

# نظرة طريق

صحة العمال الفلسطينيين  
في قطاع البناء

تقرير جمعية "عنوان العامل" 2022

17 לעובד /  
Worker's Hotline  
عنوان العامل /

توجيه، جمع البيانات والعمل الميداني:  
المحامي خالد دوشي، السيّد عبد الحليم داري، السيّد عرفات عمرو

الترجمة للعربية:  
منى أبوبكر

تصميم التقرير:  
dropouts.me

أعدّوا التقرير: د. مايا دي فريس كيدم، المحاميّة عبير جبران،  
المحاميّة ديانا بارون

أصدر التقرير بدعم من السفارة الألمانية



© جميع الحقوق محفوظة (2202)

عنوان العامل

نحلات بنيامين 57 تل أبيب

[www.kavlaoved.org.il](http://www.kavlaoved.org.il)

17 לעובד /  
Worker's Hotline  
عنوان العامل



(في جميع القطاعات) 115,725 عاملاً، منهم 1.1% (1,249 عاملاً) تلقوا مخصصات إصابة،<sup>8</sup> مقابل 1.7% من سكان إسرائيل. ليس فقط أنه لا يمكن اعتبار عدد الذين تلقوا مخصصات عن الإصابات كعدد المُصابين فعلياً،<sup>9</sup> وإنما حسب التأمين الوطني الإسرائيلي، يبدو أن الإبلاغ بشأن العمال الفلسطينيين منقوص بسبب نقص في البلاغات، ويفترض التأمين الوطني أن مستوى السلامة في أماكن العمل والعدد الفعلي للإصابات أعلى بكثير.<sup>10</sup>

## منهج العمل:

- استطلاع مكوّن من 38 سؤال باللغة العربيّة. تمّ إجراء الاستطلاع بين عمّال البناء الفلسطينيين الذين يدخلون إلى إسرائيل من الضفة الغربيّة. أجب على الاستطلاع 256 عامل بناء في الفترة ما بين أيار إلى تمّوز 2022.
- جميع المشاركين في الاستطلاع هم عمّال بناء فلسطينيين تزيد أعمارهم عن 30 عامًا، منهم 40% تتراوح أعمارهم بين 31-45، 42% بين 46-55، و18% أعمارهم 56 وما فوق. 74.9% من جميع المشاركين في الاستطلاع متزوّجون، 14.5% منفصلون أو مطلّون، 10.6% أرامل، يعمل 20% من المشاركين في الاستطلاع يعملون من 1-5 سنوات في إسرائيل، 50.4% يعملون بين 6-10 سنوات في إسرائيل، 12% يعملون بين 11-15 سنة، و18% يعملون 16 سنة وأكثر.<sup>11</sup>
- خمسة اجتماعات لمجموعة من النشطاء الفلسطينيين الذين شكّلوا لجنة توجيهيّة لعمليّة الرصد (تتألّف من 80% من النساء)، نوقشت فيها قضايا الصّحة المهنية بموجب القانون الإسرائيلي، وكانت شريكة في صياغة أسئلة الاستطلاع وتقديم اقتراحات للتحسين.
- ست مقابلات مفتوحة شبه منظمة في الخليل، وبيت لحم، والقدس، مع عاملين فلسطينيين عقدت في أشهر أيار-حزيران 2022.
- مجموعة تركيز تشمل ستّة عمّال بناء، عُقدت في طولكرم في شهر حزيران 2022. أُجريت أيضًا خمس مقابلات مع أصحاب مصلحة وخبراء في مجال الصّحة في الأشهر أيار-حزيران 2022، ومنها مقابلات مع: مسؤول سابق في مديريّة السلامة، طبيب ذو خبرة متخصص بالصّحة المهنية، معالج نفسيّ تشغيليّ، موظّف في مؤسسة السلامة والصّحة المهنيّة في مكان العمل، ومدير عمل في مواقع بناء. بحسب طلب بعض الذين قابلناهم، لن نذكر أسمائهم في إطار هذا التقرير.

تشير نتائج الاستطلاع والمقابلات المفتوحة ومجموعة التركيز إلى صورة معقّدة، حيث يدرك العمّال الفلسطينيون جزئيًا وبشكل هلاميّ لعوامل المخاطر الجسديّة والنفسيّة لعمّالهم، دون الخوض في التفاصيل أو تبعاتها العينيّة على صحتهم.

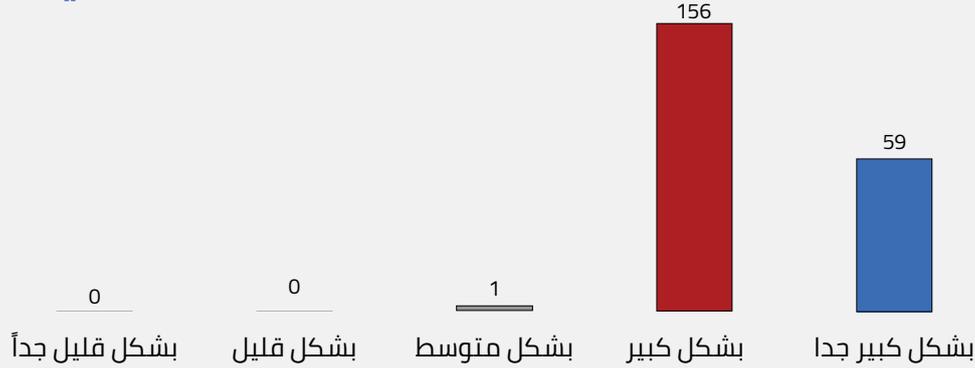
في الفصول التالية، سنتناول أوجه التشابه والاختلاف في الإدراك والفهم والوعي بخصوص عوامل الخطر في قطاع البناء، الجسديّة منها والنفسيّة على حدّ سواء، كما تبين في المقابلات مع المهنيين الإسرائيليين والعمّال الفلسطينيين. الصورة التي تبين لنا كانت واضحة: سيواجه كلّ عامل بناء، تقريبًا، عوامل الخطر إلى حدّ ما.

8 تقرير مؤسسة التأمين الوطني سنة 2019 (لم يتمّ تحديد تاريخ فتحه في 31.7.2022)، ص 7.  
9 بحث مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيست، "رصد البيانات المتعلّقة بسلامة العمل والصّحة المهنية"، من تاريخ 26.12.2021، ص 20.  
10 تقرير مؤسسة التأمين الوطني سنة 2019 (لم يتمّ تحديد تاريخ فتحه في 31.7.2022)، ص 6.  
11 يتمّ تحديد أهليّة الحصول على تصريح عمل وفقًا لإجراءات وحدة تنسيق أعمال الحكومة في المناطق. المعيار في قطاع العمل هو "جيل 22 متزوج".

# الفصل أ: رصد عوامل الخطر الماديّة والبيئيّة

أجاب 99.6% من المشاركين في الاستطلاع بأنّهم يصفون عملهم بأنّه عمل خطير. أشار 91.4% من المجيبين إلى وجود جانب إيجابي للعمل في إسرائيل وهو دعم عائلاتهم، ولكن في الوقت نفسه، يُشير العمّال إلى وجود جوانب سلبية، ويربطون بين عملهم وصحتهم. أشار 37.7% أنّ هناك تأثيرًا كبيرًا جدًا (سليبيًا) للعمل على حالتهم الصحيّة. لم يجب أيّ من المجيبين أنّ للعمل تأثير ضئيل على صحتهم.

## لأي مدى أنت تتوقع أن عملك يُؤثر على وضعك الصحيّ؟



## هل بحسب رأيك تأذت صحتك بسبب عملك بشكل مباشر أو غير مباشر؟ (ممكن ان تجيب على أكثر من إجابة واحدة)



كما يتّضح من الرسم البياني أعلاه، أجاب **جميع** المجيبين بأنّ صحتهم الجسديّة تأثّرت بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ بالعمل داخل إسرائيل، وأشاروا أنّهم يعانون من المشاكل التالية: 75% من صداع في الرأس، 50.8% من مشاكل في المفاصل، 38.3% من مشاكل في الرّكب، 36.3% من مشاكل ظهر، 35.5% من مشاكل في الرجلين، 23.8% من مشاكل في العيون، 21.5% من مشاكل في اليدين، 17.6% من صعوبات تنفس، 10.5% من ضرر بالرّئات، 14.8% من أوجاع مزمنة، 7.8% من مشاكل في القلب، و3.5% من مشاكل في الجلد.

وفقاً لأحد **موظفي مؤسسة السلامة والصّحة المهنيّة**، هناك خمس عائلات من عوامل الخطر، أربعة منها تُؤثّر على الصّحة الجسديّة للعامل في قطاع البناء، على النحو التالي:

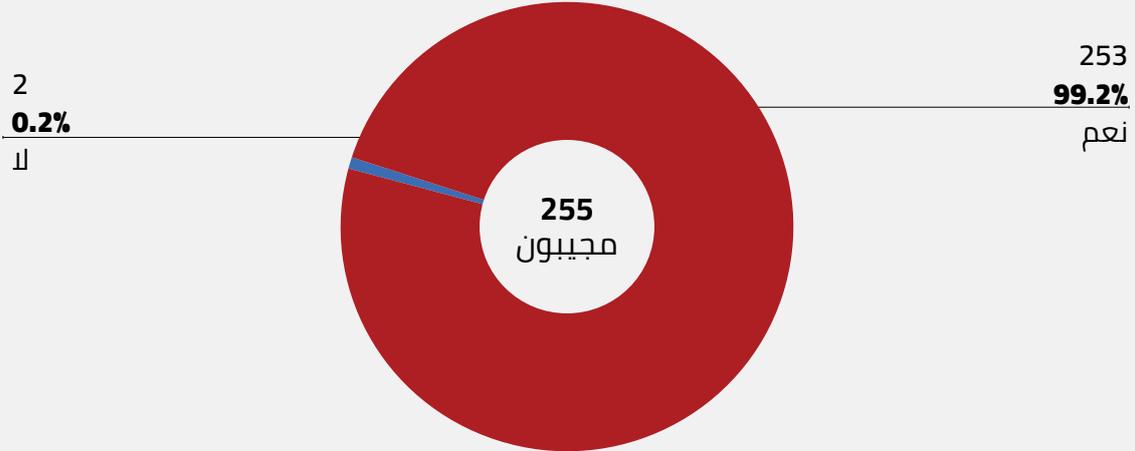
## 1. عائلة المواد الكيماويّة:

تنقسم المواد الكيماويّة إلى مجموعات وفقاً لاعتبارات مختلفة، مثلاً: وفقاً لدرجة الانكشاف عليها، وتركيبه المواد، وتأثيرها على من ينكشف على المادّة، وإذا ما كانت مواد أوليّة أو منتج ثانويّ، وما إلى ذلك. تُقسّم التصنيفات المقبولة في مجال الصّحة المهنيّة عالم المواد الكيماويّة إلى عدّة مجموعات وفقاً لطريقة التعامل مع المواد.

فيما يلي عدّة مواد كمثال: **الإسمنت** - يمكنه أن يؤدّي إلى تهيج في الجلد، واليدين والجهاز التنفسيّ. **السيليكا** - موجودة في الرمل والحصى، وتتواجد في جميع أعمال البنى التحتيّة، وفي الخليط الذي يُستخدم في أعمال التشطيب، كحفر القنوات لكوابل الكهرباء في البناية، وأعمال شدّ وقصّ الأحجار التي تُستخدم في البناء، بحيث ينكشف عليها العمّال ويتعرّضون لخطر المرض بأمراض الرئة بسبب انعدام معدّات وقاية ملائمة. **الجير** - مادّة كاوية يمكنها أن تؤدّي إلى ظهور عوارض صحية عند ملامستها مواد حمضيّة، كالجلد والعيّنين. **الغراء** - مواد أساسها بشكل عام بوليمير عضويّ، وتشمل في معظم الحالات مواد مذيبة مُتطايرة تنتج أبخرة، ويكون التعرّض لها عن طريق التنفّس، والجلد، والبلع، ومن شأنها أن تُؤثّر على أنظمة جسديّة عديدة. تُضاف للغراء مواد عضوية ومواد غير عضوية أيضاً من شأنها أن تُؤثّر على أجهزة الجسم المختلفة. كلّما زاد الانكشاف على هذه المواد، كلّما زاد الخطر على الصّحة. **الخشب** - غبار الخشب الناتج عن أعمال النشر أو الحف. قد يكون غبار الخشب مضرّ للعيون، والأنف، والحنجرة، وقد يسبّب التهاباً في الجلد، ويؤثّر على الجهاز التنفسيّ ويسبّب السرطان. بالإضافة إلى ذلك، يحتوي الخشب الرقائقي على صمغ ومواد لاصقة يمكن أن تكون خطيرة، مثل "الفورمالين". **الطلاء** - (البوليمر) والصبغة (ما يعطي درجة اللون)، والتي يمكن أن تكون معدنيّة أو عضويّة، بالإضافة إلى المذيبات المختلفة والمواد المضافة للطلاء، التي قد تضرّ بصّحة العامل والجهاز التنفسي لديه أثناء أعمال الرشّ أو عند استخدام فرشاة الطلاء. تُؤثّر الأداة التي يستخدمها العامل على درجة التعرّض لهذه المواد. العمل في مكان جيّد التهوية يقلّل من المخاطر، ولكنّ العمّال يعملون أيضاً في ظروف عدم وجود تهوية كافية لأنّه يتمّ جزء من أعمال الطلاء داخل المبنى وليس في منطقة مفتوحة. **البلاستيك** - عادة ما يُستخدم البلاستيك الجاهز في البناء، ولكن الخطر ينشأ عندما يتمّ نشره أو معالجته بالحرارة، فقد تنبعث منه مواد تضرّ بالصّحة.

في إطار الاستطلاع الذي أجريناه، أجاب 99.2% من المجيبين عليه أنّهم يدركون أنّهم ينكشفون على مواد خطيرة في العمل (الطلاء، الغبار، مواد كيماويّة أو بيولوجيّة، أو مواد سامة).

## حسب معرفتك، هل أنت معرّض لمواد خطيرة في عملك؟ (مثل: دهان، غبرة، مواد كيميائية أو بيولوجية أو سامة)



في إطار المقابلات المفتوحة، أشار العمال بالأساس إلى صعوبة العمل في بيئة يوجد فيها غبار، وإلى تأثير الغبار على جهاز التنفس لديهم، من دون أن يتعرّفوا على المواد الخطيرة الموجودة في الغبار ذاته. يأتي هذا التأثير في أعمال القعّنة، والأعمال التي يتم استخدام المنشار فيها، وغيرها. على سبيل المثال، أشار العامل رقم 5 الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة، والذي يعمل في مجال الدهان، أنّه لا يشمّ جيّدًا، وأنّ لديه مشكلة في الجيوب الأنفية، وقال "نعم، هذا بسبب الغبار في العمل". أمّا عامل رقم 1 الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة، الذي يعمل في الدهان والجبس، قال:

"عندما أقوم بأعمال الحف ويكون هناك غبار، أشعر أنّ صدري يغلق. إذا ابتعدت عن الغبار، أعود إلى حالتي الطبيعية. إنه أمر عاديّ، وقد تعلمت أثر ذلك عليّ [وعن تأثير الغبار على صحتي]. [...] كلّ عملنا حف المعجونة بمجرد الدهان [الشباخطل]، وهذا يسبّب الكثير من الغبار، والغبار يسبّب لنا الكثير من المشاكل. نتيجة لذلك، بدأنا في استخدام الكمادات. وبعد ذلك كان هناك تطوّر، فبدأنا باستخدام ماكينة مع شافط للغبار أثناء أعمال الحف، بحيث لا يخرج الغبار إلى الخارج".

أشار أيضًا **مسؤول سابق في مديرية السلامة** أنّ المواد التي يستخدمها العمال للتنظيف بعد الانتهاء من أعمال الاسمنت والدهان هي مواد خطيرة لهم، لأنّها تحتوي مواد كيميائية فعّالة. اشتكى العمال الذين يعملون في الدهان في المقابلات المفتوحة من تأثير المذيبات داخل الطلاء، مثلًا "التينر"، على جهازهم التنفسيّ. تمكن العمال من التمييز بين أنواع الطلاء المختلفة، مثلًا طلاء على أساس مائيّ، أو على أساس زيوت. طُرح هذا الموضوع، على سبيل المثال، في المقابلة المفتوحة التي أُجريت مع **عامل رقم 5** والمشاركين في مجموعة التركيز، الذين تحدّثوا عن استخدام المواد الكيماوية القويّة والمُضرة، مثل "ماء النار"، و"التينر"، و"الأستون"، لتنظيف البلاط ولإنهاء الأعمال الأخيرة للمبنى. يسبّب استنشاق هذه المواد صداعًا قويًّا في الرأس ومشاكل في جهاز التنفس. أفاد **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة أنّه "اضطرّ للذهاب إلى مستشفى في بيت لحم جرّاء استخدام التينر"، لأنّه شعر أنّه قد أثر على مستوى ضغط دمه.

وجدنا أيضًا أنّ المعلومات التي لدى العقّال حول الطلاء وطريقة التعامل مع تأثيره يعتمد على تجربتهم في استخدام هذه المواد، أو من البحث عن معلومات في موقع "يوتيوب". أفاد **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة:

"للطلاء رائحة مقرفة جدًا تسبّب الصداع والتعقيدات الصحيّة، فكُلّها مواد كيميائيّة [...] هناك أنواع طلاء تسبّب الحساسيّة في الجلد وتؤثّر بشكل صعب جدًا على اليد [...] والعينين أيضًا، ولكننا تعوّدنا على ذلك. [...] من التجربة على مدار الزمن، أنا أعرف الآن أنّ لهذا النوع من الطلاء رائحة قويّة جدًا، ويسبّب نوع آخر حساسيّة في اليد [حساسيّة في الجلد]. [...] هناك أنواع طلاء، كالطلاء على أساس الزيوت، التي لها رائحة قويّة كمادّة "التينر"، فهي مادّة لها رائحة قويّة جدًا. إذا استخدمها شخص من دون كمامة، سيعاني من الصداع. على سبيل المثال، إذا كنت تعمل في منطقة مغلقة من دون تهوية، فهذه المادّة تسبب إشكاليّة كبيرة مع أنواع الطلاء. لأنواع أخرى من الطلاء أثر أقلّ عليّ من الطلاء الزيتيّ فيما يتعلّق بالرائحة. [...] هناك أنواع طلاء أخرى تسبّب مشاكل في [جلد] اليدين، فهو طلاء من الصعب جدًا إزالته عن اليدين، فلذلك يجب أن نحل ذلك من خلال استخدام مادّة "التينر" كي نزيل الطلاء عن اليدين، وهذه المادّة تسبب المشاكل وهذه مشكلة كبيرة جدًا، ومن المعروف أنّ "التينر" هي مادّة كاوية [مادّة مشتعلة] وهذا أمر معروف وهذا يسبّب الحساسيّة في اليدين".

أفاد **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة أنّه يحصل على معلومات عن الطلاء والجص من خلال مقاطع فيديو عبر "يوتيوب"، وأيضًا معلومات حول مخاطر العمل مع هذه المواد: "علّمتني الحياة [بموضوع مسائل السلامة] تعلّمت عبر يوتيوب [...] أنا إنسان مثقّف ولن أنتبه إلى صحتي؟! " فهذا الشخص مدرك بأنّ هناك مواد خطيرة في الطلاء، وأنّه ممنوع أن يبقى السكّان داخل البيت أثناء أعمال الدهان، وأنّه يجب تهوية المكان، وأنّ هناك أنواع طلاء تؤثّر على الأولاد وتسبّب لهم الربو، "تعلّمت كلّ هذه الأمور ليس بطريقة مرتبة إنّما عبر يوتيوب".

**أفاد العامل رقم 2** أنّه يضطرّ إلى زيارة طبيب العيون بين الفينة والأخرى لتنظيف عينيه من الطلاء:

"أنا أضع نظّارة وقاية، ولكنّ أحيانًا، عندما أخط ألوان الطلاء وأكون من دون نظّارة، من الممكن أن يصيب رذاذ الطلاء عيني، ممّا يسبّب لي شعور بالاحترق وخدوش داخل العين. حصل ذلك مرّتين في الشهور الأربعة الأخيرة [...] النظّارات غير مريحة، لأنّه قد تتشكّل عليها طبقة من الغبار، أو قد يكون هناك ضباب داخلها- ولذلك من الصعب العمل معها".

## **ب. عوامل الخطر المادّيّة: ب.1. الضجّة:**

الضجّة المستمرّة أو الضوضاء المُسيئة، مثل الضجّة الناجمة عن المطرقة، قد تؤدّي إلى ضرر في سمع العامل. قانون منع المخاطر، من العام 1961 والأنظمة المنبثقة عنه، ينظّمون موضوع درجة

الضجة المسموح بها بوحدات "الديسيل" في مواقع البناء، وذلك تحت الفرضية أنّ المشغّلين يمثلون لمتطلبات القانون ويوفّرون معدّات الوقاية اللازمة. ومع ذلك ما زالت الجهود المبذولة لوقاية سمع العمّال محدودة وذلك في غياب آليّات تأهيل وتدريب مناسبة وصحيحة، أو على أثر عدم استخدام المعدّات التي يتم توفيرها لهم. بالإضافة الى ذلك، المشغّلون أيضًا لا يدربون العمّال على كيفية استخدام سدّادات الأذن بطريقة صحيحة، وعلى كيفية الحفاظ على معدّات الوقاية الخاصّة بهم (مثلًا، يجب الاحتفاظ بسقاعات ضدّ الضجة في عبوة خاصّة كي لا تتلف أو تفقد من فعاليتها).

**أفاد العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة أنّ سمعه تدهور نتيجة العمل على مدار سنوات طويلة في مجال البناء واستخدام "الكونغو" والمطرقة، وأنّه لم يدرك أنّ هناك قيود على درجة وحدات "الديسيل" المسموح بها. "سمعي ضعيف، ويعود ذلك لأنني أعمل مع القرص القاطع [الديسك]. [...] أشعر بتدهور سمعي الآن أكثر من ذي قبل، بسبب العمل مع القرص، والمطرقة الكهربائيّة، والكونغو". كما وأضاف في المقابلة أنّه يتم تزويده بسدّادات أذنين، ولكنّ ذلك يسبّب له ضغوطات في الرأس: "يعطونني دائمًا سدّادات أذنين، أستخدما أحيانًا، وأحيانًا لا أستخدما، لأنّها ضاغطة، وهذا يشعرنني بضغط [على الرأس] وهذا غير مريح".

أثيرت أصوات مماثلة في مجموعة التركيز حول استخدام سدّادات الأذن أثناء العمل مع "الكونغو". أفاد أحد أفراد المجموعة أنّ استخدام السدّادات يسبّب "ضغط في الرأس". أجابه عامل آخر أنّه "إلزامي استخدام سدّادات الأذن لفترة محدودة، ومن ثمّ الخروج لاستراحة، وأنّه لا يمكن وضعها طوال الوقت لأنّ هذا ما يسبّب الضغط في الرأس". أجابه العامل الذي يستخدم الكونغو والقرص القاطع- الديسك "هذا صحيح، ولكن ليس عندما يكون هناك مديرون [مديرو عمل] يضغطونك، إذا جاء المقاول ورآني وأنا أرتاح جانبًا [بسبب السدّادات] ماذا سأقول له؟ [...] سأقول له إنّني أزلت سدّادات الأذنين لأنني مضطّر للراحة، وهو سيجيبني 'من قال لك هذا؟'، سيستخفّ بما سأقوله، سأقول له شيئًا وهو سيعكس أقوالي".

## ب.2. الاهتزاز/الارتجاج

من الممكن أن تتضرّر صحّة العامل بسبب العمل بأدوات تعمل على الاهتزاز، مثل المثاقب، أو بعض المطارق، أو المفكّات الكهربائيّة، أو المناشير التي تسبّب اهتزازًا في اليد-الذراع، وهناك آلات مثل الجرّارات والشاحنات التي تسبّب الاهتزاز في كلّ الجسم. من الممكن أن يؤدّي اهتزاز اليد-الذراع إلى التهاب وضرر في الأوعية الدمويّة والأعصاب في كفّ اليد، وقد يؤدّي الاهتزاز في جميع أنحاء الجسم إلى إصابة في العمود الفقريّ، وإلى انزلاق غضروفيّ. لم يربط العمّال الذين يعملون مع أدوات هزازة بين عملية الاهتزاز والأوجاع التي يعانون منها - أوجاع الظهر، أو الانزلاق الغضروفيّ، أو مشاكل في المفاصل، ولكنهم ربطوا ذلك بظروف العمل العامّة في قطاع البناء وبحمل أشياء ثقيلة وبالتعب. على سبيل المثال، أشار **العامل رقم 6** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة، الذي يعمل مع أدوات ثقيلة وهزازة، أنّه يعاني من مشاكل في مفاصله وظهره، ولكن برأيه، هذا ينبع من ظروف العمل في مجال التبليط. وفقًا لموظّف **مؤسسة السلامة والصحة المهنيّة في مكان العمل**، قد يكون من الصعب التحديد في هذه الحالة فيما إذا كان سبب الضرر الذي لحق بالمفاصل والظهر هو نتيجة الاهتزاز، أو نتيجة لوضعيات غير صحيحة للجسم وتشويهات، مصحوبة بالجهد في عمل التبليط (عامل خطر يعود إلى عوامل إنسانيّة، كما هو مفضّل في بند ث أدناه). أضرار الظهر تنتج بشكل أكبر بسبب عملية الاهتزاز للجسم كله وليس كنتيجة لعملية اهتزاز اليد-الذراع التي تحصل عند العمل مع أدوات هزازة معينة، ولكن أيضًا وضعيات غير صحيحة للجسم قد تسبّب بالتأكيد أضرارًا للظهر.

### ب.3. العمل في ظروف مناخية متطرّفة

يتعرّض عمّال البناء في فصل الصيف للعمل لساعات طويلة في الخارج، ممّا قد يؤدّي إلى ضغط حراري ضار (ضربة شمس). يتطرّق القانون لهذا الموضوع بصورة غير مباشرة، ولكن لا توجد أنظمة خصوصية لـ "ظروف مناخية متطرّفة". تحدّد أنظمة السلامة في مكان العمل (العمل من ارتفاع) – من العام 2007 أنّه العمل من مرتفع بظروف مناخية متطرّفة ممكن أن يُنجز فقط وفقاً لتعليمات السلامة الخطية التي يجب أن يعطيها منقذ العمل. بالإضافة إلى ذلك، تعريف الإجهاد الحراري كعامل فيزيائي مُضّر موجود في تعريف المصطلح "عامل مضر" وذلك في "أنظمة السلامة في مكان العمل" (مراقبة بيئية ومراقبة بيولوجية للعَمّال الذين يعملون مع عوامل مضرّة، من العام 2011).

### ب.4. أشعّة فوق بنفسجية (UV) وأشعّة تحت حمراء

عند العمل في البناء، يتعرّض العمّال بالأساس لإشعاع غير مؤيّن. يأتي إشعاع UV بالأساس من التعرّض لأشعّة الشمس، التي من شأنها أن تسبّب تشوّه خلوي، والذي يسبّب أمراض سرطان، كسرطان الجلد. وأما الأشعّة تحت الحمراء (إشعاع حراري) التي قد يتعرّض إليها العامل من الشمس أو الأفران، وقد تسبّب الإجهاد الحراري.

### ت. عوامل الخطر البيولوجية

وفقاً لموظّف مؤسّسة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، لا يوجد عامل خطر بيولوجي كامل الذي تزيد فرصة التعرّض له في العمل مجال البناء.

### ث. عوامل الخطر التي تسبّبها العوامل الإنشائية

يسبّب العمل في قطاع البناء مشاكل عديدة في العضل- الهيكل العظمي، بل أنّه يسبّب تشوّهات بسبب دمج الوضعيات الجسمانية المتطرّفة، والقوّة والجهد التي يبذلها العامل. هناك عدّة عوامل تؤدّي إلى ظهور هذه المشاكل: **الحركة المتكرّرة**، أيّ عندما يكرّر العامل نفس الحركة خلال يوم العمل. **التشغيل/الشّد المفرط للعضلات**، الذي قد يؤدّي إلى التهاب في العضل-الهيكل العظمي، وإذا لم يتم الاعتناء به من الممكن أن يسبّب أضراراً، أو حتّى إعاقة. **تشوّهات في الزوايا بالدمج مع الاهتزازات**، أيّ العمل في زوايا ووضعيات حركية غير ملائمة، وخصوصاً عند دمجها مع عملية اهتزاز. **رفع الأثقال والانحناء المتواصل** يعرّض صّحة العمّال للخطر. كلّ هذه العوامل من شأنها أن تسبّب متلازمة النفق الرسغيّ، وأوجاع في الظهر، ومشاكل في المفاصل.

اشتكى **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة عن أوجاع في وتر اليد اليمنى بسبب تكرار الحركة التي يقوم بها عندما يدهن، وقال أنّه يعاني أيضاً من آلام في الظهر والركبتين بسبب العمل على سلّم والمشي مع السلّم خلال العمل:

"أعاني من آلام في المفاصل والركبتين، ولديّ مشاكل في الظهر بسبب الوقوف المتواصل. ربّما بسبب العمل مع الجبس، تطوّر لديّ ألم في الوتر هنا [يُشير إلى ذراع اليد اليمنى]. لذلك، أعتمد على مسكّنات الألم لوقف الألم، أحياناً الألم يزيد أو يخف، حسب الوضع. [...] يوم [العمل] بعد يوم [العمل] هذا يؤدّي إلى تعقيدات [طبيّة]. يعتمد عملنا على السلالم والحركة على سلالم لرفع الجبس. هذا يسبّب مشاكل [طبيّة] في اليدين، ومشاكل [طبيّة] في الظهر. كلّما مرّ الوقت تتعقّد المشاكل وتصبح أكثر تراكباً".

عندما سُؤل **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة لماذا لا يمثل لتعليمات الطبيب ويرتاح كي يعطي فرصة ليده للشفاء، ولإعطاء اليد اليمنى استراحة من الحركات المتكررة، أجاب: "لا أستطيع ذلك! من الصعب جدًا الخروج لعطلة للراحة. أخذت حقنة مرّتين، وتناولت أدوية وأمور من هذا القبيل، وضفادات مطاطية. أحاول عدم الضغط عليها كثيرًا [على اليد] ولكن من الصعب جدًا عدم الضغط عليها، فكلّ العمل يعتمد على اليد".

أبلغ **العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة عن أوجاع في الظهر بسبب رفع الأثقال، كما وأنه خضع لعملية بسبب فتق في الجهة اليمنى، وسيضطر قريبًا للخضوع لعملية ثانية بسبب فتق في الجهة اليسرى. وصف حالته كالتالي: "عندما ترفع كيس وزنه 20 أو 25 كيلو وتصدد به الدرج فهذا أمر صعب [...] أعاني من مشكلة في غضروف الظهر [...] لدي فتق من الجهتين، اليمنى واليسرى للبطن، لأنني أحمل أشياء ثقيلة. خضعت لعملية في الجهة اليمنى، والآن عليّ أن أخضع لعملية في الجهة اليسرى. أتناول مسكّنات الألم كل ليلة كي أتمكن من النوم. أتناول مسكّنات الألم حتى في مكان العمل بسبب أوجاع المفاصل والركبتين".

## الفصل ب: رصد عوامل الخطر النفسية-الاجتماعية

عائلة عوامل الخطر الخامسة هي عائلة عوامل الخطر النفسية-الاجتماعية، وتشمل في طياتها متنوع من العوامل النفسية، والاجتماعية، والأسرية، التي تؤثر على أداء العامل، وتتعلق بأمراض، وغيرها من الإعاقات الصحية. تؤثر هذه العوامل على قدرة العامل على التعامل كما يجب مع متطلبات أسرته، ومجتمعه، أو حتى مكان عمله،<sup>12</sup> ولها تأثير قصير وطويل الأمد على صحة العامل، النفسية والجسدية أيضًا.

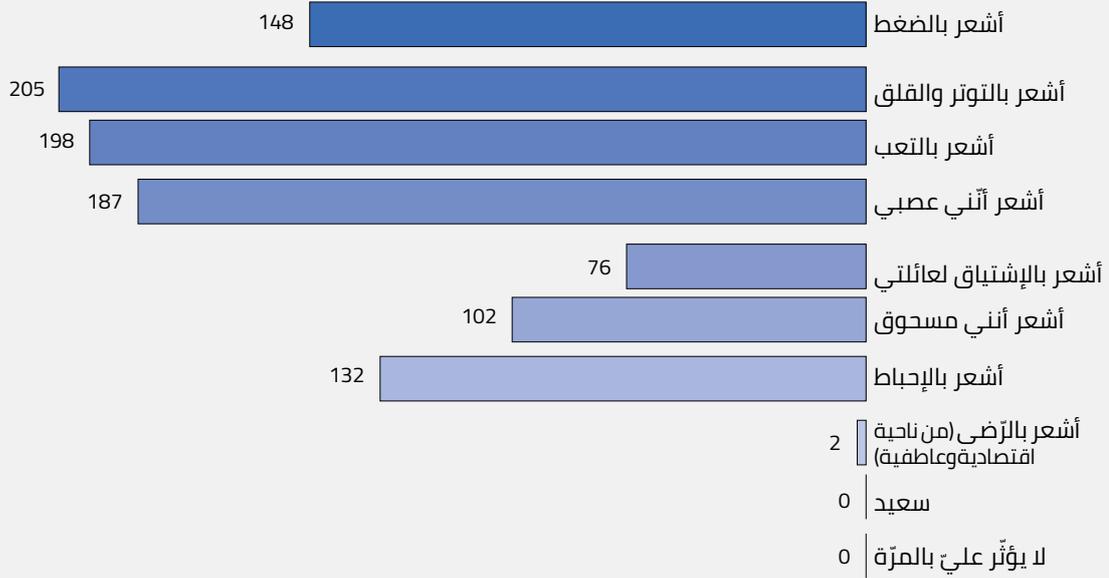
كما أنّح من محادثتنا مع مختلف الخبراء، تشمل هذه العوامل حالات الضغط، والأحداث الحياتية التي لا تتعلق بمكان العمل بشكل مباشر (على سبيل المثال، الوقوف المتواصل في المعابر، دفع رسوم السمسة، الضغط الاجتماعي، الصراع بين العمل والبيت، البنية التشغيلية)، ولكنها تشمل أيضًا عوامل تتعلق ببيئة عمل العامل بشكل مباشر (العمل في بيئة خطيرة، ضغط الوقت، الحواجز التنظيمية، العلاقة مع المشغل، ساعات العمل الطويلة، الإرهاق). أفاد **المعالج النفسي التشغيلي**: "علاقة الجسد- الروح ليست جديدة، وجزء كبير من الأمراض الجسدية مقرونة بالأمراض النفسية".

يُظهر الاستطلاع أنّ للعمل في إسرائيل تأثير سلبي على المزاج الصحي والنفسي لدى العمال:<sup>13</sup> أفاد 84.7% أشعر بالتوتر والقلق، و81.8% أشعر بالتعب، و77.3% أشعر انني عصبي، و61.2% أشعر بالضغط، و54.5% أشعر بالإحباط، و42.1% أشعر أنني مسحوق، و31.4% أشعر بالاشتياق لعائلي. قال 0.8% أشعر بالرضى (من ناحية اقتصادية وعاطفية). لم يفد أيّ من بين 256 مستطلعًا، ولا أيّ ممن قابلناهم أو المشاركين في المجموعات البؤرية أنّه يشعر بالسعادة، وإنما فقط أنّهم يشعرون بالضغط والهمّ.

12 معهد غرطنر لبحث الأوبئة والسياسات الصحية م.ض، كلية الطب في جامعة تل أبيب، تمّت القراءة في تاريخ 22.07.2020.

13 في الاستطلاع والمقابلات مع العمال، تمّ استخدام التعابير "مزاج" و"حالة نفسية" بشكلٍ بديلٍ للعبارة لغوية وثقافية.

## كيف تصف تأثير العمل في إسرائيل على مزاجك؟ (يمكن ان تجيب على أكثر من إجابة واحدة)



تُشير نتائج الاستطلاع إلى شعور متدنٍ عام بين العقّال، حيث أجابوا أنّ الحالة النفسيّة العامّة للعامل الفلسطينيّ الذي يعمل في إسرائيل هي متدنّية. أجاب 41.3% أنّه تأثّر مزاجهم سلبيًا بسبب مكان عملهم (بشكلٍ مباشر أو غير مباشر) **إلى درجة كبيرة جدًّا**، وأجاب 55.8% بأنّه تأثّر مزاجهم سلبيًا **إلى درجة كبيرة**، وأجاب فقط 2.9% بأنّه تأثّر مزاجهم سلبيًا **إلى درجة متوسطة**.

بعض المخاطر التي تمّ تحديدها أدناه خاصّة بالعقّال الفلسطينيين فقط، وبعضها تميّز عقّال آخريّن، ولكن طريقة التعبير عنها وقوّة تأثيرها على العقّال الفلسطينيين هي غير عاديّة.

### 1. الاعتماد الاقتصاديّ

يقدمّ العمل في الضفّة الغربيّة أجرًا منخفضًا مقارنةً مع العمل في إسرائيل، والذي يتيح دخل أعلى بشكل كبير. بالإضافة إلى ذلك، هناك عامل خوف العقّال الفلسطينيين من فقدان عملهم في إسرائيل، حيث أنّه إذا تمّت إقالتهم من عملهم أو غابوا عنه بسبب حالة مرض أو حادث عمل، فقد يفقدوا تصريح العمل أيضًا. وجدنا في المقابلات المفتوحة ومجموعة التركيز أن جزء من عقّال قطاع البناء هم أصحاب ألقاب أكاديميّة اختاروا العمل في البناء بسبب انعدام إمكانيّات التشغيل الجيدة، وبسبب الأجر الأعلى في العمل في إسرائيل، والذي يمكّنهم من الصمود اقتصاديًا وإعالة الأسرة بكرامة.

على سبيل المثال، كاد **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة إنهاء دراسته لنيل لقب في مراقبة الحسابات، وقال أنّه أوقف تعليمه لأسباب اقتصاديّة، ولأنّه "لم يكن معنيًا في إتمام اللقب لأنّ الأجر متدنّي [في السلطة] حوالي 2,500 شيكل في الشهر". **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة هو صاحب شهادة بكالوريوس في الاقتصاد وإدارة الأعمال، لكنّه فضّل الخروج للعمل في البناء في إسرائيل عن العمل في المهنة التي اكتسبها، وأفاد: "هناك عمل في مجالي [في منطقة السلطة]، ولكن لا توجد أجور. [...] لا توجد أجور جيّدة تمكّنك من بناء بيت وإعالة أسرته. لن يكفي الراتب احتياجاتي الشخصيّة حتّى، ناهيك عن أنّي لن أتمكّن من تمويل مصروفات البيت والعائلة. لذلك اختصرت الطريق".

أبلغ عمّال كثيرون عن ثقافة عمل تعتبر الأموال التي تأتي كلّ يوم بأنّها أهمّ شيء، وليس علاقات العمل المتواصلة وطويلة الأمد التي تتيح تراكم الحقوق الاجتماعيّة. يتّضح من المقابلات ومجموعة التركيز أنّ هناك عمّال مستعدّون لشراء تصريح عمل، على الرغم من أنّ ذلك يضرّ بحقوقهم المستقبليّة، بما في ذلك التعويضات في حال فقدان القدرة على العمل، وتعويضات الإقالة والتقاعد. يأتي ذلك كي يشعروا باستقلاليّة والسيطرة على قدرهم، وخصوصًا للحصول على أجر يوميّ أعلى ممّا كانوا سيحصلون عليه إذا كان العمل منظّمًا عن طريق تصريح مباشر من المُشغّل. أفاد العمّال أنّهم يشعرون بالمساواة والتقدير بهذا الشكل، وبأنّهم مهنيّين يمكنهم المطالبة بمقابل يليق بالعمل الذي يؤدّونه. صرّح أحد المشاركين في مجموعة التركيز: "لماذا أعمل مع مقاول - سأحصل على رُبع ما كنت سأحصل عليه يوميًا". أفاد **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة: "سيأخذ منّي المقاول النقود. إذا كنت أحصل على 600 أو 650 شيكل، سيعطيني 400 شيكل فقط". شدّد العامل أيضًا أنّه لا يثق بمُشغّله، حيث أنّه لن يعطيه حقوقه على أيّ حال.

## 2. رسوم السمسرة

عامل ضغط آخر هو ضرورة دفع مبالغ عالية من رسوم السمسرة شهريًا لسماسرة كي يضمنوا التشغيل في إسرائيل. **طبيب العمل** حدّد الابتزاز الاقتصاديّ الذي يقوم به المشغّلون أو تجّار التصاريح كعامل إضافي يؤثر على الصّحة النفسيّة لدى العامل.

في استطلاع أُجري لهذا البحث شارك به 256 عاملًا فلسطينيًا يعملون في إسرائيل، أفاد حوالي نصف المستطلعين أنّهم يدفعون رسوم سمسرة مقابل شراء تصريح عمل. من بينهم، أفاد 81% من المستطلعين أنّهم يدفعون مبلغًا يتراوح بين 2,000-3,000 شيكل شهريًا، 16.5% يدفعون 1,000-2,000 شيكل شهريًا، و1.7% أفادوا بأنّهم يدفعون 3,000-4,000 شيكل شهريًا.

أشار المستطلعون الذين يشترون تصريحًا بأنّ هذا يسمح لهم الانتقال بين المشغّلين بشكل أسهل إذا شعروا بأنّ المشغّل يتعامل معهم بصورة سيئة أو مهينة، وأنّ هذا يسمح لهم التفاوض على أجر العمل بشكل أكبر. على سبيل المثال، أفاد **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة، وهو عامل يشتري تصريح العمل خاصته: "يلعب موضوع التصريح دورًا هنا. لقد قمت بشراء هذا التصريح على نفقتي الخاصّة. في حال لم يعجبني هذا المقاول، سأتركه، وإذا صرخ بوجهي أو تصرّف معي بشكل غير لائق، لن أستمرّ بالعمل معه وسأذهب للبحث عن مقاول آخر". أفاد **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة أنّه "حتّى إذا فكر أحدهم أن يهينني، سأترك مكان العمل مباشرة. أهمّ الأمور بالنسبة لي هو كرامتي". قال **العامل رقم 3** إنّّه "لا يوجد مقاول جيّد من ناحية الأجر [ولكن] بالوضع الحاليّ، أنا مستقلّ. أدخل إلى مكان العمل وأقدّم اقتراح سعر على التبليط مثلًا وأحصل على السعر الذي أطلبه".

مع ذلك، وبغضّ النظر عن شعور العمّال بالاستقلاليّة، كشفت المقابلات أنّ العامل الذي يشتري تصريحًا يتعرّض لضغوط هائلة لمواصلة العمل، حتى أثناء المرض، وأنّ كلّ أفكاره تدور حول العثور على عمل. يبقى العامل في حالة صمود لأنّه إذا لم يعمل، فلن يتمكّن من دفع الدفعة الشهريّة لمسار التصاريح، ولن يتمكّن من إعالة أسرته.

قال **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة:

"لديّ التزام. أدفع حوالي 120 شيكل في اليوم مقابل تصريح. سأدفع مقابل ذلك سواء كنت أعمل أم لا. عليك أن تخرج [للعمل] بغضّ النظر عن وضعك، عليك أن تذهب إلى العمل. في نهاية هذا الشهر، لن يتفهمني الرجل الذي حصلت منه

على التصريح، سيطلب منّي إحضار المال – أن أدفع مقابل التصريح. لن يفهم أنّي مرضت، أو كان لديّ وضع معيّن في المنزل، أو كان لديّ حدث ما. إنه يفهم شيئاً واحداً فقط، أنه يريد ماله في نهاية الشهر. نعم، نعم، هذه مشكلة. هذه مشكلة كبيرة. [...] نحن لا نعمل دائماً بشكل متواصل. في بعض الأحيان نحن لا نعمل بشكل يوميّ. نحصل على عمل معيّن لمدة شهر وننتهي منه، ثم لا يكون للمقاول عمل آخر، ولهذا نجلس بدون عمل لمدة أسبوع. لا يوجد عمل بشكل دائم. في بعض الأحيان، يبحث المقاول عن عمل لمدة أسبوعين أو ثلاثة أسابيع. هذا يسبّب لي ضغوطاً لأنه عليّ البحث عن عمل آخر. أكبر مصدر قلق لنا هو مسألة التصريح. نعمل في إسرائيل لأنه لا يوجد عمل هنا [في الضفة الغربية]... إذا لم أعمل في الداخل [إسرائيل] فأنا في ورطة. [...] يجب أن أدفع 120 شيكل يومياً للحصول على التصريح، سواء كنت أعمل أم لا، لذا تخيلي أنّك تجلسين لمدة أسبوع أو أسبوعين بدون عمل، ثم يأتي الأسبوع الذي يليه وعليّ أن تدفعي مقابل ذلك التصريح! أيضاً، عندما يكون هناك أطفال في المنزل ولديهم احتياجات، هذا يريد شيئاً، وذلك يريد شيئاً آخر، وهذا يريد أن يذهب إلى مكان ما، وذلك يحتاج إلى ملابس... هذا يسبّب لي الضغوطات [...] أشعر بالتوتر والقلق عندما لا يكون هناك عمل. لن تتمكن حتى من النوم بسبب التوتر. أنت تفكر باستمرار فيما ستفعله وكيف ستدبر الأشياء وتحضرها، وأين ستذهب ومن أين ستعود. ينتهي الأمر بالتسبّب في الكثير من التوتر".

يدرك العقّال الذين يدفعون رسوم السمسرة خطورة عدم حصولهم على جميع حقوقهم إذا أصيبوا في العمل. ولكن، من خلال المقابلات التي أجريت مع العقّال الفلسطينيين ومجموعة التركيز، تبين أنّ هناك "اتفاق" بين سمسار التصاريح والعمال الفلسطينيين أنّهم من خلال التصريح الشخصي الذي يشتريه من سمسار التصاريح، سيكون من الممكن الحصول، إذا لزم الأمر، على "استمارة 250" التي تساعد في الإبلاغ عن حادث عمل في طلب للحصول على رسوم الضمان الاجتماعي. على سبيل المثال، **العامل رقم 6** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة اشترى تصريح عمل، وأصيب بجروح خطيرة في حادث عمل في إسرائيل. عندما اتصل بالسمسار، أرسل له على الفور "استمارة 250"، وتلقّى من خلالها العلاج في إسرائيل. بنظرة إلى الوراء، أماد العامل الذي تقف مقابلته أنه كان يفضّل العمل من خلال المشغل بطريقة منظمّة، وليس من خلال تصريح تمّ شراؤه، لأنه بهذه الطريقة حصل على تعويض منخفض نسبياً عن الإعاقة التي لحقت به، حيث تمّ الإبلاغ عن أجر في النموذج الذي أرسل له أقلّ بكثير من الأجر الذي يتقاضاه بالفعل.

### 3. العلاقة مع المشغل

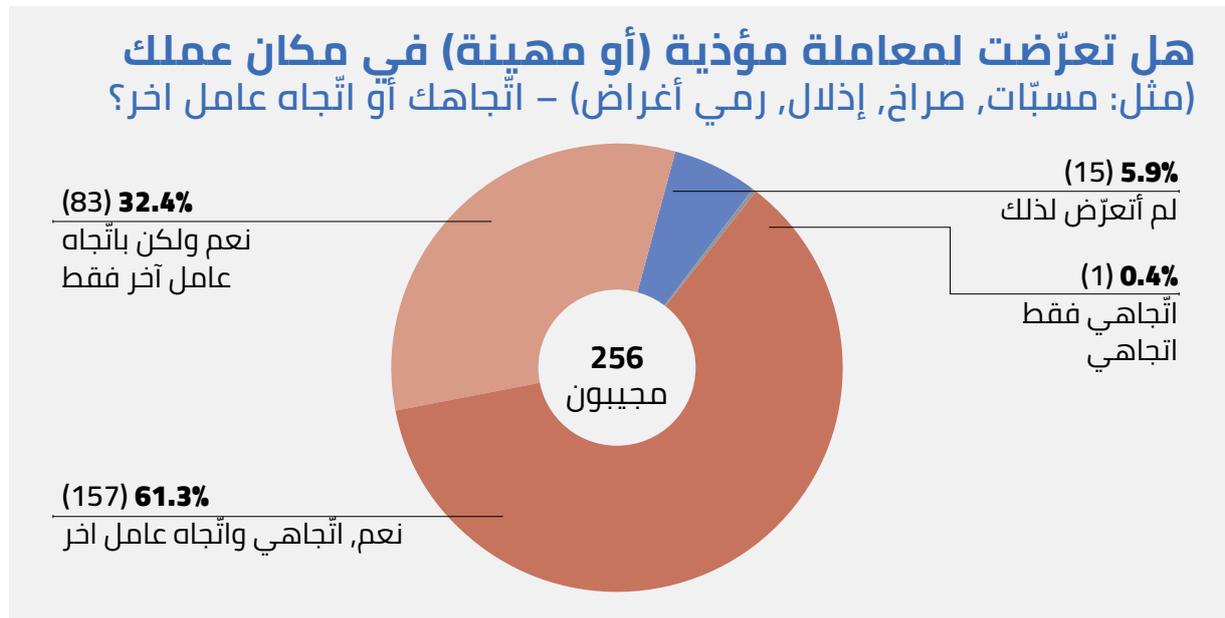
وفقاً لموظف مؤسسة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل الذي تحدثنا إليه، يتمّ تعريف بيئة عمل العمال الفلسطينيين في قطاع البناء على أنّها بيئة ضاغطة بجوهرها. ضغط الوقت الذي يواجهه العامل من أجل أداء العمل، والامتنال للمهام وتنفيذها، وانعدام السيطرة، وعدم الامتنال لخطة العمل، وساعات العمل الطويلة، والضغط البيئيّ بسبب العمل في بيئة خطرة.

تبين من مجموعة التركيز أنّ العقّال يعانون من ضغوط من مديري العمل والمقاولين لإنهاء العمل وفق الجداول الزمنية القصيرة التي يضعونها، وأنّهم لا يسمحون لهم بالراحة أو العمل من منطلق إدراكهم للمخاطر التي يواجهونها. يؤثر الضغط المستمرّ عليهم نفسياً وجسدياً. يشعر العقّال أنّهم ليس لديهم خيار سوى تلبية التوقعات والجداول الزمنية، حتى على حساب عدم الامتنال لقواعد السلامة أو الصحة المهنية. ذكر **العامل رقم 6** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة أنّه "لم يمنحني المشغل تدريباً حقيقياً على السلامة.

أهم شيء من وجهة نظر المشغل هو أن يتم إنجاز العمل".

برز في مجموعة التركيز موضوع الحاجة إلى استراحة أثناء العمل مع آلة "الكونغو"، لكن ليس للعقال شرعية للراحة، لأنّ المقاول سيستخدم ذلك ضدّ العقال، وقد يتعرّضون لعقوبات من المشغل. بيئة عمل معادية، أو إساءة المعاملة، في العمل أو صراعات، أو شعور بعدم الثقة بين زملاء العمل، تؤدّي كلّها إلى تصعيد الضغوط التي يعاني العامل منها.

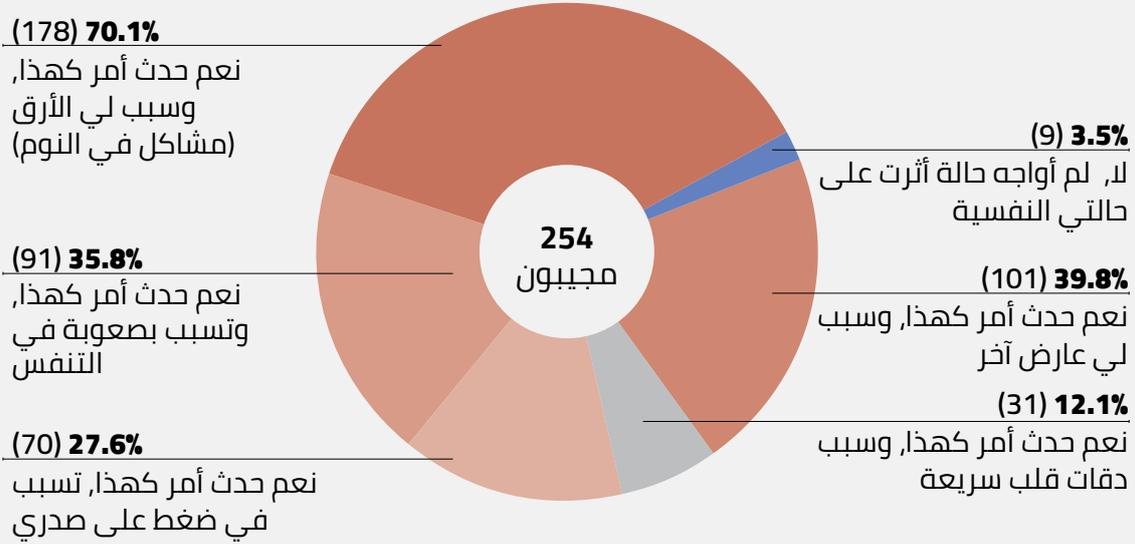
أثيرت بوضوح في الاستطلاع مسألة المعاملة المسيئة في مكان العمل: أشار 61.3% من المجيبين إلى أنهم يواجهون معاملة مسيئة (على سبيل المثال: الشتم، والصراخ، والإذلال، ورمي الأشياء عليهم) ضدّهم أو ضدّ شخص آخر في مكان العمل، وواجه 32.4% مثل هذه المعاملة، ولكن فقط ضد عامل آخر، ولم يواجه 5.9% فقط أيّ معاملة مسيئة على الإطلاق في بيئة العمل.



كما تبين أنّ 47.2% من المجيبين يواجهون معاملة مسيئة مرّة واحدة على الأقل في الأسبوع، و28.5% منهم يواجهون معاملة مسيئة مرّة واحدة في الشهر تقريبًا، وأجاب 20.7% بأنّهم يواجهون معاملة مسيئة بشكل يوميّ تقريبًا. أفاد 40.6% من المشاركين في الاستطلاع أنّ المعاملة المسيئة تؤثر إلى حدّ كبير جدًّا على قدرة العامل على أداء عمله بشكل صحيح، وأشار 57.8% إلى أنّ هذه المعاملة تؤثر عليهم إلى حدّ كبير. أجاب 0.4% بأنّها تؤثر عليهم بشكل معتدل، وأجاب 1.2% فقط أنّهم لم يواجهوا معاملة مسيئة.

وفقًا لنتائج الاستطلاع، وقعت أحداث أثّرت على الحالة النفسيّة للعقال أثناء العمل في إسرائيل، وسببت لهم الأعراض التالية: أفاد 70.1% من المجيبين بأنهم يعانون من الأرق، 35.8% أفادوا بأنّهم يعانون من صعوبة في التنفّس، 27.6% أفادوا بوجود ضغط في الصدر، 12.2% أفادوا بتسارع في نبض القلب، 39.8% أفادوا بأعراض أخرى، و3.5% فقط قالوا إنّهم لم يعانون من حالة أثّرت على حالتهم النفسيّة.

## هل في فترة عملك في إسرائيل حدث معك أمر ما الذي أثر على وضعك النفسي وتسببه أحسست بوحدة أو أكثر من الأعراض التالية؟ (ممكن أن تجيب على أكثر من إجابة واحدة)

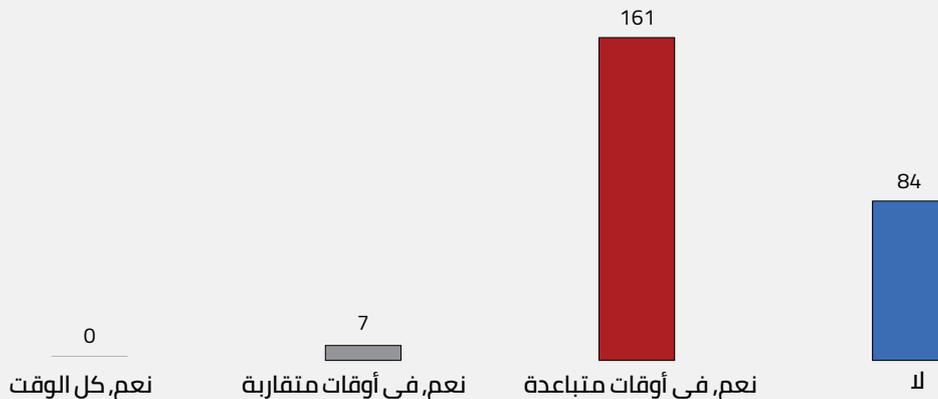


## 4. ثقافة عمل غير آمنة

وفقاً لأحد موظفي مؤسسة السلامة والصحة المهنية، من الضروري خلق "مناخ سلامة آمن" في مكان العمل، وتمير رسائل وثقافة تنظيمية تتغلغل من الإدارة العليا، وحتى مدير العمل في موقع البناء. حالياً، وفي العديد من أماكن العمل، هناك نقص في التدريب والتأهيل، وتسود حالة من عدم الالتزام التنظيمي بالسلامة، وعدم استخدام معدّات الوقاية، واتخاذ مخاطر غير ضرورية.

أشار 63.9% من المشاركين في الاستطلاع إلى أنّهم نادراً ما يلتزمون بقواعد سلوك واضحة للحفاظ على صحتهم (إستراحات، وسائل وقاية، تحديد حمل أوزان، مراقبين) في مكان العمل، وأجاب 33.3% منهم بأنّه لا يتمّ الالتزام بالقواعد على الإطلاق، وأجاب 2.8% بأنّه يتم إتباع هذه القواعد معهم في معظم الأحيان.

## هل في مكان عملك يُشددون على قواعد سلوك واضحة بكل ما يتعلق بالمحافظة على صحة عمل العامل؟ (مثل: إستراحات، وسائل وقاية، تحديد حمل أوزان، مراقبين)



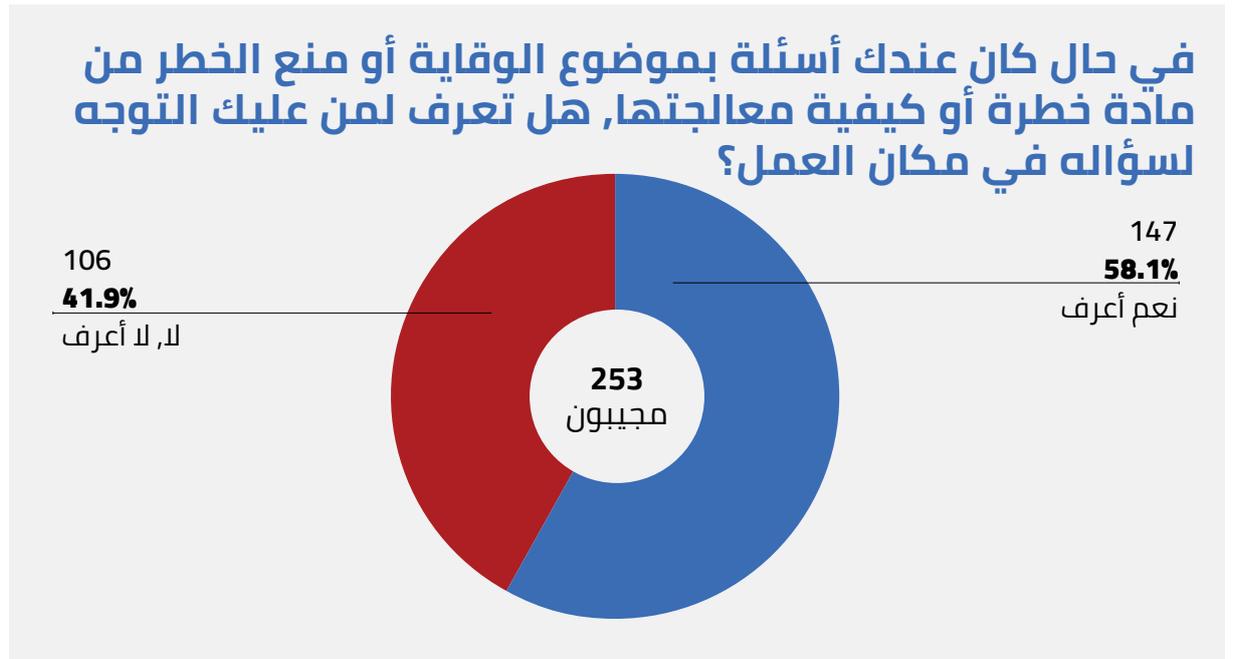
من ناحية أخرى، أشار مشاركون في مجموعة التركيز أنّ هناك إشراكاً في العمل ورعاية لقضايا السلامة. "إذا رأى مدير العمل أنه لا يوجد حزام أمان، وخوذة، ونظارات، والطريقة التي يحمل بها القرص القاطع (الديسك) مع وسائل وقاية [...] أو إذا رأى المشرف أنّك لا تفعل هذه الأشياء الأربعة بشكل صحيح، سيقول لك "يعطيك العافية، اذهب من هنا ولا تواصل العمل". وفقاً لعامل آخر، هناك فرق بين الشركات. بعض الشركات أكثر حدراً من غيرها، وبعض الشركات لا تهتمّ حقاً بالسلامة. كما أظهرت المقابلات المفتوحة أنّه في بعض الأحيان يكون هناك مفتشين في مواقع البناء يقومون بذلك بشكلٍ صارمٍ، ويقدمون ملاحظات للعمال حول قواعد السلامة.

كان هناك عامل في مجموعة التركيز الذي قال إنّ المُشغّل تلقى غرامة قدرها 10,000 شيكل، فقط لأنّه أزال الخوذة عن رأسه، وغضب المُشغّل بشدّة. من جهة أخرى، أشار عمال آخرون في المجموعة أنّ المشغّلين لا يهتمون بموضوع السلامة أو المخاطر، وما يهمّهم فقط هو إنجاز العمل.

رأى المشاركون في مجموعة التركيز أنّهم مسؤولون عن مصيرهم، وأنهم يتحمّلون، أوّلاً وقبل كل شيء، مسؤولية الحرص على عدم التعرّض للأذى في العمل، وعدم الإهمال. ظهرت هذه النتيجة في المقابلات المفتوحة أيضاً، حيث أجاب المستطلعون أنّ قضية السلامة تقع على عاتق العامل بالأساس، وأنّ عليه الاهتمام بنفسه. على سبيل المثال، أشار **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة: "لا توجد مهنة من دون مخاطر، لكن يجب على الإنسان الحفاظ على صحّته قدر الإمكان. إذا كانت الشركة، أو المقاول الذي تعمل معه، لا يعتنون بك، فعليك أن تعتني بنفسك".

**فيما يتعلّق بالتوجيه المهني والمرافقة الجارية والتأهيل، تشير النتائج إلى صورة أكثر تعقيداً.** أجاب 55.8% من المشاركين في الاستطلاع أنّهم لا يتذكرون ما إذا كان قد تمّ التحدّث إليهم حول الآثار المحتملة لأعمال البناء على الحالة الصحيّة، و28.3% سمعوا عنها من مصدر خارجي، مثل الطبيب، أو الإعلام، أو صديق، أو قريب، وأجاب 14.3% أنّهم لم يسمعوا بها، وأجاب 2% فقط أنّهم تحدّثوا إليهم بهذا الشأن في مكان العمل.

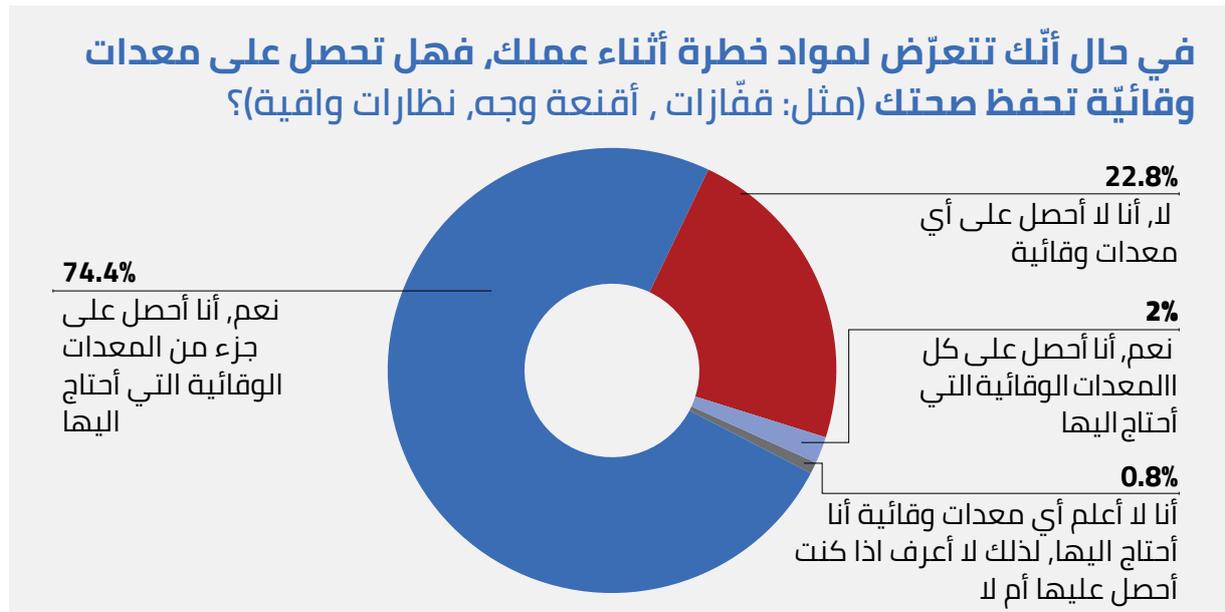
أفاد 58.1% من المشاركين في الاستطلاع أنّهم يعرفون بمن عليهم الاتّصال إذا كان لديهم أسئلة بموضوع الوقاية أو منع الخطر من مادة خطرة أو كيفية معالجتها، لكن 41.9% أجابوا "لا أعرف".



ظهرت نتيجة أخرى من مجموعة التركيز. أشار المشاركون إلى أنه يجب على جميع مواقع العمل تقديم شهادة "العمل في ارتفاع" بحيث تشير إلى أنهم شاركوا في دورة السلامة "العمل في ارتفاع". صلاحية هذه الشهادة هي لمدة عامين. للحصول على هذه الشهادة، يجب تعلّم دورة لمدة يوم كامل. يموّل أصحاب العمل الدورة، لكنهم لا يدفعون للعامل مقابل يوم التدريب. قال جميع المشاركين في مجموعة التركيز إنهم يمنع الدخول إلى موقع بناء دون تقديم هذه الشهادة. في إطار مجموعة التركيز، تم تقديم شهادة "إلكترا للبناء"، ولكن وفقًا للمشاركين، هناك شركات بناء أخرى تقدّم الدورة، وهي مفتوحة للجميع. مع ذلك، قال أحد العمّال: "يشترى بعض العمّال شهادة مزورة مقابل 150 شيكل، ولكن عندما يتمّ التحقّق من الشهادة وفقًا للتصريح، يكتشفون أنها شهادة مزورة". قال أحد العمّال الذين يعملون في شركة بناء إسرائيلية رائدة إنه رأى مدير العمل ذات مرة يطلب من العمّال الذين لم يأخذوا الدورة التدريبية ترك العمل على الفور. أفاد أحد العمّال أنه خضع لتدريب على السلامة في المشروع التجريبي الجديد الذي أجرته إدارة السلامة لجميع العمّال الفلسطينيين، وقال إنه في الدورة الجديدة، يتم الشرح للعمّال حول العمل مع الدهانات والأتربة، واستخدام الكمامات والتدابير الوقائية، وطرق التواصل أثناء العمل. مع ذلك، حتّى آب 2022، لم يتم نشر استنتاجات المشروع التجريبي بعد، ولم يتم اختبار فعاليتها في زيادة صّحة وسلامة العمّال.

عدا عن التدريب، يعد الإفتقار إلى الإنصاف التنظيمي عامل ضغط آخر، كالعامل في بيئة لا يحظى فيها العمّال على معاملة عادلة ولائقة، وهناك حواجز تنظيمية تصعب القيام بالعمل. يصرّح العمّال أنهم لا يحصلون على معدّات وقاية كما يتطلّب القانون. فيما يتعلق بصّحة العمّال، هناك لوائح عاكة تتطلب توفير معدّات الوقاية الشخصية للحماية من المخاطر المختلفة، مثل الخطر على السمع، أو العينين، أو الوجه، أو الجهاز التنفسي، وما إلى ذلك. تقع مسؤولية الحفاظ على المعدّات بحالة صالحة على المشغّل أو على المسؤول عن العمل. لذلك، يجب على المشغّل أيضًا توفير وسائل لتنظيف وصيانة معدّات الوقاية الشخصية.

عندما سُئل المشاركون في الإستطلاع عمّا إذا كانوا يتلقّون جميع معدّات الوقاية التي يحتاجونها في العمل، أجاب 74.4% أنا أحصل على جزء من المعدّات الوقائية التي أحتاج إليها، 22.7% أنا لا أحصل على أي معدّات وقائية و 2% أنا احصل على كل المعدّات وقائية أنا أحتاج إليها.



كشفت المقابلات أنّ بعض أماكن العمل توفّر تدابير السلامة، والبعض الآخر يطلب من العامل تجهيز نفسه

بشكلٍ مستقلٍّ على نفقته الخاصّة. قال **العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلةً مفتوحة: "طلب مني بعض المقاولين إحضار معدّات السلامة، مثل الخوذة والقفّازات والأحذية، وإلا سيخصمون تكاليفها من راتبي". قال **العامل رقم 6** الذي أجرينا معه مقابلةً مفتوحة إن المُشغّل لم يوفّر له تدابير وقاية، وكان عليه أن يطلبها من المُشغّل في كلِّ مرّةٍ من جديد.

من ناحيةٍ أخرى، كان هناك من أفادوا بأنهم بأنفسهم لا يلتزمون بقواعد السلامة، لأن وسائل الوقاية غير مريحة. على سبيل المثال، قال **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلةً مفتوحة إنّه العمل مع نظّارات واقية أو قفّازات ليس مناسباً لأنها تُضعف جودة الدهان. قال أحد المشاركين في مجموعة التركيز: "لقد عملت مع "الكونغو" على سقف الغرفة بدون نظّارات، فاضطرت عند العودة إلى المنزل إلى زيارة طبيب عيون ليخرج الحصى من عيني، وهذا يكلف 80 شيكل لكل زيارة، بالإضافة إلى المراهم، ممّا يعني أنّ [المال] الذي أنفقته في ذلك اليوم هو نفس المال الذي اكسبه [..] بعدما دفعت مرّتين أو ثلاث مرات، تكون النظّارات دائماً على رأسي ومعني".

قال **موظّف مسؤول كبير سابق في إدارة السلامة، وموظّف في مؤسسة السلامة والصحة المهنية**، إن جودة المعدّات ليست جيّدة دائماً، ولا يتمّ إخبار العامل دائماً ما هي المعدّات اللازمة لمهمّة عينيّة، وأضاف أنّه من المهمّ أيضاً أن يكون هناك إشراف وأن يعرف العامل كيفية الحفاظ على معدّاته، مثل سدّادات الأذن التي من المهمّ وضعها في كيسٍ آخر، وإلا ستضعف جودتها، وكذلك قدرتها على حماية العامل أثناء العمل.

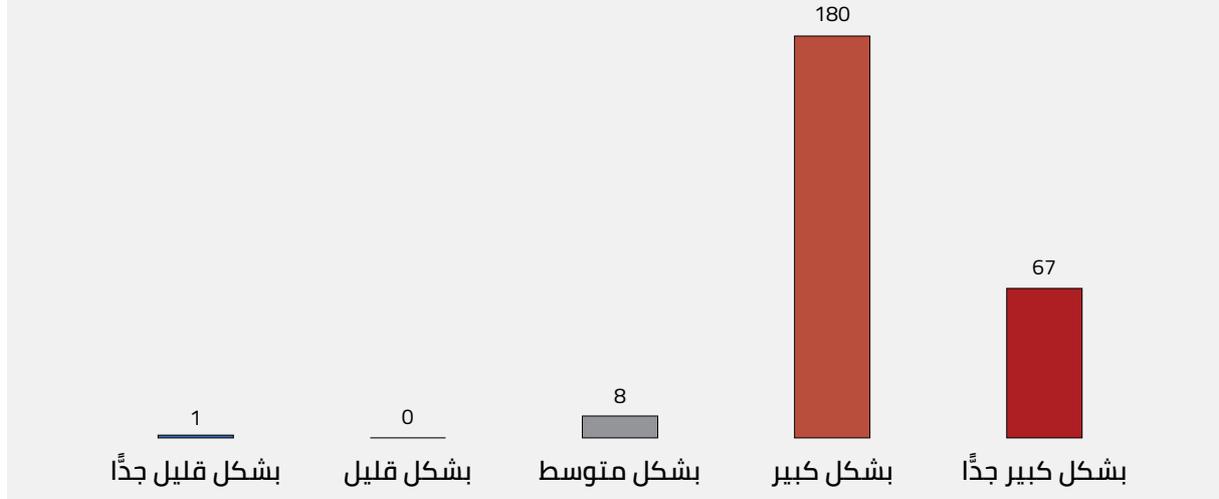
ظهرت هذه المعلومات أيضاً من المقابلات مع العمّال. على سبيل المثال، اشتكى **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلةً مفتوحة من أنّ جودة المعدّات التي يتمّ توفيرها له ليست عالية، وأنّ هناك وسائل متطورة أكثر يمكن أن تحمي صّحة العامل، مثل آلة حفّ مع شافط كهربائي: "ولكن لا يزال هناك الكثير من المقاولين [...] الذين] يقولون لنا أن نحفّ بأيدينا، ممّا يسبّب الكثير من الغبار، وهذا يسبّب المشاكل [لصحتنا]". **العامل رقم 6** الذي قابلناه في مقابلةً مفتوحة، والذي عمل لسنوات عديدة في ترميم المنازل، تلقّى كمامة بسيطة، بينما علم أنّ العمّال في شركات أخرى يتلقّون كمامات مزوّدة بفلتر هوائي يحمي من دخول الغبار إلى الرئتين. كما تعرّض **العامل رقم 6** الذي أجرينا معه مقابلةً مفتوحة لإصابة بالغة في كفّ يده اليمنى خلال العمل على القرص القاطع (الديسك)، واضطر على أثر إصابة العمل البالغة إلى الخضوع لعمليّات معقّدة، وهو الآن في مرحلة تعافي طويلة. من المرجّح أن تبقى الإصابة مصاباً بإعاقة شديدة في كفّ يده اليمنى، ولن يتمكّن من العودة إلى سوق العمل في مجال البناء. قال العامل إنّ "القرص الذي عملت معه كان غير محميّ ومن نوعيّة رديئة، لو كانت لديه حماية، لكانت إصابتي أسهل بكثير".

## 5. العبور من خلال الحواجز والطريق الطويل إلى مكان العمل

من عوامل الضغط الأخرى التي تمّ تحديدها في البحث هي المرور اليوميّ عبر الحواجز من أجل الدخول إلى إسرائيل والعمل فيها. يرى **طبيب العمل** الذي تحدّثنا معه أنّ قلة النوم والحاجة إلى الاستيقاظ في منتصف الليل للوصول إلى الحاجز، فضلاً عن الاكتظاظ عند الحاجز، هي إحدى المخاطر النفسيّة الرئيسيّة العمليّة التي تهدّد عامل البناء الفلسطيني. قال **المعالج النفسيّ التشغيليّ** إن التأخير في الحواجز يجعل العمّال يشعرون كما لو أنّهم مجرمون.

أظهر الاستطلاع أنّه أفاد 70.3% ممّن أجابوا على العيّنة بأنّ السفر للعمل داخل إسرائيل، بما في ذلك عبور الحاجز، له تأثير سلبيّ جدّاً ومباشر على حالتهم النفسيّة، وقال 26.2% إنّ دخول إسرائيل، بما في ذلك الدخول عبر الحاجز، له **تأثير كبير جدّاً**، وقال 3.1% فقط إنّ دخول إسرائيل يؤثّر عليهم بشكل معتدلٍ.

## لأي مدى بتقديرك يُؤثر السفر الى العمل بشكل سلبي على مزاجك (يشمل عبورك الحاجز - المحسوم)



يتضح من المقابلات المفتوحة ومن مجموعة التركيز، أنّ مسألة دخول إسرائيل عبر الحاجز هي قضية مركزية ومهمّة تقلق العقّال وتؤثّر على صحتهم النفسيّة والجسديّة. يستيقظ العقّال في حوالي الساعة الثالثة صباحاً من أجل الوصول إلى الحاجز في الساعة الرابعة، ليكونوا أوّل من يعبرونه، وإلا فقد يعلقوا هناك لفترة طويلة. يلاحظ هذا في يوم الأحد بشكل خاص، اليوم الذي يعبر فيه جميع العقّال إلى إسرائيل، بما في ذلك أصحاب تصريح مبيت. أفاد العقّال بأنّهم إذا لم يمرّوا عبر الحاجز في الوقت المحدّد، فقد يخسروا يوم عمل، وهذا أمر لا يستطيعون تحمّله، وخاصّة العقّال الذين يدخلون من حاجز طولكرم الذي لا توجد وسائل نقل عامّ منظمة منه وإليه.

ينشغل العقّال جدّاً بموضوع الدخول إلى إسرائيل عبر الحاجز، وهمّهم الرئيسيّ هو عدم التعرّض لإصابة جسدية أثناء عبوره، حيث شهد بعضهم إصابات لعمال عند الحاجز بسبب الإكتهاظ. أشار **العامل رقم 1** الذي قابلناه في مقابلة مفتوحة، والذي دخل عبر حاجز 300، أنّ رؤية آلاف العقّال وهم يقفون معاً عند الحاجز تسبب له "ارتفاع في ضغط الدم، وشعور بأنّك ستحشر بسبب الاكتهاظ في المعبر"، وأضاف أنّه لم يذهب أحياناً إلى العمل بسبب الاكتهاظ عند الحاجز: "كنت أرى أحياناً الضغط عند الحاجز، فكنت أغانر أو أبعد، لم أستطع [...] في كثير من الأحيان كنت أعود إلى المنزل ولا أعمل بسبب الاكتهاظ [عند الحاجز]".

قال **العامل رقم 4** الذي قابلناه في مقابلة مفتوحة: "شعرت أنّ عظامي تنكسر" من الضغط والاكتهاظ عند حاجز ترقوميا. قال **العامل رقم 5** الذي قابلناه في مقابلة مفتوحة، والذي دخل أيضاً عبر حاجز ترقوميا، إنه حتّى لو كان لديه تصريح لدخول إسرائيل، فإنّه يفضّل أحياناً الدخول من خلال الاختراق في الجدار، لأنّ الطريق من هناك أقصر من دخول إسرائيل عبر الحاجز.

قال أحد المشاركين في مجموعة التركيز إنه رأى قبل حوالي ساعة من المشاركة في مجموعة التركيز، عاملاً يعرفه يجلس في مقهى، يبدو منشغلاً بأفكاره. عندما سأله عمّا يشغل باله، أجاب: "أفكر في يوم الأحد، غدًا، وكيف سأتمكّن من عبور الحاجز". وصف المشاركون في مجموعة التركيز دخولهم إلى إسرائيل بأنّه "ورديّة عمل أخرى"، وتساءلوا كيف يمكن التوقّع بأن يركّز العامل بعمله عندما يضطر إلى قضاء ساعات

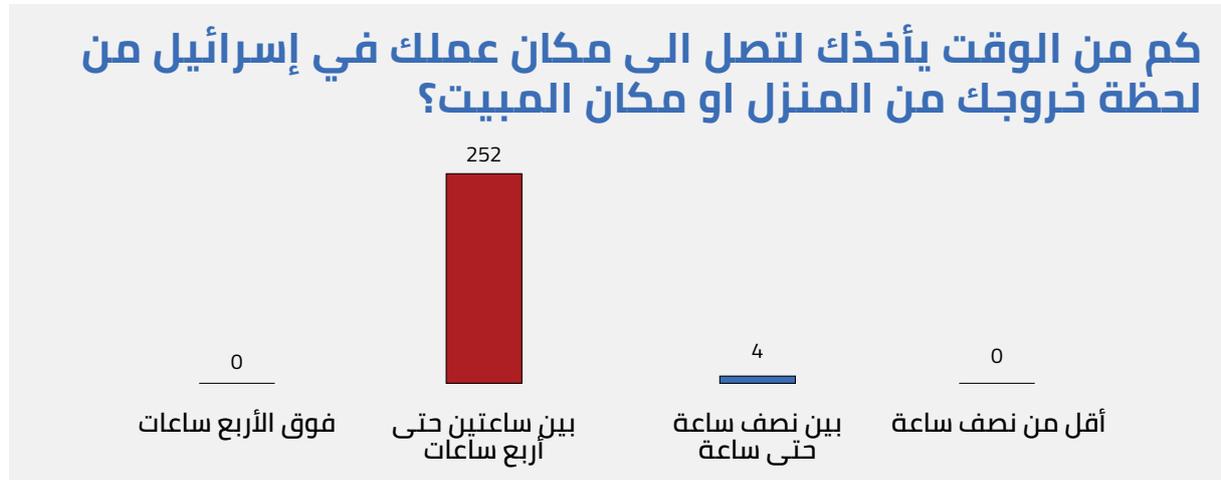
في مسألة الدخول إلى إسرائيل، وأن يكون متوتراً باستمرار حول ما إذا كان سيتمكن من الوصول إلى الحافلة في الوقت المحدد، أو أنه سيمشي لعدّة كيلومترات أخرى حتى يصل إلى أقرب محطة للحافلات من حاجز طولكرم. تؤثر ظروف الدخول إلى إسرائيل والساعات الطويلة التي يجبر العامل على قضائها في دخول إسرائيل على أداء العامل في العمل وقدرته على التركيز والحفاظ على صحته المهنية. قال أحد المشاركين في مجموعة التركيز: "في بعض الأحيان، يكون هناك التعب أيضًا، من يستيقظ في الساعة الثالثة [صباحًا] سيكون مهملاً عن غير قصد بسبب التعب".

على الرغم من أن جميع من أجريت معهم مقابلات، والمشاركين في مجموعة التركيز أيضًا، لاحظوا أن هناك تحسينات في الحواجز في السنوات الأخيرة، إلا أنه لا تزال هناك كثافة كبيرة جدًا. أشار العمال الذين يأتون إلى حاجز طولكرم إلى أن سبب الاكتظاظ عند الحاجز هو التشغيل المحدود لنقاط التفريش في الحاجز، "عمدًا" على حدّ تعبيرهم، من أجل التسبب في الازدحام والاكتظاظ عند الحاجز، كما أشاروا إلى أنه يؤثر بشكل كبير على يوم عملهم وقدرتهم على التركيز.

## 6. ساعات السفر الطويلة والغياب المتواصل عن المنزل

الساعات العديدة التي يقضيها العامل الفلسطيني في السفر من وإلى العمل، لا يتمّ تعويضها، وتطيل فعلياً مدة يوم العمل. نتيجة لذلك، يتم تقليل وقت الفراغ للعيش حياة شخصية أو عائلية طبيعية، مما قد يؤدي إلى زيادة الإرهاق. هذا عامل مهمّ إضافي ويشكل جزءاً مهمّاً من عائلة المخاطر النفسيّة-الاجتماعيّة، التي تُضعف جهاز المناعة في الجسم وقد تؤدي إلى حوادث عمل.

أشار 98.4% من المشاركين في الاستطلاع إلى أن الأمر يستغرق ما بين **ساعتين وأربع ساعات** للوصول إلى العمل من لحظة مغادرة المنزل حتى وصولهم إلى العمل.



أشار **المعالج النفسي التشغيلي** أنّ الإرهاق هو مرض تشغيليّ لدى عمّال البناء (وكذلك لدى الأطباء والمعلمين، إلخ). ليس لعامل البناء الفلسطيني وقت كافٍ للتعافي من العمل لتجنّب مشاكل الصحة النفسيّة، مثل الإجهاد والإرهاق. هذه قضية لم تدرّس على الإطلاق لدى العمال الفلسطينيين. أشار المعالج النفسي التشغيلي أيضًا أنّه حتى لو كان العامل يعاني من مشاكل نفسيّة، لن يتمّ اكتشافها حتى يصاب بهجوم ذهاني، وفي كثير من الأحيان، سيتم إخفاء ذلك داخل المجتمع بسبب الضغط الاقتصاديّ وضرورة العمل. أشار المعالج النفسي التشغيلي أيضًا إلى أنّ الابتعاد عن الأسرة من بين العوامل المؤدّية إلى ارتفاع نسبة الإرهاق والشعور بالانفصال، وهو ما يؤثر سلباً على العامل الفلسطيني. حدّد **الخبير من**

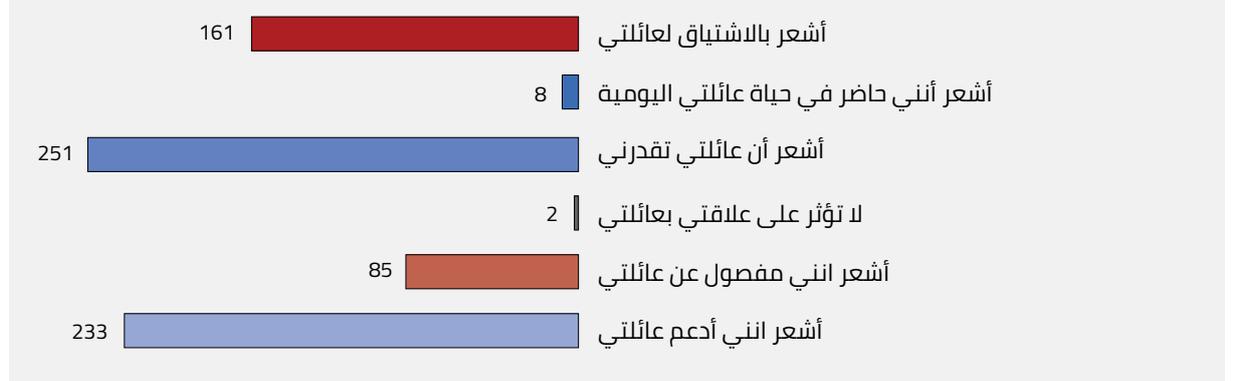
**قَبْلَ مُؤَسَّسَةِ السَّلَامَةِ وَالصَّحَّةِ المِهْنِيَّةِ** الصراع بين العمل والمنزل، والغياب المتواصل عن الأسرة كأحد العوامل النفسيَّة والاجتماعيَّة التي تُؤثِّر على العامل في مجال البناء، وتزيد من إرهاقه في العمل.

على سبيل المثال، في مقابلة أُجريت معه، قال **العامل رقم 3** الذي قابلناه في مقابلة مفتوحة، والذي يبلغ من العمر 47 عامًا، وعمل لمدة 15 عامًا في إسرائيل في قطاع البناء، وبدأ العمل منذ سن 12 عامًا، إنه يشعر بأنه منهك، و"أشعر أنني عملت بجد في حياتي". وربط النوبة القلبية التي أصيب بها بالضغط النفسي الناتج عن خيبة أمله من عدم تقدير أفراد أسرته، الذين لم يقدرُوا العمل الشاق الذي قام به لإعالتهم، وحقائقه أنه اضطر إلى العمل منذ سن 12 عامًا بعمل جسدي، وبسبب نقص الفرص في الحياة.

وجدنا في مجموعة التركيز أنَّ الحاجة إلى تلبية توقَّعات الأسرة تُؤثِّر على العمَّال نفسيًّا أيضًا. قال أحد المشاركين إنه كان متوترًا لأنَّ: "الأسرة في البيت، وفي العمل أيضًا، الجميع ضدَّك [...] أنام في بعض الأيام من الساعة السادسة مساءً، لا أستطيع النهوض". أظهرت مجموعة التركيز أيضًا أنَّ العمال يشعرون بأنهم غير موجودين في الحياة الأسريَّة بشكل يوميٍّ، وأنهم بالكاد يرون أسرهم، ما عدا في عطلة نهاية الأسبوع، وأنهم يعودون إلى المنزل للنوم بشكل أساسي: "يمكنك أن تنسى الأسرة، الأسرة غير موجودة خلال الأسبوع، ويقع كل العبء على المرأة".

وجد الاستطلاع نتيجة مماثلة عندما يتعلَّق الأمر بالمكوث مع الأسرة: 3.1% فقط يشعرون بأنهم حاضرون في حياة أسرهم اليوميَّة، و33.3% يشعرون بأنهم منفصلون عن الأسرة، وأشار 63.1% إلى أنَّهم يشناقون للأسرة. مع ذلك، أشار المشاركون في الاستطلاع إلى جوانب إيجابيّة أيضًا في عملهم: يشعر 91.4% بأنهم يعيلون عائلاتهم، و84.3% بأنَّ عائلاتهم تقدَّرهم.

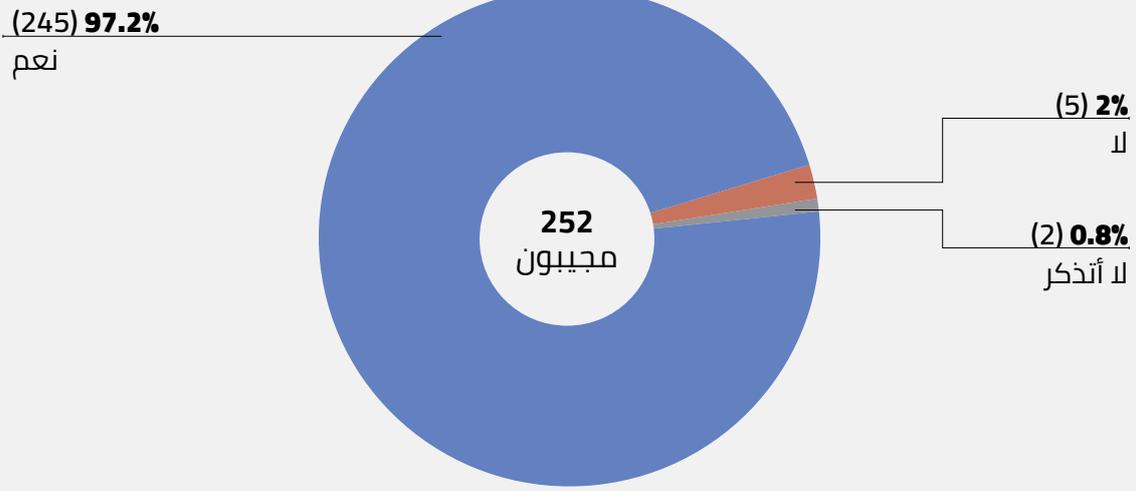
## كيف تصف تأثير العمل داخل إسرائيل على علاقتك بعائلتك؟ (يمكن أن تجيب على أكثر من إجابة واحدة)؟



## 7. انعدام القدرة على إستغلال أيام المَرَضِيَّة

وفقًا لأحد **الموظَّفين في مؤسَّسة السَّلَامَةِ وَالصَّحَّةِ المِهْنِيَّةِ**، فإنَّ الإرهاق ناتج أيضًا عن عدم وجود أيام مَرَضِيَّة وراحة. على الرغم من الوعي العالي لدى العمَّال الفلسطينيين بأهليَّتهم للحصول على أيام مَرَضِيَّة بموجب القانون الإسرائيلي، كما هو موضح في الرسم البياني التالي (97.2% من المشاركين في الاستطلاع)، إلا أنَّ الصورة في الواقع أكثر تعقيدًا، والعديد من العمَّال لا يستغلُّون أيام المَرَضِيَّة.

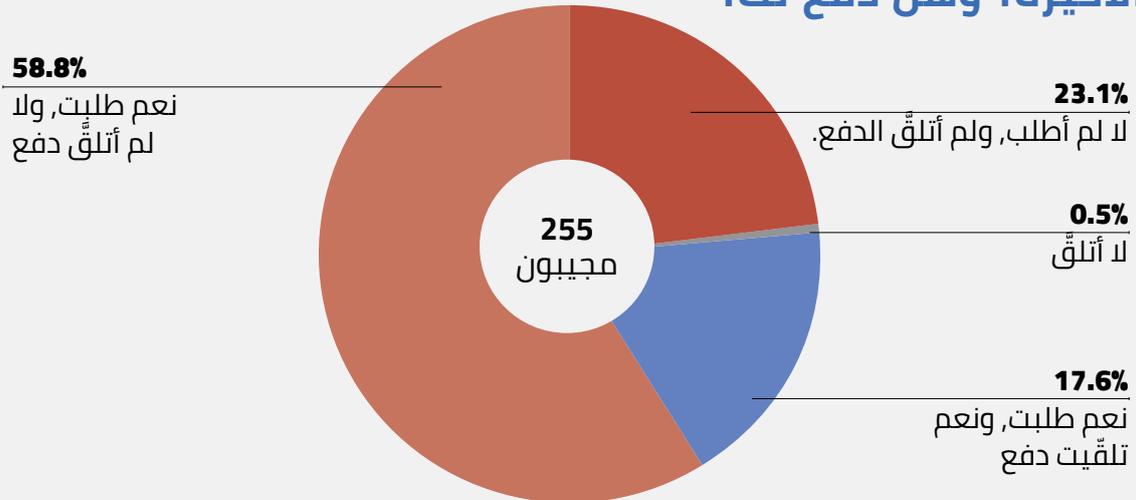
## خلال جميع سنوات عملك في مجال البناء في إسرائيل - هل عرفت عن إمكانية تلقي الدفع استحقاق مرضية عن طريق مؤسسة تحت ادارة إسرائيل؟



برزت هذه القضية لدى العمال الذين يشتركون التصاريح بشكل مستقل، تشير المقابلات إلى أنه حتى لو أصيب العامل أو لم يشعر بأنه على ما يرام خلال العمل، فإنه يفضل الاستمرار في العمل خوفاً من فقدان يوم من العمل والدفع مقابل ذلك اليوم.

علاوة على ذلك، تبين نتائج البحث أنه حتى لو طلب العامل أيام مرضية، فإنه لا يتلقأ أجراً مقابلها دائماً. 58.8% طلبوا أيام مرضية، لكنهم لم يتلقوا مدفوعات مقابل ذلك، مقارنة بـ 17.6% الذين طلبوا وتلقوا الدفع.

## هل طلبت من المشغل دفع على أيام مرضية في السنة الأخيرة؟ وهل دفع لك؟



وفقاً لإجراءات التنظيم المستخدمة لتشغيل العقّال الفلسطينيين في قطاع البناء، عندما يستقبل العامل أو يتم فصله، أو لا يحضر إلى العمل لمدة 7 أيام متتالية، يُطلب من المُشغّل الذي يحمل التصريح إلغاء تصريح عمل العامل من خلال التقدّم بطلب للإلغاء الترخيص. من بين أسباب الإلغاء: حادث عمل، أو مرض العامل لمدة طويلة، أو حتى فقدان القدرة على العمل لفترة مؤقتة. **هذا النظام يحفّز بشكل بنويّ حتّى العقّال الذين لديهم تصريح عمل على عدم استغلال أيام مرضهم خوفاً من أن يتم أخذ التصريح منهم، أو أن يتم فصلهم، وألا يتمكّنوا من العثور على مُشغّل آخر خلال 60 يوماً، وهي الفترة التي يُسمح لهم بحيازة التصريح والبحث عن مُشغّل بديل.**

استغلال أيام المرَضِيَّة لدى العقّال الفلسطينيين منخفض جداً،<sup>14</sup> والمقابلات التي أجريناها من خلال هذا البحث تدعم هذا الاستنتاج. على سبيل المثال، وضع **العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة لراحة فتق بالجانب الأيمن بسبب رفع أكياس ثقيلة في العمل، واضطر إلى العودة إلى العمل عندما كانت لا تزال لديه عُرز، ولم يكن الجرح في موقع العملية قد التئم بعد: "لم أحصل على أيام راحة كما يجب [بعد العملية] اضطررت إلى العودة للعمل على الفور تقريباً، وهددني المقاول بأنّه إذا لم أعد للعمل فسوف يستبدلني". المقاول الحالي الذي يعمل لديه بطريقة منظمّة يرفض منحه أياماً مرَضِيَّة دون تقديم تقرير طبيّ، وهو ما يعني بالنسبة له زيارة الطبيب، وكل زيارة لطبيب في الضفة الغربية تكلفه الوقت والمال، لذلك يتخلّى عن أيام المرَضِيَّة مسبقاً، وبدلاً من ذلك يستخدم أيام الإجازة عندما لا يشعر بحالة جيدة.

قال **العامل رقم 1** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة إنّه يعاني من إصابة في الرباط الصليبيّ في ذراعه اليمنى نتيجة العمل الشاق وساعات العمل الطويلة، وأنّه وفقاً للطبيب المعالج، يكون علاج الإصابة من خلال الراحة، لكنّه لا يستطيع أن يسمح لنفسه أن يرتاح لأنّ ذلك يعني الإضرار بالأجر وسبل العيش، ولذلك يُعالج يده بواسطة حقن مسكّنات ألم.

شارك بعض من أجريت معهم مقابلات تجاربهم في حوادث العمل التي تعرّضوا لها. تقدم هذه التجارب صورة قاسية عن قدرتهم الفعلية على استخدام أيام المرَضِيَّة، ليس فقط لأضرار العمل، ولكن في بعض الأحيان حتى للإصابات الحادة خلال يوم العمل. على سبيل المثال، وصف **العامل رقم 5** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة مواقف صعبة للغاية اضطر فيها العمل حتّى إكمال العمل بينما كان مُصاباً، ثم الذهاب إلى العلاج: "في يدي جرح بسبب سكّين الجبس، وها هنا جرح آخر [...] حدث ذلك في العمل، فقاموا بخياطة الجرح، لكن كان عليّ أن أضع البنّ عليه أولاً، ومن ثمّ أن أضع عليه شريطاً لاصقاً لمواصلة يوم عملي". وفي حادث آخر وقبل عامين، أصيب في إصبع يده. وضع العامل ضمّادة على الأصبع وعاد إلى العمل، وبعد مرور 5 ساعات من العمل مع الضمّادة، أنهى عمله وذهب إلى المستشفى حيث قاموا بتنظيف إصبعه وخياطته بـ 7 عُرز، وعاد في اليوم التالي إلى العمل، "قالوا لي إن المنطقة حسّاسة، لكن كان عليّ أن أعمل".

**العامل رقم 4** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة عمل في إسرائيل لمدة عامين فقط في قطاع البناء، واضطر إلى ترك عمله نتيجة حادث عمل خطير تعرّض له أثناء العمل، وبعد ذلك اضطر إلى الخضوع لفترة إعادة تأهيل طويلة، لكن العامل قرر عدم رفع دعوى قضائية ضد المُشغّل بسبب الخوف من أن يمنعه المُشغّل من دخول إسرائيل في المستقبل: "لم أرفع دعوى إلى مؤسسة التأمين الوطني [...] لأنني سمعت من بعض العقّال أنني إذا فعلت شيئاً ضدّه [ضد المُشغّل]، فلن أحصل على تصريح [لدخول إسرائيل]".

**العامل رقم 6** الذي يشتري تصاريح يعمل لدى مقاول ثابت، وأفاد أنّ المقاول تخلّى عنه بعد حادث العمل

14 تقرير عنوان العامل، "صورة وضع: تطوّرات وتغييرات في تشغيل العقّال الفلسطينيين في إسرائيل"، نيسان 2021.

الخطر الذي تعرّض له، حيث بتر قرص الديسك الأوتار في يده اليمنى، فأصبح معاقًا. اضطرّ أن يخضع لعملية صعبة في مستشفى هداسا في القدس، أمّا المُشغّل الذي عمل لديه لمدة 15 عامًا تقريبًا، لم يسأله عن حاله، وفي النهاية أقرضه المال لإجراء العملية (20,000 شيكل) ومنذ ذلك الحين: "يتصل بي كل يوم ليسألني متى ستعيد مؤسسة التأمين الوطني المال إليه". لا يمكن للعامل الفلسطيني الذي قابلناه أن يطلب من مؤسسة التأمين الوطني مبالغ مالية تعكس النطاق الحقيقي لعمله، لأن قسيمة الراتب الوهمية التي يصدرها له سمسار التصاريح تشير إلى وظيفة بدوام جزئي منخفضة الأجر.

## 8. انعدام إمكانية الوصول إلى طبيب عمل في إسرائيل ودواجز الوصول للطب العام في الضفة الغربية

لدى عامل البناء الفلسطيني تأمين فقدان القدرة على العمل من مؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلية، يغضيه في حالة وقوع حادث عمل، هناك تعميم للمدير العام لعام 2019 يسمح للعامل الفلسطيني بالحصول على خدمات الصحة التشغيلية من صناديق المرضى، حيث يسمح للعقال أيضًا بإجراء اختبارات لتقييم فقدان القدرة على العمل. مع ذلك، وكما هو الحال لدى العقال الإسرائيليين، يجب أن يعمل العامل الفلسطيني لدى مُشغّل إسرائيلي كي تتم إصابته لطبيب عمل، وإلا لن تكون لديه إمكانية استشارة الطبيب. المشكلة بالنسبة للعقال الفلسطينيين، والتي لا توجد لدى العمال الإسرائيليين، هي أنّ المُشغّل قد يلغي تصريح عمل العامل بسبب حادث عمل أو مرضه لمدة طويلة، أو فقدان القدرة على العمل لفترة مؤقتة، وبسبب عدم الوضوح في التعليمات، يطلب بعض المشغّلين إلغاء التصريح بسبب المرض أو فقدان القدرة على العمل بشكل مؤقت، حتى عندما يكون العامل قد راكم أيام قرضية لصالحه. لذلك، فإن الفرصة المتاحة للعامل الفلسطيني لطلب المشورة من طبيب عمل إسرائيلي في حالة فقدان القدرة على العمل ضئيلة جدًا. ربّما يسهم ذلك في حقيقة أنّ العديد منهم يضطرون إلى مواصلة العمل، حتّى عندما يكونون مرضى أو مصابين، ممّا يؤدي إلى تفاقم حالتهم.

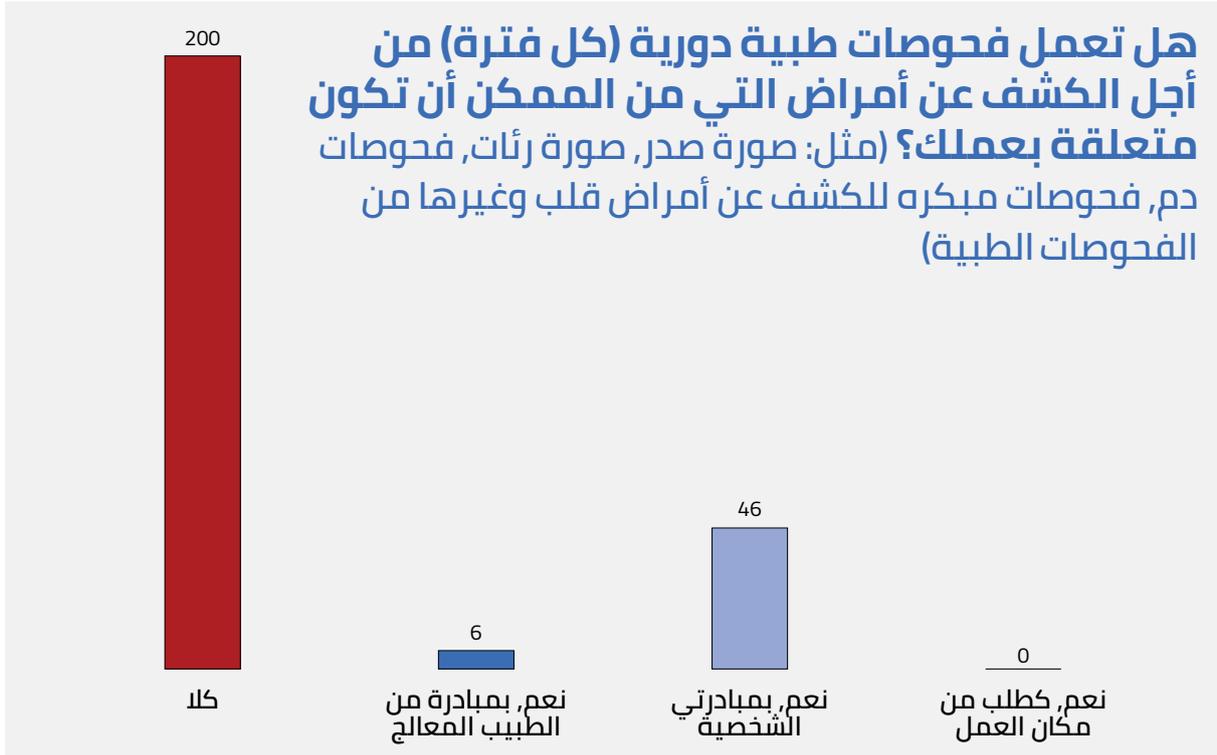
بالإضافة إلى ذلك، وفقًا لطبيب العمل الذي تحدثنا معه، فإنّ صناديق المرضى تضع صعوبات وعراقيل في طريق العمال الذين يرغبون في الاستفادة من خدماتها (على افتراض أنّ العقال على علم بها أصلًا)، وعلى أي حال، حتى لو كان طبيب العمل في صندوق المرضى على استعداد لقبول العامل، لا يوجد لدى العامل الفلسطيني ملفّ طبيّ باللغة العبرية. فقط إذا تم إدخال العمال إلى المستشفى تكون هناك وثائق طبيّة تأتي من الضفة الغربية باللغة الإنجليزية ومكتوبة بخط اليد، وحتى ذلك الحين، لا يوجد سياق مهنيّ يسمح بتحديد أمراض العمل. على أي حال، يأتي العقال إلى المستشفى بعد تعرّضهم للضرر، وعلى افتراض أن لديهم المال لتسديد تكاليف المستشفى. بكلمات أخرى، من الصعب استباق الأحداث وخلق حالة من تقليص ومنع الأضرار الصحية للعامل الفلسطيني.

أحد عوامل الخطر الهامة التي اتّضحت من المشاركين في الاستطلاع، ومن الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات أو شاركوا في مجموعة التركيز، هو عدم وجود متابعة طبيّة وعلاج في الوقت المناسب. هناك أسباب مختلفة لذلك تنبع من بنية النظام الطبيّ في الضفة الغربية وإسرائيل، وكذلك من البنية التشغيلية التي تقيد العامل الفلسطيني. يشكّل الجانب الاقتصادي نقطة حاسمة في القرار ما إذا كان سيتمّ الذهاب إلى الطبيب أم لا – أفاد الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات أنه في النظام الصحيّ الفلسطيني، يجب دفع ثمن كلّ فحص طبيّ. قال **العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة إن المُشغّل يطلب تقارير إجازة قرضية كي يعطيه أجر يوم قرضية، ولكنّه لا يطلبها من الطبيب لأنّ ذلك يكلف المال، لذلك يتنازل عن هذا الموضوع مسبقًا. أظهرت المقابلات المفتوحة أنّه لا توجد متابعة طبيّة في السلطة الفلسطينية، ولا يتواصل الطبيب مع المريض بشكلٍ مستمرّ، ويتمّ العلاج حسب الحاجة. هناك اعتبار رئيسيّ آخر في تحديد

ما إذا كانوا سيذهبون إلى الطبيب أم لا، وهو الوقت، لأن عطلة نهاية الأسبوع مخصصة لاحتياجات الأسرة التي لم يروها خلال الأسبوع، وللترتيبات اللازمة، لذلك ليس لديهم الوقت الكافي للعناية بأنفسهم. قال **العامل رقم 1** الذي قابلناه في مقابلة مفتوحة: "من المهم إجراء فحوصات دورية، بالطبع، لكننا لا نقوم بما فيه الكفاية لأنفسنا".

كشفت المقابلات أيضًا أنه إذا احتاج العامل إلى إجراء عملية جراحية وعلاج طبيّ جادّ، فإنّه يفضّل الذهاب إلى مستشفى خاصّ في منطقة السلطة الفلسطينية وليس إلى المستشفيات الحكومية، وذلك بسبب جودة الرعاية التي سيتلقاها وأوقات الانتظار. على سبيل المثال، فضّل **العاملين رقم 2 و3** اللذين أجرينا معهما مقابلة مفتوحة إجراء عمليات جراحية في المستشفيات الفلسطينية الخاصة بتكلفة آلاف الشواقل. أفاد **العامل رقم 3** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة أنه بعد النوبة القلبية التي تعرّض لها، أجرى قسطرة في مستشفى خاصّ بتكلفة 30,000 شيكل. لحسن حظه، تمكّن من الحصول على خصم من السلطة الفلسطينية من خلال علاقاته الشخصية. خضع **العامل رقم 2** الذي أجرينا معه مقابلة مفتوحة لعملية جراحية لعلاج فتق بتكلفة 2,500 شيكل، دفعها على نفقته الخاصة لمستشفى خاص.

ترسم نتائج الاستطلاع صورة مماثلة: أجاب 79.4% في الاستطلاع أنّهم لا يقومون بإجراء فحوصات طبيّة دورية لتحديد الأمراض التي يمكن أن تكون مرتبطة بالعمل (مثل: صورة صدر، صورة رئات، فحوصات دم، فحوصات مبكره للكشف عن أمراض قلب وغيرها من الفحوصات الطبية).



# التوصيات:

تقدّم المعلومات التي تمّ جمعها في إطار البحث صورة صعبة تتطلب المعالجة في عدد من القنوات، بما في ذلك التنظيم القانوني، وزيادة وعي العمّال والمُشغّلين، وتنفيذ القرارات القائمة التي لا تُنفَّذ، وتغيير سياسة الحكومة، ووزارة الصحة، وإدارة السلامة، وسلطة السكّان والهجرة. كلّ ذلك من أجل ضمان منع الضرر المستمر لصحة العمّال الفلسطينيين في قطاع البناء. كلّ توصية من التوصيات قائمة بحدّ ذاتها، ونظرًا لمناخ الحكم وكثرة الحملات الانتخابية في السنوات الأخيرة، يجب عدم انتظار علاج مركزي وشامل لهذه القضية.

## أ. الصحة المهنية والوعي

- التعاون مع وزارة العمل الفلسطينية لتعزيز الصحة المهنية. على الرغم من الإجراء الذي يسمح للعمّال الفلسطينيين الحصول على خدمات طبّ العمل في إسرائيل، إلا أنّهم نادرًا ما يقومون باستغلال هذه الإمكانيّة، وحتّى عند تقديم طلب مثل هذا، لا يوجد ربط بين المعلومات التي تجمعها السلطات الطبيّة في السلطة الفلسطينية، والمعلومات الموجودة في المؤسسات الإسرائيليّة (أطباء العمل، التأمين الوطني، المُشغّل). ينبغي لمديريّة السلامة والصحة أن تستثمر الموارد في الوقاية من الأمراض، وفي تعزيز الوعي بالسلامة والصحة المهنية بين العمّال والمُشغّلين، من أجل منع الإصابة مسبقًا. ينبغي أيضًا اتّخاذ إجراءات لجمع المعلومات الطبيّة التشغيلية في الضمّة الغربيّة، وتحسين التفاعل بين وزارة الصحة ومديريّة السلامة مع وزارة العمل الفلسطينية. ينبغي لها أيضًا النظر في نشر المعلومات من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، ومقاطع الفيديو الإخبارية الموجهة للعمّال الذين يعبرون الحواجز، واستخدام لوحات الإعلانات في السلطة الفلسطينية لزيادة الوعي بين العمال.
- تدريبات 360 في مواقع البناء. من أجل خلق مناخ سلامة، يجب على مديريّة السلامة والصحة، وأيضًا مؤسّسة السلامة والصحة المهنية أن تقوم بتدريب المديرين. يجب أن يكون هذا التدريب مصمّمًا خصيصًا لجمهور العمّال الذين يديرونهم، ولهياكل التوظيف الفريدة للعمّال الفلسطينيين التي تؤثر على صحتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، يجب التأكّد من أنّ التدريبات التي تُقدّم اليوم للعمّال تشمل مواضيع مثل الصحة المهنية، وعوامل الخطر، ومعدّات الوقاية والحفاظ عليها.
- المُكثّنة<sup>1</sup> والتحديث في مواقع البناء. تقع على عاتق مديريّة السلامة، ومعهد المواصفات والمقاييس الإسرائيلي، ووزارة المواصلاّت، العمل لصالح مكثّة وتحديث قطاع البناء الذي لا يزال يعمل جزء منه مع تقنيّات قديمة وغير آمنة، ولا تفي بالمعايير الدوليّة السائدة اليوم في قطاع أعمال البناء. وفقًا لذلك، يجب أن يجري كلّ من مديريّة السلامة ومؤسّسة السلامة والصحة المهنية تدريبًا للمديرين وللعمّال على العمل مع أجهزة الوقاية الجديدة، والتعرّف على قيودها وطريقة استخدامها.
- تحسين إجراءات عبور الحواجز والوصول إلى العمل. نظرًا لوجود حواجز يدخل العمّال من خلالها إلى إسرائيل، فمن المستحسن تنظيم مواصلاّت عاقبة منظمّة من خلال وزارة المواصلاّت، في أوقات تلائم العمال الذين يمرّون عبر الحواجز. سيساعد هذا الأمر في تخفيف الضغوطات التي يشعر بها العمّال الفلسطينيون الذين يعتمدون فقط على وسائل النقل التي يوفرها المقاولون. كذلك، يجب تفعيل شبابيك الموظّفين في الحواجز في ساعات الصباح الباكر بشكلٍ واسع من أجل تخفيف الاكتظاظ وتقصير الطوابير الطويلة التي تؤثر على الشعور بالضغط لدى العامل الفلسطيني، وتؤدّي إلى ضائقة نفسيّة، وإلى الإصابات الجسديّة أيضًا.

1 المكننة: تحويل العمل إلى ماكنات بدل البشر

- تحسين التعاون بين مفتشي مديرية السلامة والصحة المهنية ومؤسسة السلامة والصحة المهنية. يجب أن يتلقى المفتشين تدريباً مناسباً على الصحة المهنية، وعلى الفئات المختلفة لعوامل الخطر، والتعرّف على المتطلبات القانونية بموضوع الصحة المهنية بشكل أساسي (تدريب لكل عامل، وتوفير معدات الوقاية، والحماية من العوامل الضارة، وارتفاع الديسبل المسموح به، وما إلى ذلك). ستساهم حملات الإنفاذ والوقاية بمشاركة مرشدين من مؤسسة السلامة والصحة المهنية في تحسين الإشراف والمعرفة في مواضيع الصحة المهنية والمخاطر الصحية الكامنة في عمل العمال.
- تنظيم فحوصات طبية دورية للعاملين في قطاع البناء على نفقة المُشغّل. يُسبب الإهمال الطبي سلسلة من المشاكل التي تتفاقم مع مرور الوقت، ويؤدي إلى عبء على العمال وأسرهم، وأيضاً على المُشغّلين. بما لا يوجد لدى العمال وقت كافٍ للعلاج أو لإجراء الفحوصات الطبية، ويتردّد الكثيرون في القيام بذلك بسبب التكلفة الباهظة للفحوصات الروتينية في منطقة السلطة الفلسطينية، تمّ تقديم اقتراح بتشغيل سيارة دورية طبية تأتي إلى مكان العمل بشكلٍ استباقيّ لتجري الاختبارات الأساسية، مثل فحص النظر والسمع، مع الحفاظ على خصوصية العمال وضمان السرية الطبية.
- نشر توضيح للمُشغّلين والعمال فيما يتعلّق بحق العامل في استخدام أيام المرضية والاحتفاظ بتصريح العمل خاصته أثناء المرض. كما أشار العديد من العمال الذين تحدّثنا إليهم، وكما أظهر الاستطلاع، يتجنّب العمال استخدام حقهم في المرض والراحة، حتى عندما يعملون بتصريح عمل بموجب القانون. يخشى العمال من إلغاء التصريح، وأصبح هناك حافز سلبي للعمال لعدم استخدام حقهم في استشارة طبيب عمل إسرائيلي. قد يكون وقوع حادث أو فقدان القدرة على العمل بشكلٍ مؤقتٍ سبباً لإلغاء تصريح العمل، دون اعتبار لحق العامل في الاستفادة من أيام المرضية المتراكمة لديه. يجب على سلطة السكّان والهجرة إصدار توضيح، بحيث يكون من الواضح أن هذا لا يسري على الحالات التي يكون فيها العمال قد راكموا أيام مرضية، وأنّه يحقّ لهم استخدامها بموجب القانون دون أن يؤدي ذلك إلى فصلهم أو إلغاء تصريح عملهم.
- جدولة مواعيد للعمال الفلسطينيين لرؤية أطباء عمل في إسرائيل. يتمّ تخصيص ميزانية لصناديق المرضى لإجراء اختبارات مهنية للعمال الفلسطينيين. في بعض الحالات، تتطلّب لوائح سلامة العمل فحصاً من قبل طبيب عمل قبل دخول العمل، وإجراء فحوصات دورية عند العمل مع المواد الخطيرة. مع ذلك، اللوائح لا ترسخ حق العمال في إجراء اختبارات فقدان القدرة على العمل، لذلك تعتمد هذه الاختبارات على توجّهات العمال، ولا يتطلّبها القانون. ولكن، حتى عندما يرغب العمال في استغلال إمكانية تحديد موعد مع طبيب عمل، وبسبب ندرة أطباء العمل في إسرائيل، فإنّ انتظار المواعيد طويل، وتوافر الأطباء منخفض. بالنسبة للعمال الفلسطينيين، هذه أزمة أكبر لأنّ فقدان قدرتهم على العمل (حتى إن كان ذلك بشكلٍ مؤقتٍ لأكثر من سبع أيام) قد يؤدي إلى إلغاء تصريح العمل. لذلك، حتى إذا نجح عامل البناء الفلسطيني في تحديد موعد مع طبيب عمل إسرائيلي، قد يتمّ إلغاء تصريح عمله بحلول الوقت الذي يحين فيه دوره. لذلك، يجب إرغام صناديق المرضى على حجز مواعيد لإجراء اختبارات مهنية للعمال، من أجل تمكين استخدام الخدمة بشكل أكثر نجاعة.
- طبيب عمل لوائي. يجب تخصيص الموارد لإنشاء طاقم عمل في مجال الصحة المهنية في إطار السلطة الوطنية للسلامة في مكان العمل، عند إنشاء هذه السلطة. في الوضع الحالي، هناك طبيب عمل واحد فقط يعمل في مديرية السلامة والصحة المهنية، وهو منصب

شاغر منذ ثلاث سنوات. تمّ إهمال مواضيع السلامة في إطار عمل مديريّة السلامة والصحة المهنية لفترة طويلة، وعلى الرغم من أنّ الدورات التأهيليّة للمفتّشين تشمل تدريباً قصيراً حول موضوع الصحة، إلا أنّه، عملياً، لا يدرك العمّال موضوع الصحة المهنية ومنع المخاطر التي دُكرت أعلاه كما يجب. لذلك، يجب تخصيص وظيفة لطبيب عمل لوائي بالإضافة إلى طبيب العمل الرئيسي، وتطوير مجال الصحة المهنية وطاقم العمل الذي يعمل في هذا المجال.

## ج. الإنفاذ والردع

- استخدام العقوبات القائمة. حتّى الآن، لا يتعامل مفتشو مديريّة السلامة مع مسألة الصحة التشغيليّة، ولا يُصدرون أوامر سلامة في الحالات التي يكتشفون فيها عوامل الخطر في مواقع البناء. التشديد الأساسيّ هو على حوادث العمل، ومعدّات الحماية المتعلّقة بحوادث العمل (الخوذة، حزام الأمان وما شابه). كذلك، يجب الحرص على أوامر السلامة التي تتعلّق بالصحة التشغيليّة، وفرض العقوبات القائمة بموضوع الصحة التشغيليّة أيضاً (إصدار أوامر سلامة، فرض غرامات وفقاً لقانون زيادة إنفاذ قوانين العمل- 2011، واستخدام العقوبات الجنائيّة بسبب الإهمال في الحالات القصوى).
- السماح بتقديم شكاوى مجهولة المصدر وبشكلٍ شخصيٍّ. يخشى العديد من العمّال من العقوبات التي قد يفرضها المُشغّل عليهم بسبب تقديم شكوى حول حالة خطيرة. اليوم، يمكن الإبلاغ عن مخاطر السلامة أو عوامل الخطر في مواقع البناء عن طريق الاتصال بمديريّة السلامة عن طريق البريد الإلكترونيّ أو الهاتف، أو الخط الساخن "شريان الحياة" التابع لمؤسسة السلامة والصحة المهنية، الذي يعمل أيضاً باللغتين الروسيّة والعربيّة. ومع ذلك، يبدو أنّه لا يمكن تقديم شكاوى مجهولة المصدر إلا بشكلٍ خطّيٍّ باللغة العبريّة، ولا يوجد نموذج لتقديم شكاوى خطيّة مجهولة المصدر بلغات أخرى في المواقف التي تشمل تهديداً على الحياة. علاوة على ذلك، ينبغي تمكين آلية لتقديم الشكاوى شخصياً ووجاهياً، من أجل تهدئة مخاوف العمّال الفلسطينيين من المراقبة الرقميّة في حالة تقديم الشكاوى.
- إلغاء رسوم السمسرة وضمان إمكانيّة تبديل المُشغّل. كما أشرنا في تقارير "عنوان العامل" السابقة، يجب العمل من أجل إتاحة معلومات للعمّال الفلسطينيين عن المُشغّلين، كي يتمكنوا من إيجاد مُشغّلين ليس عن طريق سمسرة، وللامتناع عن دفع رسوم سمسرة. هذا يشمل تشجيع وتحسين أنظمة توفير المعلومات للعمّال في جميع القطاعات، ومرافقة خطوات تغيير التشغيل في إتاحة المعلومات، ونشر الحصص الشاغرة، وإنشاء واجهة مع قوائم انتظار للحصص، أو معلومات عن حالة المعاملة، وإجراء بازار تشغيل وفقاً لتوصيات الطاقم الوزاريّ منذ عام 2016.
- إنشاء هيئة وطنيّة للسلامة والصحة المهنية. تطبيق توصيات "لجنة آدم" من عام 2014 وإنشاء سلطة وطنيّة للسلامة والصحة المهنية. الفصل بين الهيئات المختلفة في الوقت الحاليّ يلحق الأذى بالمجال، وخصوصاً بين المنظمّ المسؤول عن الإشراف – ومديريّة السلامة والصحة، وبين هيئة البحث، والتدريب، والوقاية – مؤسسة السلامة والصحة المهنية. لا توجد أنظمة كافية في مجال الصحة المهنية، وتدريب العمّال، وتقديم الإرشادات، وجمع المعلومات، وتسجيل الأمراض التشغيليّة، والبحث، وما إلى ذلك، ولا يتناول المشرفون موضوع الصحة المهنية والصحة التشغيليّة. لذلك، يجب تبني القرار الحكوميّ الذي يأمر بإنشاء سلطة وطنيّة تعزّز مسألة الصحة والصحة المهنية والتشغيليّة، لتضع هذه المسألة في مرتبة أعلى في سلم الأولويّات الوطنيّة، ولتخصيص ميزانيّة لذلك في الحكومة المقبلة.

קו לעובד /  
Worker's Hotline  
عنوان العامل /