

5 ינואר 2014

לכבוד

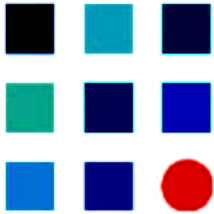
איגוד קציני בטיחות

**הנדון: חוות-דעת מומחה - קציני בטיחות בהתקשרות עקיפה (דרך קבלן)**

מובאת להלן חוות דעתי המקצועית, כפסיכולוג חברתי-תעסוקתי-ארגוני מומחה, באשר לסוגיית התקשרות עקיפה (דרך קבלן) של קציני בטיחות בארגונים. חו"ד סוקרת את ההשלכות הפסיכולוגיות, האישיות והארגוניות, הנובעות מצורת העסקה זו. חו"ד זו אינה עוסקת בהיבטים כלכליים ו/או ניהוליים של התקשרות עקיפה, והיא מתמקדת במאפיינים הפסיכולוגיים בלבד.

תפקיד קצין הבטיחות בארגונים המוגדר מכח החוק, הפך במהלך השנים לעיסוק מקצועי יותר וככזה שאינו מטפל בהיבטים טכניים בלבד, אלא כתפקיד שמטרתו אסטרטגית ורחבה יותר – התוויה של אקלים בטיחות ושל תרבות בטיחות ארגונית. העיסוק עצמו הפך להיות גורם משמעותי המשפיע על רמת הבטיחות בארגון, והטיפול בגורם האנושי הפך להיות מרכיב מודגש יותר. בארגונים בהם קיימת תרבות בטיחות מודגשת, כשהיא מהווה חלק אינטגרטיבי בתרבות הארגונית הכוללת, מתקיים יישום מודגש יותר של כללי ונהלי בטיחות, מבוצעת בחינה מבוקרת של אירועים ומיושמת הגדרה ברורה של יעדים ומטרות להשגה.

אדגיש כי כמות העבודות שנעשו בפסיכולוגיה בהקשר של עובדי קבלן בישראל אומנם אינו רחב, אך בהתבסס על העבודות הקיימות, לצד בסיס הידע והנסיון המעשי המצטבר, ובתוך כך גם בפרקטיקה המקצועית וההתערבויות הפסיכולוגיות שקיימתי מול עובדים שהועסקו כעובדי קבלן – כל אלה בהחלט מצביעים על פוטנציאל להבדלים מסויימים במאפיינים הפסיכולוגיים הקשורים להתקשרות עקיפה לעומת העסקה ישירה.



למעשה, ה"חזזה הפסיכולוגי" של עובדי קבלן שונה מה"חזזה הפסיכולוגי" של עובד חברה מן המניין. בחווייה הפסיכולוגית, עובדי קבלן נוטים לחוש כעובדים פחות שייכים, מובחנים מהשאר, יותר ארעיים, ולעיתים עם פחות תחושת מחוייבות לארגון. צורת העסקה זו, ובמיוחד כשישנם פערים בתנאים ובהטבות אחרות הנהוגות בארגון, עלולה לייצר מוטיבציה פחות מודגשת, פחות הזדהות ולעיתים גם תפיסה של סטאטוס נמוך יותר. משתנים אלו עלולים להשפיע על מידת שביעות הרצון של עובדי הקבלן, על שחיקה מוגברת ועוד, ופוטנציאלית להשפיע גם על איכות התפקוד שלהם במסגרת העיסוק. הפרקטיקה המקצועית מראה לא פעם כי עובדי הקבלן מדווחים על כך שיש להם "כתובת" כפולה – הקבלן המעסיק מצד אחד והנהלת הארגון בו ממלאים תפקידים מצד שני, מה שגורם לטשטוש מסויים בזהות הארגונית ובמקרים מסויימים גם לניגודי אינטרסים.

עובד שמועסק בהתקשרות עקיפה למעשה אינו מהווה חלק אורגני וטבעי בארגון, מה שעלול להקרין גם על הדרך שבה הוא נתפס ע"י העובדים מן המניין בחברה. כך, למשל, ארגון שבו קצין הבטיחות פועל בהתקשרות עקיפה, עלול להיתפס כ"משדר" לעובדים (באופן סימבולי ובלתי מודע) חשיבות פחותה שהוא מקנה לתפקיד קצין הבטיחות בארגון. מנגד, קצין בטיחות עם תחושת מחוייבות, שביעות רצון ומוטיבציה נמוכות יותר כאמור לעיל - עלול לייצר סמכות מקצועית מופחתת בעיני העובדים האחרים, ובכך להפחית מהשפעתו המקצועית.

סביר להניח, שגם בין קציני בטיחות המועסקים בהתקשרות עקיפה יימצאו קציני בטיחות מצויינים, הממלאים את תפקידים בצורה מקצועית ומיטבית. יחד עם זאת, בשל ההשפעות הפסיכולוגיות שצויינו לעיל, יהיה סביר יותר להניח שעובדים המועסקים כחלק אורגני מהארגון, יתפקדו פוטנציאלית באופן אפקטיבי ומיטבי יותר מאותם עובדים המועסקים בהתקשרות עקיפה. גם כשהפערים הינם מזעריים, יש להם השפעה ומשמעות.

**מאחר שדמותו של קצין בטיחות בארגון יש בה כדי להשפיע ולעצב את אקלים הבטיחות ואת תרבות הבטיחות בארגון, ומאחר שעיסוקו קשור לדיני נפשות – דומה שיהיה נכון ואחראי יותר לאמץ העסקה של קציני בטיחות בהעסקה ישירה ולא דרך התקשרות עקיפה. זאת ועוד, אם המחוקק יקבע מדיניות בלתי מתפשרת בסוגייה זו, ויקבע כי קציני בטיחות חייבים להיות מועסקים בהעסקה ישירה בלבד – יש בזה מן ההצהרה המפורשת בדבר החשיבות המכרעת שהמחוקק רואה בתפקיד קצין הבטיחות בארגונים.**

מוטי כהן

פסיכולוג חברתי-תעסוקתי-ארגוני מומחה

מ.ר. 5055 מ.ר.מ. 7637