

תנאי העבודה של מפעילי עגורן צריח, בטיחותם ומצב בריאותם

דו"ח ביניים

ד"ר זיו קרני אפרתי וד"ר לליב אגוזי¹

תקציר

רקע ומטרות: מחקרים קודמים הצביעו על מעורבות גבוהה של מפעילי מנוף עגורן צריח (עגורנאים) באירועי בטיחות בענף הבנייה, ותיארו את הקשר בין אירועי בטיחות לבין אקלים בטיחות, גורמים התורמים להפרת חוקי ונהלי בטיחות, לצד שימוש בטכנולוגיות להגברת בטיחות (פילין ועמיתים, 2011, Sunindijo & Zou, 2012). אולם מחקרים אלו שיקפו רק את נקודת מבטם של מנהלי עבודה וממונים על הבטיחות וכמוכן חסר ידע בנושא הקשר בין גורמים אלו לבין לחצי עבודה ומצב בריאותם של העגורנאים. יתרה מזאת, קולם של העגורנאים עצמם כמעט ואינו נשמע בספרות. מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבחון ולהציג את תנאי עבודת העגורנאים בישראל מזווית ראייתם של עובדים אלו, להעריך את ביצועיהם, כפי שהם תופסים אותם, את רמת הבטיחות בעבודתם ואת בריאותם הפיזית והנפשית – שלומות (Well-being).

שיטות: מחקר מסוג חתך רחב זה, נערך על ידי המוסד לבטיחות ולגיהות ואיגוד מפעילי מנוף צריח בהסתדרות הכללית החדשה. גיוס המשתתפים כלל פניה טלפונית לעובדים הרשומים במשרד העבודה כבעלי רישיון מפעיל עגורן צריח ובמקביל, פורסמה הזמנה להשתתף במחקר בקבוצות WhatsApp של עגורנאים. הנתונים נאספו באמצעות שאלון אנונימי מקוון בעברית, ערבית ורוסית. לצורך הצגת הממצאים בדוח בוצעה סטטיסטיקה תיאורית בתוכנת SPSS. הנתונים המוצגים בדוח מתארים תמונת מצב, אך לא בוחנים קשרים בין גורם לתוצאה. קשרים כאלה ינותחו ויוצגו במאמרי המשך.

ממצאים: המדגם כלל 396 משתתפים. מרביתם ציינו כי הם עובדים בתנאי עבודה עם דרישות ועומס גבוהים, וכי זכויותיהם לימי מחלה או חופשה לרוב נשמרות. יחד עם זאת, 41% ציינו כי גם כאשר חוו בעיית בריאות לא הצליחו להגיע לבדיקה רפואית, מרביתם ציינו שהסיבה לכך הייתה לחצי העבודה. יותר משליש ציינו כי הם חווים תוקפנות באופן קבוע בסביבת העבודה (לפחות כל שבוע) ושני שלישים ציינו כי התפקיד מפר את האיזון בין העבודה לחייהם הפרטיים. על-פי תפיסתם, אקלים הבטיחות הארגוני באתרי עבודה רבים אינו תומך ברמה גבוהה בבטיחות בעבודה וכרבע (26.9%) מהמשתתפים דיווחו כי הם חוששים לסרב לבצע הנחיות שמנוגדות לנהלי הבטיחות. רובם (61.2%) העריכו את ביצועיהם כטובים מאד, יחד עם זאת, 35.1% דיווחו כי היו מעורבים באירוע בטיחות בו נפגע עובד או ציוד באתר העבודה הנוכחי. כשליש דיווחו על היעדר זמן להתאוששות במהלך העבודה. מבחינת התנהגות הבריאות, יותר ממחציתם מעשנים סיגריות, כמחציתם אינם צורכים כלל אלכוהול, רוב הצורכים אלכוהול עושים זאת בשבתות, חגים ואירועים, רובם אינם שומרים על דיאטה מסוימת, רוב השומרים על דיאטה מצמצמים צריכת סוכרים, עושים זאת למטרת ירידה במשקל ומדווחים כי עבודתם מאפשרת להם במידה מעטה-בינונית לשמור על דיאטה. יותר

¹ המחקר נעשה בשיתוף פעולה עם רועי ויינשטיין ו"ר איגוד מפעילי עגורן צריח בהסתדרות הכללית החדשה.

ממחצית מהמשתתפים דיווחו על משקל עודף או השמנת יתר. מבחינת הבריאות הנפשית והפיזית, מעל שליש דיווחו על לחץ ותסמיני לחץ גופניים ופסיכולוגיים. דרכי הפעולה השכיחות שצוינו להתמודדות עם תסמיני הלחץ היו המשך עבודה למרות הסבל, נטילת תרופות וביצוע מתיחות או התעמלות. מרביתם עסקו בפעילות פנאי בתדירות נמוכה. מיעוטם תפסו את מצב בריאותם כ'גרוע-לא כל כך טוב', כעשירית הרגישו 'מבוגרים' או 'מאוד מבוגרים מגילם', ומעל עשירית דיווחו על תחושת בדידות לעתים קרובות. מעל שליש דיווחו על דחק פסיכולוגי, המחלות הכרוניות השכיחות שדווחו היו דלקת פרקים, יתר לחץ דם, כבד שומני, חרדה או דיכאון.

מסקנות: תנאי העבודה של עגורנאים כוללים גורמי לחץ רבים. רבים מדווחים על תסמינים גופניים ונפשיים שמעידים על פגיעה בשלומות ובריאות העובדים. חיוני לבחון את ריבוי השעות, רמת התקפנות אליה נחשפים, יחסי העבודה, התקשורת מול העגורנאים באתר העבודה ואת אקלים הבטיחות בסביבת העבודה. מומלץ לבחון מחדש תהליכי עבודה ותקשורת בין העגורנאים לגורמים השונים מולם הם עובדים במטרה להפחית את מספר גורמי הלחץ, להגביר את בטיחות העבודה באתרי הבנייה ולשמור על בריאותם. בנוסף מומלץ לבחון התערבויות לניהול לחץ שמטרתן לסייע למפעילי העגורן לשמור על בריאותם.

מבוא

בתעשיית הבנייה, עובדים המפעילים מנופים הם שחקני מפתח אשר השפעתם על יעילות ובטיחות העבודה רבה. בעשור האחרון, השימוש במנופי צריח (עגורנים) הפך שכיח, וגוף הידע בנושא מעורבותם של מפעילי עגורנים (עגורנאים) בנושאי בטיחות גדל (Shapira & Lyachin, 2009). במחקרים שנערכו בישראל, בולט היעדרם של נתונים מלאים על אירועי בטיחות (תאונות או כמעט תאונות) בהם מעורבים עגורנאים. בדו"ח שהוגש לכנסת, לדוגמה, הוזכרו רק מקרים שבהם מנוף העגורן עצמו נפל, ולא מקרים בהם נפל ממנו משא או נגרם נזק אחר. אף על פי כן, לטענת הכותבים, לצד תנאי הסביבה (בעיקר רוחות עזות), השפעתו של הגורם האנושי על נושא הבטיחות רבה (מרכז המחקר והידע של הכנסת, 2017). מטרותיהם של פרויקטים בתעשיית הבנייה הם בניית המבנים תוך עמידה ביעדי עלות, זמן ואיכות. על מנת לצמצם את רמת הסיכון, הכרוכה בהשגת מטרות אלו, נקבעו חוקי בטיחות ונהלי עבודה. אולם, מחקרים קודמים מראים ששיקולים אחרים כגון שיקולי זמן ושיקולים כלכליים עלולים לתרום להפרת החוקים והנהלים, בהתאם לאינטרסים של מקבלי ההחלטות בפרויקט הבניה (Liu et al., 2022; Yang et al., 2022). בישראל, למרות העלייה ברמת הפיקוח על ענף הבניה, מספר ההרוגים בתאונות היה גדול פי שתיים ויותר בהשוואה לממוצע במדינות אחרות החברות באיחוד האירופי, לכן נטען שבהיעדר תרבות בטיחות ארגונית חזקה רמת ההרתעה הרגולטורית אינה מספקת (דוח מבקר המדינה, 2022). אקלים בטיחות מהווה אינדיקציה למידת ההשפעה של תרבות הבטיחות הארגונית (Schwatka et al., 2016). חוקרים טענו שניתן לנבא את הסיכון לתאונות ופגיעות, דרך האופן שבו אקלים הבטיחות משתקף בנקודת זמן מסוימת (Zhang et al., 2015). עוד נטען, שהגורם המשפיע ביותר על פגיעות ותאונות בתעשיית הבניה הוא התנהגות סיכון של עובדים (Gau et al., 2022).

הספרות מראה כי התנהגות סיכון של עובדים קשורה לתפיסות הסיכון בעבודה ולמידת הלחץ בו הם נתונים בעבודתם (Han et al., 2022). עלפי ארגון הבריאות העולמי, לחץ (Stress) מוגדר באופן כללי כתחושת דאגה ומתח. תגובת לחץ היא תגובה טבעית ונורמלית המאפשרת לכל אדם להתמודד עם אתגרים ואיומים בחייו, אולם ריבוי גורמי עומס והאופן שבו האדם מגיב לגורמי הלחץ ועומס היתר משפיעים על ההתנהגות, הבטיחות ועל הרווחה האישית (well-being) (Egozi & Pardo, 2023; World Health Organization, 2023). לחץ עבודה (Work-related stress) מוגדר בספרות כתגובה פיזיולוגית, רגשית, קוגניטיבית, והתנהגותית לעומס דרישות גבוה בסביבת העבודה. בטווח הקצר, ניהול לא מיטבי של לחץ עבודה פיזי, קוגניטיבי ונפשי, עלול להשפיע לרעה על קשב, קבלת החלטות, בהירות חשיבה ורמת הביצוע של משימות בעבודה (Kennedy & Parker, 2019). בטווח הארוך, לחץ עבודה כרוני מהווה גורם סיכון משמעותי לשחיקה, בעיות שינה ותשישות וקשור לבעיות שריר-שלד, מחלות לב וכלי דם, בעיות במערכת העיכול, סוכרת, אוסטיאופורוזיס חרדה ודיכאון (Kennedy & Parker, 2019; Alberdi et al., 2016). עלפי ארגון העבודה הבינלאומי, הסיכון לבריאות הכרוך בעבודתם של עגורנאים כולל פגיעה בתאונות עבודה, פגיעות הנובעות מחשיפה לגורמים פיזיקליים, כימיים וביולוגיים, פגיעות שריר שלד כתוצאה מגורמי סיכון ארגונומיים, ולחץ גבוה הנובע מעבודת משמרות ואיזון עבודה-בית גרוע (International Labor Organization, 2023). לחץ עבודה בקרב עגורנאים נובע ממשתנים נוספים. עגורנאים מתפקדים בתא קטן בגובה רב, סביבת העבודה באתר הבנייה צפופה ודינמית ועבודתם נעשית מול גורמים רבים באתר עם דרישות ואינטרסים שונים. עבודתם דורשת זהירות, דיוק ואחריות רבה ומתבצעת במסגרת לוח זמנים קצר ואילוצי תקציב. העבודה מחייבת תיאום מול ציוד רב בסביבה ותקשורת עם עובדים הדוברים שפות שונות, ולפיכך קשורה לסיכונים בטיחות, מצבי כמעט-תאונה ותאונות קטלניות (Liu et al., 2022). לאור ריבוי סיכונים הבטיחות והבריאות בסביבת עבודתם של עגורנאים העולים מהספרות המדעית ומפרסומים רשמיים, מטרת המחקר הייתה לבחון את תנאי העבודה, ביצועי הבטיחות ומצבם הבריאותי של מפעילי העגורנים בישראל כפי שהם חווים ומדווחים עליהם.

שיטות

מערך המחקר: במחקר חתך זה, נאספו נתונים בקרב מפעילי מנוף עגורן צריח (עגורנאים) העובדים בתעשיית הבנייה בישראל. הנתונים נאספו בחודשים מאי-אוגוסט 2023. גיוס המשתתפים בוצע בשתי דרכים עיקריות. האחת, פניה טלפונית לרשימת מפעילי עגורנים שהוצאה מאתר משרד העבודה. בשיחת טלפון שערכו חוקרי המוסד לבטיחות ולגהות, הוזמנו העגורנאים למלא את השאלון המקוון בעצמם או יחד עם החוקר/ת בטלפון. למשתתפים שרצו למלא עצמאית נשלח קישור לשאלון בשפות עברית, ערבית או רוסית, בWhatsApp מפלטפורמת Qualtrics למספר טלפון נייד. בנוסף, הזמנה להשתתפות בסקר, שכללה קישור לשאלון, הופצה על-ידי איגוד מפעילי עגורן צריח בהסתדרות הכללית החדשה בקבוצות WhatsApp של העובדים.

משתנים בשאלון וניתוח הנתונים: השאלון כלל כלי מחקר מתוקפים ומוכרים בספרות על אקלים בטיחות, סביבת עבודה ותוצאי בריאות וכן שאלות שפיתחו חוקרי המוסד לבטיחות ולגהות בשיתוף עם וועד איגוד מפעילי עגורן צריח בנושא תנאי עבודה ומצבם התעסוקתי של העגורנאים. המשתתפים הוזמנו להוסיף

הערותיהם בתגובה לשאלות או להתייחס לנושאים שלא נכללו בשאלון (ר' בנספח). משתנים בלתי תלויים שנבחנו: תנאי עבודה, עומס דרישות פיזיות וקוגניטיביות בתפקיד, אקלים הבטיחות, איזון בין הבית לעבודה, תוקפנות והתעמרות בסביבת העבודה, סמכות ועצמאות בתפקיד, תחושת משמעות בתפקיד, הוגנות, דרכי התאוששות והתנהגות שמירה על הבריאות והתמודדות בעבודה בעת קושי בריאותי או כאב. משתנים תלויים שנבחנו: מעורבות באירועי בטיחות, כאבי שריר-שלד ובריאות פיזית ופסיכולוגית². סטטיסטיקה תיאורית בוצעה בתוכנת SPSS. הערות המשתתפים הובאו כלשונן ללא ניתוח נוסף.

המדגם: המשתתפים גויסו מתוך רשימת 1140 מפעילים הרשומים כבעלי רישיון מפעיל עגורן צריח במשרד העבודה ומסוגלים לענות על שאלון מקוון בעברית, ערבית או רוסית (לאחר הסרת 45 שכבר אינם עובדים כעגורנאים או לא זמינים לענות). ענו לסקר באופן חלקי או מלא 570 משתתפים. במדגם הסופי נכללו 396 משתתפים שהשיבו על לפחות 60% מהשאלות. מדגם זה מייצג במידה רבה את אוכלוסיית העגורנאים בישראל, המונה כ-2000 עובדים. עם זאת, התפלגות המשתתפים על-פי מוצא במדגם אינה משקפת את המציאות בענף זה, בו שיעור העובדים הערבים (כ-60%) גדול משיעורם מבין המשיבים (46%).

אתיקה: וועדת האתיקה המוסדית של המוסד לבטיחות ולגהות אישרה את הצעת המחקר. מטרת המחקר, זהות עורכי המחקר ופרטי הקשר שלהם הוצגו למשתתפים הן בשיחה הראשונית והן כפתיח לשאלון. כל המשתתפים חתמו דיגיטלית על הסכמה מדעת בטרם ענו.

ממצאים

מאפיינים דמוגרפיים

המדגם כלל 396 עגורנאים פעילים, 97.8% גברים. טווח הגילאים היה 19-64 שנים והגיל הממוצע היה $35.0 (\pm 9.4)$ שנים. התפלגות עלפי קבוצות גיל הראתה כי 30.0% היו בני 20-28, 29.7% היו בני 29-36 ו-40.3% היו בני 37-65 שנים. מרבית המשתתפים (62.9%) דיווחו שהם נשואים או חיים בזוגיות קבועה, 28.4% דיווחו שהם רווקים ו-8.6% גרושים או אלמנים. מבין המשתתפים, 39.5% בוגרי 12 שנות לימוד, 23.1% דיווחו כי ברשותם תעודת בגרות, 23.1% דיווחו כי ברשותם גם תעודה מקצועית והיתר (14.2%) דיווחו על השכלה אקדמית. מבין המשתתפים, 46.3% יהודים, 40.5% מוסלמים, 4.8% נוצרים, 1.0% דרוזים ו-7.4% הצהירו על השתייכות לדת אחרת. מרבית המשתתפים דתיים או שומרי מסורת (52.5%) והורים לקטינים מתחת לגיל 18 (54.8%). התפלגותם על פי מחוזות מתוארת בטבלה 1 להלן:

טבלה 1 : שיעור המשתתפים לפי מחוזות בישראל (%)

דרום	מרכז	צפון	ירושלים	יהודה ושומרון	חיפה
24.0	33.6	16.8	22.2	1.0	2.3

² פירוט כלי המחקר בכל משתנה מוצג בממצאים

מאפיינים תעסוקתיים

בטבלה 2 ניתן לראות כי מרבית המשתתפים בעלי וותק מעל שנה בתפקיד (91.1%), והועסקו דרך חברת כוח אדם (71.7%) באתר קבוע למשך הפרויקט (67.1%).

מספר שעות עבודה בשבוע ממוצע: מעל מחצית המשתתפים (55.7%) דיווחו כי הם עובדים יותר מ-50 שעות שבועיות, כשליש (29.9%) דיווחו על 43-50 שעות עבודה שבועיות, כעשירית (9.4%) דיווחו כי הם עובדים 35-42 שעות שבועיות והיתר (5.1%) דיווחו על פחות מ-35 שעות עבודה שבועיות.

טבלה 2 : מאפיינים תעסוקתיים של המשיבים

מאפיינים	אחוזים
וותק	
פחות משנה	8.9%
שנה-שנתיים	22.6%
3-5 שנים	35.8%
6-10 שנים	15.5%
יותר מ-10 שנים	17.3%
מעסיק	
עובדי חברת כ"א	73.2%
שכירים אצל קבלן בנייה	21.6%
עצמאים	5.2%
אופן העסקה	
עובדים באתר אחד קבוע למשך הפרויקט	68.6%
עוברים בין אתרי בנייה שונים כל כמה ימים	31.4%

זמן נסיעה מהבית לעבודה: כמעט מחצית מבין המשתתפים (48.9%) דיווחו כי לוקח להם פחות משעה להגיע לאתר בו הם עובדים כיום, ל-47.8% לוקח שעה-שעתיים להגיע לעבודה ול-3.3% נדרשות יותר משעתיים להגיע לעבודה באתר בו עובדים כיום.

קבלת הפסקות לאוכל, להתרעננות וגישה לשירותים מסודרים באתר: מרבית המשתתפים דיווחו שהם מקבלים במהלך יום העבודה הפסקת אוכל אחת בת 30-45 דקות, אך חלקם טענו שקבלת ההפסקה מותנית בקבלן האתר, או בשאלה האם מתבצעת פעולת בנייה (כגון יציקת בטון) בזמן שנקבע להפסקה. מרבית המשתתפים (64.5%) טענו שהזמן המיועד להפסקת אוכל לרוב אינו מספיק להם. שלושה רבעים מבין המשתתפים (74.0%) דיווחו כי המעסיק אינו מאפשר להם להגיע באופן סדיר לשירותים מסודרים באתר (לרוב המוחלט אין שירותים בקבינת מפעיל מנוף).

שכר: כשליש מבין המשתתפים (32.6%) טענו שהכנסתם אינה מספיקה כלל או מספיקה במידה מעטה והיתר טענו שהכנסתם מספיקה במידה בינונית (46.6%), או מספיקה במידה סבירה-רבה (20.8%) לצרכי משפחתם וחיייהם.

שמירה על זכויות העובד: המשתתפים התבקשו לציין את מידת הסכמתם ביחס לשלושה היגדים המשקפים את תפיסתם ביחס לגיבוי ולזכויות המוענקות להם מאת המעסיק. סקלת התשובות האפשריות נעה בין 1 (לא נכון בכלל) ל-5 (נכון מאוד). מרבית המשיבים ציינו כי המעסיקים דואגים לספק את תנאי העבודה המוגדרים בחוק. ממוצע, חציון ושכיח של תשובות המשתתפים לכל היגד מוצגים בטבלה מספר 3 להלן:

טבלה 3: תפיסת גיבוי המעסיק ושמירת המעסיק על זכויות העובד

מספר משיבים	שכיח	חציון	ממוצע	היגד
382	5	4.0	3.94	אם אבקש יום חופש או יום מחלה אקבל אותם
383	5	4.0	3.97	המעסיק שלי משלם את כל התנאים המגיעים לי
380	5	5.0	4.13	אם לא קבלתי משהו המגיע לי בתנאי השכר, אני מרגיש בטוח לשאול את המעסיק על זה

גורמי סיכון בסביבת העבודה

מודלים תיאורטיים שעוסקים בשלומות העובדים לוקחים בחשבון את תנאי העבודה והחשיפה לגורמי סיכון פיזיים, פסיכולוגיים וחברתיים (פסיכוסוציאליים), אשר מייצרים לחץ ברמה גבוהה כתוצאה מהעבודה. לחץ כרוני גורם לשחיקת העובד/ת פיזית ונפשית. לשחיקה תעסוקתית השלכות שליליות נרחבות על הבריאות ועל רמת הבטיחות בעבודה, בשל מנגנונים גופניים רבים שנפגעים, כגון ירידה באיכות השינה, השפעה על מערכת כלי הדם ומערכת החיסון, פגיעה בקשב ופגיעה במוטיבציה של העובדים לפעול באופן בטיחותי השומר על בריאותם. לפיכך, ממצאי המחקר מדווחים על פי הסדר הבא: ראשית מוצגים הממצאים לגבי תנאי התפקיד ודרישותיו כפי שחוויים אותם המשתתפים, לאחר מכן מוצגים ביצועי המשתתפים ומעורבותם באירועי בטיחות. בהמשך מוצגים תפיסת לחץ ותסמיני לחץ, אסטרטגיות התמודדות עם לחץ, התנהגות בריאות, תוצאים של בריאות נפשית (דחק פסיכולוגי, בריאות סובייקטיבית, גיל סובייקטיבי, בדידות, שחיקה) ותוצאים של בריאות פיזית.

גורמי לחץ בסביבת העבודה

תפיסת דרישות התפקיד: תפיסה זו נמדדה בקרב המשתתפים על ידי מידת הסכמתם להיגדים שהתייחסו לעומס דרישות פיזי וקוגניטיבי (שאלון תיאור התפקיד Jcq (Karasek (1998) ושאלון התפקיד Wdq של Morgeson & Humphrey (2006), קונפליקט בית-עבודה (Netemeyer et al., 1996), עומס, שעות עבודה וחוסר משאבים (סמכות בעבודה, משמעות התפקיד, כישורים נדרשים). התשובות נעות על סקלה בין 1 (כלל לא מסכים) ל-5 (מסכים מאוד). כל שמונת גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים המתוארים באיור 1 מוכרים בספרות כגורמי סיכון ללחץ ולשחיקה. בגורמי הסיכון הנוגעים לעומס דרישות, קונפליקט בין הבית לעבודה ותוקפנות בסביבת העבודה ציון גבוה מ-3 מעיד שהעובדים חווים עומס רב, ובגורמי הסיכון הנוגעים

למשאבי התמודדות (סמכות ועצמאות, כישורים נדרשים, משמעות) ציון נמוך מ-3 מעיד שהעובדים חווים חוסר במשאב זה, ולכן בסיכון לחוות לחץ ושחיקה. ריבוי שעות עבודה הוגדר לעבודה מעל 50 שעות בשבוע. ציון ממוצע ושיעור העובדים שדיווחו על כל גורם סיכון מוצגים באיור מספר 1.

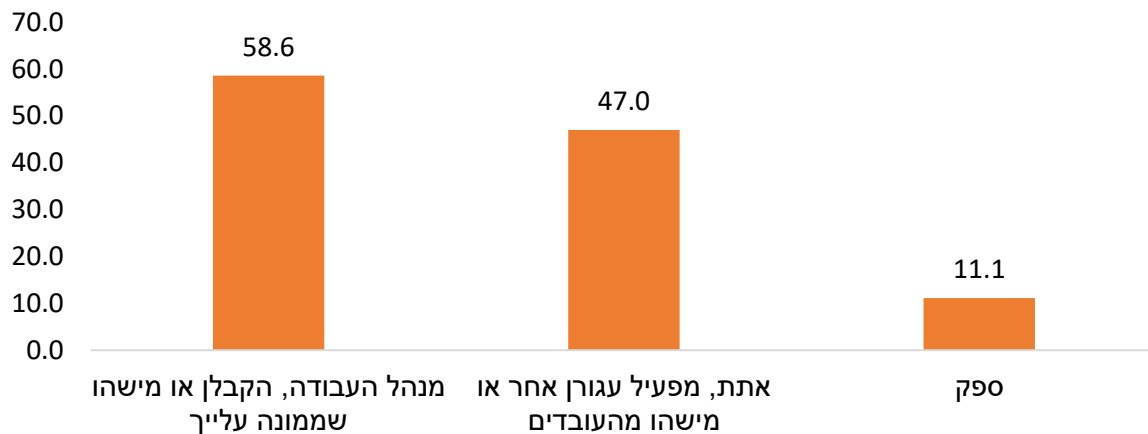
מבין גורמי העומס ראוי לציין את העומס הפיזי, ריבוי שעות העבודה ולחץ הזמן המשולב עם תקשורת תוקפנית תוך צורך לעבודה מדויקת ואחריות, המפעילים עומס מנטלי על מפעילי העגורנים. עומס פיזי התאפיין בעיקר בתנוחת העבודה בתא המפעיל. המשתתפים התבקשו לדרג את מידת הסכמתם להיגד 'אני עובד בתנחות קשות, מעייפות או מכאיבות לגוף' עלפני סקלה הנעה בין 1 (כלל לא נכון) ל- 5 (נכון מאוד). בתשובה לשאלה זו, 17.0% השיבו 'לרוב נכון' ו-52.8% השיבו 'נכון מאוד'.

בבחינת סך גורמי הלחץ מתוך שבעת הגורמים המוצגים באיור 1 (ללא ריבוי שעות), הממצאים מצביעים כי מחצית מהמשתתפים (49%) דיווחו על ארבעה ויותר גורמי לחץ ושחיקה. שיעור זה גבוה פי 2.5 בהשוואה לשיעור העובדים המדווחים על ארבעה ויותר גורמי לחץ בכלל האוכלוסייה העובדת בישראל (20.7%) (מתוך סקר הבריאות התעסוקתית 2023 של המוסד לבטיחות וגהות, עדיין לא פורסם).



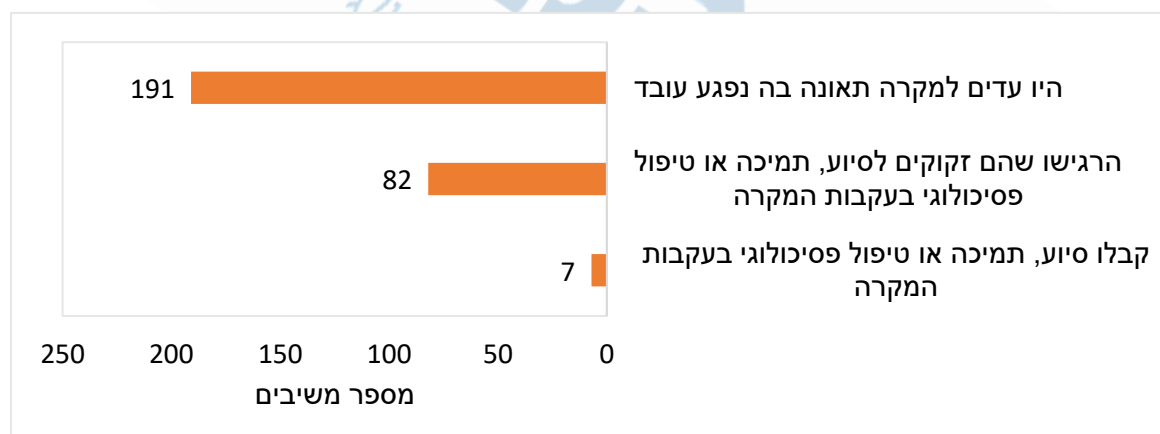
איור 1: ציון ממוצע ושיעור המשתתפים המדווחים על גורמי לחץ פסיכוסוציאליים

תוקפנות בסביבת העבודה: המשתתפים נשאלו כמה פעמים קרה שהתייחסו אליהם בעבודה באופן מזלזל או משפיל או צעקו או איימו עליהם, ומי היה הגורם שהתייחס אליהם כך (ניתן היה לסמן מספר גורמים). מבין המשתתפים, 17.7% דיווחו שלא חוו כלל תוקפנות, 31.5% דיווחו שחוו פעמים בודדות, 14.4% בערך פעם בחודש, 19.0% כמעט כל שבוע ו-17.4% דיווחו שהם חווים תוקפנות כלפיהם מספר פעמים בשבוע או כל יום. התפלגות התשובות לשאלה 'מי היה הגורם שהיה תוקפני, משפיל או מזלזל כלפיך בעבודתך?' מוצגת באיור מספר 2 להלן:



איור 2: אחוז המשיבים לכל גורם שהתנהג בתוקפנות כלפיהם

עדות לתאונת עבודה וצורך בסיוע פסיכולוגי: המשתתפים נשאלו האם היו עדים לתאונת עבודה שבה נפגע עובד, ובמידה וכן, האם הרגישו שהם זקוקים לסיוע תמיכה או טיפול פסיכולוגי והאם קיבלו כאלה בעקבות המקרה. מבין המשתתפים, 191 (51.2%) דיווחו כי היו עדים לתאונת עבודה שבה נפגע עובד, מתוכם 82 (42.9% מהעדים) הרגישו שהם זקוקים לסיוע, תמיכה או טיפול פסיכולוגי, ורק 7 (8.5% מהזקוקים לסיוע) דיווחו כי אכן קבלו כאלה. איור מספר 3 להלן, מראה התפלגות זו.



איור 3: היו עדים לתאונת עבודה, זקוקים לסיוע, תמיכה, או טיפול פסיכולוגי וקבלתו בעקבות המקרה

אקלים בטיחות ארגוני: אקלים הבטיחות הוערך באמצעות שאלון שפיתחו זאנג ועמיתים (Zhang et al., 2015). המשתתפים התבקשו לציין מה מידת הסכמתם להיגדים שמתארים את מעורבות ההנהלה, הממונה הישיר, וחברי הצוות בשמירה על הבטיחות. כמו כן המשתתפים נשאלו לגבי הקפדתם שלהם עצמם על כללי הבטיחות. המשתתפים ציינו את מידת הסכמתם להיגדים כדוגמת: 'מנהל העבודה מקפיד על ביצוע בטיחותי של משימות, גם במחיר של פגיעה בלוח הזמנים'; 'הממונה על הבטיחות מוודא שאנחנו עובדים לפי נהלי הבטיחות'; 'אתרים ומנופאים אחרים בצוות שלי מדגישים תמיד את נושאי הבטיחות גם כשיש לחץ בעבודה'; 'אני מוודא שהבטיחות נשמרת ברמה הגבוהה ביותר בזמן עבודתי'. התשובות ניתנו בסקלה הנעה מ-1 (לא

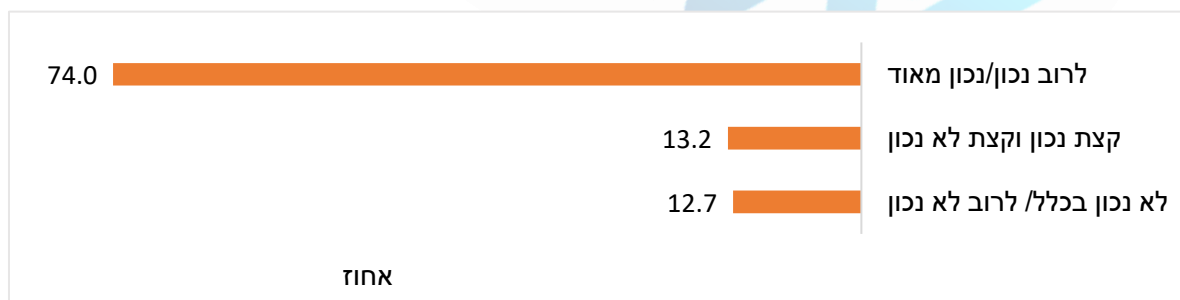
נכון בכלל), ל-5 (נכון מאוד). טבלה 3 מציגה את הציון הממוצע וסטיית התקן המתייחס לתרומתם של מנהלי העבודה, הממונים על הבטיחות, חברי הצוות והמנופאים עצמם לאקלים הבטיחות.

טבלה 3: ציון ממוצע וסטיית תקן לתרומת בעלי תפקידים לבטיחות באתר הבניה

ממוצע אקלים הבטיחות (17 ההיגדים)	מנהל העבודה (4 היגדים)	ממונה על הבטיחות (3 היגדים)	עמיתים כגון אתתים ומנופאים אחרים (4 היגדים)	אני-מפעיל העגורן (4 היגדים)	
ממוצע	3.34	3.35	3.29	3.36	4.36
סטיית תקן	0.98	1.19	1.25	1.14	0.72

חשוב לציין כי בתגובה לשאלות הנוגעות לאקלים הבטיחות, משתתפים רבים טענו כי, בישראל 'אתתים' אינם חברי אותן צוות של 'מנופאים' ואינם מועסקים על ידי אותו קבלן. כמוכן, חלק מן המשתתפים העירו שבאתר הבניה בו הם עובדים לא קיים ממונה בטיחות בעל הכשרה מתאימה, אלא שקיים עוזר בטיחות- שהוא אחד מעובדי הקבלן ופעמים רבות, לטענתם, ללא הכשרה מסודרת (ר' בנספח).

עוד בהקשר לאקלים הבטיחות, בלט שיעור ההסכמה של משתתפי המחקר להיגד הספציפי: "אני לא חושש לסרב לבצע הנחיות שמנוגדות לנהלי הבטיחות"³. רק 74.0% השיבו 'נכון מאוד' או 'לרוב נכון' על האמירה שהם אינם חוששים לסרב לבצע הנחיות המנוגדות לנהלי הבטיחות-ולעומתם 13.2% השיבו 'קצת נכון וקצת לא נכון' ו-12.7% השיבו 'לרוב לא נכון/לא בכלל' על היגד זה. משמעות הדבר, כי רבע מהמשתתפים אינם מרגישים בטוחים לסרב לפעול בניגוד להנחיות הבטיחות, מצב העלול להוות סיכון חמור לאירועי בטיחות (איור 4).



איור 4: שיעור העורנאים החוששים לסרב לבצע הנחיות שמנוגדות לנהלי הבטיחות

תפיסת הפיקוח הרגולטורי: המשתתפים התבקשו בנוסף, לדרג את מידת הסכמתם לשני היגדים הנוגעים לנוכחותו ותרומתו של מפקח ממשד העבודה לנושא בטיחות העבודה באתר. בתשובה להיגד הראשון: 'מפקח מטעם משרד העבודה מבקר באתר מדי חודש', מעל מחצית ממשתפי המחקר (58.5%) השיבו 'לא נכון בכלל' או 'לרוב לא נכון', 17.5% ענו 'נכון חלקית' וכמעט רבע (24.0%) השיבו 'לרוב נכון' או 'נכון מאוד'. בתשובה להיגד השני: 'כאשר מפקח משרד העבודה מגיע לאתר הוא נותן הסברים והנחיות בטיחות

³ (פריט זה נכלל בחישוב ממוצע הציון וסטיית התקן להיגדים הקשורים לתרומת העורנאי לבטיחות באתר הבניה בטבלה 3)

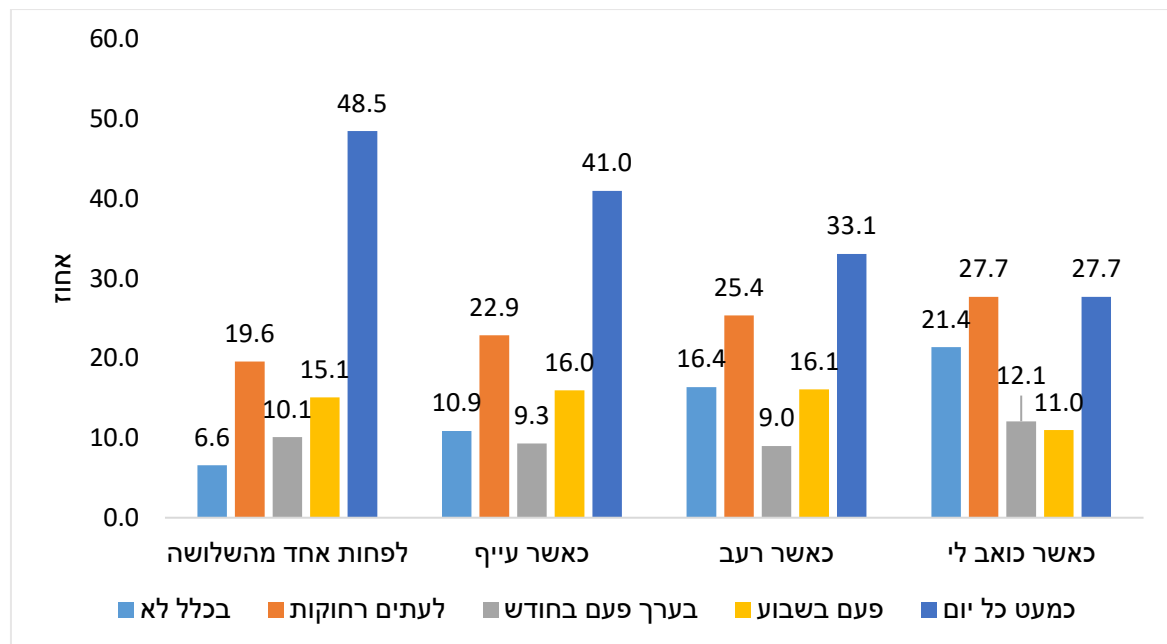
בכל ביקור, כמעט מחצית (48.5%) ממשפטי המחקר השיבו 'לא נכון' בכלל או 'לרוב לא נכון' ומעל שליש (35.7%) השיבו 'לרוב נכון' או 'נכון מאוד'. חלקם העירו שלא פגשו פונקציה כזו, שגם אם המפקח מגיע הוא רק נמצא במשרד, או שבפעמים הנדירות בהן פגשו מפקח פנים אל פנים, האינטראקציה ביניהם כללה רק בקשה להצגת רישיון מנופאי ותעודת זהות. מכך משתמע, שמרבית העורנאים אינם חשים שגורם ממשלתי מעורב בשמירה על הבטיחות שלהם באתר או מנהל עמם ביקורת בונה בנושא זה.

ביצועים ובטיחות

הערכת ביצועים עצמית בעבודה: נמדדה באמצעות דירוג תדירות התרחשותם של פרמטרים הנוגעים לביצועי המשתתפים ברבעון האחרון, כגון: 'ההספקים שלי היו נמוכים מהמצופה', 'איכות העבודה שלי הייתה פחות טובה מהמצופה', 'איבדתי ריכוז או חלמתי', 'היו לי קשיים עם אנשים', 'היו לי תקלות ביצוע למשל פגיעה בבניין או בצידוד' על פני סקלת תשובות שנעה בין 1 (קרה כמעט כל יום) ל-5 (לא קרה בכלל). הערכת הביצועים העצמית של המשתתפים הייתה גבוהה בממוצע ($M = 4.04 (\pm 0.69)$) ומרביתם (61.6%) דירגו את הביצועים של עצמם בציון 4 מתוך 5.

מעורבות אישית באירועי בטיחות: המשתתפים התבקשו לדרג את התדירות שבה הם עצמם היו מעורבים באירועי בטיחות בעבודה באתר העבודה הנוכחי בו הם עובדים, כגון: 'הייתי מעורב בכמעט תאונה', 'עובד נפגע במהלך העבודה עם מנוף עגורן שהפעלתי', 'צידוד נפגע במהלך העבודה עם מנוף עגורן שהפעלתי', על פני סקלת תשובות שנעה בין 1 (לא קרה בכלל), ל-5 (קרה כמעט כל יום). בניתוח הנתונים, התשובות קודדו מחדש לקטגוריות הבאות: 0 (לא קרה כלל), 1 (קרה אירוע כזה) 2 (קרה אירוע יותר מפעם אחת). מבין המשתתפים, 55 עורנאים (14.6%) דיווחו על מעורבות באירוע אחד או יותר בו נפגע עובד ו-123 עורנאים (32.8%) דיווחו על מעורבות באירוע אחד או יותר בו נפגע צידוד.

עבודה במצב גופני לא מיטבי: המשתתפים נשאלו בנוסף, "באיזו תדירות אתה ממשיך לעבוד למרות שאתה חש רעב, עייפות, או כאב?" סקלת התשובות נעה בין 1 (בכלל לא) - 5 (כמעט כל יום). ממוצע התשובות וסטיית התקן לשלוש שאלות אלו היו $3.25 (\pm 1.33)$ והשכיח 5. איור מספר 5 להלן, משקף את דיווחי המשתתפים על התדירות בה הם עובדים בעת שאינם חשים בטוב. הממצאים מראים שכמחצית (48.5%) מהמשתתפים עובדים יומיום בזמן שהם רעבים, עייפים, או כשכואב להם.



איור 5: המשך עבודה למרות תחושת רעב, עייפות או כאב

לחץ עבודה

תפיסת לחץ: המשתתפים התבקשו להשיב באיזו תדירות הם חוו לחץ המוגדר כתחושת מתח, חוסר סבלנות, חוסר רוגע, או קושי לישון בגלל מחשבות מטרידות במהלך החודש האחרון (Elo et al., 2001). יותר משליש (37.1%) מהמשתתפים השיבו כי חוו לחץ כזה לפחות פעם בשבוע (פעם בשבוע 10.8%, מספר פעמים בשבוע 16.9% או כמעט כל יום (10.2%). 33.8% השיבו כי חשו לחץ כזה רק פעמים בודדות, ופחות משליש מהמשיבים (28.3%) השיבו כי לא חשו לחץ כזה כלל בחודש האחרון.

תסמינים גופניים של לחץ: נמדדו באמצעות שאלון Patient Health Questionnaire-15 (Kroenke et al., 2010). המשתתפים התבקשו לסמן באיזו מידה בשבוע האחרון הפריעו להם אחד או יותר מבין 15 תסמינים (כגון כאב גב, כאב פרקים, כאב ראש, סחרחורות, דפיקות לב, קוצר נשימה, בעיות בתפקוד המיני, עצירות או שלשול, עייפות או אנרגיה נמוכה, קושי להירדם או לישון שינה רצופה וכדומה). סקלת התשובות נעה בין 0 (כלל לא הפריע), 1 (הפריע מעט), 2 (הפריע מאוד) וטווח הציון הכולל נע בין 0-30. בניתוח הנתונים, הציון הכללי לרמת ההפרעה התפלג על פי קטגוריות מקובלות לסומטיזציה של לחץ: רמה מינימלית (0-4), נמוכה (5-9), בינונית (10-14) וגבוהה (15-30). בקרב משתתפי הסקר, התפלגות המשתתפים לפי קטגוריות אלו הייתה: הפרעה ברמה מינימלית (38.5%), נמוכה (27.8%), בינונית (17.9%) וגבוהה (15.8%).

דרכי התמודדות עם תסמיני לחץ: המשתתפים התבקשו לסמן באילו דרכים נקטו להתמודדות עם תסמינים אלו וניתן היה לסמן מספר אפשרויות. במקרה שננקטה דרך התמודדות שאינה מופיעה ברשימה, המשתתפים התבקשו לפרט. מספר המשיבים ושיעור השימוש בדרכי ההתמודדות עם תסמינים אלו מוצגים בטבלה מספר 4 להלן:

טבלה 4: דרכי התמודדות עם תסמיני לחץ

אופן התמודדות עם תסמיני לחץ	המשיבים שנהגו בדרך זו
	n (%)
התגברתי והמשכתי לעבוד	225 (56.2)
נעזרתי בפיזיותרפיה	20 (5.0)
קבלתי טיפול רפואי	35 (8.8)
עשיתי מתיחות או התעמלות	71 (17.1)
תרגלתי מיינדפולנס או דמיון מודרך	32 (8.1)
לקחתי תרופות נגד כאבים	96 (23.4)
צרכתי קנאביס רפואי או ללא רישיון	5 (1.3)
צרכתי אלכוהול	4 (1.0)

נקטתי בדרך התמודדות אחרת (שאלה פתוחה):

'הלכתי לרופא, לא קבלתי טיפול ולא רצה לשלוח אותי לצילום.'

'לשרוד ולעבוד בשקט, זה התופעות של העבודה הזו.'

'ניסיתי לשנות תנוחה, יש הרבה פעמים בעיה בצידוד (מושבבים).'

'שינה טובה ורגיעה עם המשפחה וחברים.'

'הלכתי לישון.'

'דיברתי עם חבר כדי להעביר את הזמן.'

'פיתחתי יכולת לשלוט במודע ולשכנע אותו שאין בעיה.'

'דיברתי על זה עם אשתי והחלטנו שאני יוצא לאבטלה במטרה להחליף מקצוע.'

'מנסה לצאת לנשום אוויר.'

'לקחתי יום חופש או יום מחלה לצורך החלמה.'

'להרגיע את הנשמה: אני יוצא לשבת לבד במקום שקט להירגע ולהרגיש בטוח.'

'אני ישן קצת בכל פעם שאפשר במהלך היום.'

פעולות להפגת לחץ בשעות הפנאי: עלפי הספרות עיסוק בפעילויות מסוימות בשעות הפנאי מסייע בהפגת לחץ עבודה (Joudrey & Wallace, 2009). המשתתפים נשאלו באיזו תדירות הם צופים בטלוויזיה, שומעים מוסיקה, קוראים, עושים ספורט, יוצאים או מבילים עם משפחה וחברים, עוסקים בתחביבים וכדומה. סקלת התשובות נעה בין 1 (בכלל לא) ל-5 (כל יום). הציון הממוצע וסטיית התקן לפעילויות בשעות הפנאי היו $3.45 (\pm 1.14)$, והשכיח 4.0. משמע, שהתדירות הממוצעת של עיסוק בפעולות הפגה בשעות הפנאי נעה בין פעם בחודש לפעם בשבוע במדגם זה.

התנהגויות בריאות הכוללות עישון, צריכת אלכוהול ושמירה על דיאטה. אחוזי מפעילי העגורנים השומרים על התנהגויות שומרות בריאות מתוארים בטבלה מספר 6 להלן. כחמישית ממשתתפים (19.4%) דיווחו כי עישנו בעבר ומעל מחצית המשתתפים (54.6%) דיווחו כי הם מעשנים כיום. כמחצית מבין המשתתפים דיווחו כי הם צורכים אלכוהול, בעיקר בשבתות, חגים ואירועים. מרבית המשתתפים (70.5%)

דיווחו כי הם אינם שומרים על דיאטה מסוימת. מבין 101 המשתתפים שהשיבו כי הם שומרים על דיאטה, 10.1% טענו כי מטרת הדיאטה היא איזון כולסטרול או שומנים בדם, 13.1% טענו כי מטרת הדיאטה היא איזון סוכר בדם, 57.6% עשו דיאטה למטרת ירידה במשקל, 3.0% למטרת עליה במשקל ו-16.2% למטרת בניית שריר. ביניהם, 41.0% השיבו שתנאי עבודתם מאפשרים לשמור על דיאטה במידה מעטה, 43.6% במידה בינונית, 14.9% במידה רבה.

טבלה 6: התנהגויות בריאות

שיעור העישון (%) N=279					
סיגריות	לא מעשן ואף פעם לא עישנתי	לא מעשן כיום אך עישנתי בעבר	כן מעשן כיום		
	26.0	19.4	54.6		
קנביס	80.3	15.3	4.4		
נרגילה	65.5	26.2	8.4		
סיגריה אלקטרונית	80.6	15.1	4.3		
שיעור ונסיבות צריכת אלכוהול (%)					
בירה	בשבת, בימי חול	בזמן מוחץ לבית או עם חברים	בילוי	עם חברים, לאו דווקא ביציאה לבילוי	לא שותה
	27.0	1.8	13.1	6.6	52.3
יין	19.7	1.0	3.3	3.0	45.7
שתיה חריפה (כגון ערק, וויסקי, וודקה)	15.9	0.0	9.1	4.5	45.2
שיעור השמירה על דיאטה לפי סוג (%)					
לא שומר על דיאטה מסוימת	דלת מלח	דלת סוכר	דלת חלבון	דלת לקטוז	עשירה בחלבון
70.5	2.2	17.8	0.6	0.3	8.6

פניה לעזרה רפואית: המשתתפים נשאלו האם בשנה האחרונה קרה שסבלו מבעיית בריאות אך לא הגיעו לרופא/ה כדי להיבדק ולקבל טיפול, ואם כן, התבקשו לפרט מאיזו סיבה לא הגיעו לרופא. 145 משתתפים (40.6%) השיבו בחיוב לשאלה זו. בין הסיבות שצינו: 'חוסר זמן', 'לחץ עבודה', 'חששתי להפסיד יום עבודה', 'לא היה לי כוח ללכת לרופא בסוף היום', 'אין כוחות (בכללי)', 'לא קבלתי יום חופש', 'חשבתי שיהיה בסדר וזה יעבור', 'נחתי קצת וזה באמת עבר', 'לא כאב הרבה', 'היו דברים יותר דחופים', 'לא מצאו לי מחליף בעבודה ביום התור לרופא', 'העדפתי לנוח בבית', 'עצלנות', 'מרוב שלא היה לי זמן לחצים בעבודה גרמו לי לעבור ניתוח ובסוף נשארתי חודש בבית', 'מטיפשות שלי', 'הרופא היה עסוק ולא הצלחתי לקבל תור', 'יחס רע של המנהל בבית החולים', 'אני צריך הרבה בדיקות ויורדים לי הרבה ימי חופש- אם היה לי

חופש בתשלום הייתי הולך', 'הטיפול שאני צריך ייקח 3-4 שבועות ואין חופשת מחלה כה ארוכה', 'העבודה עצמה היא הסיבה לבעיית בריאות ולחוסר זמן ללכת לרופא' ועוד.

תוצאי בריאות פסיכולוגית ופיזית

שחיקה: שחיקה תעסוקתית מוגדרת כתוצא של חשיפה ללחץ מתמשך. רמת השחיקה נמדדה באמצעות שאלון SMBM (Shirom & Melamed, 2006) שכלל 14 היגדים. המשתתפים התבקשו לתאר באיזו שכיחות חוו בחודש האחרון תחושות המבטאות שחיקה (כגון חשתי 'עייף', 'שאין לי כוח ללכת לעבודה', 'שאני חושב בצורה איטית', 'שקשה לי להתרכז', 'שאין לי יכולת להיות רגיש לצרכים של אחרים'). סקלת התשובות נעה בין 1 (כמעט אף פעם) ל-7 (כמעט תמיד). ממוצע התשובות וסטיית התקן של ציון השחיקה הכללי היה $3.42 (\pm 1.56)$ בקרב משתתפי המדגם. יש לציין כי 36.2% מהמשתתפים דיווחו על רמת שחיקה בציון גבוה מ-4 זאת בהשוואה לכ-23% שדיווחו על רמה כזו בכלל האוכלוסייה העובדת בישראל (מתוך סקר בריאות תעסוקתית 2023 של המוסד לבטיחות וגהות).

דחק פסיכולוגי: רמת הדחק נמדדה באמצעות השאלון Mental Health Inventory-5 שכלל 5 פריטים (Berwick et al., 1991). המשתתפים התבקשו לציין באיזו תדירות בחודש האחרון הם הרגישו 'שמחים', 'רגועים', 'שלווים', 'מאוד מתוחים או לחוצים', 'מיואשים או מדוכאים', או 'במצב רוח רע כך ששום דבר לא יכול לעודד אותם'. סקלת התשובות נעה בין 1 (כל הזמן) ל-6 (בכלל לא) וסך התשובות לחמשת הפריטים תורגם לסקלה בין 0-100. נקודת החיתוך של ציון 60 ומטה מעידה על דחק פסיכולוגי (Kelly et al., 2008). הציון הממוצע וסטיית התקן היו $59.6 (\pm 22.9)$ במדגם זה, ומבין המשתתפים 42.2% דיווחו על דחק פסיכולוגי.

בדידות: רמת הבדידות נמדדה באמצעות שאלון UCLA-3 Item Loneliness scale (Hughes et al., 2004) שכלל 3 פריטים. המשתתפים התבקשו להשיב על השאלות הבאות: 'באיזו מידה בשבועיים האחרונים הרגשתי שחסרת לך חברה?', 'שאתה מחוץ לעניינים?', 'שנשאת מבודד מהאחרים?'. סקלת התשובות נעה בין 1 (כמעט בכלל לא) ל-3 (לעתים קרובות). סכום התשובות מייצג את ציון הבדידות. הציון הממוצע וסטיית התקן היו $1.8 (\pm 0.70)$ במדגם זה, ו-14.0% מהמשתתפים דיווחו על תחושת בדידות לעתים קרובות.

תפיסת בריאות כללית: נמדדה באמצעות פריט מתוך שאלון SF-12 (Ware et al., 1996) המשתתפים התבקשו לדרג את מצב בריאותם באופן כללי. מבין המשתתפים, 3.6% השיבו שמצב בריאותם הכללי 'גרוע', 10.9% 'לא כל כך טוב', 30.2% 'סביר', 34.0% 'טוב' ו-21.3% תיארו את מצב בריאותם הכללי כ'טוב מאוד'.

גיל סובייקטיבי: נמדד באמצעות שאלון Subjective Age Identity (Hoffman et al., 2016) שכלל 4 פריטים. המשתתפים התבקשו לציין כיצד הרגישו בחודש האחרון: "מבחינה פיזית הרגשתי...", "מבחינה נפשית הרגשתי...", "הרגשתי שאני נראה...", "עשיתי את רוב הדברים כאילו שאני...". התשובות האפשריות נעו על סקלה הנעה בין 1 ("הרבה יותר צעיר/ה מגילי") ל-5 ("הרבה יותר מבוגר/ת מגילי"). הציון הממוצע

וסטיית התקן היו (± 0.8) 3.3 במדגם זה. מבין המשתתפים, 11.9% הרגישו מבוגרים/ הרבה יותר מבוגרים מגילם הכרונולוגי.

השמנה: המשתתפים נשאלו כמה הם שוקלים (בקילוגרם, עם בגדים ובלי נעליים) ומה גובהם (בס"מ). רמת ההשמנה חושבה לפי קטגוריות Body Mass Index (Weir & Jan, 2019). מבין המשתתפים 0.6% דיווחו על תת משקל, 33.6% דיווחו על משקל תקין, 43.0% דיווחו על משקל עודף, ו-23.5% דיווחו על השמנת יתר.

תחלואה כרונית: המשתתפים נשאלו "האם רופא אי פעם אבחן אצלך מחלות כרוניות (יתר לחץ דם, מחלת לב, סרטן, סוכרת, דלקת פרקים, כבד שומני, בעיות בבלוטת התריס, דיכאון, חרדה, אסטמה או מיגרנה) והאם את/ה מקבל/ת טיפול תרופתי למחלה זו? מבין המשיבים, 73.0% דיווחו שאין להם אבחנה של אף מחלה כרונית, 15.2% דיווחו על מחלה אחת, 5.2% דיווחו על שתי מחלות ו-4.7% דיווחו על 3 מחלות מרשימה זו. שיעור התשובות על אבחנה ונטילת תרופות למחלה מסוימת מתואר בטבלה מספר 5 להלן:

טבלה 5: תחלואה כרונית בקרב משתתפי המחקר

מצב רפואי	אין אבחנה רפואית (%)	יש אבחנה רפואית, נוטל טיפול תרופתי (%)	יש אבחנה רפואית, לא נוטל טיפול תרופתי (%)
יתר לחץ דם	90.6	5.6	3.8
מחלת לב	96.8	2.5	0.7
סרטן	97.8	1.8	0.4
סוכרת	96.0	3.2	0.7
דלקת פרקים	86.3	6.3	7.4
כבד שומני	90.9	4.7	4.3
בעיה בבלוטת התריס	97.1	2.2	0.7
אסטמה	94.5	2.9	2.6
חרדה כרונית או דיכאון	88.7	4.7	6.5
מיגרנה	91.1	3.3	5.6

סיכום ומסקנות

ממחקר זה עולה כי מפעילי עגורן צריח בתעשיית הבניה (עגורנאים) בישראל עובדים בעבודה תובענית עם ריבוי גורמי לחץ הכוללים עומס דרישות ואתגרים שאינם מאוזנים עם סמכות מספקת לביצוע המשימות ואפשרות מנוחה ורגיעה מספקת במהלך העבודה ומחוץ לעבודה. רוב המשתתפים דיווחו כי הם עובדים בתנאים הכוללים יום עבודה ארוך עם הפסקות מעטות למנוחה והתאוששות במהלכו. היכולת לנוח ולתת לגוף ולמוח זמן להתאוששות על ידי תזונה, מנוחה פיזית ומנוחה מנטלית, היא משאב משמעותי בעבודה תחת עומסי דרישות גבוהים. היעדר הפסקת מנוחה בעת עבודה מונע חידוש אנרגיות פיזיות ומנטליות, גורם

להסחת דעת וקבלת החלטות לא שקולות, אשר מעלים את הסיכון לתקלות ותאונות. לאלה נלווים שכר לא מספק, לתפיסתם, והתמודדות עם תוקפנות. מרבית המשתתפים דיווחו שהם חווים תוקפנות המופנית כלפיהם לעתים קרובות, לרוב מצד הקבלן, מנהל העבודה או ממונה אחר באתר הבנייה.

אקלים הבטיחות הארגוני, כפי שהוא נתפס בעיני מרבית המשתתפים, אינו מתקיים בהלימה למידת הסיכון הכרוך בעבודתם ואף מהווה גורם לחץ נוסף בפני עצמו. נושא זה בא לביטוי בתפיסתם של המשתתפים את עצמם כמקפידים על כללי הבטיחות באתר הבנייה, לעומת מידת הקפדה פחותה של מנהלי האתר שמתבטאת בהקפדה לא מספקת על כללי הבטיחות של מנהלי העבודה וממונים על הבטיחות ובנוכחות לא מספקת של גורם מקצועי לניהול הבטיחות. בנוסף לנוכחות של גורם מקצועי כממונה בטיחות באתר הבנייה, גם גורמי הפיקוח הממשלתיים אינם מהווים גורם נוכח לשמירה על הבטיחות. על רקע זה, בולט הממצא שכמחצית מהמשתתפים דיווחו כי הם חוששים לסרב לבצע הנחיות העומדות בניגוד לנהלי הבטיחות. חשש זה מהווה גורם סיכון לבטיחות וכן מהווה גורם ללחץ נפשי עבור העורנאים בשל שילוב גורמים. גורמים אלה כוללים את החשש לתאונה והאחריות שטיפול על כתפיהם וכן בשל הקונפליקט הבינאישי מול בעל התפקיד שדורש את אותה פעולה לא בטיחותית.

לטענה כי מנופאים ואתנים אינם חברי אותו צוות יש שתי משמעויות קריטיות. המשמעות הראשונה נוגעת לקושי לבנות שפת הוראות משותפת, הן בשל מחסומי שפה והן בשל חוסר היכרות קרובה ביניהם. בחלק מהמקרים, ובייחוד כשהעבודה מתבצעת בגובה רב, לא מתקיים קשר עין בין העורנאי לאתת, אלא ההוראות ניתנות במכשיר קשר, לפיכך שפת האיתות בסימנים בינלאומיים מוסכמים אינה באה לידי ביטוי. המשמעות השנייה נוגעת לעובדה שעוזרי בטיחות, אתנים ועורנאים מועסקים על ידי מעסיקים אחרים ובעלי אינטרסים שונים ביחס ליעדים שלהם, מצב היוצר מתח מובנה בין אינטרסים הנוגעים להספק עבודה לבין אינטרסים הנוגעים לשמירה על הבטיחות.

זכויותיהם המוגדרות בחוק לימי מחלה או חופשה לרוב נשמרות, אולם לחצי העבודה מקשים עליהם לעתים לטפל בבעיות בריאות. מעל שליש מהמשתתפים דיווחו כי לחצי עבודה ופרנסה מהווים עבורם חסם משמעותי לפניה לבדיקה וטיפול בבעיה רפואית. מן הממצאים עולה בנוסף, כי מעל מחצית מהמשתתפים היו עדים לתאונה בה נפגע עובד ומתוכם כשליש נזקקו לסיוע פסיכולוגי, אך פחות מעשירית מהם קבלו סיוע שכזה.

כשליש מבין המשתתפים דיווחו על תחושת לחץ בתדירות גבוהה ותסמיני לחץ גופניים. דרכי ההתמודדות השכיחות עם תסמינים אלו היו נטילת תרופות וביצוע מתיחות או התעמלות והמשך עבודה למרות הסבל, התנהלות שמעמידה אותם בסיכון מוגבר למעורבות באירועי בטיחות. אירועי בטיחות שעליהם נשאלו המשתתפים כוללים אירועי כמעט תאונה (near miss), תאונות עבודה ותקלות ביצוע. כצפוי, רבים מהמשתתפים דיווחו על מעורבות באירועי בטיחות בהם נפגע ציוד או אדם. בתעשיית הבנייה בכלל ובעבודת העגורן בפרט, אירועי בטיחות אלו הינם בעלי משמעות אנושית וכספית עצומה, הן בשל הנזק הרב הכרוך בהן לגוף, לנפש ולרכוש, והן בשל העיכוב בזמני הביצוע.

לבסוף, המחקר בחן את התנהגויות הבריאות של העגורנאים, מצבם הפסיכולוגי, ורמת התחלואה הכרונית. התנהגויות הבריאות המזיקות שנבדקו כללו עישון, צריכת אלכוהול ואי הקפדה על תזונה. התנהגויות אלה ידועות כמשפיעות לרעה על מצב הבריאות הפיזית והנפשית ומנגד מתגברות בעת דחק פסיכולוגי בין היתר, כאמצעי להפגת לחץ (Taylor & Treur, 2023). מעל מחצית המשתתפים דיווחו כי הם מעשנים סיגריות, קרוב לעשירית מעשנים נרגילה ומיעוטם מעשנים קנביס או סיגריה אלקטרונית. כמחצית המשתתפים דיווחו כי הם צורכים אלכוהול, אולם רוב אלו שדיווחו כי הם צורכים אלכוהול עושים זאת בשבתות, חגים ואירועים. מרבית המשתתפים דיווחו כי אינם שומרים על דיאטה מסוימת, ורוב השומרים על דיאטה מצמצמים צריכת סוכרים, במטרה לרדת במשקל. רבים דיווחו כי עבודתם מקשה עליהם לשמור על דיאטה מתאימה להם.

מן הממצאים עולה, כי מרבית המשתתפים דיווחו על שחיקה גבוהה. מעל שליש דיווחו על דחק פסיכולוגי, חמישית דיווחו על רמות גבוהות של תסמינים גופניים ללחץ ומעל עשירית דיווחו על תחושת בדידות לעתים קרובות. מיעוטם תפסו את מצב בריאותם הכללי כ'גרוע' או 'לא כל כך טוב' וכעשירית הרגישו 'מבוגרים' עד מאוד מבוגרים' מגילם. מעל מחצית המשתתפים דיווחו על משקל עודף או השמנת יתר. ארבע המחלות הכרוניות השכיחות ביותר שדיווחו היו דלקת פרקים, יתר לחץ דם, כבד שומני, חרדה כרונית או דיכאון.

מגבלות וחוזקות המחקר

המחקר הנוכחי הינו מחקר חתך רחב שאינו מאפשר להצביע על קשר סיבתי אלא מציג את עמדותיהם ותפיסתם של מפעילי העגורנים לגבי התנאים שלהם ואת שיעורי המשתנים האחרים שנבדקו במחקר. המענה מבחירה עשוי להטות את התשובות בשל עניין רב יותר של מי שחווים סביבת עבודה לא מיטיבה לענות על השאלון בכדי לשפר את סביבתם. יחד עם זאת, שיעור ההיענות המשתקף באחוז המשיבים הגבוה מתוך אוכלוסיית העגורנאים בישראל והדוגמאות הספציפיות שניתנו בהערות ובמהלך הראיונות הטלפוניים תומכים במהימנות המידע המוצג. בנוסף, שילוב שיטות מחקר כמותניות ואיכותניות ושימוש שנעשה בכלי מחקר מתוקפים מחזק את מהימנות הנתונים ותוקף הממצאים.

מסקנות והמלצות

ממצאי המחקר מראים כי העגורנאים בישראל מבצעים את עבודתם בתנאים מורכבים ומתמודדים עם גורמי לחץ רבים. הספרות המדעית בשדה הבטיחות והבריאות התעסוקתית מראה כי עובדים שמתמודדים עם לחץ גבוה בעבודתם נמצאים בסיכון גבוה לפגיעה בבטיחותם ובבריאותם. ממחקר זה עולה שעגורנאים הם אכן קבוצת עובדים בסיכון גבוה. ההמלצות הנגזרות הן:

1. ראוי שהנושא של ריבוי שעות העבודה בענף יבדק לעומק על ידי חברות הבנייה ועל ידי משרד העבודה ויבחנו הסדרים חדשים העונים על צרכי תעשיית הבנייה מחד ושומרים על הבטיחות ועל שלומות מפעילי העגורנים מאידך.

2. ראוי להקדיש תשומת לב ניהולית יתרה לצמצום גורמי הלחץ בסביבת העבודה של עגורנאים, כגון ריבוי דרישות, לחץ זמן וקשיי תקשורת מול האתרים, תכנון מוקפד של מהלך העבודה, מיומנות

האתת ובניית צוותי עבודה בהם התקשורת מוסדרת. יש לתת תשומת לב ייחודית להפחתת משמעותית ברמת התוקפנות בתקשורת המופנית כלפי עגורנאים מצד כלל הגורמים באתר הבנייה.

3. נוסף לדרכים להפחתת לחץ כמתואר לעיל, מומלץ לבחון התערבויות שיקנו לעגורנאים כלים מעשיים להתמודדות עם לחצים בעבודה כדי לשמור על בריאותם הפיזית והנפשית. התערבות זו חיונית עבור עגורנאים שזקוקים לה אך היא אינה פתרון בלעדי המבטל את הצורך בשינויים מהותיים בתנאי העבודה ובתהליכי העבודה בתעשייה זו.

תודתנו לכל המשתתפים/ות על הנכונות הגבוהה להשתתף במחקר ולשתף מניסיונם/ן.

מבקר המדינה. (2022). *בטיחות העובדים בענף הבנייה*.

מרכז המחקר והידע, הכנסת. (2017). *נתונים על עגורני צריח ועל נפילות עגורנים באתרי בניה*.

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/7898b24b-2dd7-e611-80cc-00155d0206a2/2_7898b24b-2dd7-e611-80cc-00155d0206a2_11_8395.pdf

פילין, ש', שפירא, א', ויקנודל, ע'. (2011). *מידול תלת מימדי של אתרי בניה לניהול בטיחות עבודת עגורני צריח*. המכון הלאומי לחקר הבניה.

https://www.gov.il/BlobFolder/reports/r0991_moch/he/r0991.pdf

Alberdi, A., Aztiria, A., & Basarab, A. (2016). Towards an automatic early stress recognition system for office environments based on multimodal measurements: A review. *Journal of Biomedical Informatics*, 59, 49-75.
<https://doi.org/10.1016/j.jbi.2015.11.007>

Berwick, D. M., Murphy, J. M., Goldman, P. A., Ware Jr, J. E., Barsky, A. J., & Weinstein, M. C. (1991). Performance of a five-item mental health-screening test. *Medical Care*, 169-176. <https://www.jstor.org/stable/3766262>

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

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.
<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

Elo, A. L., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444-451.
<https://www.jstor.org/stable/40967322>

Gao, R.; Mu, B.W.; Lyu, S.A.; Wang, H.; Yi, C.D. Review of the application of wearable devices in construction Safety: A bibliometric analysis from 2005 to 2021. *Buildings* 2022, 12, 344. 10.3390/buildings12030344

Han, Y., Li, X., Feng, Z., Jin, R., Kangwa, J., & Ebohon, O. J. (2022). Grounded theory and social psychology approach to investigating the formation of construction workers' unsafe behavior. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022.
<https://doi.org/10.1155/2022/3581563>

Hoffman, Y. S., Shrira, A., Cohen-Fridel, S., Grossman, E. S., & Bodner, E. (2016). Posttraumatic stress disorder symptoms as a function of the interactive effect of subjective age and subjective nearness to death. *Personality and Individual Differences*, 102, 245-251. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.017>

- Hughes, M. E., Waite, L. J., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2004). A short scale for measuring loneliness in large surveys: Results from two population-based studies. *Research on Aging*, 26(6), 655-672. DOI: 10.1177/0164027504268574
- International Labor Organization. (2023). International hazard datasheets on occupation: Crane operator (construction work). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_192399.pdf
- Joudrey, A. D., & Wallace, J. E. (2009). Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195-217. <https://doi.org/10.1177/0018726708100357>
- 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), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Kelly, M. J., Dunstan, F. D., Lloyd, K., & Fone, D. L. (2008). Evaluating cutpoints for the MHI-5 and MCS using the GHQ-12: A comparison of five different methods. *BMC Psychiatry*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-8-10>
- Kennedy, L., & Parker, S. H. (2019). Biofeedback as a stress management tool: A systematic review. *Cognition, Technology & Work*, 21, 161-190. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0487-x>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., & Löwe, B. (2010). The patient health questionnaire somatic, anxiety, and depressive symptom scales: A systematic review. *General Hospital Psychiatry*, 32(4), 345-359. DOI:10.1016/j.genhosppsych.2010.03.006
- Liu, M., Li, B., Cui, H., Liao, P. C., & Huang, Y. (2022). Research paradigm of network approaches in construction safety and occupational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12241. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912241>
- 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), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Schwatka, N. V., Hecker, S., & Goldenhar, L. M. (2016). Defining and measuring safety climate: A review of the construction industry literature. *Annals of Occupational Hygiene*, 60(5), 537-550. Doi: 10.1093/annhyg/mew020

- Shapira, A., & Lyachin, B. (2009). Identification and analysis of factors affecting safety on construction sites with tower cranes. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(1), 24-33. <http://worldcat.org/oclc/8675438>
- 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), 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. (2012). How project manager's skills may influence the development of safety climate in construction projects. *International Journal of Project Organization and Management*, 4(3), 286-301.
- Taylor, G. M., & Treur, J. L. (2023). An application of the stress-diathesis model: A review about the association between smoking tobacco, smoking cessation, and mental health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 23(1), 100335. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2022.100335>
- Ware J, Jr., Kosinski M, Keller SD. A 12-Item short-form health survey: Construction of scales and preliminary tests of reliability and validity. *Medical Care* 1996;34:220-33. <https://doi.org/10.1097/00005650-199603000-00003>
- Weir, C. B., & Jan, A. (2019). BMI classification percentile and cut off points. <https://europepmc.org/article/nbk/nbk541070>
- World Health Organization. Stress. https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress/?gclid=CjwKCAjwpJWoBhA8EiwAHZFzfs0TYWIDtByTCETPz7RmY202mD5rlqCzUrByFOG6l5nLg45YwIL6wxoCJ80QAvD_BwE. Accessed 9-2023.
- Yang, Y., Shao, B., Jin, L., & Zheng, X. (2022). Collaborative governance of tower crane safety in the Chinese construction industry: A social network perspective. *Buildings*, 12(6), 836. <https://doi.org/10.3390/buildings12060836>
- Zhang, R. P., Lingard, H., & Nevin, S. (2015). Development and validation of a multilevel safety climate measurement tool in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 33(10), 818-839. <https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1108451>

נספח: הערות שהוסיפו המשתתפים בסוף השאלון

1. ספורט למפעילי עגורן צריח הוא עניין חשוב, ומן החובה שמנוי כושר יהיה בהטבה על מנת לדרבן מפעילים להגיע ולעשות ספורט.
2. כולנו מקווים לגלות פתרונות שיעזרו לנו להתגבר על לחץ.
3. יש קושי בתקשורת עם עובדים אחרים ובעיקר עם אתתים סינים, כי הם אומרים מילים פשוטות "למעלה-למטה", אבל אם יש משהו מורכב יותר הם לא מסוגלים להבין. למשל המנהל רצה שארים משטח מסוים ואז מנהל אחר אמר "לא עם שרשראות אלא עם רצועות" האתת לא מסוגל להבין את ההנחיה- ואני לא יכולתי להגיד לו.
4. לצערי ברוב אתרי העבודה קשה מאוד לתקשר עם האתתים. בהרבה מקרים אני מקבל פקודה מאתת שלא דובר אותה שפה פקודות לא נכונות כמו "שמאלה" והוא בכלל רוצה ימינה.
5. שאלון מאוד מוזר.
6. לאתתים ומנופאים אין אותם אינטרסים. המנופאים בכלל שייכים לחברה אחרת והאתת שייך לקבלן, לכן הוא מזרז את העבודה לעומת המנופאי שמנסה לשמור על בטיחות ולפעמים מרגישים שאין עם מי לדבר. האתת הוא פועל של הקבלן ואין יחסי צוות בינו לבין המנופאי.
7. לא פגשתי בכלל את הממונה על הבטיחות אבל יש אצלנו עוזר בטיחות. יש מתקן שירותים באתר, פשוט אין זמן להגיע אליו. אמרתי שהעבודה שלי נעשית בהחלטה עצמאית אני צריך להגדיל ראש ולדעת מתי החוקים כובלים אותי או מזיקים לי, למשל, רצועה שקצת קרועה-אני לא יכול לדעת אם היא פסולה, וזה לא בסדר שאני צריך להגדיל ראש כי בסופו של דבר החוק צריך להיות ברור ולא שאני אגדיל ראש ואקבל החלטה. וגם לגבי השאלה על מקום העבודה שאני מרגיש שייך אליו- בחברה באופן כללי אני מרגיש שייך אבל באתר לא כל כך, כי הכי פחות שואלים אותי אלא קובעים לי כל דבר.
8. אני מקווה שיהיה שינוי משמעותי בענף הזה.
9. להפחית את שעות העבודה, יש עומס מטורף.
10. חובה לחלק יום עבודה למנופאים! חובה! 12 שעות עבודה זה בלתי סביר! מי שירצה להמשיך לעבוד 12 שעות שתהיה לו בחירה כמו בכל מקום עבודה אחר, כי כרגע אין לנו ברירה, מחייבים. ניתן לחלק משמרת באתר בנייה למנופאים, נגיד משמרת ראשונה 8 שעות, ומשמרת שנייה 4 שעות שתשולם כ-5 שעות, ותהיה לו גם אופציה להישאר לכמה שעות במקרה הצורך באתר. לא פעם יצא לי להתעמת עם מנהלים באתר שחייבו אותי להישאר מעבר ל-12 שעות! ואם הייתי מסרב, דרשו מכוח אדם להחליף אותי, וכוח אדם נענה לבקשותיהם תמיד, כי תמיד מחפשים להרוויח ועובדים - מקסימום נחליף, אם לא אתה יבוא אחר. לא תמיד המנופים תקינים ושמישים לעבודה, לחלקם הבלמים במצב ירוד וזמן תגובה שמגיב באיחור, כי לקבלני בנייה מנופים כאלו ישנים עולים זול יותר ומהם מחפשים לחסוך, והסובל היחיד בסוף זה מנופאי שמפעיל אותם, ולא מקבל תיגמול על כך שעובד על מנוף לא תקין ונטען עצבים מיותרים במהלך היום. יש מלא מה לתקן ולשפר בענף לצערי. גם אתתים סינים שבקושי יודעים 5-10 מילים בעברית - זה מחדל. אני הגעתי לתחום בזמן הקורונה, אחרי שעבדתי בחינוך (ולצערי אין כסף בחינוך), ועכשיו אחרי שנה וחצי בתחום ועם שני

בלטי דיסק (עקב מושב מאוד גבוה שלא ניתן היה להתאים לגובה שלי) חושב ברצינות לעזוב את המקצוע. מקווה שהסקר יביא שינוי ובשורות.

11. ממונה על הבטיחות מדבר איתנו רק כשקורה משהו. חוץ מזה, אתמים ומנופאים לא באותו צוות - הם לא מדברים באותה שפה והם צועקים או צורחים ואומרים לך לעשות דברים לא בטיחותיים, דברים שנגמרים בניסים ממש. עבדתי עם אדם שאמר לי שהוא אתם וגיליתי בעקבות ביקורת שהוא בכלל לא אתם. גם אם הם אשמים תמיד יורידו אותך מהמנוף וינסו להפיל עליך את האחריות וגם יבזבזו לך את הזמן. המנופים עצמם הם לא בטיחותיים, אצלי אישית המנוף לא היה עובר תקן, צריך אנשי מקצוע שיודעים מה זה מנוף בבדיקות בטיחות ובמקום זה הם שולחים אנשים עם רתמה לעלות למנוף וחלילה אם הרתמה תתקע הוא ימות לכן אני אישית לא עליתי אף פעם עם רתמה, בגלל הסכנה. נהלי הבטיחות שגויים והלחץ שמפעילים על מנופאי נוגד את כל כללי הבטיחות. על המנוף האישי שעבדתי עליו, אם עשיתי שתי פעולות ביחד של סיבוב והרמה זה היה גורם ל קצר חשמלי וכבר קרה שנכנסתי עם גוש בטון בקיר הבניין וזה נגמר בנס. היה פעם שהרמתי בניגוד לרצוני ויטרינה זכוכית גדולה והיה שם אתם של קבלן חיצוני שחייב אותי. הויטרינה התנפצה בגלל הרוח והאשימו אותי. עשו בירור והאתם האשים אותי ואז הרמנו שוב וזה התפוצץ שוב כי לא רצו להקשיב לי, ואם היה קורה משהו אני הייתי אשם. צריך לעשות בדיקה קבועה למכשיר.

12. לדעתי צריך לשפר הרבה דברים: את התנאים המשפילים שיש למשל שאין שירותים שצריך לטפס למנוף ואין מעלית גם בשמש רוחות ובגשם, את היחס שמתייחסים אליך בתור מנוף ולא בתור מנופאי, שצריך לספק הכל לבד אוכל ושתייה ואם ניגמר אתה לבד! שעות העבודה מ 6:30 או 7 בבוקר עד 18:30 או 19:00 בערב בתוך קופסא קטנה בלי לשחרר את הגוף רוב הזמן לשבת גורם ל..(לא השלים).

13. בקשר ליחסי העבודה עם האתמים תמיד יש עימותים, אני לא לוקח את זה קשה, זה רגיל. מפקח משרד העבודה לא פנה אלי אף פעם. מבחינת תחושת השייכות זה תלוי, יש אתרים שלמנופאי יש מילה ויש אתרים שלא סופרים אותו בכלל. לא פגשתי כמעט ממונה בטיחות. יש עוזרי בטיחות. כיום אני עובד עם מנוף עם מצלמה אז בכלל לא צריך את האתם אבל אם אין מצלמה האתם הוא העיניים שלי ואני ממש תלוי בו. גם הלחץ תלוי בשלב העבודה, למשל אם זה בשלד יש הרבה לחץ ואם בגמר הרבה יותר רגוע.

14. מקווה שתעשו משהו עם השאלון הזה, מנופאים נמצאים בלחץ רב, ומבודדים רוב היום, ואני לא מדבר על זה שאת הצרכים שלנו אנחנו עושים בבקבוק, זה באמת שטויות, לעבוד 12 שעות ולפעמים יותר במצבי לחץ, ועם אתמים לא מקצועיים לפעמים, תוסיפו לזה שעות מרובות, רעש, זה עניין של זמן עד התאונה הבאה, מקווה שתיתקחו לתשומת ליבכם, (בספק רב).

15. רוב המנופאים בעליה בטיפוס לא בטיחותיים, מתנדנדים בהרגשה או שחסר שלבים, לתשומת ליבכם.

16. מנופאים זה לא אתמים, אתמים לא מבינים עברית והם לא מתעסקים בבטיחות ומנופאים זה ההיפך הגמור, כלומר מנופאים מאוד עסוקים בנושאי בטיחות. אמרתי גם שאיכות העבודה שלי תלויה באיכות המנוף, יש מנופים ישנים קבינות ישנות, ידיות הפעלה שבורות או שהמנוף עצמו לא איכותי ולא תקין וזה פוגע באיכות העבודה. שיחליפו אתמים סינים וערבים ומולדובים אמן.

17. אתמים חייבים להיות נפרדים מהקבלן המבצע ולא תלויים בו עבור שכרם.

18. בנושא אופן ביצוע התפקיד יש לי חופש החלטה אבל לא בכל פרויקט או בכל אתר. יש הרבה לחצים שמופעלים ולרוב הלחץ משבש את קבלת ההחלטה ומטה אותה, ז"א אני משנה את ההחלטה שקבלתי מלכתחילה. מי שמלחץ זה הסגל הניהולי או האתת או מי מטעם הקבלן המבצע. כאמור הלחץ שמופעל על ידי הקבלן הוא גורם מכריע ומשנה את החלטת המנופאי על גבול עבירה על החוק.

19. למה זה מועיל השאלון?

20. הכול טוב.

21. לפי העבודה שלי אין חיים, כל יום 12 שעות.

22. תנאי שטח של הקבינה ברוב המנופים גרועים ביותר.

23. הסינים לא אכפת להם כלום מוכנים למות תוך כדי העבודה.

24. אני רוצה להגיד שאני מקווה שתתחילו להבין שלעבוד באתרי בניה בארץ זה לא בריא לא פיזית ולא נפשית, אין בטיחות, אין הפסקות מספיקות לעבודה של 12 שעות, זה דברים קטנים שיכולים לעשות שינוי ענק.

25. אני לא מאמין שהגעתי לסוף השאלון (לפחות ציינו כמה עמודים נשארו).

26. אני מקווה ששאלון זה ישפר את עבודתנו ויבטיח את בריאותנו ופרנסתנו לעתיד.

27. מתי יהיו (מעליות) הרמה על מנופים?

28. חייבים להוריד את כמות שעות העבודה.

29. להערכתי רוב הבעיות שקיימות בענף המנופאות מתבססות על שעות העבודה המרובות שאנו נאלצים לעבוד 12 שעות.

30. רוב השאלות בשאלון תלושות ממציאות, לא משקפות את הבעיות של הענף עגורן צריח.

31. אתתים ומנופאים אינם באותו צוות לכן לא ענית. גם ממוני בטיחות שאותם מכשירים במיוחד והקבלן שוכר במיוחד כמעט ואין, לעומת זאת בכל אתר יש עוזרי בטיחות ללא הכשרה מיוחדת.

32. חשוב מאוד לעזור לנו בנושא בטיחות ובריאות, אנחנו במצוקה גדולה בענף.

33. הלוואי ותוכלו לשנות את המצב ההזוי הקיים בענף הבניה, אנחנו ממש שקופים וללא גב בבטיחות.

34. תודה לכם על הסקר מקווה שיהיה שינוי במהרה במקצוע הזה. לא אנושי לעבוד יום יום את מה שקורה במקצוע הזה למנופאי אין שום כוח לשנות את הרצון של הסינים והקבלן בעיקר בנושא בטיחות. עצוב שזה המצב, אין דין ואין דיין בושה למדינה, שלום ובריאות לכול עם ישראל.

35. לשפר הכנסה – משכורת.

36. צריך לדאוג על מנופאי כי אנחנו בזמן הזה יש שליטה עלינו מהקבלנים, אף אחד לא רוצה אפילו לתת הפסקת קפה, המנוף גם שירותים, רק לעבוד.. נמאס לנו את הדיבור הזה וגם המנהלים גם לא דואגים, רוצים 12 שעות לעבוד רצוף גם מהירות מעל ומעבר, אין בטיחות, אני מרגיש עובד כמו רובוט 12 שעה, גוף שלי מת מחפש על עובדים, שינה, הם לא יודעים לדבר 2 מילים עברית הרבה והרבה.

37. יש להעלות את השכר.

38. למנופאים מגיע תנאים טובים, אנחנו קורעים את התחת שלנו !!!

39. בקשר ללמידה- העבודה עצמה לא משתנה אבל הכלים כן משתנים לכן צריך להתעדכן. בקשר להכשרה מקצועית יש נושא שמאוד מרגיז אותי שהניסיון שלי כמנופאי לא נחשב כניסיון בענף

הבנייה, לכן אני לא יכול לגשת למסלול מקוצר כמנהל עבודה-לעומת כל סיני שהתחיל מאתמול להיות ברזלן או טפסן. עוד משהו, אני כמופאי מחנך את האתנים ועובד איתם בצמוד- אף אחד לא יכול לתפוס מכשיר קשר ולדבר איתי- רק דרך האתן. ומשהו אחרון- באתר שלי ממונה הבטיחות הוא מנופאי בעצמו ואין עליו- הוא קפדן מאוד.

40. בחלק מהשאלות הנכם מכלילים מנופאים ואתנים בשאלה אחת עם תשובות חד משמעיות, ושני בעלי המקצוע נוגדים, לא יכול להיות תשובה חד משמעית לשניהם ביחד, כי המנופאי בד"כ מעוניין בבטיחות והאתן לא! ועל זה הדרך.

41. עבודת המנופאי קשה מנטלית ואני מרגיש שהשתנתי בגוף ובמוח, אני יושב 12 שעות לבד וזה קשה לי בקטע לא טוב ובנוסף יש פועלים זרים סינים ויש בעיית שפה ותקשורת איתם, הם מסכנים את המנופאים כי אנחנו לומדים את התפקיד חצי שנה ובא סיני ואומרים לי ימינה שמאלה בלי הכשרה מספקת וזה מעמיד אותי בכנות ממש בסיכון.

42. בשבוע האחרון הייתי עד לכמעט תאונה בגלל האתן ולא הסכמתי לקחת על עצמי את האשמה אז העיפו אותי מהאתר וזה מאוד פגע בי. אני מרגיש שאני עובד בהרבה לחץ. יש אתנים סינים שאנחנו לא מבינים מה הם אומרים וזה משגע אותנו ומאוד מסוכן.

43. חלק ניכר של הסולמות בעיתיים.

44. עבדתי באתר של חברה מוכרת... אסור להרים בלות... גם המנהל עבודה בבוקר דיבר איתי על זה ... לקראת סוף היום הם רצו שאני ארים בלה משומשת עם הברגים של התבניות וסירבתי בגלל שזה לא בטיחותי. הפועלים (סינים) ניסו לשכנע באי אלו טיעונים וכשסירבתי הם התחילו לצרוח בקשר ולקלל ושכראו שזה לא עוזר אז לקחו שתי פועלים פטישים של 5 ק"ג משני צידי המנוף והחלו להלום בחזקה במיגדל של המנוף בשביל שאתחיל לעבוד. אני במנוף של חברת סיזיז שהוא מאוד גמיש, מנוף בגובה 36 קומות. כל המנוף זז כמו נדנדה, הרגשה מפחידה מעצם הענין וגם כי אני לא יודע מה זה עלול לגרום למנוף. וגם שאתה כך בגובה כזה גבוה זה מוסיף על האי נעימות ולא נעים גם הפחד....

45. חוסר ביטחון תעסוקתי, יש עודף מנופאים כי פותחים המון הכשרות- יש עודף היצע של מנופאים ויש כאלה שיושבים בבית, צריך סינון בכניסה לקורסים שיהיה כוח אדם טוב .

46. הפסקת התרעננות כל 4 שעות של רבע שעה (אפשר בקבינה), שעות עבודה מוגבלות לא מעל 10 שעות ויותר ימי חופשה בחודש בתשלום ולדאוג לשירותים במעברים.

47. אתנים ומנופאים זה לא צוות אחד, אי אפשר לשאול עליהם ביחד. מנופאים חושבים אחרת לגמרי ואין להם אותן מטרות, המנופאי לא משנה לו מה יעשו אבל האתן רוצה לסיים כי יש לו עוד משימות. צריך להבדיל בין שכירים לעובדי כ"א כי עובדי כ"א עושים הכל כדי לתקוע את העבודה במהלך היום כדי להרוויח יום עבודה, אבל בסוף יום העבודה הם מחפפים כדי לסיים מהר. יש חברות שאחרי 12 שעות של עבודת מנופאי פשוט מעלים אותו על מנוף אחר והוא ממשיך לעבוד.

48. יש הרבה בעיות של אתנים זרים, שלא יודעים את השפה, המאוששים לעבודה וזאת דרך משרד העבודה.

49. יש להקים וועדה שתדאג לאינטרסים של מפעילי עגורן צריח.

50. אני עוד צעיר אבל מרגיש שהבעיות מתחילות אחרי 45, צריך לקצר את שעות העבודה.

51. אין הערכה למה שאנחנו עוסקים.

52. בשאלה האם אני מרגיש משמעותי בעבודה שלי- אני העובד לא משמעותי, לא סופרים אותי, לעומת זאת אני המנופאי קריטי לאתר. יש לנו עוזרי בטיחות שעברו הכשרה של יום כמו אתת- אין ממונה בטיחות או בכל מקרה אני לא מכיר. צריך להבדיל בין אתתים ומנופאים אחרים בצוות שלי- האתת מקשיב רק לקבלן שאצלו הוא עובד ואילו המנופאי מקשיב ליזם שאצלו הוא עובד- וזה מתנגש. בנושא מפקח ממשרד העבודה- ראיתי כזה כמה פעמים אבל כל האינטרקציה שלנו היתה שהוא בדק שאני זה אני בתעודת הזהות ואת רשיון המנופאי שלי..
53. אם אפשר לקבוע בחוק גודל מינימאלי לקבינה.
54. תודה רבה על השאלון מקווה מאוד שתעשו לגביו השלכות.

