

الحياة جميلة حافظوا عليها!



اصيب بكتفه اثر بذل مجهود مرهق

طلب من عامل تفريغ مخزن مليء بالرزق الثقيلة خروجاً عن مجال عمله الاعتيادي

طلب المشغل من مدير رقابة الجودة في احد المصانع تفريغ مخزن مليء بالرزق الثقيلة ونقلها لمخزن اخر. خلال نقل البضاعة شعر المدير بالم حاد في كتفه. استمر الالم بضعة اسابيع وازداد حدة. اكدت الفحوصات الطبية ان المدير يعاني من التهاب حاد في عضلة الكتف. اضطر المصاب الى الخضوع الى علاج فيزيوترايبي الا ان ذلك لم يحسن من وضعه الصحي فقد بات يعاني من عجز جزئي.

قدم المصاب شكوى ضد مشغله بحجة الاهمال وطالبه بتعويض على ما الم به. ان حجة المصاب تتلخص باجباره على القيام بعمل يتطلب جهد جسماني غير معتاد عليه وخارج عن نطاق عمله المعتاد. لقد نشرت الشركة بعد الحادثة تعليمات بشأن رفع الحمولات ونقلها بشكل آمن.

انزلاق السلم ادنى الرمقتل العامل

عامل تسلق سلماً وسقط من على ارتفاع ١٥ متر

عامل كان منهماً في ترميم سطح قاعة رياضية. لهذا الغرض اضطر العامل استعمال سلماً للوصول الى السطح، كان السلم متكأ على الجدار الخارجي للقاعة وفجأة سقط العامل من احدى نوافذ القاعة الى ارضية القاعة من على ارتفاع ١٥ متر.

أكد التحقيق الاولي ان السلم انزلق لسبب ما وادى ذلك الى فقدان العامل توازنه وسقوطه مما ادى الى مصرعه على الفور.

اصابة معلمة اثر الوقوف المستمر

اصابة في شرايين القدمين صنفت كاصابة عمل

معلمة اضطرت الى الوقوف من ٦ الى ٨ ساعات كل يوم خلال عملها. بمضي السنوات شعرت بالام شديدة بالقدمين اخذت بالازدياد مع مرور الوقت. خبير في جراحة الاوعية الدموية اكد ان المعلمة تعاني من نقصان في كمية الدم الواصلة الى القدمين.

اوصت لجنة طبية بانهاء خدمة المعلمة الامر الذي قوبل ايجابياً من وزارة التربية والتعليم التي انتهت خدمة المعلمة واحالتها على التقاعد لمنع تفاقم الوضع الصحي. قدمت المعلمة دعوى قضائية بغية الاعتراف باصابتها كاصابة عمل. اعترفت محكمة العمل اللوائية بتصنيف الاصابة كاصابة عمل وامر التأمين الوطني بدفع تكاليف المحكمة - ١٥٠٠ ش.ج.

فرمل فرملة مفاجئة واصيب بنوبة قلبية

سائق تاكسي حاول منع حادث سير واصيب بنوبة قلبية

سائق تاكسي فرمل فرملة مفاجئة بغية عدم اصابة صبي اندفع بسرعة الى الشارع. ادى الحادث الى انفعال السائق انفعالا حاداً قرر على اثره العودة الى بيته وعدم اتمام العمل. خلال السفر باتجاه البيت شعر السائق بنوبة قلبية وعوارضها المعروفة - عرق وضغوطات في الصدر وعدم قدرة تحريك اليد اليسرى. اثر ذلك توجه السائق الى المستشفى.

اكدت الفحوصات انسداد في شرايين القلب. طالب السائق الاعتراف بما الم به كحادثة عمل وطلب تعويضه وفق ما ينص عليه القانون. رفض التأمين طلب السائق بدعوى انه يشكو من امراض عديدة وان النوبة كانت بفعل وضعه الصحي بنسبة اكبر من تأثير الحادثة عليه.

٣ خبراء اكادوا عدم العلاقة بين الحادثة والنوبة القلبية اما الرابع الذي استدعى من قبل محامي السائق اكد عكس ذلك. قبل الحاكم دعوى السائق وقض بتعويضه وفق قانون حوادث العمل.

العمل والوقاية



نشرة معهد الوقاية والسلامة

ISSN 0793-2480

العدد 10
تشرين ثاني - نوفمبر
2006

وهب المحفزات للعمال كأداة لرفع مستوي الوقاية

لدى القيام بالمسابقات الوقائية في اماكن العمل لا ينبغي اهمال الهدف الاساسي من هذه المسابقات الا وهو تغيير عادات وتصرفات غير مسؤولة لدى العمال والتي من شأنها الوصول بهم وبمن حولهم الى الاصابات والاذى

الخبير في مكان عمله اكثر قدرة على رصد الاخطاء وتفاذي الاخطار التي تجابهه خلال اداء عمله.

تقديم الحوافز للعمال لجعلهم اكثر اكراماً بما يدور حولهم امر فعال بشرط ان ينفذ بالشكل الصحيح.

العمال الذين تقبل افكارهم وتنفذ على ارض الواقع يمنحوا الحوافز ويعطون عن مجهودهم ليتسنى للجميع الاطلاع عليه. ان ذلك من شأنه تشجيع عمال اخرين لتقديم الافكار البناءة.

تعميق مشاركة العمال

ان من انجح السبل لتعميق مشاركة العمل هي اعطائهم الفرصة لطرح افكارهم لتحسين ظروف

من حق العامل التأكد بأن افكاره البناءة تأخذ على محمل الجد بعيداً عن الشكوك والروتين

بتعليمات الوقاية وذلك لتشجيع رفاقهم على سلوك هذا النهج.

• حوافز جماعية

ان هذا النوع من الحوافز يظهر اكثر من غيره مدى اهتمام الادارة بمستوى الوقاية والسلامة في مكان العمل. ان من شأن هذه الحوافز ان تشجع روح العمل الجماعي لدى العمال والرفع من معنوياتهم. توزيع الحوافز قد يتم على اشكال عدة مثل: فترة نقاهة لكل المجموعة، هبات مالية وغيرها وفق ظروف وحالة المصنع الاقتصادية.

ان المسابقات التي تهدف الى رفع مستوى الوقاية والسلامة في اماكن العمل لا تقتصر على المصانع فحسب بل يمكن اجراءها بين اقسام المصنع ذاته. ان طريقة وهب المحفزات خلال هذه المسابقات تختلف وفق ظروف كل مصنع وحالته الاقتصادية فكل مكان عمل يمكنه وهب الحوافز للعمال او لمجموعة عمال وفق ما هو متبع في المصنع. بشكل عام هناك ٣ طرق اساسية لوهب الحوافز:

- هبة شخصية؛
- هبة جماعية (لمجموعة عمال)؛
- هبة لاجل فكرة او مشروع لتحسين ظروف العمل.

ينبغي دراسة البرامج والاقتراحات لتوزيع الحوافز على العمال بدقة. في كل اقتراح يجب مراعاة الامور التالية:

الاهداف التي نسعى لنيلها من خلال المسابقات

تعدد وتتفاوت - كمنع تام للحوادث او حد ادنى من مخالفات الوقاية او الالتزام باستعمال وسائل الوقاية او الحصول على اعلى درجة من صيانة اجهزة العمل وغيرها.

كيفية التقييم

بعد تحديد الهدف او الاهداف من المسابقة ينبغي تحديد كيفية التقييم لوهب الحوافز للمشاركين بالمسابقة. ان طريقة التقييم تتعلق على الاغلب بماهية العمل. لهذا الغرض فان من واجب المسؤول عن الوقاية في المصنع تحليل طرق العمل ومتطلبات الوقاية اللازمة لكل مهمة خلال هذا العمل.

سبل وهب الحوافز

بعد تحديد الاهداف وكيفية التقييم على ادارة المصنع اختيار سبل وهب الحوافز للمشاركين بالمسابقة - اما ان يتم وهب الحوافز بشكل شخصي او جماعي او كليهما معاً. من الجدير لكل سبيل حسناته ونواقصه.

• الحوافز الشخصية

قد يتم ذلك عن طريق اختيار عامل ومنحه وسام تقدير شهري او بأشكال اخرى مثل: اجازة نهاية الاسبوع على حساب المصنع، تذاكر عرض مسرحي، وجبة فاخرة والخ. للحوافز قد يكون صور مادية مثل اشترك في رحلة الى خارج البلاد او هبة مالية. في كل الاحوال يجب الاعلان عن العمال الفائزين بالمسابقة اثر تقديمهم



العمل وتأكدهم ان هذه الافكار تدرس بموضوعية وبجدية تامة، ان من الاهمية بمكان توفير الدعم للمبادرين في طرح الافكار لرفع مستوى الوقاية والسلامة في العمل. على العامل ان يكون مطمئناً بأن طروحاته لا تقابل بالشكوك وتدرس بكل جدية وموضوعية. في كل مسابقة لا ينبغي اهمال الهدف الاساسي الا وهو تغيير عادات وتصرفات مغلوطة للمدى البعيد وليس للقریب فحسب بحيث يتبنى العامل تصرفات صحيحة بناءة ويجعلها جزءاً من طباعه وتصرفاته الحياتية التلقائية.

على العامل التأكد من ان فكرته تدرس بجدية وموضوعية

على ادارات العمل في المصانع توفير دعم وتشجيع للعمال الذين يبادرون في طرح الافكار لرفع مستوي الوقاية والسلامة في مكان العمل

• حوافز لتقديم طروحات وافكار في مجال الوقاية

يعتبر هذا النوع من الحوافز الاكثر نجاعة لتحسين ظروف العمل ورفع مستوى الوقاية والسلامة. ان اعطاء الفرصة للعمال في المشاركة في صنع القرار لتغيير وتحسين ظروف عملهم يجعل منهم اكثر فعالية بحيث يزيد من اهتمامهم في رصد كل واردة وشاردة في مكان العمل. ناهيك عن كون العامل

اكتئاب وخوف بفعل الضغط بالعمل صنفت كحادثة عمل

فقد مدير العمل يوماً ما وعيه اثر صعوبات شديدة في مكان العمل



مدير شركة مواصلات عانى مدة من ضغوطات بفعل الوضع الاقتصادي المتردي لشركته. زادت حالة المدير سوء مع تردي وضع الشركة وصار يعاني من نوبات عصبية فيصرخ دون وعي، ويشكو من الم حاد في الرأس. في احد الايام انهال المدير صراحاً على احد العمال دون سيطرة على اعصابه وبعد ذلك الحادث لم يعد الى العمل بحجة انه

لم يعد قادراً على القيام بعمل ما فهو يخضع للعلاج ويتناول الادوية المهدئة. اكدت المحكمة ان المصاب قام بعمله سنوات طويلة بنجاح وتحدى الصعوبات والمشاكل الناجمة عن ادارة العمل. ان ما اصاب المدير في الآونة الاخيرة كان بفعل الاكتئاب والخوف والتوتر العصبي الناجم عن تردي احوال الشركة لذا اوصت المحكمة بالاعتراف بمرض المدير كاصابة عمل وطالبت بتعويضه على هذا الاساس.

"معبر آمن" مع كوابل واسلاك



العبور بهذا المعبر الخطر ينتهي غالباً بالاصابة والالام. ان من يقرر تجاهل الخطر والعبور دون اكرثرات فانه يعاني من عقدة الإفراط في الثقة بالنفس

المعهد للعمل والوقاية
مركز المعلومات
يعلن!

**؟ عندك مشكلة او سؤال - شخصي او عام، بنطاق الوقاية والصحة؟
؟ انت بحاجة لمعلومات - في موضوع الوقاية والصحة، مواد خطرة او سامة،**
منع اصابات عمل؟

توجه لمرکز المعلومات خطياً او شفهيًا -
من خلال رسالة، فاكس، او تلفون - سوف تلقى الجواب.

جميع التوجهات سوف تحفظ بسرية تامة والاجوبة تمنح مجاناً بدون اي مقابل.
(باستثناء اجابات مستشارين مستقلين، لمخمين وللمحامون).

عنواننا:
المعهد للوقاية والصحة، مركز المعلومات،
شارع مازة ٢٢، تل-ابيب ٦١٠١٠، ص.ب. ١١٢٢
تلفون: ٠٣-٥٢٦٦٤٥٥، فاكس: ٠٣-٥٢٦٦٤٥٦
البريد الالكتروني: info@osh.org.il