעה

- 3.10.1.1 יש לזהות ולהעריך, באופן שוטף, גורמי סיכון וסיכונים לבטיחות ובריאות העובד. אמצעים מונעים ופעולות מניעה מראש (proactive) צריכים להיות מיושמים על-פי סדר העדיפויות הבא:
- (א) סילוק הסיכון/גורם הסיכון;
(ב) שליטה במקור על הסיכון/גורם הסיכון, תוך שימוש באמצעים הנדסיים או ארגוניים;
(ג) מזעור הסיכון על-ידי עיצוב של מערכות עבודה בטוחות, הכוללות אמצעי הגנה מנהליים (administrative control measures);
(ד) היכן שלא ניתן לשלוט בסיכונים שאריתיים בעזרת אמצעים קולקטיביים כנ"ל, על המעסיק לספק, מבלי לדרוש תשלום, ציוד מגן אישי מתאים, כולל ביגוד, ועליו לנקוט באמצעים שיבטיחו כי יעשה שימוש בציוד וכי הוא יתוחזק כהלכה.
- 3.10.1.2 יש לקיים נהלים או סידורים לבקרה ושליטה בגורמי סיכון, אשר:
- (א) יותאמו לגורמי הסיכון ולסיכונים הקיימים בארגון;
(ב) ייסקרו תקופתית וישונו במידת הצורך;
(ג) ימלאו אחר דרישות כל דין הנהוג במדינה, וישקפו כללי מקצוע טובים (good practices); וכן

(ז) יביאו בחשבון את המצב הקיים של ידע, כולל מידע ודיווחים מארגונים כגון הפיקוח על העבודה, המוסד לבטיחות ולגיהות וגופים מתאימים אחרים בהתאם לנסיבות.

3.10.2 ניהול שינויים (management of change)

- 3.10.2.1 יש להעריך את ההשפעה על הבב"ת של שינויים פנימיים (כגון בעת השמת עובדים, או עקב תהליכים חדשים, נהלי עבודה חדשים, רכש, וכן שינויים במבנה הארגוני), ושל שינויים חיצוניים (כגון בעת שינויים בחוק ובתקנות, מיזוגים ארגוניים, והתפתחות בתחום הטכנולוגיה והידע של הבב"ת), ויש לנקוט בצעדי מניעה לפני ביצוע שינויים.
- 3.10.2.2 לפני כל שינוי בשיטות העבודה או הנהגת שיטות עבודה חדשות, וכן לפני שימוש או שינוי במיכון, בחומרים, ובתהליכים חדשים, יש לבצע איתור גורמי סיכון והערכת סיכונים במקום העבודה. הערכה זו צריכה להתבצע תוך התייעצות ומעורבות של העובדים ונציגיהם, וכן של ועדת הבטיחות (היכן שהיא קיימת).
- 3.10.2.3 הישום של "החלטה על שינוי" צריך להבטיח שכל החברים בארגון שעשויים להיות מושפעים מהשינוי יקבלו מידע נאות והכשרה הולמת.

3.10.3 היערכות ותגובה למצבי חירום

- 3.10.3.1 יש לקיים ולתחזק סידורים להיערכות ותגובה למצבי חירום. סידורים אלה צריכים לזהות את ההיתכנות של תאונות ומצבי חירום, ולהתייחס למניעה של סיכונים בב"ת הקשורים אליהם. הסידורים צריכים להלום את גודל הארגון ואת אופי הפעילות בו. על סידורים אלה:
- (א) להבטיח כי קיים מידע, תקשורת פנימית, וכן תיאומים הנחוצים כדי להגן על אנשים במקרה של מצב חירום באתר העבודה;
- (ב) לספק מידע ולקיים תקשורת עם רשויות מוסמכות, וכן עם הגופים השכנים לארגון ועם שירותי חירום.
- (ג) לתת מענה לנושאי עזרה ראשונה וסיוע רפואי, מילוט מדליקה, ופינוי כל האנשים מאתר העבודה; וכן
- (ד) לספק מידע והכשרה מתאימים לכל חברי הארגון, בכל הרמות, כולל תרגולים תקופתיים של נהלי מניעה, מוכנות (preparedness) ותגובה למצבי חירום.
- 3.10.3.2 סידורים למניעה, היערכות ותגובה למצבי חירום יש לגבש בעצה אחת עם שירותי חירום חיצוניים ועם גופים מתאימים אחרים.

3.10.4 רכש

- 3.10.4.1 יש להגדיר ולקיים נהלים אשר יבטיחו כי:
- (א) העמידה בדרישות הבטיחות והבריאות של הארגון תזוהה, תוערך, ותשולב במפרטי רכש והשכרה;
- (ב) דרישות בב"ת המופיעות בחוקים ובתקנות, וכן הדרישות של הארגון, יזוהו לפני ביצוע רכש של סחורות ושירותים; וכן
- (ג) יונהגו סידורים המבטיחים עמידה בדרישות [הבב"ת] עוד לפני השימוש בסחורות ובשירותים שנרכשו.

3.10.5 קבלנים (contracting)

- 3.10.5.1 יש להקים ולקיים סידורים שיבטיחו כי דרישות הבטיחות והבריאות של הארגון, או, לפחות, דרישות חלופיות שוות ערך, מיושמות לגבי קבלנים ועובדי קבלן.
- 3.10.5.2 הסדרים ונוהלים המתייחסים לקבלנים העובדים באתר צריכים:
- (א) לשלב אמות מידה (קריטריונים) של בב"ת בנהלי הערכת ובחירת קבלנים;

- (ב) לקיים, קודם לתחילת העבודה, תקשורת ותיאומים יעילים בין הרמות המתאימות בארגון לקבלן, כולל סידורים להעברת מידע על גורמי סיכון, ואמצעים למניעה ושליטה בהם.
- (ג) לכלול סידורים של דיווח על פגיעות בעבודה, בריאות לקויה, מחלות ואירועים הנגרמים לעובדי הקבלן בעת ביצוע העבודה עבור הארגון;
- (ד) לספק לקבלנים או לעובדיהם הכשרה הולמת, וכן לדאוג כי יהיו מודעים לגורמי הסיכון של הבב"ת במקום העבודה, וזאת קודם להתחלת העבודה, וכן במהלך העבודה בהתאם לנדרש;
- (ה) לעקוב באופן שוטף אחר ביצועי הבב"ת של פעילות הקבלן באתר; וכן
- (ו) להבטיח כי הקבלנים (ממלאים אחר דרישות הבב"ת באתר).



הערכה

הערכה

- 3.11 מעקב ומדידת ביצוע**
- 3.11.1 יש לפתח, לקיים, ולסקור תקופתית, נהלים למעקב למדידה, ולרישום שוטף של ביצועי הבב"ת. יש לקבוע אחריות, מחויבות, וסמכות ברמות הניהול השונות בארגון לצורך ביצוע המעקב.
- 3.11.2 הבחירה במדדי ביצוע (performance indicators) צריכה להיות בהתאמה לגודל הארגון, לאופי פעילותו, ולמטרות הבב"ת של הארגון.
- 3.11.3 יש לשקול שימוש הן במדידות איכותיות והן במדידות כמותיות, וזאת בהתאם לצרכי הארגון. מדידות אלו צריכות:
- (א) להיות מבוססות על גורמי הסיכון והסיכונים שזוהו בארגון, ועל המחויבויות הבאות לידי ביטוי במדיניות הבב"ת ובמטרות הבב"ת; וכן
- (ב) לתמוך בתהליך ההערכה של הארגון, כולל בסקר ההנהלה.
- 3.11.4 מעקבים (ניטורים) ומדידות ביצוע צריכים:
- (א) לשמש אמצעי שיקבע את המידה בה מדיניות ומטרות הבב"ת יושמו, והמידה בה הסיכונים נשלטים;
- (ב) לכלול הן ניטור פעיל, והן ניטור תגובתי (reactive monitoring), ולא להיות מבוססות רק על סטטיסטיקה של פגיעות בעבודה, בריאות לקויה, מחלות ואירועים; וכן
- (ג) להיות מתועדות.
- 3.11.5 ניטור צריך לספק:
- (א) משוב לביצועי הבב"ת;
- (ב) מידע שיקבע האם הסידורים היום-יומיים לאיתור גורמי סיכון, והערכת ומניעת סיכונים אכן מקויימים ופועלים ביעילות; וכן
- (ג) בסיס לקבלת החלטות על שיפורים, בזיהוי גורמי סיכון ושליטה בסיכונים, ובמערכת ניהול הבב"ת.

3.11.6 מעקב (ניטור) פעיל צריך להכיל את המרכיבים הדרושים לצורך קיום מערכת מניעה מראש (proactive system), ועליו :

- (א) לכלול מעקב בדבר ההתקדמות בביצוע תוכניות ספציפיות, וכן במדדי ביצוע ובמטרות שנקבעו ;
- (ב) לכלול פיקוח שיטתי על מערכות העבודה, מבנים, אתרים, וציוד ;
- (ג) לכלול סקר של סביבת העבודה, כולל ארגון העבודה ;
- (ד) לכלול, בהתאם לנסיבות, סקר של בריאות העובדים באמצעות ניטור רפואי מתאים, או מעקב אחר עובדים לצורך גילוי מוקדם של סימנים וסימפטומים לפגיעה בבריאות, כדי לקבוע את היעילות של אמצעי ההגנה והמניעה ; וכן
- (ה) להיות בהתאמה עם דרישות כל דין, הסכמים קיבוציים, ומחויבויות בב"ת אחרות שהארגון נטל על עצמו.

3.11.7 ניטור תגובתי צריך לכלול זיהוי, דיווח וחקירה של :

- (א) פגיעות בעבודה, בריאות לקויה (כולל רישומים מצטברים של היעדרויות בגין מחלה), מחלות ואירועים ;
- (ב) אובדנים אחרים, כגון נזק לציוד ;
- (ג) ביצועי בטיחות ובריאות לקויים, וכשלים במערכת ניהול הבב"ת ; וכן
- (ד) תוכניות לשיקום והבראה של העובדים.

3.12 חקירת פגיעות בעבודה, מחלות מקצוע, ליקויי בריאות, ואירועים, והשפעתם על ביצועי הבב"ת

- 3.12.1 החקירה של הגורמים והסיבות השורשיות (underlying causes) לפגיעות בעבודה, בריאות לקויה, מחלות ואירועים צריכה לזהות את כל הכשלים במערכת ניהול הבב"ת, ועליה להיות מתועדת.
- 3.12.2 חקירות אלה צריכות להיות מבוצעות על-ידי אנשים מורשים, תוך שיתוף הולם של עובדים ונציגיהם.
- 3.12.3 התוצאות של חקירות אלה יובאו לידיעת ועדת הבטיחות (היכן שקיימת), ועל הועדה להפיק המלצות מתאימות.
- 3.12.4 תוצאות החקירות, וכן כל ההמלצות של ועדת הבטיחות, יובאו לידיעת בעלי התפקידים המתאימים לצורך נקיטת פעולה מתקנת. כמו כן יכללו בסקר ההנהלה, ויובאו בחשבון לצורך פעילויות של שיפור מתמיד.
- 3.12.5 הפעולה המתקנת הנובעת מחקירות כאלה תיושם כדי למנוע הישנות של פגיעות בעבודה, בריאות לקויה, מחלות ואירועים.
- 3.12.6 ההתייחסות לדוחות שהופקו על-ידי גורמי חקירה חיצוניות, כגון הפיקוח על העבודה והמוסד לביטוח לאומי, תהיה זהה כמו לגבי חקירות פנימיות, תוך התחשבות בשיקולי שמירה על סודיות.

3.13 מבדקים

- 3.13.1 יש לקיים סידורים לביצוע מבדקים תקופתיים שיקבעו האם מערכת ניהול הבב"ת ומרכיביה מקויימים, מתאימים לנדרש, ויעילים לצורך שמירה על בטיחות ובריאות העובדים, ולמניעת אירועים.
- 3.13.2 יש לפתח מדיניות ותכנית מבדקים אשר תכלול הגדרה של כישורי הבדקים, היקף המבדק, תדירות ביצוע המבדקים, וכן שיטות הביצוע והדיווח של המבדקים.
- 3.13.3 בהתאם לנסיבות, המבדק יכלול הערכה מלאה או חלקית של מרכיבי מערכת ניהול הבב"ת של הארגון. על המבדק להקיף את התחומים הבאים :
 - (א) מדיניות הבב"ת ;
 - (ב) שיתוף עובדים ;
 - (ג) אחריות ומחוייבות.
 - (ד) כישורים והדרכות ;

- (ה) תיעוד מערכת ניהול הבב"ת ;
 (ו) תקשורת ;
 (ז) תכנון, פיתוח ויישום המערכת ;
 (ח) אמצעים למניעה ושליטה בסיכונים ;
 (ט) ניהול שינויים ;
 (י) מניעה, היערכות, ותגובה למצבי חירום ;
 (יא) רכש ;
 (יב) קבלנים ;
 (יג) מדידה (ניטור) ומעקב אחר ביצוע.
 (יד) חקירת פגיעות בעבודה, מחלות מקצוע, ליקויי בריאות, ואירועים, והשפעתם על ביצועי הבב"ת ;
 (טו) מבדקים ;
 (טז) סקר הנהלה ;
 (יז) פעולה מונעת ומתקנת ;
 (יח) שיפור מתמיד ; וכן
 (יט) קריטריונים ומרכיבים אחרים של מבדק בהתאם לנסיבות.
 3.13.4 על מסקנות המבדק לקבוע האם מרכיבי מערכת ניהול הבב"ת, כולם או חלקם :
 (א) יעילים בהתייחס לעמידה במדיניות ומטרות הבב"ת של הארגון ;
 (ב) יעילים בהתייחס לקידום השיתוף המלא של עובדים בתהליך.
 (ג) מגיבים לתוצאות הערכת ביצועי הבב"ת ומבדקים קודמים ;
 (ד) מאפשרים לארגון לעמוד בדרישות כל דין ; וכן
 (ה) משיגים את המטרות של שיפור מתמיד וכללי מקצוע טובים בתחום הבב"ת.
 3.13.5 מבדקים יערכו על-ידי אנשים מורשים, מתוך או מחוץ לארגון, אשר אין להם זיקה לפעילות הנסקרת במבדק.
 3.13.6 תוצאות המבדק ומסקנותיו יובאו לידיעת האחראים על פעולה מתקנת.
 3.13.7 בחירת עורך המבדק, ושלבי המבדק במקום העבודה - כולל ניתוח התוצאות – תיעשה, בהתאם לנסיבות, תוך שיתוף העובדים.

3.14 סקר הנהלה

- 3.14.1 על סקרי הנהלה :
 (א) להעריך את האסטרטגיה הכוללת של מערכת ניהול הבב"ת כדי לקבוע האם היא עומדת במטרות הביצוע שתוכננו ;
 (ב) להעריך את יכולת מערכת ניהול הבב"ת לעמוד בכלל צרכי הארגון ובעלי עניין, כולל עובדיו והרשויות המוסמכות ;
 (ג) להעריך את הצורך בשינויים במערכת ניהול הבב"ת, כולל במדיניות ובמטרות הבב"ת ;
 (ד) לזהות אילו פעולות נחוצות לתיקון ליקויים תוך זמן נאות, כולל התאמות למרכיבים אחרים של מבנה מערך הניהול של הארגון, ומדידות ביצוע ;
 (ה) לספק משוב תכליתי, כולל קביעה של עדיפויות, לצורך תכנון משמעותי ושיפור מתמיד ;
 (ו) להעריך את ההתקדמות בהשגת מטרות הבב"ת וביצוע פעולות מתקנות ; וכן
 (ז) להעריך את יעילות פעולות המעקב אחר ביצוע סקרי הנהלה קודמים.
 3.14.2 על תדירות והיקף הסקרים התקופתיים של מערכת ניהול הבב"ת המבוצעים על-ידי המעסיק או על-ידי חבר הנהלה הבכיר ביותר הנושא באחריות, להיות מוגדרים בהתאם לצרכי הארגון ולמצבו.
 3.14.3 על סקר הנהלה להתייחס :
 (א) לתוצאות החקירות של פגיעות בעבודה, מחלות מקצוע, ליקויי בריאות, ואירועים ; מדידות וניטור ביצועים ; פעילויות מבדקים ; וכן
 (ב) למידע נוסף, פנימי או חיצוני, וכן שינויים – כולל שינויים ארגוניים – היכולים להשפיע על מערכת ניהול הבב"ת.

- 3.14.4 ממצאי סקר ההנהלה ירשמו, ויובאו באופן רשמי לידיעת:
- (א) האחראים על המרכיבים הרלוונטיים של מערכת ניהול הבב"ת, כדי שהם יוכלו לנקוט בפעולה המתאימה; וכן
- (ב) ועדת הבטיחות, העובדים ונציגיהם. (במקום שיש כאלה).



פעולה לשיפור

פעולה לשיפור

- 3.15 פעולה מונעת ופעולה מתקנת**
- 3.15.1 יוקמו ויקוימו סידורים לפעולה מונעת ופעולה מתקנת הנובעות ממדידה וניטור של ביצועי מערכת ניהול הבב"ת, וממבדקים ומסקרי הנהלה של מערכת ניהול הבב"ת. סידורים אלה יכללו:
- (א) זיהוי וניתוח הסיבות השורשיות לכל אי-התאמה לתקנות בב"ת ו/או לסידורי מערכת ניהול הבב"ת; וכן
- (ב) יזימה, תכנון, ישום, בדיקת יעילות ותיעוד של פעולות מתקנות ופעולות מונעות, כולל שינויים במערכת ניהול הבב"ת עצמה.
- 3.15.2 כאשר ההערכה של מערכת ניהול הבב"ת או של מקורות אחרים מראה כי האמצעים למניעה ולהתגוננות בפני גורמי סיכון וסיכונים אינם מתאימים, או שהם עלולים להיות בעתיד בלתי מתאימים, יש לשפר אמצעים אלה בהתאם להיררכיה המקובלת של יישום והפעלת אמצעי מניעה ושליטה, להשלים את הטיפול, ולבצע זאת ולגבות התהליך בתיעוד מתאים ובמסגרת זמן סבירה בהתאם לנסיבות.

- 3.16 שיפור מתמיד**
- 3.16.1 יש להקים ולקיים סידורים לשיפור מתמיד של המרכיבים הרלוונטיים של מערכת ניהול הבב"ת, ושל המערכת כולה. על סידורים אלה לקחת בחשבון:
- (א) את מטרות הבב"ת של הארגון;
- (ב) התוצאות של זיהוי גורמי סיכון והערכת סיכונים;
- (ג) תוצאות מדידות ומעקב אחר הביצוע.
- (ד) חקירת פגיעות בעבודה, מחלות מקצוע, ליקויי בריאות, ואירועים, וכן התוצאות וההמלצות של המבדקים;
- (ה) התוצאות של סקרי ההנהלה;
- (ו) המלצות לשיפורים שהתקבלו מכל החברים בארגון, כולל מועדת בטיחות (באם היא קיימת).
- (ז) שינויים בדרישות כל דין, תוכניות מרצון, והסכמים קיבוציים;
- (ח) מידע רלוונטי חדש; וכן
- (ט) התוצאות של תוכניות לשמירה וקידום בריאות.
- 3.16.2 תהליכי וביצועי הבטיחות והבריאות בארגון יושוו לאלו של אחרים כדי לשפר את ביצועי הבטיחות והבריאות.

מילון מונחים

בקווים מנחים אלה, למושגים ולמונחים הבאים יש את המובן המוצג להלן:

אדם כשיר (*competent person*): אדם שיש לו הכשרה מתאימה, ידע מספיק, נסיון ומיומנות, לביצוע של עבודה ספציפית.

אירוע (*incident*): מאורע לא בטוח שלא גרם לפגיעה באדם, אשר נגרם במהלך העבודה או כתוצאה מהעבודה.

ארגון (*organization*): חברה, עמותה, פירמה, אופרציה, מוסד, עסק, איגוד, אגודה או חלק מהללו, בין אם הם מאוגדים כחוק ובין אם לאו, פרטיים או ציבוריים, שיש להם תפקודים (*functions*) ומנהלה (*administration*) עצמאיים. עבור ארגונים עם יותר מיחידה תפעולית אחת, יחידה תפעולית אחת יכולה להיות מוגדרת כארגון.

אתר עבודה (*worksite*): השטח הפיזי, הנמצא בשליטת המעסיק, בו העובדים עובדים או צריכים להימצא מתוקף עבודתם.

גורם סיכון (*hazard*): הפוטנציאל הקיים העלול לגרום פגיעה או לפגוע בבריאות של אנשים.

הערכת גורמי סיכון (*hazard assessment*): הערכה שיטתית של גורמי סיכון.

הערכת סיכון (*risk assessment*): תהליך ההערכה של סיכונים לבטיחות ולבריאות הנובעים מגורמי סיכון בעבודה.

ועדת בטיחות (*safety and health committee*): ועדה שבה ייצוג לנציגי הבטיחות והבריאות של העובדים ולנציגי המעסיק, שהוקמה ופועלת ברמת הארגון על-פי דרישות כל דין ונוהגים מקובלים.

מבדק (*audit*): תהליך שיטתי, בלתי תלוי ומתועד לצורך איסוף עובדות והערכתן באופן אובייקטיבי, כדי לקבוע את המידה בה מתקיימים הדרישות של קריטריונים מוגדרים. משמעות הדבר איננה כי יש בהכרח צורך במבדק חיצוני בלתי תלוי (עורך או עורכי מבדקים מחוץ לארגון).

מוסד מורשה (*competent institution*): משרד ממשלתי או גוף אחר שלו האחריות להגדיר מדיניות לאומית ולפתח מסגרת לאומית של מערכות ניהול בב"ת בארגונים, ולספק הנחיה מתאימה.

מעסיק (*employer*): אדם או גוף משפטי המעסיק לפחות עובד אחד.

מערכת ניהול בב"ת (*OSH management system*): קבוצה של מרכיבים המקיימים ביניהם יחסי גומלין (*interrelated or interacting elements*) להקמת מדיניות ומטרות בב"ת, ולהשגת מטרות אלה.

ניטור פעיל (*active monitoring*): הפעילויות השוטפות הבודקות את מידת ההלימה של האמצעים להגנה מפני סיכונים וגורמי סיכון, ושל הסידורים ליישום מערכת ניהול הבב"ת, לקריטריונים מוגדרים.

ניטור תגובתי (reactive monitoring): בודק כי כשלים באמצעי הגנה, מניעה ושליטה בגורמי סיכון ובסיכונים, ובמערכת ניהול הבטיחות - כפי שהם באים לידי ביטוי בהתרחשות של פגיעות, בריאות לקויה, מחלות ואירועים - מזוהים ומטופלים.

נציג העובדים (worker's representative): בהתאם להחלטה מספר 135 של ארגון העבודה הבינלאומי בדבר נציגי עובדים (Worker's Representative Convention, 1971), יהיה נציג העובדים כל אדם המוכר ככזה על-ידי חוקי המדינה, או בהתאם למקובל, בין אם הוא (הם):

(א) נציגי אגוד מקצועי (trade union), היינו, נציגים שמונו או נבחרו על-ידי איגודים מקצועיים או על-ידי חברי האיגודים האלה; או

(ב) נציגים נבחרים, היינו, נציגים אשר נבחרו באופן חופשי על-ידי העובדים של [הארגון] בהתאם לכללים המצוינים בדרישות כל דין או בהסכמים קיבוציים, ואשר תפקידם לא כולל פעילויות המוכרות כייחודיות (exclusive prerogative) לאיגודים מקצועיים במדינה.

נציג בטיחות של העובדים - נאמן בטיחות (worker's safety and health representative): נציג העובדים שנבחר או שמונה בהתאם לנוהג המקובל או לחוקי ותקנות המדינה, כדי לייצג את האינטרסים של העובדים בנושאי בטיחות במקום העבודה.

סיכון (risk): שילוב של ההסתברות להתרחשות מאורע מסוכן (hazardous event) וחומרת הפגיעה או נזק לבריאות אנשים הנגרמים על-ידי המאורע.

סקר בריאות העובדים (workers' health surveillance): מונח גינרי (מונח אב) הכולל נהלים וחקירות שנועדו להעריך את בריאות העובדים כדי לאתר ולזהות כל חריגה מהנורמלי. בתוצאות הסקר יש לעשות שימוש לצורך שמירה על וקידום הבריאות של העובד הבודד, הבריאות הקולקטיבית במקום העבודה, והבריאות של אוכלוסיות העובדים החשופים. נהלים להערכת הבריאות יכולים לכלול, בין היתר, בדיקות רפואיות, ניטורים ביולוגיים, בדיקות רדיולוגיות, שאלונים, או סקירה של רישומי בריאות.

סקר של סביבת העבודה (surveillance of the working environment): מונח גינרי (מונח אב), הכולל זיהוי והערכה של גורמים סביבתיים העלולים להשפיע על בריאות העובדים. הוא כולל הערכות של תנאים סניטריים ותנאי הגיינה תעסוקתית, של גורמים בארגון העבודה העלולים לסכן את בריאות העובדים, של ציוד מגן אישי וציבורי, וכן של חשיפת עובדים לחומרים או גורמים מסוכנים, ושל מערכות בקרה המיועדות לסלקם או לצמצמם. מנקודת המבט של בריאות העובדים, הסקר של סביבת העבודה יכול להתמקד על – אך לא רק – ארגונומיה, מניעת תאונות ומחלות, הגיינה תעסוקתית במקום העבודה, ארגון העבודה, וכן גורמים פסיכו-סוציאליים במקום העבודה.

עובד (worker): כל אדם המבצע עבודה, באופן קבוע או זמני, עבור מעסיק.

עובדים ונציגיהם (workers and their representatives): היכן שבקוים מנחים אלו מצוינת התייחסות לעובדים ונציגיהם, הכוונה היא, שהיכן שקיימים נציגים, יש להיוועץ עימם כאמצעי להשגת שיתוף עובדים הולם. במקרים מסוימים, יהיה זה נכון לכלול את כל העובדים ואת כל נציגיהם.

פגיעות בעבודה, בריאות לקויה ומחלות (work-related injuries, ill health and diseases): השפעות שליליות על הבריאות הנובעות מחשיפה לגורמים כימיים, ביולוגיים, פיזיקליים, וכן גורמים של ארגון העבודה וגורמים פסיכו-סוציאליים בעבודה.

קבלן (contractor): אדם או ארגון המספקים שירותים למעסיק באתר העבודה של המעסיק, בהתאם להנחיות, מועדים ותנאים מוסכמים.

שיפור מתמיד (continual improvement): תהליך איטרטיבי (המתקן את עצמו) של קידום מערכת ניהול הבטיחות כדי להשיג שיפורים בביצועי הבטיחות הכוללים.

ביבליוגרפיה

מאז הקמתו בשנת 1919, ארגון העבודה הבינלאומי פיתח ואימץ מספר רב של החלטות בינלאומיות המתייחסות לעבודה, (וכן המלצות נלוות), הקשורים באופן ישיר לנושאי בטיחות, וכן גם מספר רב של קודי התנהגות (codes of practice) ופרסומים טכניים על אספקטים שונים של התחום. כל אלו מהווים גוף מוצק של הגדרות, עקרונות, חובות, מחויבויות וזכויות, כמו גם של הנחיה טכנית המשקפות את נקודות המבט המוסכמות על נושאי הבטיחות והבריאות התעסוקתית המשותפות לשלושת השותפים (עובדים, מעסיקים ומדינות) המרכיבים את ארגון העבודה הבינלאומי בו חברים 175 מדינות.

החלטות והמלצות של ארגון העבודה הבינלאומי (conventions)

No. Title

- 115 Radiation Protection, 1960
- 135 Workers' Representatives, 1971
- 136 Benzene, 1971
- 139 Occupational Cancer, 1974
- 148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977
- 155 Occupational Safety and Health, 1981
- 161 Occupational Health Services, 1985
- 162 Asbestos, 1986
- 167 Safety and Health in Construction, 1988
- 170 Chemicals, 1990
- 174 Prevention of Major Industrial Accidents, 1993
- 176 Safety and Health in Mines, 1995

המלצות (recommendations)

No. Title

- 114 Radiation Protection, 1960
- 144 Benzene, 1971
- 147 Occupational Cancer, 1974
- 156 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977
- 164 Occupational Safety and Health, 1981
- 171 Occupational Health Services, 1985
- 172 Asbestos, 1986
- 175 Safety and Health in Construction, 1988
- 177 Chemicals, 1990
- 181 Prevention of Major Industrial Accidents, 1993
- 183 Safety and Health in Mines, 1995

קודי התנהגות נבחרים (selected codes of practice)

- Prevention of major industrial accidents (Geneva, 1991).*
- Safety and health in opencast mines (Geneva, 1991).*
- Safety and health in construction (Geneva, 1992).*
- Safety in the use of chemicals at work (Geneva, 1993).*

Accident prevention on board ship at sea and in port (Geneva, 2nd edition, 1996).
Management of alcohol and drug-related issues in the workplace (Geneva, 1996).
Recording and notification of occupational accidents and diseases (Geneva, 1996).
Protection of workers' personal data (Geneva, 1997).
Safety and health in forestry work (Geneva, 2nd edition, 1998).
Ambient factors in the workplace (Geneva, 2001).

פרסומים רלוונטיים אחרים

ILO: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session, 1998. Geneva, 1998.

—: *Encyclopaedia of occupational health and safety*, edited by Jeanne Mager Stellman. Geneva, 4th edition, 1998; 4-volume print version and CD-ROM.

—: *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*, Occupational Safety and Health Series, No. 72. Geneva, 1998.

United Nations Conference on Environment and Development (UNCED): *Agenda 21* (Chapter 19 on environmentally sound management of chemicals). Rio de Janeiro, Brazil, 1992.