המוס"ל
המוסד לבטיחות וגהות

סקר גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2025

המוסד לבטיחות ולגהות

דר' לליב אגוזי ודר' אשר פרדו
מחלקת מחקר | המוסד לבטיחות ולגהות

דבר מ"מ מנכ"ל

תמונת מצב של בטיחות ובריאות בעבודה, איתור מגמות, שינוי ומיקוד התערבויות.

המוסד לבטיחות ולגהות (המוס"ל) פועל לקדם את תרבות הבטיחות והבריאות התעסוקתית בישראל באמצעות מחקר, פעולות הסברה שונות, ואבחון גורמי סיכון ישירים ומיידים ו/או גורמים מצטברים לאורך זמן, הפוגעים בבריאות העובדים וביכולת הפיריון התעסוקתי שלהם. אגף המחקר פועל בשיטות איגום מידע שונות, אשר מטרתם לאסוף נתונים ולנתחם בכדי לספק מידע לצרכי מדיניות, הדרכה, הסברה לשם קידום בריאות העובדים ובטיחות בסביבות העבודה. כחלק ממטרה זו מקיים אגף המחקר במוס"ל סקר שנתי המציג את שכיחות העובדים החשופים לגורמי סיכון ואת שכיחות הפגיעות בבריאות. כמו כן עוקב הסקר אחרי מגמות שינוי בתעסוקה ובאופיה ואחר הקשר שלהן לבריאותם ולשלומם של העובדים.

מטרתו של הסקר להציג את המצב הקיים, להאיר תחומים הדורשים התערבות ולאתר מגמות שינוי. אלה כוללות מגמות שצפויות להציג גורמי סיכון חדשים או שהופכים להיות דומיננטיים בסביבות העבודה, או מגמות המשנות את תנאי החשיפה לגורמי סיכון בעיסוקים, שבעבר לא התאפיינו בשיעורי חשיפה גבוהים. מטרה נוספת של הסקר היא לבחון את תנאי העבודה האופייניים למדינת ישראל, בשים לב לייחודיות המשק הישראלי בהרכב התעשיות שבו ולמורכבות המדינית המלווה את העובדים והעסקים. מורכבות זו משליכה על שיקולים לוגיסטיים, כלכליים, עסקיים ושיקולי ניהול המשאב האנושי ולפיכך גם על בריאות ובטיחות סביבות העבודה.

לשמחתנו, מרבית העובדים בישראל עובדים בסביבות עבודה בטוחות. מטרת המוס"ל היא להמשיך ולשמר סביבות אלה, ולשפר ולקדם את אותן סביבות עבודה, שאינן מיטיבות עם העובדים. הסקר מציג את האתגרים, שעדיין קיימים בסביבות עבודה, סוגי ארגונים ותעשיות שונים, ומפנה זרקור אל אוכלוסיות העובדים והתחומים שבהם נדרשות התערבויות לקידום סביבות עבודה בריאות ובטוחות. המוס"ל משתמש במידע המופק מהסקר לקידום חומרי הסברה, הדרכות, הכשרת אנשי מקצוע ולקידום מדיניות בתחומי הבטיחות ובריאות העובדים ולמיקוד יעדי מחקר עתידיים.

נמשיך לפעול למען ציבור העובדים במדינת ישראל, לקדם סביבות עבודה מיטיבות, המספקות לעובדים מימוש מקצועי וחברתי, לצד בטחון כלכלי ואישי ושלמות כוללת. אנו מזמינים אותכם, הקוראים, לעיין בממצאי הסקר ולהשתמש בהם בארגונים, בהדרכות ובקביעת מדיניות, לקידום סביבות עבודה בטוחות ובריאות יותר.



בברכה,

משה בא גד,

מ"מ מנכ"ל המוסד לבטיחות ולגהות

חשיפות תעסוקתיות

גורמי סיכון סביבתיים

אחוז העובדים החשופים לגורמי סיכון סביבתיים

מרבית העובדים עובדים בסביבות בטוחות עם מעט גורמי סיכון או בחשיפה לארגונומיה מאפיינת עבודה במשרד	53%
חשופים לגורם סיכון כימי, ביולוגי או פיזיקלי	35.8%
חשופים לריבוי גורמי סיכון סביבתיים	10.9%

60.4% לא קיבלו הדרכה על סיכוני בריאות ובטיחות

עיסוקים עיקריים שלא קיבלו הדרכה:

78.3% אנשי שיווק ויח״צ

75.2% עובדי הוראה והדרכה

67.5% אנשי מכירות

גורמי סיכון פסיכוסוציאליים

אחוז העובדים החשופים לגורמי לחץ

עומס דרישות קוגניטיבי	63.2%
קונפליקט בית-עבודה	16.6%
חסמים ארגוניים	13.7%

חוסר במשאבים

חוסר הוגנות ארגונית	30.6%
חוסר בחיבור ושייכות	28.7%
חשיפה למספר גורמים	31.4%

פציעות ופגיעות בעבודה

	אחוז העובדים המדווחים על פגיעה פיזית	סיכוי מוגבר לפגיעה לפי חשיפה Odds Ratio	
		גורמי לחץ	גורמי גהות
פגיעות שריר שלד	38.9%	1.25	1.52
קשיי נשימה	14.5%	1.34	1.74
פציעה בעבודה	13.1%	1.33	1.98
ירידה בשמיעה	8.3%		
פגיעות עור	6.8%	1.26	2.85

אחוז העובדים המדווחים על פגיעה בשלומות Wellbeing

שחיקה גבוהה מאוד	24.9%
קשיי שינה	24.3%
לחץ גבוה ותדיר	22.1%
פגיעה תכופה בביצועים	6.8%

תקציר

רקע

מטרתו של דו"ח זה לבחון את סביבות העבודה בישראל, פילוח והתפלגות רמות הסיכון לבריאותם של העובדים בתחומי עיסוק שונים ואיתור תחומים עיקריים למעקב, הדרכה והתערבות לשם קידום שלומות (well being) העובדים הכוללת את בריאותם הפיזית והנפשית ואת הרווחה החברתית שלהם.

שיטה

סקר מקוון עליו ענו 5134 עובדים ב 2025. הסקר כלל עובדים מכלל התעשיות, מתחומי עיסוק שונים, מאזורים גיאוגרפיים שונים, מגדר, לאום ודתיות. בסקר נבחנו גורמי חשיפה תעסוקתית מתחום הגהות – תנאי וסביבת העבודה, מהתחום הפסיכוסוציאלי ומתחומי חיים שעלולים ליצור קונפליקט מול העבודה. כמו כן, נבחנו תוצאים של בריאות פיזית ונפשית ובטיחות. ניתוחי קשרים נערכו על ידי מבחני התפלגות ורגרסיה לוגיסטית ב SPSS-29 ו- R4.6.0. בדו"ח זה מוצגים נתוני החתך של 2025.

ממצאים

סביבות העבודה עבור מרבית העובדים (53%) הן עם מעט או ללא חשיפות לגורמי סיכון גהותיים ותשומת הלב צריכה להתמקד במקצועות מרובי הסיכונים. עובדי מעבדות (72.1%), עובדי שטח בייצור חקלאות בנייה וכו' (69.8%) ונהגים (61.1%) הם העובדים החשופים לריבוי חשיפות בשיעורים הגבוהים ביותר. גורמי סיכון פסיכוסוציאליים מרובים דווחו על ידי כשליש מהמשיבים (31.4%).

עובדים רבים (38.9%) מדווחים על כאבי שריר-שלד שפגעו בתפקודם כאשר השיעורים הגבוהים ביותר הם כאבי גב תחתון (21.3%) וגב עליון (16.6%). קשיי נשימה (14.5%), פציעה בתאונת עבודה שהצריכה היעדרות (13.1%) ופגיעות עור (6.8% מהעובדים), קשורים לחשיפות מרובות לגורמי סיכון גהותיים, אך גם במידה לא מבוטלת לחשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים. שלומות העובדים מציגה בהתפלגות הכללית חזרה לשיעורים דומים לאלה של טרם המלחמה, אך עדיין רבע מהעובדים (24.9%) מדווחים על רמות שחיקה גבוהות מאד, 22.1% מדווחים על לחץ גבוה בתדירות שבועית ומעלה ו-24.3% על קשיי שינה. שלומות העובדים וכן חוויית פגיעה בביצועים וכוונות לעזוב את הארגון, קשורות במידה רבה לחשיפה לריבוי גורמים פסיכו-סוציאליים ובמידה נמוכה לחשיפה לגורמי סיכון גהותיים.

הדרכה על בטיחות - רוב העובדים (60.04%) מדווחים כי לא קיבלו הדרכה על בטיחות ובריאות בעבודתם. עובדים עם חשיפות רבות יותר וכן עובדים בארגונים גדולים יותר מקבלים יותר הדרכה, יחד עם זאת לא נמצא קשר בין קבלת הדרכה באופן כללי לבין הסיכוי להפגע בעבודה.

תובנות ומסקנות

הממצאים מעידים על החשיבות הרבה לטיפול בגורמים פסיכוסוציאליים על ידי קידום היבטים של ארגון העבודה, יחסי העבודה ותהליכי הניהול שיתרמו להפחתת הלחץ מעל העובדים למען שמירה על בריאות העובדים וקידום ביצועי הארגון.

נתוני הדו"ח ממקדים צורך לתשומת לב נוספת במספר תחומים עליהם שמנו דגש בדו"ח של שנה זו הכוללים קידום בטיחות בעסקים קטנים, בחינת דרכים אפקטיביות להעלאת מודעות לבריאות ובטיחות בקרב מעסיקים ועובדים, התייחסות להשלכות הסדרי עבודה ותנאי עבודה על משך ואיכות השינה של עובדים.

תוכן עניינים

מבוא	07
שיטה	08
מדדים	08
משתתפים	09
תוצאות	13
חשיפות תעסוקתיות	13
בריאות ובטיחות	21
סיכונים מוגברים לפגיעה בבריאות ובבטיחות	29
סיכום ומסקנות	34
נספח 1: פירוט מדדי המחקר	40
נספח 2: שאלון המחקר	43
נספח 3: התפלגות המשיבים בתעשייה ותפקיד	53

מבוא

תחום הבריאות התעסוקתית פועל למניעת פגיעה או תחלואה שנגרמה או הוחמרה בשל העבודה, תנאי וסביבת העבודה ולטיפול בעובד/ת ובסביבה במקרה של פגיעה. בריאות העובדים עוסקת בבריאותם הפיזית והנפשית של העובדים יחד עם רווחתם החברתית ומטרתה לקדם את שלומות העובדים בהסתכלות על בריאותם הכוללת Total Worker Health)). מחלות מקצוע, כהגדרתן בחוק, מהוות נתח קטן מכלל התחלואה המיוחסת לעבודה. לצורך המניעה, עוסקים תחומי הגהות התעסוקתית, הארגונומיה והבטיחות בזיהוי והכרה, הערכה (איכותנית וכמותית) ובקרה של גורמים אשר עלולים לסכן את בריאות העובדים במטרה להקטין את רמת החשיפה לגורמים אלה לרמה קבילה שאינה מהווה סיכון משמעותי לעובדים. אל תחומי מניעה אלה מצטרפת הפסיכולוגיה הארגונית אשר מקבלת תפקיד הולך וגדל בשמירה על בריאותם הפיזית והנפשית של העובדים.

מחלקת המחקר במוסד לבטיחות ולגהות (מוס"ל) החלה בשנת 2022 לקיים סקר שנתי אשר בוחן, על ידי דיווח עצמי של משתתפים ממגוון תעשיות ותחומי עיסוק ברחבי הארץ את שיעורי העובדים הנחשפים לחשיפות עיקריות לגורמי סיכון כימיים, פיזיקליים, ביולוגיים וארגונומיים ואת שיעורי החולים במחלות כרוניות, תגובות זמניות או קבועות לחשיפות, עובדים הסובלים מכאבי שריר-שלד וכן את שיעורי הנפגעים לפי סוגי פציעות שונות בעבודה. בשנת 2023 אוחד הסקר עם סקר קודם שהחל בשנת 2020, שבחן את גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים ושיעורי לחץ ושחיקה של עובדים (אגוזי ופרדו 2021,2022,2023). בשנת 2024 אוחדו כל גורמי הסיכון הנבדקים והתוצאים הבריאותיים הנלווים וכן הוגדל גודל המדגם. בעקבות מלחמת חרבות ברזל הוספו לסקר גם השפעות חיצוניות לסביבת העבודה ואת ההתמודדויות האישיות והמשפחתיות והשפעתן על התנהלות העובדים בסביבות עבודה אשר עלולות לסכן אותם.

מטרה נוספת של הסקר הינה בחינה של סוגיות הנוגעות לחשיפות ובריאות העובדים, אשר אנו מעוניינים לבחון את שיעוריהן ומידת הרלוונטיות למשק הישראלי, על מאפייניו התעסוקתיים, הסביבתיים-אקלימיים והמדיניים אשר משפיעים על אחוזי העובדים הנחשפים לגורמי סיכון שונים. בשנת 2025 הוספנו לסקר הקבוע שאלות לגבי משך שינה וכן שאלות לגבי נפילה. דו"ח זה מסכם את הנתונים התיאוריים של שנת 2025.

מטרות הסקר:

1. הצגת התפלגות החשיפות התעסוקתיות המובילות בענפים שונים במשק הישראלי.
2. בנייה והרחבה של בסיס מידע לבחינת שינויים בתנאי העבודה לאורך השנים.
3. בחינת קשרים בין תנאי עבודה וגורמי סיכון לבין מצבם הבריאותי ושלומותם של העובדים.
4. בניית בסיס מידע לבחינת קשרים בין תנאי עבודה, חשיפות תעסוקתיות לבין היארעות עתידית של תאונות, תחלואה ותוצאים בריאותיים של עובדים.

שיטה

המחקר מתבצע על ידי סקר המועבר לפאנל משתתפים בתשלום באמצעות חברת 'פאנל פוראול'. הרכב הפאנל הוגדר לפי פילוחי האוכלוסייה העובדת. לסקר בשנת 2025 ענו 5134 משיבים עובדים, אך לא ניתן היה להגיע במדויק להרכב זהה להרכב אוכלוסייה זו. לצורך השוואה לכלל האוכלוסייה העובדת נערכו תיקנונים על בסיס מגדר והשתייכות דתית, המבוססים על נתוני הלמ"ס (סקר כח אדם דצמבר 2025) ומפורטים בממצאים.

מדדים

כל המדדים נבחנו על ידי שאלות דיווח עצמי (ראו נספח 1 לפירוט המדדים, נספח 2 לשאלון המלא). נתוני תעסוקה כללו מידע על סוג הארגון, התעשייה, התפקיד, ותק. מי שאינם עובדים בתקופה זו התבקשו להתייחס לעבודה שבה עבדו את התקופה הממושכת ביותר בעשור האחרון.

נתונים דמוגרפיים ואישיים: גיל, מין, דת ומידת דתיות, גובה ומשקל ועישון (בהווה, בעבר או כלל לא).

תנאי סביבת עבודה: היקף ואופי משרה נבחנו על פי מספר משתנים: סך שעות העבודה, ריבוי משרות, משך הנסיעה לעבודה וחזרה. תנאי עבודה: חשיפה לחום, קור, חשיפה לרטט ורעש, עבודה בשמש, חשיפה לכימיקלים באוויר או במגע וחשיפה לעשן סיגריות,, חשיפה לגורמים ביולוגיים עם פוטנציאל הדבקה, הרמת משא, עבודה במשמרות, עמידה ממושכת, ישיבה ממושכת, תנועה חוזרנית.

גורמים פסיכוסוציאליים: נבחנו מימדי דרישות התפקיד - דרישות מיומנויות וכישורים, דרישות מנטליות וקוגניטיביות ודרישות גופניות, כמו כן נבדקו חסמים ארגוניים, סביבת עבודה עוינת, קונפליקט בית עבודה. משאבים: אוטונומיה–סמכויות בתפקיד, כישורים נדרשים, הוגנות ארגונית וחוסן אישי בעבודה - מדד הכולל 7 תחומים: משמעות, השתייכות, הרגעת מתחים, יכולת התנתקות, מתן וקבלת עזרה, בריאות, ובקשת משוב.

גורמים מחוץ לעבודה – מילואים וטיפול בבני משפחה חולים כרוניים או מוגבלים וכן מספר שעות שינה ואיכותה.

משתנים תלויים: תוצאים בריאותיים ובטיחותיים

תוצאים בריאותיים - בעיות שריר שלד, פגיעות עור אקוטיות, פגיעה בשמיעה, פגיעה במיתרי הקול - צרידות

מחלות כרוניות - אסתמה, מחלת ריאות חסימתית COPD, סרטן, בעיות במערכת העצבים, מחלות לב וכלי דם, שבץ, סוכרת, מחלת עור כרונית, מחלת כליות כרונית, פיברומיאלגיה. כמו כן נבחנה השמנת יתר.

שלומות - well-being נבחנה על ידי: קשיי שינה, לחץ ושחיקה

תוצאים בטיחותיים - פציעה בתאונת עבודה, נפילות בעבודה, בבית או בחוץ וכן ימי היעדרות מהעבודה.

תוצאים ארגוניים - נבחנו על ידי הערכת ביצועים עצמית וכוונות עזיבה

ניתוחים סטטיסטיים ואתיקה

הניתוחים בוצעו ב SPSS29 וב R4.6.0 ומפורטים עבור כל מבחן סטטיסטי בנפרד.

השאלון נסקר על ידי ועדת האתיקה המוסדית וקיבל את אישורה מס. 052022 ו-082023.

משתתפים

דמוגרפיה

בסקר השתתפו 5134 עובדים לפי ההתפלגויות המתוארות להלן. משתתפי הסקר אינם מייצגים באופן מלא את האוכלוסייה העובדת בישראל. בדצמבר 2025 היו 4,397,500 מועסקים מתוכם 3,508,800 יהודים (79.8%)[1]. בסקר יש ריבוי יהודים (86.5%) וריבוי נשים (54.5% בהשוואה ל- 48.8% באוכלוסיה העובדת). גיל המשיבים הממוצע 39.88 (18-84). רמת הדתיות נחלקה ל 43.9% חילונים, 24.3% מאמינים ומקפידים חלקית על הלכות דתם, 16.1% אדוקים, 15.1% מאמינים אך לא מקפידים על הלכות הדת (פירוט בטבלאות 1-3).

לצורך תיקנון, נערכו חישובים לפי הערכים הבאים: גברים יהודים ואחרים מהווים 42.4% מהמדגם ו- 41.4% מהעובדים במשק, נשים יהודיות ואחרות (49.4% מהמדגם ו-40.4% במשק) גברים ערבים ודרוזים (3.0% מהמדגם 11.3% מהמשק) ונשים ערביות ודרוזיות (5.1% מהמדגם לעומת 6.9% מהמשק).

טבלה 1: השתייכות דתית

		גבר	אישה	מעדיף/ה הגדרה אחרת	סה"כ	השתייכות דתית בכלל המדגם
יהודי/ת	N	2161	2523	3	4687	86.5%
אחוז המגדר בכל השתייכות דתית	%	46.1%	53.8%	0.1%		
מוסלמי/ת	N	105	171	2	278	8.9%
	%	37.8%	61.5%	0.7%		
נוצרי/ת	N	25	44	2	71	2.1%
	%	35.2%	62%	2.8%		
דרוזי/ת	N	24	48		72	1.7%
	%	33.3%	66.7%			
אחר/ת	N	14	12		26	0.8%
	%	53.8%	46.2%			
סה"כ מגדרי	**N**	**2329**	**2798**	**7**	**5134**	
	%	**45.4%**	**54.5%**	**0.1%**		

[1] ירחון הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2026/ירחון-סקר-כוח-אדם-דצמבר2025.aspx

טבלה 2: נתונים דמוגרפיים

	מספר	אחוזים
מצבך המשפחתי		
רווק/ה	1231	24
נשוי/נשואה בזוגיות קבועה	3425	66.9
גרוש/ה פרוד/ה	435	8.5
אלמן/ה	32	0.6
סה״כ	5123	100
האם יש לך ילדים?		
אין לי ילדים	1650	32.3
יש לי ילדים בוגרים כולם	817	16.0
יש לי ילדים גם מתחת לגיל 18	2636	51.7
סה״כ	5103	100
אזור מגורים		
באר שבע ודרומה	333	6.5
בקעת הירדן	9	0.2
בין באר-שבע לגוש דן	545	10.6
גוש דן	1901	37.1
ירושלים, שומרון ויהודה	607	11.8
בין גוש דן לחיפה	524	10.2
חיפה והקריות	682	13.3
עמקים וצפון	523	10.2
סה״כ	5124	100
השכלה		
תיכון ללא תעודת בגרות	349	6.8
תיכון עם תעודת בגרות	859	16.7
תעודת מקצוע	926	18.0
תואר ראשון	1974	38.4
תואר שני ומעלה	1026	20.0
סה״כ	5134	100

שינויים בחייהם בשנה האחרונה: ל 11.9% נולד/ה ילד/ה, 5.3% התחתנו, 2.7% התגרשו, 7.3% איבדו בן/בת משפחה קרובים. אחוז המדווחים על אובדן בן/בת משפחה במלחמה או באירוע טרור הוא 4.9%, סביר כי השיבו ללא קשר לשנה האחרונה בלבד.

מילואים: שיעור המשיבים ששירתו במילואים במהלך השנה הוא 11.5% ולגבי אחד מכל שישה מהם (1.7%) גם בן/בת הזוג שירתו במילואים, ו- 7.8% דיווחו כי רק בני/בנות זוגם שירתו במילואים. בסך הכל 19.3% שירתו במילואים ו/או בני זוגם שירתו.

טיפול בבן משפחה: כחמישית מהמשיבים (19.2% מהנשים ו- 17.1% מהגברים) מטפלים בבן/בת משפחה חולה או עם מוגבלות. מרביתם (12.1%) בהורה, 2.2% בילד, 1.4% בילד בוגר, 1.1% בבן/בת זוג , 0.8% באח/אחות ו-2.9% ציינו אחר. חלקם (2.2%) מטפלים ביותר מבן משפחה אחד.

נתונים תעסוקתיים

הכנסה

המשיבים לסקר באופן כללי בעלי הכנסה גבוהה יותר מאשר באוכלוסייה העובדת ו- 39% בעלי הכנסה נמוכה עד להכנסה חציונית.

טבלה 3: התפלגות המשיבים לפי רמות ההכנסה ומגדר

רמת הכנסה (ברוטו)	גבר	אישה	אחוז העובדים ברמת הכנסה
עד 5880 ש"ח (מינימום)	5.80%	15.00%	10.90%
בין 5881 ל 10500 (חציוני)	16.60%	26.60%	22.10%
בין 10,500 ש"ח ל 13,900 שח (ממוצע)	24.50%	25.70%	25.20%
בין 13,900 ש"ח ל- 28,000 ש"ח	32.70%	19.10%	25.20%
מעל 28,000 ש"ח	10.20%	3.20%	6.40%
איני מעונין/ת לענות	10.20%	10.30%	10.30%

תעשייה ומשלח יד

פירוט התפלגות המשיבים בסוגי התעשיות והתפקידים ניתן בטבלאות בנספח 2. מכלל המשיבים 87.4% שכירים, 8.3% עצמאים ו-4.3% עובדים כשכירים וכעצמאיים. מרבית העובדים אינם בתפקיד ניהולי (52.3% מהגברים ו-64.2% מהנשים), 29.0% בתפקיד ניהולי זוטר (32.5% גברים ו-26.1% נשים) ו-12.2% בתפקיד ניהולי בכיר (15.2% מהגברים ו-9.8% מהנשים).

טבלה 4: התפלגות גודל הארגונים בהם עובדים המשיבים

מספר העובדים בארגון	מספר משיבים	אחוזים
עד 10	912	17.8
עשרה עד 50	791	15.4
51-100	643	12.5
101-500	908	17.7
501-1000	514	10.0
מעל ל-1000	1366	26.6
סה"כ	**5134**	**100**

תוצאות

בפרק הממצאים יוצגו ראשית חשיפות תעסוקתיות: חשיפות פיזיות, חשיפות פסיכוסוציאליות וחשיפות רקע הקשורות לעבודה. לאחר מכן יוצגו תוצאים הנוגעים לרווחת ושלומות העובדים, בריאותם ובטיחותם ובסיומו ייבחנו קשרים בין חשיפות לבין תוצאים בריאותיים, בטיחותיים וארגוניים.

חשיפות תעסוקתיות

חשיפות בסביבת העבודה - גהות

בטבלאות 5-7 מפורטים אחוזי העובדים החשופים (על פי דיווח עצמי) לתנאי עבודה וסביבות עבודה אשר עלולות להוות גורם סיכון לפגיעה. הטבלה מחולקת לנשים וגברים בשל האופי השונה של תעסוקת נשים וגברים ומכך גם אחוז העובדים הנחשפים לגורמי סיכון שונים. בבחינת אחוז העובדים החשופים בהשוואה לשנים קודמות לא נראים הבדלים מהותיים בהיקפי העובדים החשופים לגורמי הסיכון השונים.

טבלה 5: אחוז העובדים החשופים לגורמים פיזיקליים, כימיים, ביולוגיים וארגונומיים בעבודתם

חשיפה	נשים אחוז חשופות	גברים אחוז חשופים	סה"כ במדגם	מתוקנן 2025	2024
חום	4.9	9.7	7.1%	7.2%	7.9%
קור	7.5	9.6	8.4%	8.9%	10.1%
שמש (מעל שעה)	9.5	19.5	14.0%	14.9%	15.1%
נשיאת משקל כבד	5.9	9.4	7.5%	8.0%	8.5%
ישיבה ממושכת (מעל שעתיים)	68.5	56.8	63.2%	60.5%	61.4%
עמידה ממושכת (מעל שעתיים)	13.8	17.5	15.5%	17.2%	17.1%
תנועה חוזרנית יד-זרוע (מעל שעתיים)	35.5	25.5	31.0%	30.1%	30.3%
תנועה חוזרנית – גו (מעל שעתיים)	11.9	11.1	11.5%	12.3%	12.0%
רטט יד-זרוע (מעל שעה)	5.8	17.5	11.1%	12.8%	12.2%
רטט כל גופי (מעל שעה)	4.3	12.1	7.8%	9.4%	8.8%
רעש חזק	9.8	22.6	15.6%	17.6%	16.3%
רעש מטריד (משרדי מעל שעתיים)	7.9	7.0	7.5%	7.8%	8.5%
אבק או אבקות	13.5	16.4	14.8%	15.2%	16.8%
חומרים כימיים בנשימה	9.8	12.9	11.2%	11.5%	11.0%
חומרים כימיים במגע עורי	9.3	11.2	10.2%	10.6%	9.9%
גורם ביולוגי	8.0	6.4	7.3%	7.6%	7.5%

בחינת ריבוי חשיפות (סך החשיפות למעט ישיבה ממושכת ורעש מטריד) מעלה כי 36.3% מהעובדים אינם חשופים לגורמי הסיכון שנבחנו, 38.0% חשופים לגורם אחד או שניים ו-25.7% חשופים לשלושה גורמים ויותר. בטבלה 6 מודגשים באדום מקצועות בהם אחוז העובדים החשופים לגורם הסיכון גבוה ביותר מ-20% מהממוצע של אחוז החשופים לאותו גורם בכלל המדגם. ההבדלים בין העיסוקים ניכרים ובכל גורמי הסיכון ההבדלים מובהקים. ניכרים עיסוקים ותעשיות עם סיכונים רבים לעומת אחרים בהם הסיכונים מעטים.

חשיפות שכיחות



60.5%	30.1%	17.2%	17.6%	15.2%
ישיבה ממושכת	פעולה חוזרנית יד-זרוע	עמידה ממושכת	רעש	אבק או אבקות

מקצועות עם ריבוי חשיפות



72.1%	69.8%	61.1%
עובדי מעבדה	חקלאים, עובדי בניין וייצור	נהגים

בניתוח אשכולות של חשיפות (גורמים פיזיקליים, ארגונומיה - עומס פיזי, גורם כימי-ביולוגי וארגונומיה במשרד) עולה כי מרבית העובדים - 53.3%, אינם חשופים לגורם כלשהו או חשופים לחשיפות משרדיות (יושבנות, תנועה חוזרנית גב, יד-זרוע, רעש מטריד), 26.8% חשופים לחשיפות משרדיות וחשיפה נוספת (כדוגמת אנשי תפעול והנדסה, שנעים בין סביבות עבודה), 10.9% חשופים לריבוי גורמים (פיזיקליים, כימיים ועומס פיזי) ו- 9.0% חשופים לסוג אחד של חשיפות (או פיזיקליות, או כימיות-ביולוגיות או עומס פיזי כדוגמת ניטול, עמידה ממושכת ורטט).

התפלגות החשיפות לגורמי סיכון נבחנה גם על סוג העיסוק. עובדי מעבדות (72.1%), עובדי שטח בייצור חקלאות בנייה וכו' (69.8%) ונהגים (61.1%) הם העובדים החשופים לריבוי חשיפות בשיעורים הגבוהים ביותר.

טבלה 6א: שיעורי העובדים החשופים לגורמי סיכון לפי קבוצות עיסוקים

	אבק ואבקות	חומרים כימים (מגע)	חומרים כימים (נשימה)	גורמים ביולוגיים	רעש חזק	רעש מטריד	רטט יד-זרוע	רטט כל גופי	חום
תעשייה	**27%**	**27%**	**20%**	5%	**45%**	**13%**	**25%**	**16%**	**12%**
בנייה, כריה, חציבה	**38%**	**21%**	**17%**	8%	**32%**	**13%**	**24%**	**16%**	**18%**
חקלאות, ייעור, דיג	**51%**	**43%**	**41%**	**16%**	**43%**	8%	**38%**	**38%**	**24%**
חשמל, מים, תשתיות	17%	**18%**	10%	2%	**33%**	5%	**25%**	**18%**	**18%**
מסחר ומכירות (כולל באינטרנט)	**23%**	5%	8%	3%	13%	7%	8%	5%	6%
תקשורת	8%	8%	7%	5%	9%	7%	9%	7%	**9%**
היי-טק	8%	8%	8%	7%	11%	6%	9%	7%	3%
שירותים מקצועיים	9%	7%	8%	6%	5%	7%	3%	2%	4%
אומנויות, בידור ופנאי	11%	6%	5%	1%	17%	9%	12%	7%	**10%**
שירותי בריאות	12%	**17%**	**19%**	**25%**	13%	**13%**	11%	7%	3%
שירותי רווחה ועבודה סוציאלית	14%	8%	6%	6%	8%	5%	5%	4%	5%
חינוך	14%	8%	9%	9%	8%	4%	7%	7%	7%
אקדמיה	13%	12%	**15%**	**12%**	10%	5%	11%	7%	6%
פיננסים וביטוח	6%	4%	3%	4%	7%	6%	5%	5%	4%
תחבורה והסעות	16%	13%	7%	4%	**26%**	8%	**15%**	**14%**	**21%**
תיירות, אירוח ומסעדנות	**22%**	8%	10%		17%	4%	**14%**	8%	**15%**
מנהל ציבורי ומוסדות ציבור	13%	7%	6%	6%	11%	6%	7%	5%	6%
משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא	8%	12%	9%	7%	**23%**	**15%**	**17%**	7%	**13%**
שירותי ניקיון	12%	**24%**	**16%**	4%	**32%**	4%	**24%**	**28%**	4%
אבטחה	16%	7%	6%	6%	**27%**	**11%**	10%	9%	**10%**
אחר	17%	10%	9%	7%	14%	8%	10%	7%	6%
סה"כ	**14.9%**	**11%**	**10%**	**7%**	**16%**	**8%**	**11%**	**8%**	**7%**

טבלה 6ב: שיעורי העובדים החשופים לגורמי סיכון לפי קבוצות עיסוקים

	שמש	קור	נשיאת משאות כבדים	פעולה חוזרנית גו	פעולה חוזרנית יד-זרוע	ישיבה ממושכת	עמידה ממושכת	ריבוי חשיפות
תעשייה	16%	**12%**	**13%**	12%	31%	56%	18%	**46.1%**
בנייה, כריה, חציבה	**38%**	**14%**	**13%**	13%	36%	63%	**25%**	**44.6%**
חקלאות, ייעור, דיג	**57%**	**16%**	**27%**	**19%**	**38%**	41%	**35%**	**62.2%**
חשמל, מים, תשתיות	**27%**	**20%**	8%	**17%**	34%	54%	**21%**	**41.2%**
מסחר ומכירות (כולל באינטרנט)	12%	**11%**	**23%**	**16%**	33%	51%	**34%**	**31.5%**
תקשורת	8%	7%	3%	11%	34%	**78%**	4%	16.7%
היי-טק	5%	5%	2%	7%	32%	**80%**	3%	14.8%
שירותים מקצועיים	7%	4%	2%	10%	**41%**	**85%**	4%	13.9%
אומנויות, בידור ופנאי	**19%**	10%	7%	**16%**	33%	57%	17%	22.3%
שירותי בריאות	7%	**11%**	**13%**	**19%**	37%	57%	23%	**34.8%**
שירותי רווחה ועבודה סוציאלית	17%	3%	4%	5%	14%	62%	5%	13.5%
חינוך	**20%**	7%	7%	8%	13%	31%	**32%**	22.6%
אקדמיה	6%	6%	7%	6%	29%	72%	4%	19.8%
פיננסים וביטוח	4%	10%	3%	12%	**40%**	**89%**	4%	14.9%
תחבורה והסעות	**38%**	**19%**	8%	**22%**	**44%**	75%	16%	**47.9%**
תיירות, אירוח ומסעדנות	17%	**14%**	**12%**	10%	24%	37%	**32%**	**31.3%**
מנהל ציבורי ומוסדות ציבור	13%	7%	2%	9%	35%	**78%**	5%	17.5%
משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא	**36%**	**11%**	3%	**15%**	29%	64%	15%	26.7%
שירותי ניקיון	**32%**	**12%**	**16%**	**16%**	16%	16%	**36%**	**48.0%**
אבטחה	**41%**	**13%**	4%	10%	20%	55%	**25%**	**32.4%**
אחר	13%	7%	8%	**14%**	36%	65%	13%	25.6%
סה"כ	**14%**	**9%**	**8%**	**12%**	**31%**	**63%**	**16%**	**25.7%**

גורמי לחץ פסיכו-סוציאליים

גורמי לחץ פסיכוסוציאליים המפורטים בטבלה 7 הוגדרו כגורם סיכון אם היו עם ערך גבוה מ- 3 (סקלה 1-5) עבור גורמי עומס יתר, או אם הערך היה נמוך מ-3 עבור משאבים חסרים (חוסן אישי בעבודה, הוגנות, כישורים נדרשים לביצוע)[2]. לצורך ניתוח קשרים אל מול שחיקה תעסוקתית נעשה שימוש בטווח הערכים המלא של המשתנה (1-5). למודל הרגרסיה הוכנסו גם מגדר וגיל. לא נמצאה קולינאריות בין המשתנים. גורמי הלחץ הפסיכוסוציאליים מסבירים 38% מהשונות המוסברת בשחיקה תעסוקתית.

הגורם הפסיכוסוציאלי הנפוץ ביותר הינו עומס דרישות קוגניטיבי, אך הקשר שלו לשחיקה הוא מהנמוכים. הגורם הפסיכוסוציאלי עם הקשר החזק ביותר לשחיקה הוא חוסר בשייכות ובמחוברות לארגון (מתוך סקלת חוסן אישי בעבודה) ואחריו קונפליקט בית-עבודה. הגורם הפסיכוסוציאלי הפחות שכיח הוא תוקפנות בסביבת העבודה, אך משמעותו היא כי קרוב לעשירית מהעובדים מדווחים על סביבה תוקפנית, מדירה או מפלה כחוויה שבועית.

טבלה 7: אחוז העובדים החשופים לגורמי לחץ פסיכו-סוציאליים בסביבת העבודה והעיסוק והקשר שלהם לשחיקה[א]

גורמי לחץ פסיכוסוציאליים	גברים	נשים	סה"כ במדגם 2025	2025 מתוקנן	2024	הקשר לשחיקה β (CI 95%)
עומס דרישות קוגניטיבי	61.6%	64.4%	63.1%	63.2%	63.5%	0.10 (.08, .13)
עומס דרישות פיזי	12.2%	8.5%	10.2%	11.7%	10.7%	0.09 (.07, .12)
ריבוי חסמים ניהוליים-ארגוניים	14.5%	12.4%	13.4%	13.7%	15.8%	0.12 (.09, .14)
קונפליקט בית-עבודה	16.8%	16.2%	16.5%	16.6%	17.5%	0.20 (.18, .23)
תוקפנות או הפליה בסביבת העבודה	8.5%	9.9%	9.3%	9.6%	10.8%	0.14 (.12, .16)
משאבים בחוסר						
חוסר באוטונומיה	19.5%	22.6%	21.2%	21.6%	23.6%	0.08 (.05, .11)
חוסר בחוסן אישי בעבודה (מחוברות ושייכות)	28.2%	28.5%	28.4%ב	28.5%	28.7%	0.27 (.24, .30)
חוסר הוגנות	30.4%	33.3%	32.0%	32.0%	30.6%	0.01 n.s
יותר משלושה גורמי לחץ יחד	**14.7%**	**15.5%**	**15.1%**			

א. הקשר לשחיקה נבחן ברגרסיה לינארית של כלל הגורמים תוך שליטה על מגדר וגיל
ב. המדד עבר שינויי ניסוח בין השנים אחוז 2024 מוצג על פי מדד

[2] הסבר מפורט להצדקת הניתוח התפרסם במאמר הבוחן את הסיכון המוגבר לפגיעה פיזית בעבודה לפי החשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים בשנה הקודמת. Egozi, L., & Pardo, A. (2026). Exploring the Possibility of Developing a Psychosocial Exposure Limit (PSEL) for the Mitigation of Occupational Injuries. Occupational Health, 1(3), 33. https://doi.org/10.3390/occuphealth1030033

יש הבדלים מובהקים בחשיפה לגורמי סיכון פסיכוסוציאליים בתעשיות ובעיסוקים שונים בכל אחד מהגורמים, ראו פירוט בנספח 4. טבלה 8 מציגה את שיעור העובדים החשופים לריבוי גורמים פסיכוסוציאליים.

טבלה 8: התפלגות מקצועות לפי שיעור העובדים עם ריבוי גורמי חשיפה פסיכוסוציאליים

תפקיד	שלושה ויותר גורמי סיכון
מעבדות	48.8%
נהיגה	48.1%
כוחות חילוץ והצלה, שיטור	41.9%
שירות לקוחות	40.9%
עובדי שטח (ייצור, שדה/משק, בניה, תשתיות, גינון, תחזוקה, מוסך, נגרות, ניקיון וכו')	40.6%
מכירות (כולל מכירות באינטרנט)	35.0%
עריכת דין, ראיית חשבון, ייעוץ מקצועי, יעוץ פיננסי	33.6%
רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי)	31.8%
תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה	30.7%
חינוך, הוראה, הדרכה, הנחייה, אימון, פיתוח עובדים	29.4%
טכנאי.ת (התקנת ציוד, תיקון, ביצוע בדיקות)	27.6%
מחקר ופיתוח או תיכנות	27.5%
אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות	27.3%
שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עתונות	25.7%
כלל המדגם	**31.4%**

חשיפות רקע הקשורות לעבודה

שעות עבודה וריבוי משרות: מרבית המשיבים (40.6%) עובדים בהיקף של משרה מלאה. אחוז ניכר של עובדים בישראל עובדים שעות מרובות מעבר להיקף של 40-42 שעות המוגדר כמשרה מלאה (34.0%) ו-7.4% עובדים יותר מ-55 שעות בשבוע, היקף המוגדר על ידי ארגון העבודה הבינלאומי כגורם סיכון למחלות לב וכלי דם. היקף עבודה חלקי - פחות מ-35 שעות בשבוע דווח על ידי 18.0% מהמשיבים. קיימים הבדלים משמעותיים בהיקפי המשרה בין נשים לגברים (X^2=312.91, p<0.001) לפיהם שיעורי הגברים העובדים בהיקף גדול ממשרה, גבוה מאחוז הנשים (44.1% לעומת 25.7%) ומעל 55 שעות שבועיות (9.9% ו- 5.3%, בהתאמה). שעות עבודה מרובות נפוצות יותר בקרב העובדים בריבוי משרות (10.9% שכירים ועצמאים, 10.5% עצמאים ו-9.5% שכירים) ובקרב העצמאים במשרה אחת (10.3%), לעומת השכירים במשרה אחת (6.6%). לעומת זאת, עצמאים עובדים גם במשרות חלקיות באחוזים גבוהים יותר מהשכירים (38% לעומת 15%).

עבודה מהבית, עבודת משמרות ועבודה בערב ובלילה: רוב העובדים (64.3%) דיווחו על עבודה במסגרת יום עבודה בשעות סטנדרטיות (61.8% מהגברים ו-66.5% מהנשים). על עבודה במשמרות הכוללות לילה דיווחו 5.3% מהעובדים (7.4% מהגברים ו 3.5% מהנשים), משמרות ערב 12.7% (14.4% גברים ו-11.3% נשים), 17.6% דיווחו על השלמת עבודה בבית בשעות הערב והלילה שלא במסגרת משמרת (16.4% גברים ו-18.7% מהנשים). מבחינת מקום העבודה: מרבית העובדים מבצעים את עבודתם במקום העבודה (43.7%), כ-45% דיווחו על עבודה בחלק מהימים בבית (22.8%; 23.0% מהגברים, 22.6% מהנשים) או על השלמת עבודה מהבית (22.8%; אחוז זהה של גברים ונשים) ו- 10.8% דיווחו על עבודה מלאה מהבית (9.4% מהגברים ו 11.9% מהנשים). לא נראה שינוי משמעותי של אחוזי העובדים מהבית ביחס לשנת 2024.

משך ודרך ההגעה לעבודה וחזרה הביתה (יוממות (Commuting): מרבית המשיבים (39.0%) דיווחו כי משך ההגעה לעבודתם קצר - עד חצי שעה ו-7.0% עובדים בעיקר מהבית. כרבע (26.7%) ביוממות עד שעה, 13.9% עד שעה וחצי, 7.8% עד שעתיים ו-6.6% מעבירים בנסיעת יוממות יותר משעתיים ביום. לא נראה שינוי משמעותי במשך נסיעת יוממות ביחס לאוגוסט 2023 ודצמבר 2024 . הדרך העיקרית להגעה לעבודה היא ברכב פרטי (68.2%), תחבורה ציבורית (20.3%), הליכה, אופניים או קורקינט (7.3%) ו-4.3% מגיעים לעבודתם בהסעה.

הדרכה לגבי סיכונים לבריאות בעבודה

קרוב למחצית מהעובדים (48.5%) מרגישים כי הם לרוב מעודכנים לגבי סיכוני בריאות בעבודתם, 22.4% מעודכנים חלקית ו- 29.0% מרגישים שאינם מעודכנים לגבי סיכוני בריאות בעבודתם. נמצאו הבדלים משמעותיים בין גברים לנשים ברמת ההדרכה (46.7% מהגברים הודרכו לעומת 33.7% מהנשים X^2=89.39,[3]Cramer's V=0.13, p<0.001). בתחושה של עדכון לגבי גורמי סיכון ההבדל בין גברים לנשים היה קטן יותר כאשר אחוז גבוה יותר של נשים הרגישו לא מעודכנות לגבי סיכוני הבריאות שלהן (30.8%) לעומת גברים (26.9%) (X^2=9.42,) (Cramer's V=0.04, p<0.01). גודל הארגון קשור לאחוז העובדים המודרכים באופן חיובי (Cramer's V=0.20, p<0.001). הפירוט ניתן בטבלה 9.

טבלה 9: אחוז העובדים שדיווחו שעברו הדרכה לגבי בטיחות ובריאות בעבודתם

מספר העובדים בארגון	אחוז העובדים שקיבלו הדרכה על בטיחות ובריאות
עד עשרה עובדים	26.8%
11-50	30.5%
51-100	32.8%
101-500	42.1%
501-1000	47.9%
מעל ל-1000	52.0%
מתוך כלל העובדים	**39.6%**

[3] מוצג מדד Cramer's V לעצמת קשר בין משתנים קטגוריאליים ולא חי בריבוע המושפע מגודל המדגם.

קיבלו הדרכה על בטיחות:



81.4% עובדי מעבדה



60.2% עובדי מערכת הבריאות



59.4% עובדי שטח בחקלאות, בניין וייצור

60.4% מהעובדים לא קיבלו הדרכה על סיכוני בריאות ובטיחות



73.2% עסקים קטנים



75.2% עובדי הוראה והדרכה

49.6% מהעובדים שנחשפים לגורמי סיכון כימיים, ביולוגיים ופיזיקליים לא קיבלו הדרכת בטיחות

התפקיד ותחום העיסוק קשורים לשיעור העובדים שמדווחים שקיבלו הדרכה. עיסוקים עם שיעורים גבוהים של עובדים חשופים למגוון חשיפות קיבלו הדרכה בשיעורים גבוהים יותר, לדוגמה עובדי ממעבדות (81.4%), עובדי מערכת הבריאות (60.2%), עובדי שטח בתעשייה, בניה, חקלאות (59.4%). אנשי שיווק, פרסום ויח"צ (21.7%), עובדי הוראה והדרכה (24.8%) ואנשי מכירות (32.5%) דיווחו בשיעורים הנמוכים ביותר על הדרכה.

בבחינת כל גורמי החשיפה, עובדים החשופים לגורמים פיזיקליים, עומסי יתר גופניים וגורמים כימיים וביולוגיים מדווחים כי קיבלו הדרכה בשיעורים גבוהים (46.6% עומס פיזי עד 50.8% גורמים כימיים וביולוגיים) יותר ממי שאינם נחשפים בעבודתם לגורמי סיכון גהותיים (35.6% - 37.1%). עדיין ראוי לציין כי רק מחצית מהנחשפים מדווחים שהודרכו לגבי סיכונים.

בריאות ובטיחות

פגיעות שריר-שלד

כאבים במערכת שריר-שלד מדווחים על ידי אחוזים גבוהים של העובדים, כמעט שתי חמישיות מהעובדים (38.9%) דיווחו על כאב כלשהו במערכת שריר-שלד אשר פגע בתפקוד היומיומי במהלך השנה האחרונה. בטבלה 10 מתוארים אחוז המדווחים על כאבים באיברים השונים, כאבים אשר פגעו בתפקודם היומיומי והקשו על ביצוע פעילויות שונות. הנתונים מראים ירידה קלה מאד באחוז המדווחים על כאבים בהשוואה לדצמבר 2024. הכאב הנפוץ ביותר הוא בגב התחתון עליו דיווחו כחמישית מהעובדים (21.3%). הכאב הפחות שכיח הוא בזרועות ופחות מעשירית מהעובדים (7.9%) מדווחים עליו.

טבלה 10: אחוז העובדים המדווחים על כאבי שריר-שלד על פי איבר הגוף ומגדר

	אישה	גבר	סה"כ מתוקנן 2025	סה"כ במדגם 2024
עורף וצוואר	16.3%	10.9%	14.5%	14.5%
גב עליון	18.4%	12.7%	16.6%	16.4%
גב תחתון	23.4%	17.8%	21.3%	21.9%
זרועות	8.9%	5.7%	7.9%	7.9%
כפות ידיים	10.8%	6.1%	8.7%	9.8%
רגליים	11.7%	9.1%	11.3%	11.1%
ברכיים	11.6%	8.2%	10.8%	11.1%
כפות רגליים	9.6%	7.8%	9.3%	9.6%
כאב לפחות באיבר אחד	41.4%	32.2%	38.9%	40.1%

נפילות בשל מגמת הזדקנות כח העבודה ועליה בשיעור העובדים הזקנים מכלל כח העבודה התחלנו במעקב אחר נפילות, שהסיכון להן עולה עם הגיל (בעיקר אחרי גיל פרישה). הנתונים של הסקר הראו הבדלים לא גדולים בקבוצות הגיל עם מעט יותר אנשים שנפלו בעבודה בקרב הצעירים (עד גיל 25 - 9%) ובקרב הזקנים מעל גיל 65 (9%) לעומת אחוז המדווחים על נפילה בגילאי הביניים בין 36-55 (4.7%) ל-7.6% בגיל 26-35). ההבדל המשמעותי היה בהתאוששות, כאשר בקרב הצעירים מגיל 45 היו זקוקים כ-22% בממוצע לזמן התאוששות ונעדרו מהעבודה בעוד בקרב המבוגרים מגיל 45 כ-38% היו זקוקים לזמן התאוששות שכלל היעדרות מהעבודה.

פגיעה בשמיעה כפגיעה מאובחנת דווחה על ידי 10.1% מהגברים ו-6.7% מהנשים (8.3% בממוצע), ו-17.7% נוספים דיווחו כי חווים ירידה בשמיעה אך לא נבדקו. מבין המדווחים על פגיעה בשמיעה 3.5% נאלצו להחליף תפקיד, 5.0% נאלצו להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה, 5.9% משתמשים באמצעי עזר שמיעתי לביצוע התפקיד, 62.0% מסתדרים עם אי הנוחות ולא ערכו שינויים וכרבע (23.5%) התחילו



פגיעה בעור שאינה כרונית (גרד, גירוי, פריחה או תגובה עורית אחרת) דווחה על ידי 6.8% מהמשיבים. מבין 351 המשיבים שדיווחו על פגיעות עור 3.7% נאלצו להחליף תפקיד, 7.1% נאלצו להחליף עיסוק או מקום עבודה, 22.5% משתמשים בציוד מגן אישי כדוגמת כפפות, 37.0% ציינו כי הם מסתדרים עם אי הנוחות ולא ערכו שינוי בעבודתם ו-29.6% ציינו כי האירוע היה חד פעמי ולא דרש שינוי.



קשיי נשימה: מכלל המשיבים 748 , שהם 14.5% מהמשיבים, דיווחו על תסמינים של קשיי נשימה ברמה של המלצה לבדיקה רפואית למחלה חסימתית בדרכי הנשימה. 31 משיבים ציינו שאובחנו עם COPD ו-41 נוספים אובחנו עם אסתמה בבגרותם. גורמים הקשורים לקשיי נשימה הם השמנת יתר- 182 מהמשתתפים (24.4%) דיווחו על השמנת יתר לעומת 18.0% בכלל העובדים. לחץ נפשי ברמה גבוהה ותסמיני לחץ מספר פעמים בשבוע דווחו על ידי 46.0% מהמדווחים על קשיי נשימה בהשוואה ל-18% בכלל המשיבים (Cramer's V=0.30, p<0.001).



פגיעה במיתרי הקול, צרידות או קושי בדיבור: 511 משתתפים (10.0%) דיווחו על פגיעה במיתרי הקול או צרידות במהלך השנה האחרונה ו2.6% על בעיה דומה בעבר. מתוכם 11 משתתפים דיווחו על שינוי תפקיד או עיסוק או שימוש בעזרים לשם ביצוע תפקידם.



קשיי שינה: ממוצע שעות השינה המדווח הוא 6.47 (SD=1.01). נשים מדווחות על יותר שעות שינה בממוצע מאשר גברים (6.54 לעומת 6.37, p<0.001). ממוצע קשיי השינה המדווח על סקאלה בין 1 ל-5 הוא2.44, SD=0.94)), נשים מדווחות על קשיי שינה בממוצע יותר מאשר הגברים (M=2.62לעומת M=2.23). כרבע (24.3%) דיווחו על ממוצע גבוה מ-3 (האמצע של הסקלה 1-5).

מכלל המשיבים 19.4% דיווחו על פחות משש שעות שינה בלילה בממוצע. דיווח על קשיי שינה קשור למיעוט שעות שינה. מבין המדווחים על מיעוט שעות שינה שיעור המדווחים על קשיי שינה הוא כפול (42.6%) מהמדווחים על קשיי שינה אשר משך שנתם הוא שש שעות ומעלה (20.0%) (Cramer's V=0.21, p<0.001).

תחלואה כרונית ועונתית

נתוני התחלואה הכרונית בסקר זה מהווים בסיס לשנים הבאות לבחינת שיעורי תחלואה שנתיים. מטרתם לבחון בעתיד האם חשיפות ספציפיות מעלות סיכון לתחלואה רלוונטית והאם יש מקצועות או תפקידים בסיכון מוגבר. לכן נבחנת תחלואה כבגירים אשר יש פוטנציאל שנגרמה בשל חשיפה תעסוקתית. המשתתפים נשאלו לגבי אבחון במחלה והגיל בו אובחנו. בטבלה 11 מוצגים נתונים רק עבור מי שאובחנו כבגירים. חשוב, עם זאת, לציין כי תחלואה כרונית, גם כאשר מקורה בילדות או ממקור שאינו תעסוקתי, עלולה להציב את העובד/ת בסיכון מוגבר לתגובה בחשיפות שונות כגון בסוגי אלרגיה, מחלות עור כרוניות ורגישויות אחרות. כל מצב כזה צריך לקבל תשומת לב של מממונה הבטיחות ורופא תעסוקתי לבחינת כושר העבודה והסיכון בתפקיד עבור עובד/ת עם מחלה קיימת.

בנוגע למחלות כרוניות מאובחנות 77.1% מהמשיבים דיווחו כי אינם חולים במחלה כלשהי מהרשימה[4], 15.0% דיווחו על תחלואה אחת מהרשימה ו-7.9% דיווחו על יותר ממחלה אחת מהרשימה . השמנה-מסת גוף (BMI) בגובה 30 ומעלה דווחה על ידי 18.1% מהמשיבים והשמנה עודפת 29.9 > BMI > 25 דווחה על ידי 33.2% מהמשיבים.

טבלה 11: שכיחות המחלות המאובחנות עליהן דיווחו המשתתפים

	אישה	גבר	סה"כ שכיחות 2025	שכיחות 2024	אבחונים בשנת 2025 (ל-1000 משתתפים)*
סרטן	1.8%	2.3%	2.0%	1.9%	4
חסימה ריאתית כרונית COPD מאובחן	0.9%	0.3%	0.6%	0.5%	3
אסתמה (בבגרות)	1.4%	2.0%	2.0%	1.7%	8
פגיעה נוירולוגית	1.3%	1.6%	1.5%	1.2%	8
לחץ דם גבוה	9.7%	5.8%	7.6%	7.8%	17
מחלות לב וכלי דם	3.8%	1.5%	2.6%	2.8%	10
שבץ	0.6%	0.3%	0.4%	0.6%	2
סוכרת	6.2%	3.3%	4.6%	4.4%	12
פיברומיאלגיה	0.6%	3.0%	2.0%	1.8%	5
מחלת עור כרונית	3.1%	3.1%	3.1%	3.2%	19
מחלת כליות כרונית	0.9%	0.5%	0.7%	0.8%	4
אלרגיות	5.5%	7.5%	6.6%	7.2%	28
מחלה כרונית כלשהי	23.4%	21.8%	22.6%	21.6%	96

*שיעור החולים השנתיים חושב מתוך 3067 המשיבים שענו לסקר גם ב 2024. מחלות מסוימות עלולות להטות את אחוז המשיבים מפאת חוסר יכולת או פניות להשיב בשל המצב הרפואי או טיפולים.

[4] אחוז המדווחים על מחלה אינו כולל פגיעה בשמיעה, פגיעה זמנית בעור ותסמינים של קשיי נשימה.

מבין 22.5% המשיבים, שדיווחו שהם מאובחנים במחלה כרונית אחת לפחות מהרשימה, 1.7% אינם עובדים באופן זמני אך רק שליש מהם בשל המחלה, 6.6% נאלצו להחליף תפקיד במהלך הקריירה, 7.3% נאלצו להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה, 7.7% משתמשים באמצעי עזר לביצוע עבודתם ומרביתם 75.2% מסתדרים עם סביבת העבודה ולא ערכו שינויים.

על תחלואה עונתית דיווחו 45.1% מהמשיבים. שיעור המשיבים שדיווחו על תחלואה עונתית היה גבוה בקרב המשיבים שחולים במחלה כרונית (50.5%) לעומת מי שאינם חולים במחלה כרונית (43.5%). הבדל זה בלט במיוחד בגילאי 26 עד 45 (בטווח הגילאים 36-45 דווחו 63.5% מהחולים במחלה כרונית על תחלואה עונתית לעומת 42.5% שלא דיווחו על מחלה כרונית אבל חלו במחלה עונתית).

נבחנו מספר ימי היעדרות בשל מחלה כלשהי, לא רק בשל מחלה כרונית. מכלל המשיבים 2591 משיבים (50.9% במדגם ו- 50.6% מתוקנן מגדר ולאום) דיווחו כי לא נעדרו מעבודתם בשל מחלה. פירוט משך ההיעדרות כפי שדיווחו עליו המשיבים ניתן בטבלה 12. נערך תיקנון לפי האחוזים באוכלוסייה העובדת על פי נתוני הלמ"ס (41.4% גברים יהודים ואחרים, 40.4% נשים יהודיות ואחרות, 11.3% גברים דרוזים וערבים, 6.9% נשים דרוזיות וערביות). ממוצע ההיעדרות בשל מחלה הוא 3.33 ימים לכל עובד/ת.

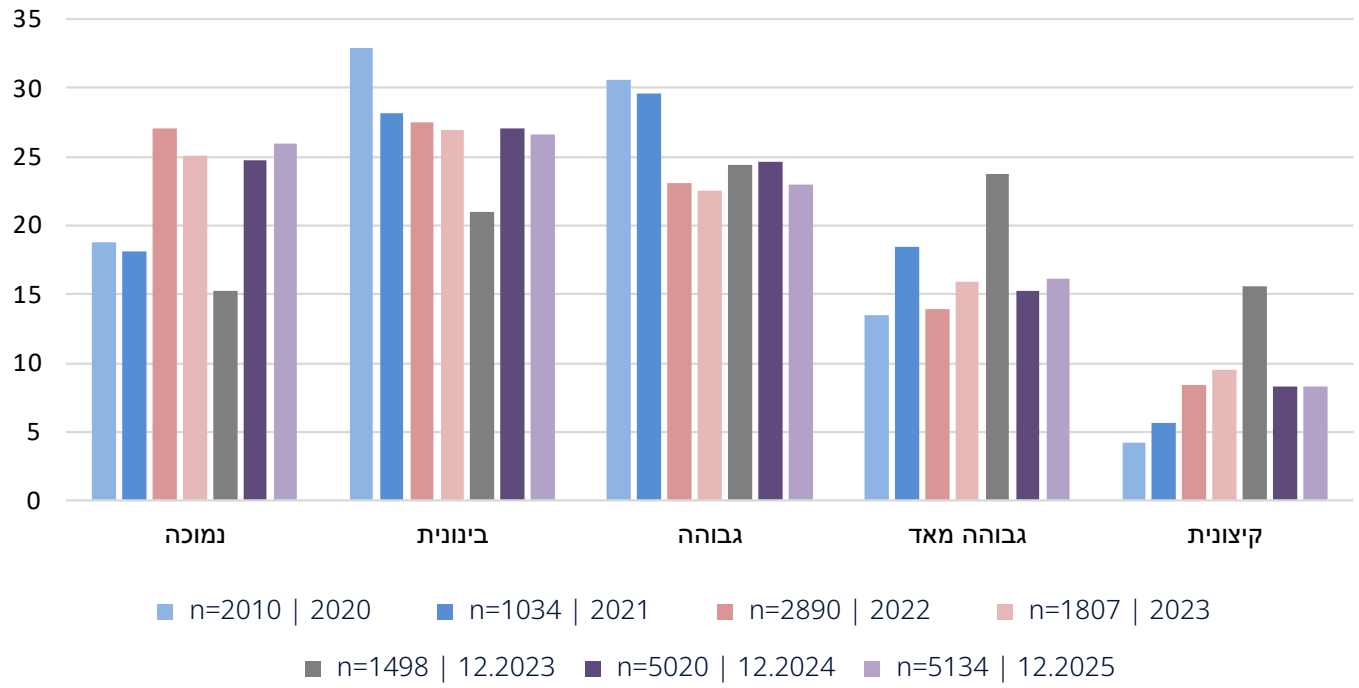
טבלה 12: היעדרות בשל מחלה

	מספר עובדים	אחוז	מתוקנן מגדר ולאום 2025	מתוקנן מגדר ולאום 2024
מספר שעות	280	5.5	5.5	6.8
יום עד שלושה ימים	1014	19.9	20.0	19.4
ארבעה ימים עד שבוע	678	13.3	13.5	12.2
שבוע עד חודש	414	8.1	8.0	7.8
יותר מחודש	115	2.3	2.5	3.5
סה"כ שנעדרו	**2462**	**49.1**	**49.4**	**49.7**

לחץ ושחיקה

רוב העובדים (62.4%) מדווחים על רמות נמוכות של לחץ ועל תסמינים של אי שקט, מתח וקשיים להירדם בשל מחשבות מטרידות בהשוואה ל 56.7% בסוף שנת 2024. על חוויית לחץ מספר פעמים בשבוע דיווחו 22.1% בהשוואה ל-25.3% בשנת 2024.

איור 2: התפלגות רמות השחיקה לאורך השנים ובתקופת המלחמה



רמות השחיקה המדווחות על ידי המשיבים חזרו כבר ב-2024 במידה רבה לרמות דומות לשנים 2022 ו-2023 בתקופה שלפני מלחמת חרבות ברזל. ממוצע השחיקה הוא (M=3.07 ,SD=1.33). פירוט התפלגות השחיקה לאורך השנים ניתן לראות באיור 2. ראוי לציין כי הסקר בשנת 2020 נערך בנובמבר- דצמבר לאחר הסגר השני של הקורונה וכחודש לפני תחילת החיסונים ל Covid-19, כאשר רבים במשק לא עבדו. הסקר של שנת 2021 נערך בנובמבר-דצמבר בתקופה של חזרה מלאה לעבודה, אך עם השפעות ניכרות של ההתמודדות עם המגיפה (חבישת מסכות, מפגשים מקוונים, גלי התפרצות של זנים חדשים ועוד) בתפקידים רבים.

פציעות בעבודה

מכלל המשיבים לסקר 1398 דיווחו על פציעה כלשהי בעבודה, מתוכם 606, המהווים 11.8% מהמשיבים דיווחו על פציעה כלשהי בעבודה אשר הצריכה היעדרות של לפחות מספר שעות לצורך טיפול והתאוששות. הנתונים, המוצגים בטבלה 13, מעלים כי שיעורי הנפצעים מאד דומים לשיעורי הפציעות בשנת 2023 כפי שנמדדו באוגוסט 2023 וב-2024 (לאחר תקנון). אחוזי הפציעה בשל אלימות בעבודה עלו מ-5.6% ב-2024 ל- 7.1% ב-2025.

טבלה 13: שיעורי הפציעות לפי סוג הפציעה

סוג הפציעה	גבר	אישה	2025 כלל המדגם	2025 מתוקנן[5]	2024	2023 אוגוסט
פציעה חתך	13.6%	9.5%	11.4%	11.4%	13.2%	11.7%
מכה יבשה	10.9%	8.8%	9.7%	10.2%	9.6%	9.9%
קשיי נשימה	5.6%	8.2%	7.0%	7.4%	8.0%	9.1%
שלד-שריר (נקע, קרע, דלקת)	5.8%	5.8%	5.8%	6.2%	6.2%	5.2%
כוויה (חום או כימי)	4.3%	3.9%	4.1%	4.1%	4.7%	4.3%
גוף זר נכנס לעין	4.5%	2.6%	3.5%	4.0%	4.0%	4.2%
התייבשות או מכת חום	2.1%	1.8%	2.0%	2.2%	3.1%	3.7%
שבר	2.8%	2.3%	2.5%	3.0%	3.0%	2.3%
התחשמלות	1.4%	1.1%	1.2%	1.3%	1.4%	1.1%
הרעלה	1.0%	0.8%	0.9%	1.1%	1.4%	1.6%
קטיעה	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.8%	0.6%
פגיעה כלשהי שהייתה מלווה בהיעדרות מהעבודה (למעט לחץ)	12.2%	11.5%	11.8%	13.1	13.4%	15.4%
לחץ נפשי/כאבים בחזה/סחרחורת	12.6%	22.0%	17.7%	17.6%	19.5%	20.7%
פגיעה כתוצאה מאלימות בעבודה	7.8%	6.5%	7.1%	7.2%	5.6%	6.90%

[5] ההבדלים הניכרים באחוז הפציעות הגולמי (לפני תקנון) נובעים בעיקר מכך שהעובדים הערבים נפצעים יותר (מסיבות שונות כגון אופי העיסוקים הדומיננטיים בכל חברה) ובמדגם 2025 שיעור המשיבים מהחברה הערבית היה נמוך משמעותית מהמדגם של 2024.

טבלה 14: משך היעדרות בשל פציעה בעבודה

משך היעדרות	מספר עובדים	אחוז מבין הנפגעים	אחוז מתוקנן 2025	אחוז מתוקנן *2024
מספר שעות	65	10.7%	11.7	11.7
יום עד שלושה ימים	204	33.7%	36.2	32.6
ארבעה ימים עד שבוע	144	23.8%	24.8	19.6
שבוע עד חודש	109	18.0%	21.1	20.4
יותר מחודש	84	13.9%	16.6	15.6
סה"כ	**4.5%**	**2.6%**	**3.5%**	**4.0%**

מספר ימי ההיעדרות לעובד/ת שנפגעו בעבודה היה בממוצע 10.91 ימים (12.70 מתוקנן) וממוצע לכלל המדגם 1.28 ימים לעובד/ת. הערכת משך היעדרות ממוצע נעשתה לפי המשקלות הבאים: מספר שעות קיבל את המשקל 0.5 יום, יום עד שלושה ימים נשקל כיומיים, ארבעה עד שבוע=5 ימים, שבוע עד חודש=15, יותר מחודש=45 ימים). 46.3% קיבלו תשלום על ימי ההיעדרות, 31.3% קיבלו על פי חוק מהיום השלישי, 18.8% ציינו כי לא קיבלו תשלום על ימי ההיעדרות.

ביצועים, כוונות עזיבה ושינויים

מרבית העובדים לא עשו שינויים מהותיים בתפקידם, 13.7% עברו תפקיד או קודמו בארגונם, 7.5% עברו לעבוד בארגון אחר, 3.3% החליפו מקצוע או תחום עיסוק, 0.5% התפטרו או פוטרו ועדיין לא מצאו עבודה חדשה. בהקשר לאלה האחרונים חשוב לציין כי 1.3 אחוז מהמשיבים המקוריים שדיווחו על היותם מובטלים ולא נכללים בניתוחים בדו"ח.

כוונות עזיבה: כשליש מהמשיבים (32.8%) לא שוקלים לעזוב את עבודתם, 40.5% שוקלים ו/או מחפשים אפשרויות פעמים בודדות בשנה, כחמישית (20.1%) שוקלים ומחפשים אחת למספר שבועות, ו-6.6% בחיפוש עבודה שבועי לפחות (M=1.94, SD=0.98).

הערכת ביצועים עצמית: המשיבים העריכו באיזו תדירות ביצועיהם בעבודה אינם עומדים במצופה מהם מבחינת הספקים, איכות או זמן שמתבזבז או שיתוף פעולה עם עמיתים (כלל לא – 1 עד 5 – כמעט כל יום). מרבית העובדים העריכו כי ביצועיהם כטובים (17.1%) או נפגעים לעתים רחוקות (49.8%), מעט יותר מרבע (27.7%) מדווחים על פגיעה בביצועים לפחות חודשית ו-5.4% על פגיעה בביצועים לעתים קרובות (M=1.89, SD=0.72). בשל התפלגות שאינה נורמלית חולקו המשיבים לארבע הקטגוריות המצויינות. יש מתאם בינוני (Spearman's Rho=0.30, p<0.001) בין הערכת פגיעה בביצועים לבין כוונות עזיבה.

סיכונים מוגברים לפגיעה בבריאות ובבטיחות

חשיפות תעסוקתיות מתבטאות פעמים רבות בצברים של חשיפה בהם עובדים מבצעים עבודה פיזית מאומצת, נחשפים לרעש ממכונות וציוד, נחשפים לחומרים כימיים (כגון שמנים, מדללים, חומרי גלם בתעשייה, אבק ואבקות) ועובדים בסביבה עם טמפרטורות משתנות (חום רב או קור מהסביבה החיצונית או מהציוד). לכן, ניתוח קשרים יכול להעלות קשרים שאינם בהכרח רלוונטיים (קשרים מדומים) ויש קושי בהפרדה בין הגורמים לבין עוצמת הקשרים של כל גורם בנפרד לתוצאים הבריאותיים. הקשרים בין חשיפות תעסוקתיות לבין פגיעות בבריאות הפיזית או הנפשית או בתפקוד נבחנו במחקר חתך ומציגות קשרים, שיכולים להיות הדדיים או נובעים מגורמים אחרים ולא בהכרח קשרים סיבתיים.

חשיפות תעסוקתיות ופגיעות עור, נשימה, פציעות וכאבי שריר-שלד

עובדים שנחשפים בעבודתם למגוון חשיפות הכוללות מאמץ עבודה פיזית וחשיפה לחומרים כימיים או ביולוגיים כדוגמת עובדי ייצור, בניין, מעבדות, ניקיון וכדומה, מדווחים על שיעורים גבוהים של פגיעות בעור כגון גרד, פריחה או כוויה (18.4%) לעומת 2.5% מקרב מי שלא נחשפים (Cramer's V=0.225, p<0.001[6]). גם על קשיי נשימה מדווחת אוכלוסיית העובדים שנתונים לריבוי חשיפות בשיעורים גבוהים (29.8%) לעומת מי שנחשפים לחלק מהחשיפות (11.1%-19.7%) ובהשוואה למי שאינם נחשפים (9.6%) (Cramer's V=0.20, p<0.001). קשיי נשימה שכיחים במיוחד בקרב עובדי מכירות ושירות לקוחות (20.4%) ואחריהם כוחות חילוץ והצלה (18.6%) ועובדי ייצור ושטח (18.2%). גם פציעות אחרות בעבודה שכיחות יותר מפי 2 בקרב מי שנחשפים לריבוי גורמי סיכון בעבודתם (42.0%) בהשוואה למי שאינם נחשפים (17.0%) (Cramer's V=0.27, p<0.001). פציעות בעבודה שכיחות במיוחד בקרב כוחות שיטור, חילוץ והצלה (51.2%), עובדי ייצור ושטח (44.1%) ונהגים (40.7%). בכל סוגי הפגיעות הנדונות מספק ריבוי חשיפות אחוז הסבר גבוה להבדלים בין הנפגעים לבין מי שלא נפגעו (Cramer's v כפול ויותר) באופן ניכר יותר מאשר התפקיד של העובד.

בוצעו ארבעה ניתוחי רגרסיה לוגיסטית בהם נבחנו רמות החשיפה התעסוקתית (1- ללא חשיפה, 2- חשיפה בינונית גורם אחד או שניים ו-3- חשיפה גבוהה שלושה גורמים ויותר), וסך גורמים פסיכוסוציאליים עם המשתנים הדמוגרפיים מין, גיל ורמת הכנסה כגורמים מסבירים לתוצאים הבריאותיים והבטיחותיים: פגיעות עור, קשיי נשימה, כאבי שריר שלד הפוגעים בתפקוד ופציעה בעבודה שהצריכה היעדרות מהעבודה. מתוצאות הניתוחים המוצגות בטבלה 15 עולה כי חשיפות פיזיות קשורות לפגיעות עור (סיכוי גבוה פי 2.5 לעומת מי שאינם חשופים), לפציעות בעבודה שכללו היעדרות סיכוי כמעט כפול להתרחש (98% סיכוי מוגבר ביחס למי שאינם חשופים), קשיי נשימה תוספת של 74% סיכוי, וכאבי שריר-שלד שפוגעים בתפקוד תוספת של 52% לסיכוי לסבול מהם ביחס למי שאינם חשופים.

[6] מדד Cramer's V הוא מדד לעצמת הקשר בין משתנים קטגוריאליים (דומה ל- R2 בקשר בין משתנים רציפים).

טבלה 15: ניתוחי יחס הסיכויים OR של חשיפות פיזיות וחשיפות פסיכוסוציאליות להתרחשות ארבע פגיעות בריאותיות ובטיחותיות בעבודה

	כאבי שריר שלד	פגיעות עור	קשיי נשימה	פציעה בעבודה עם היעדרות
	OR (95% CI)א	OR (95% CI)	OR (95% CI)	OR (95% CI)
מין	1.57 (1.79–1.38)	0.79 (1.01–0.62)	1.12 (1.34–0.94)	1.00 (1.22–0.83)
גיל	1.08 (1.13–1.02)	1.04 (1.14–0.94)	0.97 (1.04–0.90)	1.07 (1.15–0.99)
הכנסה	0.93 (0.99–0.87)	0.82 (0.92–0.73)	0.86 (0.93–0.79)	0.84 (0.92–0.77)
חשיפה לגורמים פיזיקליים, פיזיים כימיים	1.52 (1.65–1.40)	2.85 (3.41–2.38)	1.74 (1.95–1.56)	1.98 (2.25–1.75)
סך גורמים פסיכו-סוציאליים	1.25 (1.30–1.20)	1.26 (1.36–1.17)	1.34 (1.41–1.27)	1.33 (1.41–1.26)
דרגות חופש[7]	4600	4600	4600	4600
Nagelkerke pseudo R2	0.093	0.149	0.117	0.124

א OR Odds Ratio יחס הסיכויים

עוד עולה מהניתוחים כי חשיפה לגורמים פסיכו-סוציאליים בסביבת העבודה קשור לסיכוי מוגבר ב- 33% לחוות קשי נשימה עבור כל גורם נוסף אליו נחשפים, 32% סיכוי נוסף לפציעה בעבודה, 26% נוסף לפגיעות עור ו-25% נוסף לחוות כאבי שריר-שלד עבור כל גורם סיכון פסיכו-סוציאלי.

סיכוי מוגבר לפגיעה קשור ל:	כאבים	פגיעות עור	קשיי נשימה	תאונת עבודה
ריבוי חשיפות	+52%	+185%	+74%	+98%
ריבוי גורמי לחץ	+25%	+26%	+34%	+33%

[7] כעשירית מהמשתתפים בחרו לא לענות על השאלה לגבי משכורתם, לכן ניתוחי הרגרסיה נערכו לגבי פחות משתתפים.

חשיפה לשמש ולחום

התייחסות ספציפית ניתנת השנה לחשיפות לחום ולשמש, לאור שינויי האקלים ותהליכי ההתחממות הצפויים להחמיר בשנים הבאות. נתוני החשיפה מראים כי 14.2% מהעובדים (מתוקנן מגדר ולאום) חשופים לשמש, 7.2% חשופים לחום ו 8.0% נוטלים משאות כבדים. השילוב של עבודה מאומצת עם חשיפה לחום מייצר סיכון מוגבר למכות חום והתייבשות, לפגיעות עור בשל הזעה וחשיפה לשמש וכן לפציעות כלליות בעבודה בשל השפעות החום והזיעה על נוחות העבודה ועל קבלת החלטות. בטבלה 16 מוצגים שיעורי העובדים הנפגעים לפי החשיפות.

מהנתונים עולה כי השילוב של חשיפה לשמש או לחום עם עבודה פיזית גבוהים משמעותית לפגיעות עור כגון פריחה, גירוד או כוויה (25.4%, 29.1% בהתאמה) בהשוואה לחשיפה למאמץ פיזי (20.9%, 19.3% בהתאמה), חשיפה לשמש או לחום (8.3%, 15.8% בהתאמה) ולמי שאנם חשופים (5.2%, 5.0%). מכת חום או התייבשות דווחה בשיעורים נמוכים יותר וההבדל בולט יותר בחשיפה לשמש.

הממצאים מראים שיעורים כמעט כפולים בחשיפה לשני הגורמים (9.2%) לעומת חשיפה לשמש או חשיפה למאמץ בנפרד (5.2% ו- 3.7%, בהתאמה) ו-1.2% בקרב מי שאינם חשופים. חשיפה לחום ולמאמץ הראו קשרים בשיעורים דומים לחשיפה בנפרד או יחד (5.5%-6.3%) בהשוואה ל-1.4% מקרב מי שאינם חשופים לחום. חשיפה לשמש ולחום קשורים גם לריבוי תאונות עבודה שהסתיימו בפציעה עם היעדרות (נתון זה כולל גם מכות חום או התייבשות). עובדים החשופים לחום עם עבודה מאומצת דיווחו על 34.6% של פציעות שכללו היעדרות מהעבודה.

טבלה 16: שיעורי הנפגעים בפגיעות חום ופגיעות עור לפי החשיפה לחום, שמש וניטול משקל כבד

	שמש			חום		
	פגיעות עור	מכת חום או התייבשות	פציעות עבודה הכוללות היעדרות	פגיעות עור	מכת חום או התייבשות	פציעות עבודה הכוללות היעדרות
לא חשופים	5.2	1.2	9.1	5.0	1.4	9.7
חשופים רק למאמץ פיזי (ניטול משקל)	20.9	3.7	27.9	19.3	5.8	25.1
חשופים לשמש / לחום	8.3	5.2	20.6	15.8	6.3	25.0
חשופים גם למאמץ פיזי וגם לחום/ לשמש	25.4	9.2	28.9	29.1	5.5	34.6
Cramer's V	0.18	0.13	0.18	0.21	0.11	0.18
P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

הטבלה בנויה כשתי טבלאות נפרדות

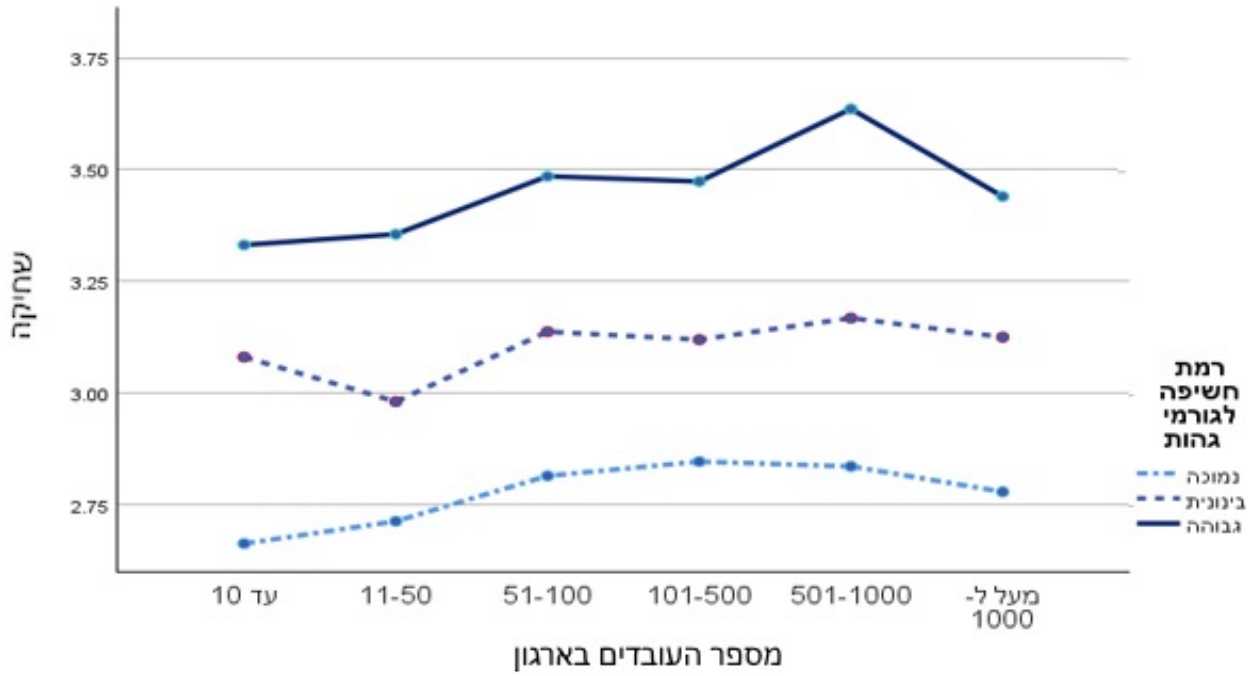
הדרכה וגודל ארגון והקשר לפגיעה בבריאות או בשלומות

נבחנו הקשרים בין קיום הדרכה, עליה דיווחו העובדים, לבין שיעורי פגיעה בבריאות. הקשר בין ההדרכה לבין שיעורי פגיעות עור, נשימה, שריר-שלד ופציעה שכללה היעדרות מהעבודה, נבחן לפי רמות החשיפה לגורמי סיכון. בכל התחומים שיעורי הפגיעה היו קשורים לרמות החשיפה, אך בכל רמת חשיפה לא נמצא הבדל בין מי שדיווחו על קבלת הדרכת בטיחות לאלה שדיווחו כי לא הודרכו. חוסר הקשר בין קבלת הדרכה לסיכוי להפצע נמצא בכל ארבעת סוגי הפגיעות שנבחנו.

לאור הממצא, כי ישנם פערים ברורים באחוז העובדים המקבלים הדרכה לפי גודל הארגון, נבחנו גם שיעורי הנפגעים לפי גודל הארגון עבור כל רמת חשיפה לגורמי סיכון. גם במקרה זה לא נמצא כל הבדל בין שיעורי הנפצעים או המדווחים על פגיעות בריאותיות (עור, נשימה, כאבי שריר שלד או פציעה) בארגונים בגודל שונה.

ניתוח ANOVA דומה שנערך למשתני השלומות של העובדים, שחיקה וקשיי שינה, העלה תוצאות דומות לפיהן לא נמצאו הבדלים ברמות השחיקה, בקשיי השינה ובחוויית פגיעה בביצועים הקשורים לגודל הארגון. כן נמצא קשר לחשיפה לגורמי סיכון כפי שמדווח בהמשך בטבלה 19. להמחשה מוצגים באיור 3 ממוצעי השחיקה לפי גודל ארגון בשלוש רמות חשיפה שונות לגורמי סיכון.

איור 3: השוואה ברמות השחיקה לפי גודל ארגון וחשיפה לגורמי סיכון בעבודה



הקשר בין תנאי עבודה לבין רווחה וביצועים

בפרק זה נבחנו הקשרים בין החשיפות בעבודה לבין פגיעה ברווחה – שחיקה ולחץ, קשיי שינה, ובביצועים – פגיעה נחווית בביצועים וכוונות עזיבה. הניתוח נערך תוך שליטה במין (נשים וגברים), גיל ורמת הכנסה. נשים הראו רמות לחץ (β=0.16, p<0.001) ורמות שחיקה (β=0.14, p<0.001) גבוהות יותר מאשר גברים וכן יותר קשיי שינה (β=0.19, p<0.001). צעירים לעומת מבוגרים מדווחים על רמות שחיקה גבוהות מעט יותר (β=-0.08, p<0.001), חוויית פגיעה בביצועים (β= -0.12, p<0.001) וכוונות עזיבה (β= -0.10, p<0.001). רמת ההכנסה לא נמצאה קשורה לאף אחד מהתוצאים הרגשיים או החווייה הארגונית (ראו טבלה 17).

הנתונים מראים כי לסך הגורמים הפסיכוסוציאליים בסביבת העבודה יש קשר הדוק לשחיקה תעסוקתית (β=0.43, p<0.001), ללחץ בשבועות האחרונים (β=0.29, p<0.001), לקשיי שינה (β=0.28, p<0.001) לדיווח עצמי על פגיעה בביצועים (β=0.29, p<0.001) ולכוונות עזיבה (β=0.39, p<0.001).

חשיפה לגורמי סיכון פיזיים (פיזיקליים, עומס גופני וגורמים כימיים וביולוגיים) שחולקו לשלוש רמות (נמוכה, בינונית גבוהה) קשורה גם היא לרווחה נמוכה יותר של העובדים, אם כי בעצמה פחותה מאשר הגורמים הפסיכוסוציאליים. חשיפה לגורמי סיכון קשורה לשחיקה (β=0.10, p<0.001), ללחץ (β=0.11, p<0.001), לקשיי שינה (β=0.12, p<0.001) חווית פגיעה בביצועים (β=0.06, p<0.001), אך לא נמצאה קשורה לכוונות עזיבה.

טבלה 17: ניתוחי רגרסיה של חשיפות פיזיות וחשיפות פסיכוסוציאליות להסבר רווחה, ביצועים וכוונות עזיבה

	שחיקה		לחץ		קשיי שינה		פגיעה בביצועים		כוונות עזיבה	
משתנה	Beta	p	Beta	p	Beta	p	Beta	p	Beta	p
מין (גבר 1 אשה 2)	0.14	<.001	0.16	<.001	0.19	<.001	0.02	0.23	0.01	0.716
גיל	-0.08	<.001	-0.02	0.25	-.00	0.25	-.12	<.001	-0.10	<.001
רמת הכנסה	-0.01	0.708	-0.00	0.76	-.06	0.76	-0.00	0.81	-0.03	0.073
חשיפה לגורמים פיזיים	0.10	<.001	0.11	<.001	0.12	<.001	0.06	<.001	0.01	0.379
חשיפה לפי מספר גורמים פסיכוסוציאליים	0.43	<.001	0.29	<.001	0.28	<.001	0.29	<.001	0.39	<.001
df (df1, df2)	(5, 4595)									
R^2	0.256		0.141		0.157		0.116		0.179	

שעות עבודה, משמרות, מיקום העבודה ואיכות השינה

היבט נוסף בתחום הרווחה שבחרנו לבחון בדו"ח השנה הוא שינה. שינה מספקת ובאיכות טובה היא חיונית לשמירה על בריאות בכלל ועל בריאות ובטיחות העובדים בפרט. בחנו את טיב השינה ושינה מעל 6 שעות בעבודת משמרות, שעות עבודה שבועיות, משך הנסיעה לעבודה (יוממות) ועבודה מהבית. ניתוחי התפלגות העלו כי יש קשר שלילי בין מספר שעות העבודה לבין אחוז העובדים שישנים פחות מ-6 שעות בלילה ממוצע. בקרב עובדים העובדים במשרה חלקית 17.7% דיווחו על פחות משש שעות שינה בלילה ממוצע עד 23.4% בקרב עובדים שעובדים יותר מ-55 שעות בשבוע (Cramer's V=0.045, p=0.048).

עבודת משמרות נמצאה קשורה הן למחסור בשעות שינה והן לקשיי שינה (Cramer's V=9.5%, 9.8%, p< 0.001) כאשר בקרב עובדי משמרות לילה 30.6% דיווחו על פחות מ 6 שעות שינה, משמרות ערב ועובדים אשר משלימים עבודה מהבית בערב (22.3% ו-23.5% בהתאמה) ובקרב מי שאינם עובדים בערב או בלילה דיווחו 16.8% על פחות משש שעות שינה בלילה. קשיי שינה דווחו על ידי 33.2% מעובדי משמרות הלילה, 30.2% מעובדים במשמרות ערב, 27.9% מאלה המשלימים עבודה בערב בביתם ו-21.3% מהעובדים ללא משמרות. נסיעת יוממות ומספר שעות עבודה לא העלו הבדלים מובהקים בקשר למחסור בשעות שינה או לקשיי שינה.

סיכום ומסקנות

דו"ח זה מציג את תנאי העבודה בישראל היוצרים חשיפות לגורמי סיכון שעלולים לפגוע בבריאות העובדים, בבטיחותם וברווחתם הנפשית. כמו כן מציג הדו"ח את התוצאים הבריאותיים והבטיחותיים כפי שמדווחים העובדים לגבי עצמם. נתוני הסקר ממקדים לגורמי סיכון ועיסוקים, אשר מעידים על צורך מתמשך בפעולות מניעה והתערבות. כעשירית מהעובדים חשופים למספר גורמי סיכון בסביבת העבודה (פיזיקליים, כימיים, ביולוגיים), וכשליש חשופים לגורמים בודדים. הגורם השכיח ביותר הוא עבודה יושבנית, בה עובדים בישיבה במשך יותר משעתיים רצופות. החשיפות לגורמים נפשיים-חברתיים (פסיכוסוציאליים) נפוצות ושני שלישים מהעובדים מדווחים על עומס דרישות קוגניטיבי, הנובע מריבוי ושינוי תדיר במשימות ולחץ זמן. כשליש מהעובדים מדווחים על הצטברות של מספר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים, הבולטים בינהם הם חוסר חיבור ושייכות, חוסר הוגנות, קונפליקט בין הבית לעבודה וריבוי חסמים ארגוניים כגון חוסר בהירות, בירוקרטיה או ניצול לא יעיל של הזמן, המקשים עליהם לבצע את משימותיהם.

מבחינת בריאות העובדים, כשתי חמישיות מדווחים על כאבים, אשר פגעו בפעילות יומיומית, השכיח ביותר הוא כאב גב. פגיעות בריאות נוספות הן קשיי נשימה, ירידה בשמיעה וכוויות או פריחה בעור. יותר מעשירית מהעובדים דיווחו על פציעה בעבודה, שהצריכה היעדרות מהעבודה. חשיפה לגורמי סיכון בסביבת העבודה, נמצאה , כמובן, קשורה לפגיעות גופניות. חשיפה לגורמי לחץ פסיכוסוציאליים נמצאה גם היא קשורה לפגיעות גופניות.

פגיעה ברווחת העובדים ובביצועים. כרבע מהעובדים מדווחים על רמות שחיקה גבוהות מאד, אחוז דומה מדווחים על קשיי שינה וכחמישית מדווחים על לחץ נפשי בתדירות של לפחות פעם בשבוע. פחות מעשירים מהעובדים מדווחים על פגיעה תכופה בביצועים שלהם ואחוז דומה מדווחים על חיפוש עבודה אחרת. נמצאו קשרים בין רווחת העובדים ובין הביצועים וכוונות העזיבה. נמצאו גם קשרים בין חשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים לבין רווחה פחותה, ביצועים נמוכים וכוונות עזיבה.

רבים מהעובדים מדווחים כי לא קיבלו הדרכה או הדרכה חלקית וכי אינם מרגישים מעודכנים לגבי גורמי סיכון לבריאותם ולבטיחותם בעבודתם. אמנם בעיסוקים בהם יש חשיפות לגורמי סיכון אחוז מקבלי ההדרכה גבוה יותר, אולם גם בהם מדווחים אחוזים משמעותיים הנעים בין חמישית מעובדי המעבדות לשתי חמישיות מעובדי ייצור, חקלאות ובניין אשר דיווחו כי לא קיבלו הדרכות מספקות לגבי סיכוני בריאות ובטיחות בעבודתם.

רמת הבטיחות בסביבות העבודה

גורמי הסיכון אליהם נחשפים עובדים בסביבת העבודה נחלקים לגורמים פיזיים - גשמיים וגורמים פסיכו-סוציאליים שהם הגורמים החברתיים והפסיכולוגיים בסביבת העבודה, המייצרים לחץ. האבחון והמדידה שלהם שונים מאד. בעוד שהגורמים הפיזיים ניתנים למדידה ולהערכת הסיכון שהם מייצרים על ידי מכשור מתאים ועקרונות הנדסיים, הגורמים הפסיכו-סוציאליים מטבעם הם סובייקטיבים, המדידה שלהם ופרשנות התוצאות מורכבת ומותירה מקום לספקות ולספקנות מצד מנהלים ומקבלי החלטות. אך הנתונים העולים מהעולם ובארץ לאורך השנים ובסקר זה, עקביים לגבי היותם של הגורמים הפסיכוסוציאליים גורמי סיכון לבטיחות העובדים, לבריאות העובדים ולשלומות הנפשית של העובדים (Egozi & Pardo, 2026, ILO, 2026, Salvajiano et al., 2017).

ההסברים לקשר בין הגורמים הפסיכו-סוציאליים לבין סיכון לבטיחות יכולים לנבוע מההשפעות האפשריות של לחץ זמני על תפיסה, קבלת החלטות ואימפולסיביות התגובה (Starck & Brand, 2012). כמו כן הקשר יכול לנבוע מהיבטים התנהגותיים ותפקודיים הקשורים לתשישות פיזית, הנובעת מלחץ

מתמשך כדוגמת פגיעה בשיווי משקל, ותשישות מנטלית לדוגמה הקפדה פחותה על הוראות הבטיחות (Salvagioni et al., 2017). מקור נוסף לקשר נובע מכך שגורמים פסיכוסוציאליים מייצרי לחץ יכולים להעיד על התנהלות ארגונית וניהול לא מיטביים כדוגמת בירוקרטיה, בעיות תיאום, הצבת יעדים סותרים. במצב זה אותם גורמים שגורמים ללחץ לעובדים מייצרים גם סביבת עבודה לא מאורגנת ומועדת לסיכון מוגבר לתקלות ולתאונות (Reason, 2000). ההבנה הארגונית של יחסים מורכבים אלה היא מפתח מהותי בתכנון והטמעת התערבויות לקידום הבטיחות, אשר יביאו גם לקידום שלומות ורווחת העובדים.

במצב התעסוקה ותנאי העבודה הנוכחים במשק הישראלי, הפגיעה ברווחת העובדים נפוצה. כרבע מהעובדים מדווחים על רמות שחיקה גבוהות מאד. המלחמה המתמשכת נתנה אותותיה, עם זאת ניתן לראות כי רמות השחיקה חזרו לרמות דומות לאלה שדיווחו עליהן העובדים לפני פרוץ המלחמה, אך עדיין מעידות על עובדים רבים אשר חווים את סביבת העבודה שלהם כלא מיטיבה, עם ריבוי גורמי לחץ, אשר פוגעים בשינה שלהם, בביצועים שלהם (כמו שהם תופסים אותם) וברצון שלהם לעזוב את העבודה, שלא מיטיבה איתם. בכל התוצאים האישיים האלה תנאי העבודה הפיזיים תורמים מעט מאד (פחות מ 1.5% מהשונות המוסברת), לעומתם, הגורמים הפסיכוסוציאליים מסבירים חלק משמעותי יותר מהתוצאים (כ-10% מהשונות המוסברת). ממצאים אלה מעידים על החשיבות הרבה לתעדוף קידום היבטים של ארגון העבודה, יחסי העבודה ותהליכי הניהול שיתרמו להפחתת הלחץ מעל העובדים למען שמירה על בריאותם, ובסבירות גבוהה יתרמו גם לתוצאות הארגוניות, משום שרבים מגורמי הלחץ הפסיכו-סוציאליים הם תוצאה של התנהלות ארגונית לא מיטבית כגון בעיות תיאום, קושי להשיג משאבים נחוצים, או ניהול לא מתוכנן אשר יוצרים סביבת עבודה שיש בה סיכוי רב יותר לתקלות ומצבים המייצרים קבלת החלטות בתנאי לחץ. הקשר בין מערכות המנהלות ביצועים ברמה גבוהה לבין בטיחות ברמה גבוהה בהן מוכר כבר שנים רבות (Zacharatos et al., 2005). וממצאי הסקרים שלנו לאורך השנים מציגים את הצורך בסיוע למנהלי ארגונים ומנהלי משאבי אנוש בפרט בשנים מאתגרות אלה, על ידי הנחיות, הדרכה וכלים ניהוליים עבור עובדים הנמצאים במצבים אישיים מורכבים. ראו דו"ח מחקר נפרד שהוציא המוס"ל לעניין העובדים שהושפעו אישית מהמלחמה (אופיר, גוטלר ושות', 2026).

הדרכה ובטיחות

נמצאו פערים בין ארגונים ותפקידים באחוז העובדים המדווחים על הדרכה ומודעות לסיכונים. עובדים בארגונים גדולים מודרכים ומודעים יותר לסיכוני הבריאות והבטיחות בעבודתם. ככל הנראה הדבר נובע בחלקו מחובת העסקת ממונה בטיחות בארגונים עם יותר מ-50 עובדים. עובדים החשופים לסיכונים רבים יותר מקבלים הדרכה בשיעורים גבוהים יותר. אך בתחומי ההוראה וההדרכה עלה כי העובדים נפגעים בשיעורים גבוהים מהממוצע ומקבלים הדרכה בשיעורים נמוכים מהממוצע. ממצא זה מציע כי ראוי להפנות משאבים ליצירת תוכן רלוונטי להדרכות בריאות ובטיחות ולהנגישו לתחומים כגון מקצועות ההדרכה, שירות לקוחות ומכירות, שבאופן מסורתי מקבלים פחות תשומת לב בפעולות מניעה.

יחד עם זאת, לא נמצא קשר בין הדיווח על קבלת הדרכה לבין הסיכוי לפציעה. סוגיה זו מעלה שאלות לגבי טיב, תדירות ויעילות ההדרכה. בסקר הנוכחי לא נשאלו שאלות נוספות לגבי ההדרכה והן יוטמעו בסקרים הבאים. ראוי לציין כי הדרכה אינה הגורם היעיל ביותר למניעת פגיעות אלא ביטול החשיפה ופתרונות הנדסיים להרחקתו הם הדרכים היעילות יותר, אך עדיין הדרכה היא חיונית עבור מנהלים לגבי אחריותם כלפי עובדיהם לפי סוגי החשיפות המסכנות אותם והצורך בבניית סביבת עבודה בטוחה. הדרכה חיונית גם עבור העובדים, שידעו לזהות את מצבי הסיכון, להתריע ולהגן על עצמם, על בריאותם ובטיחותם. בחינת תכני הדרכה, מתודולוגיות הדרכה יעילות ושימוש בטכנולוגיות חדשות לקידום

האפקטיביות וההנגשה של הדרכות בטיחות לכלל סוגי העובדים בעולם התעסוקה המודרני, הם תחומים הדורשים העמקה מחקרית ומעורבות של אנשי ייעוץ ופסיכולוגיה ארגונית.

גודל הארגון

עסקים קטנים זוהו בעבר בדו"חות, כגון דו"ח ועדת אדם, כארגונים שבהם לא מתקיימים מנגנוני בקרה פנימיים פורמליים, במחציתם מוערך שפועלים ללא רישיון עסק ושמודעותם לנושאי בטיחות נמוכה. גם העלות השולית עבורם גבוהה יותר והם חסרים בכח אדם מיומן לתחום הבטיחות (הועדה הציבורית לקידום הבטיחות בעבודה, 2014). ממצאי הסקר שלנו מראים כי אכן מבחינת הדרכות בטיחות אחוז גבוה יותר של עובדים לא קיבלו הדרכות בטיחות בעסקים קטנים. אולם, מבחינת תוצאי הבטיחות הנתונים שנאספו אינם מראים פערים בפגיעות. חשוב לציין כי נדרשים נתונים נוספים מגורמים האוספים מידע באופן רשמי. כמו כן, לגודל הארגון יכולות להיות השפעות נוספות לדוגמה על יעילות הטיפול לאחר פגיעה, יכולת השיפוי והכלה בחזרה לעבודה, והטיפול בהיבטים פורמליים ומשפטיים מול רשויות המדינה. תחום קידום הבטיחות בעסקים קטנים בעידן הטכנולוגיה המשתנה נכנס לתכנית המחקר במוס"ל בשנה הבאה.

עבודה בשמש ובחום

בתקופה זו של האצה בשינויי האקלים, הצגנו נתונים ספציפיים על סביבות עבודה חמות (ליד תנורים, דוודים ובחללים לא מאווררים ומצוננים) ובעבודה בחשיפה לשמש. הנתונים מציגים בצורה ברורה את הסיכון המוגבר לעובדים בסביבה חמה ובפרט לעובדים עבודה פיזית בסביבה חמה. נושא זה קיבל התיחסות מיוחדת בדו"ח מחקר נפרד של המוס"ל על מוכנות הארגונים לשינויי האקלים[8].

הסדרי עבודה ושינה

דפוס עבודה שמאפיין כשישית מהעובדים כולל השלמת עבודה בבית לאחר שעות העבודה בערב ובלילה. אלה שעות עבודה שבמרבית המקרים אינן נספרות כחלק מהמשרה, אך על פי ממצאים העולים מהסקר נראה כי ראוי לתת תשומת לב להסדר זה משום שהוא בעל השפעה על שעות השינה ועל טיב השינה של העובדים. השפעות עבודת משמרות על סדירות השינה ועל בריאותם הפיזית והנפשית של העובדים נחקרו רבות (Silva & DiCosta, 2023), אך השלמת העבודה מהבית לאחר שעות העבודה נחקרה פחות ואינה מקבלת נראות בדיווחים רשמיים על שעות עבודה. הקשר בין השלמת עבודה מהבית למחסור בשינה ולקשיי שינה דומה בהיקפו לקשר של עובדי משמרות ערב ואוכלוסית עובדים זו ראויה למעקב אחרי תנאי העבודה שלה ותוצאים בריאותיים. ממצאים התומכים בכך שזו אוכלוסיית עובדים שאינה נמדדת כראוי ומציגה תוצאים של פגיעה בשלומות דווחו חלקית במחקרים על תפקידים כמו אנשי טכנולוגיות מידע (Ikeda et al., 2023).

מגבלות: זהו מחקר חתך מדיווח עצמי ולכן המסקנות שניתן להסיק מהממצאים מוגבלות. אנו פועלים לאמת את הנתונים ולהשלים אותם אל מול נתונים ממקורות נוספים כגון הביטוח הלאומי, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונתוני משרד הבריאות.

הסקר נערך על מדגם שאינו מייצג באופן מלא את האוכלוסיה העובדת ויש בו תת ייצוג לאוכלוסיות ברמות שכר והשכלה נמוכות יותר, אשר לרוב עובדות בעבודות עם חשיפות רבות יותר המסכנות את בריאותם ובטיחותם. לכן, סביר כי נתוני הפגיעה בבריאות ובבטיחות הינם נתוני חסר.

[8] הדו"ח צפוי להתפרסם באוקטובר 2026.

מקורות

אגוזי, ל., ופרדו, א. (2021). הערכת היקפי השחיקה התעסוקתית בישראל והגורמים לה. אתר המוסד לבטיחות ולגיהות.
https://www.osh.org.il/UploadedImages//08_2021/Assessing__extent_occupational_burnout_Israel.pdf

אגוזי, ל. (2022). סקר בריאות תעסוקתית ישראל 2022. אתר המוסד לבטיחות ולגהות.
https://www.osh.org.il/UploadFiles/11_2022/Occupational_health_survey_2022.pdf

אגוזי, ל. ופרדו, א. סקר גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2023. המוסד לבטיחות ולגהות.
https://www.osh.org.il/UploadedImages//01_2024/Vocational_survey_and_ccupational_health_2023.pdf

גוטרייך, ר. (2021). היבטים בשמירה על בריאותם של עובדים החשופים לגורמים כימיים מזיקים במקום עבודתם. מרכז המחקר והמידע, כנסת ישראל.
https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/e88e1e3d-8dd1-eb11-8113-00155d0aee38/2_e88e1e3d-8dd1-eb11-8113-00155d0aee38_11_17978.pdf

אופיר-גוטלר, מ., כלפון-חכמיגרי, מ. ואגוזי ל. (2026). אתגרי השילוב מחדש של עובדים בעקבות מלחמת חרבות ברזל – היבטי בריאות ובטיחות תעסוקתית. המוסד לבטיחות ולגהות.
https://www.osh.org.il/UploadedImages/07_2026/Occupational_Health_Safety_working_during_wartime_1.pdf

הוועדה הציבורית לקידום הבטיחות בעבודה והבריאות התעסוקתית במדינת ישראל (ועדת אדם) (2014). דו"ח מסכם והמלצות. משרד הכלכלה.
https://www.gov.il/BlobFolder/reports/adam-committee-report/he/safety-and-health_adam-report.pdf

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כח אדם דצמבר 2024 לוחות 2.1,2.2,2.3,2.7
https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2025/ירחון-סקר-כוח-אדם-2024.aspx

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2022). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.

Canu, I. G., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., ... & Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47*(2), 95. doi: 10.5271/sjweh.3935

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology, 85*(1), 65.

Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science, 157*, 105948. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948

d'Errico, A., Punnett, L., Cifuentes, M., Boyer, J., Tessler, J., Gore, R., ... & Slatin, C. (2007). Hospital injury rates in relation to socioeconomic status and working conditions. *Occupational and environmental medicine, 64*(5), 325-333. doi: 10.1136/oem.2006.027839

Egozi, L., & Pardo, E. (2023). Demands and Resources: Weighing interaction effects on occupational burnout. *Journal of Occupational and Environmental Medicine,* 10-1097. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002975

Egozi, L., & Pardo, A. (2026). Exploring the Possibility of Developing a Psychosocial Exposure Limit (PSEL) for the Mitigation of Occupational Injuries. *Occupational Health, 1*(3), 33. https://doi.org/10.3390/occuphealth1030033

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress, 23*(1), 24-44.

Elo, A. L., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 444-451.

European Working Conditions Survey https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-survey

Ikeda, H., Kubo, T., Nishimura, Y., & Izawa, S. (2023). Effects of work-related electronic communication during non-working hours after work from home and office on fatigue, psychomotor vigilance performance and actigraphic sleep: observational study on information technology workers. *Occupational and environmental medicine, 80*(11), 627-634. doi:10.1136/oemed-2023-108962

ILO. *The Psychosocial Working Environment: Global Developments and Pathways for Action*; International Labour Organization: Geneva, Switzerland, 2026. Available online: https://www.ilo.org/publications/psychosocial-working-environment-global-developments-and-pathways-action (accessed on: May 24th, 2026).

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology, 3*(4), 322.

Lie, A., Skogstad, M., Johannessen, H. A., Tynes, T., Mehlum, I. S., Nordby, K. C., ... & Tambs, K. (2016). Occupational noise exposure and hearing: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health, 89*, 351-372.

Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(8), 1071-1094.

Mehrotra, A., Shukla, S. P., Shukla, A. K., Manar, M. K., Singh, S. K., & Mehrotra, M. (2024). A comprehensive review of auditory and non-auditory effects of noise on human health. *Noise and Health, 26*(121), 59-69.

Miller, B. K., Konopaske, R., & Byrne, Z. S. (2012). Dominance analysis of two measures of organizational justice. *Journal of Managerial Psychology.*

Mond, L., Hegewald, J., Liebers, F., Epping, J., Beller, J., Sperlich, S., Stahmeyer, & Tetzlaff, J. (2024). The relationship between physical and psychosocial workplace exposures and life expectancy free of musculoskeletal and cardiovascular disease in working life–an analysis based on German health insurance data. *BMC Public Health, 24*(1), 2198. https://doi.org/10.1186/s12889-024-19721-1

Moorman, R.H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?", Journal of Applied Psychology, Vol. 76, pp. 845-55.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology, 91*(6), 1321.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology, 81*(4), 400-410.

Reason, J. (2000). Human error: models and management. *Bmj, 320*(7237), 768-770.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(10), e0185781.

Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International journal of stress management, 13*(2), 176.

Silva, I., & Costa, D. (2023, May). Consequences of shift work and night work: a literature review. *In Healthcare* (Vol. 11, No. 10, p. 1410). MDPI.

Starcke, K. and Brand M. (2012). Decision making under stress: A selective review, *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 36*(4). P. 1228-1248. https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2012.02.003.

Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. (2012). Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees. *Psychosomatic Medicine, 74*(8), 840-847.

Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine, 55*(10), 1205-1212.

Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of applied psychology, 90*(1), 77.

נספח 1: פירוט מדדי המחקר

נתוני תעסוקה כללו מידע על סוג הארגון, התעשייה, התפקיד, ותק. מי שאינם עובדים בתקופה זו התבקשו להתייחס לעבודה שבה עבדו את התקופה הממושכת ביותר בעשור האחרון.

נתונים דמוגרפיים ואישיים: גיל, מין, דת ומידת דתיות, גובה ומשקל ועישון (בהווה, בעבר או כלל לא).

תנאי סביבת עבודה

היקף ואופי משרה נבחנו על פי מספר משתנים: סך שעות העבודה השבועיות בסקלה של פחות מ-35 שעות שבועיות 36-41, 42-50 ומעל 50 שעות שבועיות. ריבוי משרות נבדק על ידי שאלה אחת: האם עובד.ת ביותר ממשרה אחת, משך הנסיעה לעבודה וחזרה נבדק בסקלה: עד חצי שעה, חצי שעה עד שעה, שעה עד שעה וחצי, שעה וחצי עד שעתיים ומעל שעתיים.

תנאי עבודה: חשיפה לחום, קור, הרמת משא, עבודה במשמרות. השאלות על תנאים אלה היו על תדירות החשיפה במהלך חודש. השאלות על חשיפה לרטט, חשיפה לשמש, עמידה ממושכת, ישיבה ממושכת, תנועה חוזרנית ועשן סיגריות נגעו למשך החשיפה במהלך יום עבודה. בשאלות על חשיפה לכימיקלים באוויר או במגע, וחשיפה לחומרים ביולוגיים, נשאלו המשתתפים האם נחשפים בעבודה או לא. השאלות הותאמו מהסקר האירופי לתנאי עבודה (Eurofound) והוספה שאלה על חשיפה לשמש.

בשל התפלגות לא נורמלית, לצורך ניתוחים הומרו המדדים לסולם דיכוטומי על פי החשיפה. תדירות חשיפה חודשית הומרה לאין כלל חשיפה 0- וחשיפה שבועית ומעלה – 1. חשיפה לשמש הומרה לחשיפה פחות משעה ביום-0 וחשיפה שעה ומעלה – 1. תנועה חוזרנית, עמידה ממושכת וישיבה ממושכת עד שעתיים הוגדר כ-0 ומעל שעתיים הוגדרו כחשיפה – 1. כל חשיפה לרטט הוגדרה 1 וללא חשיפה 0-.

גורמים פסיכוסוציאליים

דרישות התפקיד: נבחנו שלושה מימדי דרישות התפקיד דרישות מיומנויות וכישורים, דרישות מנטליות ודרישות גופניות כולן על סקלה שבין 1-כלל לא ל-5 – נכון מאד. ההיגדים הותאמו לסקלה מתוך שאלון תוכן התפקיד Job Content Questionnaire (JCQ (Karasek, 1979)(Karasek et al, 1998 ושאלון Work Design Questionnaire (Morgeson, & Humphrey,2006). ניתוח CFA הראה כי אלו משתנים שונים עם קשר נמוך ביניהם, כמצופה. מכאן מוצג ניתוח המהימנות עבור כל משתנה בנפרד.

כישורים נדרשים: נבחנו על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "התפקיד שלי דורש מיומנויות ברמה גבוהה" α=0.75. גורם הסיכון הפסיכוסוציאלי חושב בהיפוך הסקאלה – "לא נדרשים כישורים מיוחדים".

דרישות מנטליות קוגניטיביות: המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "העבודה שלי נעשית תחת דרישות זמנים לוחצות". α=0.80.

דרישות גופניות. המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "עבודתי דורשת מאמץ פיזי רב", α=0.86.

אחריות התפקיד: המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים שנבחנו בסקר מקדים ומשמשים לסקר הגורמים הפסיכוסוציאליים בארבע השנים האחרונות, שלושה היגדים מתוך שאלון Work Design Questionnaire (Morgeson, & Humphrey,2006) כדוגמת: "תוצאות העבודה שלי עשויות להשפיע באופן משמעותי על חיי אנשים אחרים", ואחד שנכתב על ידי החוקרים α=0.82.

חסמים ארגוניים: נבחנו על ידי ארבעה היגדים העוסקים בבירוקרטיה, פוליטיקה ארגונית, בזבוז זמן בישיבות וחוסר בהירות בדרישות, והותאמו מתוך סקלת חסמים ארגוניים (Cavanaugh et al., 2000). α=0.75.

סביבת עבודה עוינת: נבחנה על ידי שישה היגדים ששאלו על התנהגות עוינת הכוללת, השפלה וזלזול, הדרה על רקע מגדרי, דתי או אחר, הסתרת מידע, אלימות מילולית, אלימות פיזית כלפי ציוד (כגון טריקת דלתות) ואלימות פיזית (Einarsen et al., 2009). כולם נענו על סקלת תדירות בין "אף פעם לא קרה" עד "קורה כמעט בכל יום". α=0.86. המדד חישב את הנתון המקסימלי – כלומר מהי התדירות

המקסימלית שהמשיבה/ה חווה תוקפנות כלשהי. בכל אחד מהמשפטים ענו גם לשאלה מי הפוגע: מנהל, עמית לעבודה, לקוח או אחר.

קונפליקט בית עבודה: נבחן על ידי ארבעה היגדים, שניים המתייחסים להפרעת העבודה לבית לדוגמה "דרישות העבודה שלי מתערבות בחיי המשפחה והבית שלי ", ושניים המתייחסים להפרעת הבית לעבודה, לדוגמה, "חיי המשפחה שלי מתערבים עם הדברים שבאחריותי בעבודה כגון הגעה בזמן, השלמת משימות יומיות ושעות נוספות." α=0.89.

אוטונומיה - סמכויות בתפקיד: המשתנה כולל שני ממדים, ממד סמכויות ביצוע נבחן על ידי שלושה היגדים לדוגמה "התפקיד נותן לי חופש ועצמאות לגבי איך אני מבצע את עבודתי", וממד סמכויות החלטה נבחן על ידי ארבעה היגדים, לדוגמה, "התפקיד מאפשר לי לקבל הרבה החלטות בעצמי" .α=0.92 Morgeson, & Humphrey,2006)). גורם הסיכון 'חוסר באוטונומיה' מחושב בהיפוך סקאלה .

חוסן אישי בעבודה: נבחן על ידי שאלון חוסן אישי בעבודה של Winwoodושות' (2013). השאלון כולל 17 היגדים, שבנויים מ- 7 מימדים (משמעות, השתייכות, הרגעת מתחים, יכולת התנתקות, מתן וקבלת עזרה, בריאות, משוב). α=0.85. גורם הסיכון מחושב בהיפוך סקאלה "חוסר בחוסן אישי בעבודה".

הוגנות: נבחנה על ידי שאלון הוגנות (Moorman, 1991). מימד הוגנות חלוקתית צומצם להיגד יחיד על הוגנות השכר, הוגנות בינאישית (6 היגדים לדוגמה, "מתייחסים לעובדים באדיבות כבוד והתחשבות") ותהליכית (7 היגדים, לדוגמה, "כל הגורמים המושפעים מהחלטה מיוצגים בדיון"). α=0.94. גורם סיכון חוסר בהוגנות מחושב בהיפוך סקאלה.

גורמים פסיכוסוציאליים מחוץ לעבודה – הוספו לראשונה לסקר זה לאור מצב המלחמה המתמשך:

מילואים

האם שרתת במילואים בשנה האחרונה מאז 7.10.23? כן/לא אם כן, במשך כמה שבועות?

האם בן/בת הזוג שלך שירת במילואים בשנה האחרונה מאז ה 7.10.23? כן/לא, אם כן, במשך כמה שבועות? משתי השאלות קודד משתנה יחיד שכלל את הקטגוריות הבאות: ללא שירות מילואים, שירת/ה במילואים, בן/בת זוג שירת/ה במילואים, שירתו וגם בן/בת זוג שירת/ה במילואים.

טיפול בבני משפחה נבחן על ידי שאלה עם ריבוי תשובות:

האם את/ה מטפל/ת בקרוב משפחה חולה במחלה קשה או כרונית, מוגבל פיזית, עם צרכים מיוחדים או ירידה תפקודית עקב זקנה? הורה, ילד בוגר, ילד קטין חולה, בן/בת זוג, אח/אחות, אחר, אין לי בני משפחה בהם אני צריך/ה לטפל.

כמה שעות בשבוע להערכתך דרושות לכך?

משתנים תלויים: תוצאים בריאותיים ובטיחותיים

פגיעות גופניות ורגשיות: נבחנו בעיות בריאות תעסוקתיות נפוצות על בסיס רשימת המחלות התעסוקתיות של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO):

בעיות שריר שלד: נבחנו על ידי השאלון הנורדי שהותאם וקוצר (De Barros & Alexandre, 2003; Gallasch & Alexandre, 2007). המשתתפים נשאלו לגבי שמונה אזורים, מהעורף עד כפות הרגליים, האם חוו בשנה האחרונה אי נוחות או כאב, האם חוו מגבלה בפעילות יומיומית, האם חוו אי נוחות או כאב דומים בשבוע האחרון והאם פנו לבדיקת רופא/ה או לפיזיותרפיה. מי שחוו כאב ומגבלה בפעילות יומיומית בגלל הכאב הוגדרו כסובלים מבעיות שריר שלד בכל איבר בנפרד 1-, השאר הוגדרו כ-0.

פגיעות עור: נשאלה שאלה על תגובות עוריות בעבודה עם שאלות המשך למשיבים בחיוב לגבי טיב התגובה, האם נבדקה רפואית והאם נדרש שינוי בעבודה בשל התגובה.

מחלות ופגיעות בבריאות: ירידה בשמיעה, אסתמה, מחלת ריאות חסימתית COPD, סרטן, בעיות מערכת העצבים, מחלות לב וכלי דם, שבץ, סוכרת, מחלת עור כרונית, מחלת כליות כרונית ופיברומיאלגיה. נשאלה שאלה "האם אובחנת על ידי רופא כ [סוג המחלה]?" אם כן נשאלה שאלה על הגיל. שאלות אלה התבססו על מחקרם של Pakkasela ושות' (2020) לגבי אסתמה. מי שאובחן לאחר גיל 20 הוגדר כ-1 מי שאובחן בילדות הוגדר 2 והשאר הוגדרו כ-0 – לא חולה. שיטה זו שימשה לכל המחלות עם אבחנה

רפואית. לצורך חישוב יחס הסיכויים (Odds Ratio) בהקשר תעסוקתי רק המאובחנים בבגרות הוגדרו 1 והלא מאובחנים ומאובחנים בילדות הוגדרו 0.

לשאלות אלה התלוותה שאלה "האם נאלצת לעשות שינוי בעבודתך בעקבות המחלה או הפגיעה? אפשרויות התשובה כללו: החלפת תחום עיסוק, שינוי תפקיד, התמגנות מתאימה, המשך עבודה כרגיל, איני עובד/ת בשל המחלה (אפשרות שהופיעה רק אחרי כל המחלות המאובחנות) או לא רלוונטי (עבור מי שאינם חולים).

סימפטומים למחלת ריאות חסימתית כרונית Chronic Obstructive Pulmonary Disease COPD נבחנו על ידי חמישה היגדים משאלון CAT שהותאמו ממדריך האבחון של ארגון ה COPD (Renard et al., 2013). ערכי המדד נעים בין 0 ל-5 וציון הגבוה מ 1.25 במדד המקור נחשב כמבטא סימפטומים עם חשד ל-COPD. המדד הראה מהימנות טובה α=0.80. בשאלון 2022 אחוז המדווחים על סימפטומים היה גבוה מרבע מהמשתתפים וגבוה פי שלושה מהשיעורים המדווחים בעולם המערבי. יתכן שההיגדים שקוצרו מהשאלון מחמירים יותר, לכן נבחר הממוצע 2 כנקודת החיתוך המחמירה יותר שהיא נקודת החיתוך לפי כל שמונת ההיגדים בשאלון האבחון CAT ועל בסיס זה נשמר אותו קידוד למדד.

משקל עודף – BMI חושב מנתוני הגובה והמשקל שדיווחו המשתתפים. השמנה עודפת הוגדרה 25< BMI ≤ 30, השמנת יתר הוגדרה על פי הכללים המקובלים עבור BMI>30 (אתר משרד הבריאות- עודף משקל והשמנה).

לחץ ושחיקה: לחץ נבחן על ידי שאלה בודדת: "לחץ משמעותו מצב בו אדם מרגיש מתוח, חסר סבלנות או לא רגוע או מתקשה לישון בשל מחשבות מטרידות. עד כמה חשת לחץ כזה בחודש האחרון? -1כלל לא -2מספר פעמים בודדות -3 פעם בשבוע -4מספר פעמים בשבוע 5 – כמעט כל יום." (Elo et al, 2003). לחץ גבוה הוגדר ברמה 3 ומעלה - לפחות פעם בשבוע. שחיקה נבחנה על ידי 14 פריטי שאלון שירום-מלמד (Shirom & Melamed, 2006) SMBM. התשובות בין -1 בכלל לא ל- -7מאד. מהימנות הסקלה גבוהה α=0.95. שחיקה גבוהה הוגדרה בין 3 ל-4, שחיקה גבוהה מאד מעל 4 ושחיקה קיצונית מעל 5 (במרבית הניתוחים שחיקה גבוהה מאד מכילה את דרגות 4 ו-5. הערכים שנבחרו כנקודת החיתוך נבחרו על בסיס מחקרי בעבר שם נמצא שרמות שחיקה אלה מנבאות סיכון לתחלואה (Toker et al, 2012), מקור נוסף הוא סקרי שחיקה ארציים שנערכו בשנים 2020 ו- 2021 (אגוזי ופרדו 2021,2022 Egozi & Pardo, 2023;) .

קשיי שינה: נבחנו על ידי 6 היגדים מתוך שאלון הפרעות שינה, מתוכם שניים בסקלת הפסקות נשימה (לדוגמה נחירות) וארבעה היגדים בסקלת הפרעות שינה רגשיות כגון מחשבות טורדות (Douglass et al., 1994). מהימנות סקלת הפרעות שינה רגשיות בהסרת שני ההיגדים לגבי הפסקות נשימה הייתה טובה α=0.81 ונעשה שימוש רק בסקלה זו. בשנת 2025 הוספה שאלה: מה מספר שעות השינה שלך בלילה ממוצע?

פציעה בתאונת עבודה נבחנה על ידי השאלות הבאות:

האם היית מעורב/ת בתאונת עבודה במהלך השנה האחרונה מאז דצמבר 2023? כן/לא

מה סוג הפגיעה שחווית? פורטו 13 האפשרויות על פי סוגי הפגיעות המדווחות על ידי מקומות עבודה. הפירוט מוצג בטבלה 14 בממצאים. בנוסף נשאלה שאלה לגבי היעדרות מהעבודה בשל הפגיעה (ללא היעדרות, מספר שעות, יום-יומיים, שלושה-ארבעה, עד שבוע, עד שבועיים, יותר משבועיים)

ימי היעדרות מהעבודה: נבחנו על ידי 2 שאלות לגבי מספר הימים של היעדרות מהעבודה: 1. בשל מחלה, שהופיעה לאחר רצף השאלות שעסקו בתחלואה, 2. שאלה על מספר ימי היעדרות בשל פציעה בתאונת עבודה, שהופיעה לאחר דיווח על פציעה בעבודה.

לשאלון של שנת 2025 הוספו שלוש שאלות על נפילה:

האם נפלת, מעדת או החלקת במהלך השנה האחרונה (2025) – בעבודה, בביתך, במרחב ציבורי או אחר (רחוב, קניון, טיול וכדומה)

נספח 2 שאלון המחקר

גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2024

שלום, זהו סקר שמטרתו למפות את תנאי העבודה של עובדים בישראל ואת סוגי תחלואה ולבחון קשרים בין מאפייני תפקידים ועבודות לבין מחלות הקשורות לעבודה. מידע כזה אינו זמין כיום במדינת ישראל משום שאין הצלבה בין נתוני תעסוקה לנתונים רפואיים וכן תיקים רפואיים שנמצאים במערכות הבריאות אינם כוללים מידע לגבי העיסוק של המבוטח/ת. הסקר שואל על מחלות או פגיעות גופניות וכן על מצבי לחץ ופגיעות רגשיות אפשריות. עבור חלק מהמשיבים יכולות השאלות להעלות קושי. המענה לסקר הוא מבחירתך ואת/ה רשאי/ת להפסיק לענות בכל שלב. אם הסקר העלה בך קושי או סימני שאלה בענייני בריאות, ניתן ורצוי לפנות לרופא/ת המשפחה להתייעצות. משך המענה הצפוי כעשרים דקות. מומלץ לענות במחשב או טאבלט עם מסך גדול. חלק מהסקר בודק עבורנו את השאלונים עצמם לבחירת השאלות המתאימות ביותר ולכן יראו חלק מהשאלות כחוזרות על עצמם. בבקשה ענה/י במירב הכנות ובתשומת לב. ממצאי הסקר יוצגו באתר המוסד לבטיחות ולגיהות בספרייה המקצועית בחודש מרץ 2025 קישור לממצאי הסקר של השנה שעברה יוצג בסיום.

אנו כאן לכל שאלה והתייעצות לגבי נושאי הסקר.

תודה על שיתוף הפעולה,

ד"ר לליב אגוזי מחלקת המחקר,
המוסד לבטיחות ולגהות

אני בגיר/ה ומשתתף/ת במחקר זה מרצוני

1. כן
2. לא (אם כך בבקשה לא לענות)

הסקר מיועד לאנשים עובדים. מהו מצבך התעסוקתי?

1. עובד/ת
2. מובטל/ת
3. לאחר פרישה
4. חופשה זמנית מהעבודה

מדוע אינך עובד/ת כרגע?

1. חופשת לידה או שמירת הריון
2. מחלה
3. פציעה מתאונת עבודה
4. פציעה מתאונה שאינה בעבודה
5. חל"ת ארוך מטעמים אישיים
6. חל"ת בשל המצב
7. שירות מילואים ממושך
8. אחר

סטטוס העסקה

1. שכיר/ה
2. עצמאי/ת
3. בשתי משרות גם כשכיר/ה גם כעצמאי/ת

מהו תחום העיסוק של הארגון (העיקרי) בו את/ה עובד/ת?

1. תעשייה
2. בנייה, כריה, חציבה
3. חקלאות, ייעור, דיג
4. חשמל, מים, תשתיות
5. מסחר ומכירות (רשתות מזון וחנויות כולל באינטרנט)
6. תקשורת
7. היי-טק
8. משרדי שירותים מקצועיים (עו"ד ראיית חשבון, פרסום, ייעוץ וכו')
9. אומנויות, בידור ופנאי
10. שירותי בריאות

11. שירותי רווחה ועבודה סוציאלית
12. חינוך
13. אקדמיה
14. פיננסים וביטוח
15. תחבורה והסעות
16. תיירות, אירוח ומסעדנות
17. מנהל ציבורי ומוסדות ציבור
18. משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא
19. שירותי ניקיון
20. אבטחה
21. אחר

כמה אנשים עובדים בארגון?

1. עד 10
2. 11-50
3. 51-100
4. 101-500
5. 501-1000
6. מעל ל-1000

כמה שנים את/ה עובד/ת בארגון זה?

1. עד 1
2. 2-3
3. 4-5
4. 6-10
5. 10+

מהו תפקידך בארגון?

_____

_____

מתוך קבוצות התפקידים הבאות, איזו כוללת הכי טוב את התפקיד שלך?

1. עובד.ת שטח בתחום שלי (ייצור, עובד.ת שדה/ משק, בניה, תשתיות, גינון, תחזוקה, מוסך, נגרות, אבטחה, ניקיון וכו')
2. טכנאי.ת (התקנת ציוד, תיקון, ביצוע בדיקות)
3. שירות לקוחות
4. רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי)
5. שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עתונות
6. מכירות (כולל מכירות באינטרנט)
7. חינוך, הוראה, הדרכה, הנחייה, אימון, פיתוח עובדים
8. אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות
9. תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה
10. עריכת דין, ראיית חשבון, ייעוץ מקצועי, יעוץ פיננסי
11. מחקר ופיתוח או תכנות
12. מעבדות
13. כוחות חילוץ והצלה, שיטור
14. נהיגה
15. אחר

האם הנך בתפקיד ניהולי?

1. אני לא בתפקיד ניהולי
2. תפקיד ניהולי זוטר
3. תפקיד ניהולי בכיר

האם במהלך השנה האחרונה עשית שינויים כלשהם במקום העבודה או בתפקיד שלך?

1. לא היו שינויים נשארתי באותו תפקיד
2. החלפתי תפקיד בארגון שלי
3. קודמתי בארגון
4. עברתי לעבוד בחברה אחרת
5. החלפתי מקצוע או תחום עיסוק
6. התפטרתי ואין לי מקום עבודה חדש בינתיים
7. פוטרתי ואין לי מקום עבודה חדש בינתיים
8. שינוי אחר

האם שרתת במילואים מאז אוקטובר 2023?

1. כן
2. לא

כמה שבועות בערך שרתת במילואים מאז פרוץ המלחמה באוקטובר 2023? _____

האם בן/בת הזוג שלך שרת/ה במילואים מאז אוקטובר 2023?

1. כן
2. לא

כמה שבועות בערך?_____

באיזו תדירות את/ה שוקל/ת לעזוב את מקום העבודה שלך?
באיזו תדירות את/ה מחפש/ת הזדמנויות להחלפת מקום עבודה באתרי דרושים או בדרך אחרת?

1. כלל לא
2. פעמים בודדות בשנה
3. כל חודש בערך
4. כל שבוע בערך
5. כמעט כל יום

במהלך השנה האחרונה בתפקידך הנוכחי, באיזו מידה ההיגדים הבאים משקפים את עבודתך

1. כלל לא
2. לרוב לא
3. לעיתים
4. לרוב כן
5. במידה רבה

- ההספקים שלך היו נמוכים מהמצופה ממך
- איכות העבודה שלך הייתה פחות מהמצופה ממך
- איבדת ריכוז או "חלמת" במהלך העבודה
- היו לך קשיים עם אנשים אחרים בעבודה
- הצלחת לבצע משימה מורכבת

השאלות הבאות עוסקות במצבי בריאות היכולים להיות קשורים לעבודה. עבור מרבית המשיבים חלק גדול מהתשובות עשוי להיראות לא רלוונטי. יחד עם זאת, חשוב לנו לקבל תמונה כללית ומקיפה ולכן נבקשך להשיב כמיטב ידיעתך על כל השאלות.

באיזו מידה את.ה מרגיש.ה מעודכנ.ת לגבי סיכוני בריאות בעבודתך?

1. כלל לא
2. לרוב לא
3. חלקית
4. לרוב כן
5. מאוד

האם קיבלת הדרכה לגבי סיכונים בריאותיים בעבודתך?

1. כן
2. לא

במהלך השנה האחרונה, האם התפתח אצלך גירוי עור, גרד, פריחה או תגובה עורית אחרת כתוצאה מחשיפה לחומר כלשהו בעבודתך, כדוגמת מתכות או חומרים כימיים במעבדה, ניקיון וכדומה או חיות אם זה תחום העיסוק שלך או לחום/קור?

1. כן
2. לא

האם תוכל.י לפרט לגבי החומר/החשיפה שגרמו לדעתך לתגובה

_____
_____
_____

האם אובחנת על ידי רופא בעקבות התגובה?

1. כן
2. לא

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות התגובה?

1. נאלצתי להחליף תפקיד במקום העבודה.
2. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה.
3. אני משתמש.ת באמצעי מגן כדוגמת כפפות או מסיכה (באותו תפקיד).
4. אני מסתדר.ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי.
5. החשיפה הייתה חד פעמית ולא נדרשו שינויים בעבודתי.

השאלות הבאות עוסקות במערכת הנשימה שלך.
עד כמה המשפטים הבאים נכונים לגבייך?

- אני משתעל/ת כל הזמן
- בעקבות שיעול יוצאת הרבה ליחה
- אני מרגיש/ה לחץ רב בבית החזה
- כאשר אני עולה על גבעה או במדרגות אני מאד מתנשף/ת
- אני מאד מוגבל/ת (נשימתית) בפעילויות שלי בעבודה

מתי את/ה חש/ה קוצר נשימה או מתנשף/ת

1. אני קצר/ת נשימה רק בפעילות גופנית נמרצת
2. אני מתנשם/ת רק כאשר אני ממהר/ת בהליכה במישור או עולה בעליה קלה
3. בהליכה במישור אני הולכ/ת לאט יותר מאנשים בגילי בשל קוצר נשימה או שאני נעצר/ת לנשום בהליכה בקצב שלי.
4. אני צריכ/ה לעצור לנשום אחרי הליכה של כ-100 מ' (או מספר דקות הליכה)
5. אני קצר/ת נשימה מדי לצאת מביתי ומתנשפ/ת בעת החלפת בגדים.

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות קשיי נשימה?

1. נאלצתי להחליף תפקיד במקום העבודה.
2. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
3. אני משתמש/ת באמצעי עזר לביצוע התפקיד.
4. אני מסתדר/ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי.
5. הנשימה שלי לא פוגעת בתפקודי

האם התפתחה לך בעיה במיתרי הקול, צרידות או קושי דיבור במהלך השנה האחרונה?

1. כן 2. לא

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות פגיעה בקול?

2. נאלצתי להחליף תפקיד במקום העבודה.
3. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
4. אני משתמש/ת באמצעי עזר לביצוע התפקיד.
5. אני מסתדר/ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי.
6. הפגיעה בקול שלי לא פוגעת בתפקודי

במהלך השנה האחרונה האם חווית בעיה, כאב אי נוחות ב:

7. גב עליון וכתפיים
8. גב תחתון ואגן
9. עורף וצוואר
10. ידיים
11. כף יד
12. רגליים
13. ברכיים
14. כפות רגליים

הקושי או הכאב מנעו ממך פעילויות יומיומיות?

1. כן 2. לא

חווית בעיות דומות בחודש וחצי האחרונים?

1. כן 2. לא

נבדקת על ידי רופא/ה או פיזיותרפיסת/ת לגבי הבעיה?

1. כן 2. לא

האם ביצעת בדיקת שמיעה בשנה האחרונה?

1. כן 2. לא

האם אובחנת כסובל/ת מירידה בשמיעה?

1. כן 2. לא

באיזה גיל אובחנה בעיית שמיעה _____

האם הותאם לך מכשיר שמיעה?

1. כן 2. לא

האם את/ה מרגיש/ה ירידה בשמיעה אבל לא הלכת להיבדק?

1. כן 2. לא

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות בעיות שמיעה?

1. נאלצתי להחליף תפקיד במקום עבודתי
2. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
3. אני משתמש.ת באמצעי עזר לביצוע התפקיד
4. אני מסתדר.ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי
5. התחלתי את עבודתי עם בעיית השמיעה והיא לא פוגעת בתפקודי
6. לא רלוונטי איני סובל.ת מבעיות שמיעה

האם חלית בשפעת או מחלה עונתית אחרת בשנה האחרונה (מאז דצמבר 2023)?

1. כן 2. לא

האם אובחנת עם אחת או יותר מהמחלות המצוינות?

1. כן ומקבל/ת טיפול תרופתי
2. אובחנתי ולא נוטל/ת תרופות
3. לא אובחנתי

באיזה גיל?

1. גידול ממאיר
2. מחלת חסימה כרונית בדרכי הנשימה COPD
3. אסתמה
4. פגיעה במערכת העצבים
5. לחץ דם גבוה
6. בעיות לב וכלי דם
7. אירוע מוחי
8. סוכרת
9. פיברומיאלגיה
10. מחלת עור כרונית
11. אלרגיה כלשהי
12. מחלת כליה כרונית

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות מחלה?

1. נאלצתי להחליף תפקיד במקום עבודתי
2. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
3. אני משתמש.ת באמצעי עזר לביצוע התפקיד
4. אני מסתדר.ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי
5. איני עובד.ת בשל מחלה או פגיעה
6. לא רלוונטי איני סובל.ת ממחלה

האם אובחנת עם הפרעת קשב וריכוז?

1. לא
2. כן
3. אם הייתי נבדק/ת נראה לי שהייתי מאובחן/ת

לפניך כמה תיאורים של הרגשות הקשורות לעבודה שכל עובד עשוי להרגיש. נבקשך להשתמש בסולם התכיפות שליד כל הרגשה על מנת לתאר באיזו שכיחות מופיעה הרגשה זו בשלושת החודשים האחרונים.1 - כמעט אף פעם לא 2 - לעיתים רחוקות מאד 3 - לעיתים די רחוקות 4 - לפעמים 5 - לעיתים די קרובות 6 - לעיתים קרובות מאד 7 - כמעט תמיד

4. מרגיש/ה עייף/ה
5. אין לי כח ללכת לעבודה בבוקר
6. "מרגיש/ה סחוט/ה פיזית
7. נשבר" לי
8. המצברים שלי התרוקנו
9. מרגיש/ה שחוק/ה
10. מרגיש/ה שאני חושב/ת בצורה איטית
11. קשה לי להתרכז
12. הראש שלי לא צלול
13. מרגיש/ה שאני מפוזר/ת
14. קשה לי לחשוב על דברים מסובכים
15. אין לי יכולת להיות רגיש.ה לצרכים של לקוחותיי או של עובדים אחרים
16. אין לי כח להשקיע רגשית בלקוחותי או בעובדים אחרים
17. אין לי יכולת להיות סימפטי.ת ללקוחותי או לעובדים אחרים

לחץ משמעותו מצב בו אדם מרגיש מתוח, חסר סבלנות או לא רגוע או מתקשה לישון בשל מחשבות מטרידות. עד כמה חשת לחץ כזה בחודש האחרון?

1. כלל לא
2. לעיתים רחוקות
3. בערך פעם בשבוע
4. מספר פעמים בשבוע
5. כמעט כל יום

כמה שעות אתה/את ישן/ה בלילה ממוצע? (במספרים לדוגמה 7.5) _____

השאלות הבאות עוסקות באיכות השינה שלך. ציינ.י על סקלה שבין 1 - כלל לא עד 5 - מאד עד כמה המשפטים הבאים מאפיינים את איכות השינה שלך

1. יש לי הפסקות נשימה מרובות במהלך השינה
2. אני מתקשה להירדם
3. המוח שלי טרוד במחשבות לפני השינה
4. אני מתעורר.ת במהלך השינה
5. אני סובל.ת מסיוטים בלילה
6. אני קם.ה בבוקר עייף.ה

בחודש האחרון באיזו תדירות הרגשת עייפות, ישנוניות או מנומנמות חזקה במהלך יום העבודה עד כדי קושי להישאר ער/ה?

1. אף פעם
2. פעם-פעמיים בחודש
3. פעם-פעמיים בשבוע
4. כמעט כל יום
5. כל יום

כמה זמן נעדרת מעבודתך במהלך השנה האחרונה בשל אחד הגורמים שצויין מעלה או בשל מחלה אחרת?

1. לא נעדרתי (למעט חופשות)
2. מספר שעות
3. יום עד שלושה ימים
4. ארבעה ימים עד שבוע
5. שבוע עד חודש
6. יותר מחודש
7. איני עובד.ת בשנה האחרונה - לא רלוונטי

האם נפגעת או נפצעת כתוצאה מאלימות בעבודתך?

1. לא 2. כן

האם נפגעת בעבודתך בתאונת עבודה או אירוע אחר במהלך השנה האחרונה (מאז דצמבר 2023) סמן/י לפי טיב הפגיעה

1. מכה / מעיכה / פגיעה יבשה
2. פגיעות שריר שלד)נקע, קרע, דלקת, פריצת דיסק)
3. שבר
4. פציעה / חתך
5. גוף זר נכנס לעין
6. כוויה (מאש, חום או חומר כימי)
7. מכת חום או התייבשות
8. התחשמלות
9. קטיעה
10. לחץ נפשי / כאבים בחזה / סחרחורת
11. קשיי נשימה
12. הרעלה (מחומרי הדבר, ניקיון וכדומה)
13. אחר

כמה זמן נעדרת מעבודתך במהלך השנה האחרונה בשל הפגיעה?

1. לא נעדרתי (למעט חופשות)
2. מספר שעות
3. יום עד שלושה ימים
4. ארבעה ימים עד שבוע
5. שבוע עד חודש
6. יותר מחודש
7. איני עובד.ת בשנה האחרונה - לא רלוונטי
8. לא נפגעתי

האם נפלת, מעדת או החלקת במהלך השנה האחרונה (2025) - כן/לא

1. בעבודה
2. בביתך
3. במרחב אחר או ציבורי (רחוב, קניון, טיול, אחר)

אם ענו כן באחד מהם: האם הפגיעה מהנפילה דרשה היעדרות מהעבודה לזמן ההחלמה?

1. לא 2. כן

מה מספר שעות העבודה השבועיות הכולל שלך (בפועל, כולל שעות נוספות ועבודה מחוץ לשעות העבודה)?

1. פחות מ-35
2. 35-42
3. 43-50
4. יותר מ-50 שעות בשבוע

האם את/ה עובד/ת ביותר ממשרה אחת (מספר עבודות)

1. לא 2. כן

כמה זמן אורכת דרכך לעבודה וחזרה הביתה ביום ממוצע (סה"כ זמן בכביש / תחבורה ציבורית)?

2. עד חצי שעה
3. מעל חצי שעה עד שעה
4. שעה עד שעה וחצי
5. שעה וחצי עד שעתיים
6. שעתיים עד שלוש שעות
7. מעל שלוש שעות
8. עובד/ת בבית רוב הזמן (קודד מחדש ל-0)

באיזו מידה ההיגדים הבאים מתארים את התפקיד שלך?

1 - כלל לא נכון, 2 - לרוב לא נכון, 3 - חלקית,
4 - לרוב נכון, 5 - נכון מאוד
[בשאלון ההיגדים לא מסודרים לפי הסקאלות]

דרישות פיזיות

- עבודתי דורשת מאמץ פיזי רב.
- אני נדרש/ת להרים אנשים או משא כבד בעבודתי.
- אני עובד/ת בתנוחות קשות, כואבות או מעייפות לגוף.
- עבודתי מעמידה אותי במצבי סיכון בריאותיים.

אוטונומיה

- אופן ביצוע התפקיד שלי מוגדר ואין לי הרבה חופש החלטה בו.
- התפקיד שלי נותן לי הזדמנות להשתמש ביזמה אישית ובכושר השיפוט שלי בביצוע העבודה.
- התפקיד מאפשר לי לקבל הרבה החלטות בעצמי.
- התפקיד מספק לי עצמאות משמעותית בקבלת החלטות.
- התפקיד מאפשר לי להחליט לגבי השיטות שאני משתמש בהן לשם השלמת העבודה שלי.
- התפקיד נותן לי הזדמנות ניכרת לחופש ועצמאות לגבי איך אני מבצע את העבודה.
- התפקיד מאפשר לי להחליט בעצמי לגבי דרך הביצוע של העבודה שלי.

כישורים

- לשם ביצוע טוב של התפקיד שלי עלי ללמוד דברים חדשים ולהתעדכן כל הזמן.
- התפקיד שלי דורש מיומנויות ברמה גבוהה
- התפקיד שלי מאפשר לי להתפתח ולהתקדם.
- העבודה שלי מונוטונית וחוזרת על עצמה.

דרישות קוגניטיביות ומנטליות

- העבודה שלי נעשית תחת דרישות זמנים לוחצות.
- יש עלי הרבה דרישות שמתערבות ונוספות תוך כדי עבודתי.
- התפקיד שלי דורש ריכוז רב.
- עבודתי דורשת התמודדות עם מצבים פיזיים או רגשיים קשים של אנשים אחרים (מטופלים/לקוחות).

אחריות

- בתפקידי עלי לקבל החלטות משמעותיות לגבי אנשים אחרים.
- תוצאות העבודה שלי עשויות להשפיע באופן משמעותי על חיי אנשים אחרים.
- התפקיד עצמו מאד חשוב ומשמעותי בהתנהלות רחבה יותר של דברים.
- לתפקידי יש השפעה רבה על אנשים מחוץ לארגון
- חוסן אישי בעבודה (שייכות, משמעות, ויסות רגשי, בריאות, תמיכה)

השאלות הבאות עוסקות בתחושותיך ויחסך לעבודתך. לגבי כל אחד מההיגדים סמן/סמני עד כמה הוא נכון לגבייך בעבודה (השאלון מקוצר בהשוואה ל-2024)

- העבודה שלי עוזרת לי לממש את תחושת הייעוד שלי בחיי.
- מקום העבודה שלי הוא מקום שבו אני מרגיש/ה שייך/ת.
- שום דבר בעבודה אינו מטריד אותי לאורך זמן.
- אנשים שליליים בעבודה משפיעים על הרגשות ועל ההתלהבות) המורל) שלי לעתים קרובות.
- אני בכושר גופני טוב.

חסמים ארגוניים

- עובדים מרגישים לעתים כי יש גורמים, המקשים עליהם לבצע את עבודתם באופן מיטבי. עד כמה כל אחד מהגורמים הבאים מאפיין את הרגשתך בעבודתך?
- בארגון שלי פוליטיקה ארגונית משפיעה על ההחלטות יותר מביצועים.
- אני צריך/צריכה להתמודד עם הרבה ביורוקרטיה ואישורים כדי לבצע את עבודתי.
- לא ברור לי מה בדיוק מצופה ממני בתפקיד.
- זמן רב מתבזבז לי על ישיבות או אדמיניסטרציה מיותרות.
- התפקיד שלי בסכנה לקיצוצים.

הוגנות

- אני מתוגמל/ת באופן הוגן לאור מידת האחריות, ההשקעה והתרומה שלי לארגון?
- יש תהליכים מסודרים לאיסוף מידע מדויק ורלוונטי לצורך קבלת החלטות.
- ניתנת לעובדים הזדמנות לערער או להתנגד להחלטות
- כל הגורמים המושפעים מהחלטה מיוצגים בדיונים.
- מוגדרים סטנדרטים לצורך עקביות בקבלת החלטות
- נשמעים החששות של כל הצדדים המושפעים מההחלטה
- ניתנים לעובדים מידע ומשוב מועילים לגבי החלטות ואופן יישומן.
- מקום העבודה מאפשר שאלות ובקשות להבהרות לגבי החלטות.

באופן כללי מקבלי ההחלטות בארגון בו את/ה עובד/ת:

- לוקחים בחשבון את נקודת המבט של העובדים בהחלטות.
- מצליחים להתגבר על הטיות אישיות.
- מספקים לעובדים בזמן מידע ומשוב לגבי החלטות ומשמעויותיהן.
- מתייחסים לעובדים באדיבות, כבוד והתחשבות.
- מראים אכפתיות לזכויות העובדים.
- המנהלים שלי פועלים כדי לנהוג כלפי העובדים ביושר וכנות.

קונפליקט בית-עבודה - עד כמה המשפטים הבאים מתארים את השתלבות עבודתך וחיי המשפחה שלך

- תפקידי מעמיד אותי בלחצים המקשים עלי למלא את תפקידי המשפחתיים.
- הדרישות של משפחתי או בן/בת זוגי מתערבות בפעילויות הקשורות לעבודתי.
- דרישות העבודה שלי מתערבות בחיי המשפחה והבית שלי.
- חיי המשפחה שלי מתערבים עם הדברים שבאחריותי בעבודה כגון הגעה בזמן, השלמת משימות יומיות ושעות נוספות.

האם ובאיזו מידה את/ה נחשף/ת לתנאים הבאים בעבודתך? 1 - כלל לא, 2 - מספר פעמים בחודש, 3 - מספר פעמים בשבוע, 4 - כל יום

1. חום רב
2. קור רב
3. הרמת משא כבד (כולל מטופלים)
4. עבודה במשמרות ערב או לילה

האם את.ה נחשף לדברים הבאים בעבודתך?

חומרים כימיים באוויר

5. מגע עם חומרים כימיים
6. עבודה עם גורם ביולוגי שעלול לגרום להדבקה
7. אבק, אבקות או קמח

האם ובאיזו מידה את/ה נחשף/ת לתנאים הבאים בעבודתך? 1 - כלל לא, 2 - פחות משעה, 3 - שעה-שעתיים, 4 - יותר משעתיים ביום

8. שמש
9. תנועה חוזרנית - תנועה קבועה שחוזרת על עצמה בכף יד ובזרוע
10. תנועה חוזרנית - תנועה קבועה שחוזרת על עצמה בגב (סיבוב או כפיפה)
11. ישיבה ממושכת
12. עמידה ממושכת
13. שימוש בכלי עבודה שמייצרים רטט (ויברציות) ביד ובזרוע כגון מקדחה, מסור
14. שימוש בכלי עבודה שמייצרים רטט (ויברציות) בכל הגוף כגון טרקטור
15. עשן סיגריות (גם ממעשנים אחרים)
16. רעש חזק תעשייתי (שדורש אטמים או אוזניות)
17. רעש מפריע משרדי או ממכשירים

השאלות הבאות עוסקות בתחושתך לגבי היחס שאת/ה מקבל/ת במקום עבודתך. עד כמה המשפטים הבאים מתארים את מקום העבודה שלך?

תוקפנות בסביבת העבודה

עובדים לעתים חווים יחסים בינאישיים עוינים או תוקפניים בעבודתם. האם ובאיזו תכיפות חווית את האירועים הבאים:

1. התייחסו אליך באופן מזלזל או משפיל
2. הרגשת שהפלו אותך לרעה בשל מגדר, דת, דתיות, מוצא, מראה או אחר
3. מישהו הסתיר ממך מידע והשפיע בכך על ביצועייך
4. צעקו עליך או איימו
5. התנהגו באופן מאיים (כגון השלכת חפצים, טריקת דלת)
6. פגעו בך פיזית

באיזו תכיפות במהלך עבודתך התייחסו אלייך באופן מזלזל, תוקפני משפיל או מפלה?

1. אף פעם
2. לעיתים רחוקות
3. פעם בחודש בערך
4. פעם בשבוע בערך
5. כמעט כל יום

מי הפוגע? (ניתן לסמן מספר תשובות)

מנהל/ת, עמית/ים, לקוחות, אחר

באיזה שעות במהלך היממה מתבצעת עבודתך?

1. באופן קבוע התחלת יום בבוקר
2. עבודת משמרות שמבוצעות לפני 23:00
3. עבודת משמרות כולל אחרי 23:00
4. אחר

האם את/ה עובד/ת מהבית?

1. רוב הזמן
2. בחלק מהימים בשבוע מהבית ובחלק מהמשרד/מקום העבודה
3. רק במשרד/מקום העבודה
4. עבודתי נעשית במקום העבודה אבל לפעמים אני משלים/ה דברים בבית

נתונים דמוגרפיים ואישיים

גיל _____

מין (גבר / אישה / מעדיף הגדרה אחרת)

מצב משפחתי:

1. רווק/ה
2. נשוי/נשואה בזוגיות קבועה
3. גרוש/ה פרוד/ה
4. אלמן/ה

האם יש לך ילדים?

1. אין לי ילדים
2. יש לי ילדים בוגרים כולם
3. יש לי ילדים גם מתחת לגיל 18

האם חל שינוי מהשינויים הבאים במצבך המשפחתי בשנה האחרונה? (ניתן לסמן מספר שינויים)

1. נולד/ה לי ילד/ה
2. התחתנתי
3. התגרשתי
4. איבדתי בן/בת משפחה קרוב
5. מישהו ממשפחתי הקרובה נפגע/נפצע במלחמה או באירוע טרור

משקל (ק"ג) במספר _____

גובה (מטר) במספר _____

האם את/ה מעשנ.ת?

1. כן
2. לא
3. עישנתי בעבר והפסקתי

כמה שנים אינך מעשנ.ת _____

השכלה

1. תיכון ללא תעודת בגרות
2. תיכון עם תעודת בגרות
3. תעודת מקצוע
4. תואר ראשון
5. תואר שני ומעלה

מה הכנסתך החודשית ברוטו (הכוללת, באם עובד/ת ביותר ממשרה אחת)?
1. עד 5880 ש"ח (מינימום)
2. בין 5881 ל 10500 (חציוני)
3. בין 10500 ש"ח ל 13,900 שח (ממוצע)
4. בין 13,900 ש"ח ל- 28,000 ש"ח
5. מעל 28,000 ש"ח
6. איני מעונינן/ת לענות

מידת אדיקות דתית
1. אני מאמין/ה ומקפיד/ה על הלכות הדת שלי באופן מלא
2. אני מאמין/ה ומקפיד/ה על הלכות הדת שלי באופן חלקי
3. אני מאמין/ה אך איני מקפיד/ה על הלכות הדת שלי
4. חילוני/ת

מהי ההשתייכות הדתית שלך?
1. יהודי.ת
2. מוסלמי.ת
3. נוצרי.ת
4. דרוזי.ת
5. אחרת

אזור מגוריך
1. באר שבע ודרומה
2. בקעת הירדן
3. בין באר-שבע לגוש דן
4. גוש דן
5. ירושלים, שומרון ויהודה
6. בין גוש דן לחיפה
7. חיפה והקריות
8. עמקים וצפון

האם את/ה מטפל/ת בקרוב משפחה חולה במחלה קשה או כרונית, מוגבל פיזית, עם צרכים מיוחדים או ירידה תפקודית עקב זקנה? (ניתן לסמן מספר אפשרויות)
1. הורה
2. ילד בוגר
3. ילד קטין חולה
4. בן/בת זוג
5. אח/אחות
6. אחר
7. אין לי בני משפחה בהם אני צריך/ה לטפל

כמה שעות בשבוע להערכתך דרושות לך לכך
_____

אם תרצה.י להוסיף כל התייחסות הנוגעת לנושא נשמח לקרוא _____
_____
_____
_____

אנו מודים לך מאד על ההשתתפות ומאחלים בריאות טובה מחלקת המחקר המוסד לבטיחות ולגיהות
בקישורים הבאים תוכלו לצפות בממצאי הסקרים שנערכו בשנים קודמות
https://www.osh.org.il/UploadFiles/11_2022/Occupational_health_survey_2022.pdf
https://cohrm.haifa.ac.il/wp-content/uploads/2024/09/1-גיהות-ובריאות-תעסוקתית.pdf

נספח 3 התפלגות המשיבים בתעשייה ועיסוק

טבלה א: התפלגות המשיבים בסוגי התעשייה ותפקיד

	עובד.ת שטח בתחום שלי	טכנאי.ת (התקנת ציוד, תיקון, ביצוע בדיקות)	שירות לקוחות	רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי)	שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עיתונות	מכירות (כולל מכירות באינטרנט)	חינוך, הוראה, הדרכה, הנחייה, אימון, פיתוח עובדים	אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות
תעשייה	94	54	19	1	12	10	4	52
בנייה, כריה, חציבה	33	4	5	0	2	0	0	27
חקלאות, ייעור, דיג	16	1	4	1	0	0	0	8
חשמל, מים, תשתיות	16	15	4	0	0	5	2	16
מסחר ומכירות	24	6	47	4	10	95	2	25
תקשורת	2	9	27	0	27	10	1	6
היי-טק	8	73	32	0	16	16	11	36
משרדי שירותים מקצועיים	2	5	28	3	18	3	2	63
אומנויות, בידור ופנאי	3	4	3	1	14	2	11	7
שירותי בריאות	3	8	37	196	1	3	3	45
שירותי רווחה ועבודה סוציאלית	1	0	9	67	4	0	27	12
חינוך	6	2	4	14	4	2	541	28
אקדמיה	0	0	6	3	3	1	33	34
פיננסים וביטוח	2	2	43	0	6	22	7	59
תחבורה והסעות	10	3	12	0	0	1	3	13
תיירות, אירוח ומסעדנות	19	0	25	0	3	10	8	9
מנהל ומוסדות ציבור	13	3	27	2	5	0	9	55
משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא	6	2	5	2	0	0	2	0
שירותי ניקיון	13	1	3	0	0	0	1	2
אבטחה	26	1	2	1	1	0	0	4
אחר	36	10	86	29	26	20	23	115
סה"כ תפקיד	**333**	**203**	**428**	**324**	**152**	**200**	**690**	**616**
אחוזים	**6.5**	**4.0**	**8.3**	**6.3**	**3.0**	**3.9**	**13.4**	**12.0**

ב: התפלגות המשיבים בסוגי התעשייה ותפקיד (המשך)

	תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה	עריכת דין, ראיית חשבון, ייעוץ מקצועי, יעוץ פיננסי	מחקר ופיתוח או תכנות	מעבדות	כוחות חילוץ והצלה, שיטור	נהיגה	אחר	סה"כ	אחוזים
תעשייה	134	13	26	8	0	2	42	471	9.2
בנייה, כריה, חציבה	29	1	1	2	0	1	7	112	2.2
חקלאות, ייעור, דיג	3	0	1	0	0	0	3	37	0.7
חשמל, מים, תשתיות	22	7	1	0	0	1	8	97	1.9
מסחר ומכירות	12	2	2	0	0	2	26	257	5.0
תקשורת	14	3	3	0	0	0	18	120	2.3
היי-טק	109	16	332	6	1	1	108	765	14.9
משרדי שירותים מקצועיים	21	134	6	0	0	0	17	302	5.9
אומנויות, בידור ופנאי	2	0	0	0	0	0	47	94	1.8
שירותי בריאות	13	0	12	10	3	1	21	356	6.9
שירותי רווחה ועבודה סוציאלית	4	1	1	0	0	0	30	156	3.0
חינוך	4	4	2	1	0	2	23	637	12.4
אקדמיה	3	2	11	8	0	0	17	121	2.4
פיננסים וביטוח	23	60	11	0	1	0	59	295	5.7
תחבורה והסעות	8	3	3	0	0	33	7	96	1.9
תיירות, אירוח ומסעדנות	8	2	1	0	0	0	30	115	2.2
מנהל ומוסדות ציבור	25	18	14	0	4	0	54	229	4.5
משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא	8	2	7	0	28	0	13	75	1.5
שירותי ניקיון	0	0	0	0	0	1	4	25	0.5
אבטחה	1	0	0	0	6	1	28	71	1.4
אחר	55	15	27	8	0	9	244	703	13.7
סה"כ תפקיד	**498**	**283**	**461**	**43**	**43**	**54**	**806**	**5134**	
אחוזים	**9.7**	**5.5**	**9.0**	**0.8**	**0.8**	**1.1**	**15.7**		

נספח 4: התפלגות חשיפה לגורמי סיכון פסיכוסוציאליים בין עיסוקים

תפקיד	עומס קוגניטיבי	עומס פיזי	חסמים ארגוניים	קונפליקט בית עבודה	תוקפנות	חוסר באוטונומיה	חוסר בשייכות וחיבור	חוסר הוגנות
עובדי שטח (ייצור, שדה/ משק, בניה, תשתיות, גינון, תחזוקה, מוסך, נגרות, אבטחה, ניקיון וכו')	53.5%	30.3%	13.5%	18.8%	10.6%	28.2%	31.8%	36.5%
טכנאי.ת (התקנת ציוד, תיקון, ביצוע בדיקות)	61.6%	15.8%	11.8%	12.3%	6.4%	19.2%	22.7%	29.1%
שירות לקוחות	60.5%	12.4%	11.9%	15.0%	14.3%	36.9%	36.2%	38.3%
רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי)	64.5%	21.6%	12.7%	21.9%	10.5%	18.5%	19.1%	30.2%
שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עתונות	67.8%	3.9%	18.4%	18.4%	8.6%	7.9%	24.3%	32.2%
מכירות (כולל מכירות באינטרנט)	57.5%	11.0%	13.5%	16.0%	13.5%	24.5%	35.0%	36.0%
הוראה, הדרכה, הנחייה, אימון, פיתוח עובדים	58.0%	10.3%	10.9%	21.2%	11.0%	16.8%	22.5%	31.7%
אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות	60.6%	2.4%	10.9%	9.8%	5.9%	25.1%	29.3%	31.4%
תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה	70.1%	6.9%	17.9%	15.0%	8.1%	18.1%	27.8%	30.3%
עריכת דין, ראיית חשבון, ייעוץ מקצועי, יעוץ פיננסי	71.0%	3.2%	11.3%	22.3%	9.5%	20.8%	32.9%	32.5%
מחקר ופיתוח או תיכנות	72.7%	2.8%	18.9%	18.7%	7.6%	11.5%	25.2%	23.4%
מעבדות	79.1%	18.6%	16.3%	16.3%	16.3%	37.2%	39.5%	32.6%
כוחות חילוץ והצלה, שיטור	79.1%	23.3%	25.6%	27.9%	11.6%	16.3%	16.3%	34.9%
נהיגה	70.4%	18.5%	5.6%	11.1%	5.6%	37.0%	46.3%	46.3%
Cramer's V	**0.124**	**0.250**	**0.092**	**0.111**	**0.086**	**0.171**	**0.118**	**0.083**
p	**<.001**	**<.001**	**<.001**	**<.001**	**<.001**	**<.001**	**<.001**	**0.001**



המוס״ל

המוסד לבטיחות וגהות