

בטיחות וגיהות בתעסוקה בראי העתיד

סטנדרטים גבוהים יותר של בטיחות בעבודה; העסקה מוגברת של מבוגרים ונכים;
ביטחון תעסוקתי משופר ורובוט "יועץ" לכל עובד - אלו הן, בין השאר, התחזיות
של שוק העבודה העתידי

חלק שני

איך יתמודדו באירופה עם בעיות בטיחות ובריאות בעבודה בשנת 2030? איך יראו יחסי
העבודה בשנת 2040? איגוד המסחר האירופי (ETUI) בוחן במסמך משנת 2017 כיצד
"יראו תחומי הבטיחות בעבודה בשלושת העשורים הבאים
חלק ראשון

תרגום וערך מהנדס דוד זיו

סגן מנהל מרכז מידע,
המוסד לבטיחות ולגיהות

הדרך לשנת 2040 - ארבעה תרחישים

"על האיחוד האירופי להתמקד באימוץ הגלובליזציה והתחרותיות
הגלובלית" (ויליאם האג)

אלו הן, לדעת הכותבים, שתי השאלות המרכזיות בעתיד יחסי
העבודה, הבטיחות והבריאות, והשלכותיהן בטווח הארוך:
• האם המרקם החברתי-כלכלי של חברות אירופיות יהפוך ליברלי
יותר או בעל אוריינטציה חברתית יותר, בהשוואה להיום?
• האם יחסי העבודה בארגון יתאפיינו בשיתוף פעולה ואמון רבים
יותר בשנת 2040, או שמא ישררו גישות סמכותיות ונוקשות יותר?
על בסיס שאלות אלו נבדקו היבטים רבים והשפעתם על דור
העתיד באירופה בכל הנוגע לבטיחות ובריאות בעבודה.
ואלו הם שני התרחישים הבאים (מתוך הארבעה):

פריון - Productivity

2020

הרגולציה המוכרת מפעם נחשבת כמעכבת צמיחה ותחרותיות,
וחברות רבות מפתחות מדיניות משלהם בתחום הבטיחות
והבריאות בעבודה

התחרותיות הכלכלית באיחוד האירופי מצויה בלחץ גובר והולך.
החברה מזדקנת, החדשנות מועטה, התשתיות שחוקות והמגזר
הציבורי בלתי יעיל בחלקים רבים באיחוד האירופי - כל אלה הם
חלק מהאתגרים העיקריים של תחילת שנות ה-20 של המאה
ה-21. עם זאת, בהשוואה לממוצע העולמי, רמת החיים באירופה
עדיין נוחה. אבל קשה הרבה יותר להישאר בצמרת. הדבר נכון
לא רק לגבי תאגידים, אלא גם לגבי העובדים הבודדים. ביצועי
קצה מהווים אמות מידה עבור כולם. אף שרוב המעסיקים
מכירים בחשיבות הבטיחות והבריאות בעבודה, הם חווים קשיים
בהשקעה כספית נוספת במניעת תאונות, בגלל המצב הכלכלי
הקשה. אמנם קיימות, רווחה וערכי "עבודה טובה", מטבע הדברים
נותרים מטרות לטווח הארוך, אך התוצאות בטווח הקצר הן התנאי
הראשוני להישארות במשחק. התפיסה הרווחת היא שכל יורו

שמוציאה חברה על אמצעים הקשורים לבטיחות ובריאות בעבודה
חייב להשתלם בטווח זמן לא ארוך. הערכת סיכונים הפכה בראש
ובראשונה לתרגיל של עלות-תועלת.

במצב זה, לא רק הצעות לתחיקה נוספת בתחום הבטיחות
והבריאות, אלא גם הרגולציות שהוטמעו בעשורים האחרונים
נתפסות כמעכבות צמיחה ותחרותיות. יתר על כן, "שיתוף פעולה
רגולטורי" עם ארגוני מסחר גרם לעתים להאטה ואף למניעה של
שיפורים בתחיקת הבטיחות והבריאות, ודרישות לחקיקת חוקים
חדשים בסטנדרטים גבוהים יותר בתחום הבטיחות והבריאות
בתעסוקה נתקלות בהאשמות לגבי מדיניות מגן, שמייקרת את
השירותים. ממשלות סוציאליות, בעלות מודעות חברתית גבוהה
יותר, משלימות עם סטנדרטים נמוכים בבטיחות ובריאות בעבודה
כדי למנוע אובדן מקומות עבודה, והגירה לצורך מציאת עבודה.
כמעט כל מדינות האיחוד האירופי הפחיתו את תקציביהן לאכיפת
הבטיחות והבריאות בעבודה ולפיקוח על העבודה - במהלך השנים
האחרונות. כמו כן, סוד גלוי הוא שענפים מסוימים עוקפים באופן
שיטתי את אמצעי הפיקוח והמניעה הבריאותיים שלמראית עין
הם עדיין מחויבים בהם על פי חוק.

כדי לחזק את השוק, מחזורי החיים של המוצרים הולכים
ומתקצרים, טכנולוגיות חדשות מוכנסות במהירות לפעולה,
ונוספים אמצעים לשיפור תפוקת כוח האדם. ממשקי אדם-
מכונה חדשים מעצבים כיום את סביבות העבודה. במקרים רבים
זה הופך את העבודה לבטוחה יותר ומופחתת סכנות. אך לעתים
קרובות מדי חסרים משאבים להתמודדות עם הסיכונים החדשים
שמציבים חידושים אלה. זאת, בגלל אופיה של הסביבה הכלכלית
הבלתי יציבה, ובגלל השינויים הטכנולוגיים שצצים חדשים
לבקרים. אלא שמגמה זו מקבלת חיזוק מהגורמים הרגולטוריים,
שפועלים רק "על פי הספר" ואינם שאפתניים מדי בדרישותיהם.
בהיעדר הנחיות ודרישות תחיקתיות, חברות רבות מפתחות
מדיניות משלהם בתחום התאגיד של הבטיחות והבריאות
בעבודה. התוצאה היא מגוון הולך וגדל של אופני ההתמודדות של

מעסיקים עם בטיחות ובריאות בעבודה. רבים מפתחים הוראות והנחיות מפורטות במטרה לצמצם תאונות וחופשות מחלה. חלקם אף מיישמים "מדיניות חיים בריאה" מקיפה, האוסרת על התנהגות והרגלים לא בריאותיים גם מחוץ לשעות העבודה. הרוב מנהיגים מערכות הכוללות בדיקות בריאות קבועות באמצעות כרטיסי ניקוד אישיים (תעודות מעקב). נוצר מצב נורמלי, שבו העובדים עובדים תחת משטר בטיחות מחמיר. המעקב אחר ביצועים בעבודה הופך נפוץ בכל מקום. אוטונומיה מועטה בשילוב עם עומס עבודה גבוה הובילו, כפי שמראים סקרים רבים, לעלייה בתסכול, במתח ובלחץ הקשורים לעבודה, ולמחלות פסיכו-סוציאליות בכל מדינות האיחוד האירופי.

2030

למעלה - חברות חזקות מנהיגות תקני בטיחות ובריאות גבוהים, שמושכים עובדים טובים. בתחתית - עובדים פשוטים בתנאי עבודה שאינם בריאותיים נמצאים בסיכון גבוה

קיימים גם שיפורים בתחום הבטיחות והבריאות בעבודה בענפים שבהם מועסקים עובדים בעלי כישורים גבוהים שכמותם קשה למצוא ושקיים להם ביקוש. סטנדרטים גבוהים של בטיחות ובריאות במקום העבודה משמשים כיתרון תחרותי במשיכת עובדים מצטיינים. עבור עובדים כגון אלה, תוכניות בריאות אישיות ושירותים מיוחדים הם דבר שבשגרה. מתקני רווחה במקום העבודה גישה לשירותי בריאות איכותיים הם, לפיכך, יותר ויותר סמלי סטטוס למצטיינים. חברות רבות משלמות עבור תוכניות כושר בהתאמה אישית, מכוני כושר באתר העבודה, תוכניות לשיפור ביצועים או אפילו מימון הקפאת ביציות לעובדות צעירות. עם זאת, בקצה התחתון של שרשרת הערך, התלונות הולכות ומתגברות. עובדים בעלי כישורים נמוכים, לרוב, נאלצים לפעול בתנאי עבודה שאינם בריאותיים ונמצאים בסיכון גבוה. בחלק ממדינות אירופה מופיעות קבוצות של מהגרים בלתי חוקיים ללא תיעוד, המועסקים בעבודה שחורה, בלתי חוקית וללא כל זכויות. למרות תנאי עבודה בלתי אנושיים, רשויות לאומיות, לעתים קרובות, מגלות סובלנות כלפי העבודה השחורה הזו. עובדים רבים, מהגרים בלתי חוקיים ללא תיעוד, עדיין מאמינים בחלום האירופי ומקווים לקבל בקרוב עבודה טובה יותר.

בעוד השפעת המדיניות הציבורית והמסגרת הרגולטורית של הבטיחות והבריאות בעבודה פוחתת והולכת, העולם התאגידי הופך לכוח המניע, שמעצב את נוהלי העבודה. במקרים רבים, תאגידים פועלים כמו מדינות, קובעים נורמות אתיות ומנהלים מדיניות משלהם ו"ומסגרות שיפוט פנימיות". אין זה מקרי שספרי ניהול רבים, הנוגעים לגישות מנהיגותיות "חדשות", כתובים בשפת המלחמה. ספר אחד, יוצא דופן במיוחד בשנים אלו, הוא: פיקוד מגבוה - כיצד לשפר את כוח הלחימה של עובדיך. ההנהלה בספר זה מנחיתה הנחיות מלמעלה למטה, כמו בדיקטטורה. רוב החברות ממלאות רק את המינימום הנדרש של השתתפות עובדים בניהול. היחסים בין מעסיקים לאיגודים מקצועיים נערכים, פורצים סכסוכים ומתחילה עוינות. מרבית החברות רואות בהשתתפות העובדים כמאטה תהליכים, יקרה ולא יעילה דיה כדי להתמודד עם האתגרים שבניהול עסק מצליח. קיימת תפיסה רחבה כי בריאות ובטיחות במקום העבודה הן בראש ובראשונה שאלה של כללים ברורים והיענות פרטנית. שנות ה-30 של המאה ה-21 מאופיינות בפערים בין הנראות

למציאות היום-יומית. תאגידים מתכננים את תקני הבטיחות שלהם כמו "חברה בריאה" או "בטיחות באמצעות מציאות". יש להם חוקים משלהם, יחידות למעקב וניטור הבריאות ומערכות להטלת סנקציות. בעוד חלקם מגדילים את השקעתם באמצעי בטיחות ובריאות, ההתפתחות הכללית מאופיינת בחוסר מודעות ובחוסר משאבים. מרבית שירותי המניעה הם פנים-ארגוניים, בהתאם להוראות ההנהלה.

אכיפת הציות היא משימת הליבה של התאגידים. כל אמצעי בטיחות חדש צריך להיות במסגרת של עלות-תועלת. הדילוג החברתי והמשא ומתן הקיבוצי איבדו את מקומם. ועדי עובדים וגופי ייצוג עובדים אחרים, אשר משתפים את העובדים בניהול, ירדו לרמת שיח פופוליסטי של ערוצי תקשורת. ההנהלה קובעת סטנדרטים ומדיניות, ועובדים שאינם מרוצים, "חופשיים" לחפש עבודה אחרת.

ברוב החברות, העובדים צריכים ללבוש תגים בעלי חיישנים, האוספים נתונים על ביצועי עבודתם, על תנועתם במרחבי עבודתם, על ממשקי פעילותם וכן הלאה. אלגוריתמים מורכבים עוסקים בהערכות הביצועים עבור כל עובד בנפרד. רוב העובדים הפנימו את הלחצים, מונעים על ידי הפחד להיות מסומנים, מנסים להימנע מגילוי כל סימן של חולשה ומעדיפים להיעזר בכדורים ותרופות כדי לעמוד בציפיות. מעסיקים רבים חששו בעבר מהיעדרויות עובדים. אולם "נוכחות" או הגעה לעבודה למרות היות העובד חולה הפכה כעת לבעיה רצינית, האופיינית לחברות רבות. עובדים מתיימרים להיות כשירים ובריאים כאשר בעצם הם זקוקים למנוחה, וכך הם חושפים את עצמם ואת עמיתיהם לעבודה לסיכונים מיותרים.

2040

השינוי בדרך: לא עוד עבודה קשה כדרך חיים; מעכשיו - קבוצות תמיכה לעובדים מוחלשים

במבט לאחור משנת 2040, מספר המחלות הקשורות לעבודה, כגון שחיקה, התקפי לב, שבץ מוחי, התעללויות, חרדות, דיכאונות ואף התאבדויות גדל באופן דרמטי בשני העשורים האחרונים. במיוחד בקרב עובדים מבוגרים המצויים במצב בריאותי גרוע, או הסובלים ממחלות כרוניות, או חיים על פת לחם. במשך זמן רב מדי הוזנחו התוצאות הרעות בסביבות העבודה. בעוד רבים ממשיכים לעקוב אחר המנטרה של "אני צריך לעבוד קשה יותר", אחרים כבר לא רוצים להכפיף את חייהם לאתוס של עבודה, ששופט ערכים אנושיים אך ורק על בסיס פריון ותפוקה כלכלית. חלקם מחפשים אחר בעלי ברית. אחת התופעות האחרונות היא הקמת "איגודים חשאיים" ברחבי אירופה. מטרתם של איגודים אלה היא לספק תמיכה לקבוצות הפגיעות ביותר. בהתחלה, רק מעטים, לעתים קרובות אלו שנפגעו באופן אישי, יהיו בין הראשונים להצטרף. אך עם הזמן, יותר ויותר יצטרפו, וכך ייווצר סיכוי אמיתי לשינוי.

הגנה - Protection

2020

סטנדרטים גבוהים של בטיחות ובריאות בעבודה נמצאים בראש סדר היום. העסקת עובדים מבוגרים ונכים נהפכת לנושא מרכזי
ראשית שנות ה-20 של המאה ה-21 מאופיינות במספר רב של משברים. התגברות הבעיות הכלכליות, הסביבתיות והחברתיות תרמו לעלייה בעת בחירות של בריתות בין שמאל קיצוני וימין, וליצירת לחץ על המפלגות המבוססות. במצבים כגון אלה האנשים

והפסד ימי עבודה. יוזמות אחרות שננקטות הן הרחבת מוסדות לטיפול בילדים או נקיטת אמצעים הקשורים לבטיחות ובריאות בעבודה, הקשורים למגדר, המכוונים להגברת התעסוקה הנשית. איגודים וארגוני מעסיקים משתתפים ותורמים מניסיונם בהכנת התחיקה ומשפיעים משמעותית על יוזמות חקיקה חדשות. שיתוף פעולה משולש בין ממשלות, נציגי עסקים ועובדים הפך אפוא לכלי חשוב לתיאום ולהעברת מידע באופן הדדי.

**ראשית שנות ה-20 של המאה ה-21 מאופיינות
במספר רב של משברים. התגברות הבעיות הכלכליות,
הסביבתיות והחברתיות תרמו לעלייה בעת בחירות
של בריתות בין שמאל קיצוני וימין, וליצירת לחץ על
המפלגות המבוססות. במצבים כגון אלה האנשים
מרגישים מותשים ובלתי רגועים. התנסויות כאלו
מובילות לשינוי בנקודות ההשקפה. מה שרוב הציבור
רוצה הוא ביטחון מינימלי לעצמם ולבני משפחותיהם.
הצפי מהממשלות הוא גילוי מנהיגות אפקטיבית
והנהגת כללים בחרים לטובת הכלל**

ממשלות החברות באיחוד האירופי ומוסדותיו קבעו רמות סף מחמירות לזיהום סביבתי, לחשיפה לחומרים מסוכנים ולקרניה. בכל מדינות האיחוד האירופי מתן פיצויים על מחלות מקצוע הופך לחובה. מעסיקים מקבלים, ולעתים קרובות אף תומכים, במדיניות זו, כיוון שהם רוצים להימנע מתחרות בתחום הבטיחות והבריאות בעבודה. חברות רבות מתגברות את יחידות התלונות ואמצעיהם. כמו כן, הם גם דוחפים למדיניות סחר של האיחוד האירופי, המחייבת יבואני סחורות ושירותים לתקני עבודה מחמירים. שותפי סחר רבים של האיחוד האירופי מתלוננים על "גל חדש של מדיניות מגן", שנאכף על ידי המדינות החברות באיחוד האירופי והנציבות האירופית. ויכוחים הקשורים לבטיחות ובריאות בעבודה הפכו, לפיכך, לנושאי סכסוך בולטים בסחר הבין-לאומי.

כדי להבטיח עמידה בכללים והכנסת טכנולוגיות חדשות, נבנו מערכות ניטור מקיפות. הוקם מאגר מידע כלל אירופי, הקשור לעבודה. המאגר אוסף ומנתח מידע על חשיפה אישית של עובדים לאורך כל מהלך חיי עבודתם. נורמות ונהלים של הערכת סיכונים בחברות הופכים להיות מתואמים.

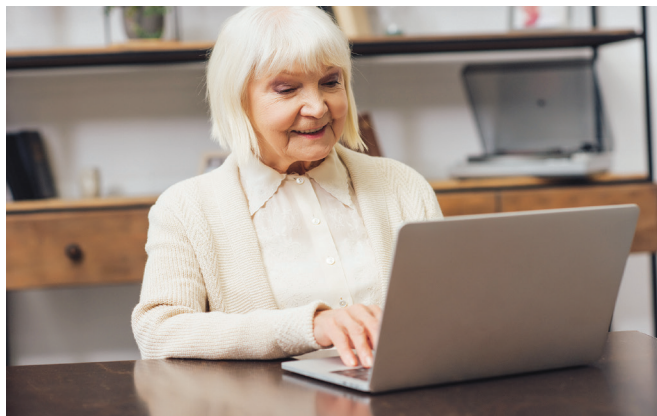


מרגישים מותשים ובלתי רגועים. התנסויות כאלו מובילות לשינוי בנקודות ההשקפה. מה שרוב הציבור רוצה הוא ביטחון מינימלי לעצמם ולבני משפחותיהם. הצפי מהממשלות הוא גילוי מנהיגות אפקטיבית והנהגת כללים ברורים לטובת הכלל. יציבות נתפסת כחשובה יותר מחירויות אישיות ובחירה בין אפשרויות שונות. התוצאה היא שהפוליטיקה נעשית אוטוריטטיבית יותר ויותר.

מסיבות שונות, מדיניות בריאותית נמצאת בראש סדר היום בשנים אלה. הסיבה העיקרית היא ירידה באיכות מערכות הבריאות הציבוריות, הנראית כביטוי המרכזי לגידול בפערים החברתיים. אך שירותי הבריאות הציבורית לא רק הידרדרו; ההוצאות על בריאות תפחו ויצאו מכלל שליטה. אחד הגורמים המרכזיים, המניעים את הגידול בעלויות הבריאות, הוא האוכלוסייה המזדקנת והעלייה במחלות כרוניות. יתר על כן, סוגיות בריאותיות, הנובעות מעבודה, הופכות לנדרשות כאשר העסקת עובדים מבוגרים נהפכת לנושא מרכזי.

כדי להגן על מערכות הביטחון הסוציאלי והפנסיה, יש לדאוג לתעסוקת חלק גדול מהקשישים. יתר על כן, תנאי עבודה לא בריאותיים או בסיכון גבוה כבר אינם באים בחשבון, כיוון שבסופו של דבר העלויות הנובעות מכך מוטלות על החברה כולה. סטנדרטים גבוהים של בטיחות ובריאות בעבודה נמצאים על סדר היום. האנשים הם המשאב החשוב ביותר בכלכלה האירופית, ולכן, המשוואה המקובלת היא "בריאות = עושר".

התאגידים עצמם מעוניינים גם ביציבות כלכלית, בניהול בר-



תעסוקת קשישים תגן על מערכת הביטחון הסוציאלי

קיימא של ההון האנושי ובסטנדרטים גבוהים של בטיחות ובריאות בעבודה. התאגידים והאיגודים, נטלו את היוזמה והפכו לכוח המניע בהצבת נושאי הבטיחות ובריאות בעבודה על סדר היום והטיפול בהם בצורה הולמת. ארגוני מעסיקים ועובדים פועלים בשיתוף פעולה הדוק עם הממשלות ועם האיחוד האירופי לשיפור תנאי העבודה. המדינות החברות באיחוד האירופי עושות שימוש מרבי בקרנות האיחוד כדי לשפר את מדיניותן בתחום הבטיחות והבריאות בעבודה. מעסיקים רבים הכינו תוכניות בריאותיות מיוחדות במטרה לקדם את אפשרויות ההעסקה של עובדים מבוגרים ונכים.

חברות המתכננות התקנת אמצעים להגברת הבטיחות והבריאות מקבלות סובסידיות גדולות יותר מהמדינה. סדרי העדיפויות במימון מתמקדים במניעה, בהעצמה ובנקיטת פעולות מקדימות להפחתת פגיעות בעבודה או מחלות כרוניות, טיפולים יקרים

סביבות העבודה בטיחותיות ברובן, רובוט אישי אוסף נתונים

ו"מייעץ" לכל עובד, ובכל זאת, יש תחושה שהלכנו רחוק מדי

בשנת 2040 לרוב העובדים יש רובוט אישי שמלווה אותם באשר ילכו. הרובוט אוסף נתונים ונותן ייעוץ. כאשר מזוהה בעיה, אמצעי מניעה או תיקון ננקטים באופן מיידי. במשך למעלה משני עשורים מספרם השנתי של תאונות ומחלות הקשורות לעבודה נמצא בירידה מתמדת. כמובן, שעדיין יש מקומות עבודה שנמצאים בסיכון גבוה ואינם בטיחותיים ובריאותיים, אך הם חריגים. עבור רוב העובדים באירופה המצב מאופיין בסביבות עבודה בטיחותיות. בריאות מהווה ערך גבוה. מדיניות לא מתפשרת, תהליכי עבודה המתבססים על הנחיות וכללים, שימוש בטכנולוגיות חדשות - כל אלה תרמו לכך שסכנות וסיכונים רבים, שהתקיימו בעבר, הפכו להיסטוריה.

שנות ה-30 של המאה ה-21 מאופיינות בפערים בין

הנראות למציאות היום-יומית. תאגידים מתכננים את

תקני הבטיחות שלהם כמו "חברה בריאה" או "בטיחות

באמצעות מצוינות". יש להם חוקים משלהם, יחידות

למעקב וניטור הבריאות ומערכות להטלת סנקציות.

בעוד חלקם מגדילים את השקעתם באמצעי בטיחות

ובריאות, ההתפתחות הכללית מאופיינת בחוסר מודעות

ובחוסר משאבים

אך עבור רבים רגולציה ופיקוח שוטף והדוק מחלישים את תחושת האחריות האישית. הם אינם מתעסקים בעבודתם בענייני הקהילה, כיוון שנדמה להם שכמעט הכול כבר נקבע מראש. "כל דבר מאורגן עבורך" היא ההבטחה, אך גם יותר ויותר הבעיה. יותר ויותר עובדים סובלים מלחץ גובר והולך, מנהלים נוקשים ובלתי גמישים ואוטונומיה מועטה במקום העבודה. לפיכך, בשנת 2040 אנו עדים - נוסף על שביעות רצון נרחבת מתנאי חיים יציבים ומערכי קהילה חזקים - גם לחשש כי הכללים, האילוצים והפקודות הם פשוט מרחיקי לכת.

מקורות

Occupational safety and health in 2040 Four scenarios.

How will the next generation in Europe deal with occupational safety and health issues?

Edited by

Aída Ponce del Castillo and Sascha Meinert

A project of the European Trade Union Institute (ETUI)

in cooperation with the Institute for Prospective Analyses (IPA)

<https://www.etui.org/publications/guides/occupational-safety-and-health-in-2040-four-scenarios> ■

סוכנויות ויחידות ממשלתיות קובעות ומפתחות תקנים להערכת סיכונים, המבוססים על נתונים ועל מחקרים. תדירות ביקורת האכיפה עלתה משמעותית. ברוב המקרים, ביקורות במקום אינן נחוצות עוד, כיוון שנתונים ומידע רב מנוטרים באופן אוטומטי, בזמן אמת ומסביב לשעון. חידוש זה מאפשרת למפקחי עבודה לבצע הרבה יותר ביקורות מאשר בוצעו בעבר. גדלה הדרישה לחובת הדיווח, וכפועל יוצא מכך גם התיעוד מכל השותפים בנושאי הבטיחות והבריאות בעבודה.

האחריות למילוי הדרישות, כפי שהן מובאות בתקני הבטיחות והבריאות, מוטלת על המעסיקים, ובייחוד על ההנהלה. מנהלים, המנסים להימנע מתביעות אפשריות, מנהלים משטר עבודה קשוח לעובדיהם, ועל ידי כך מעבירים את אחריותם מהם והלאה. לפיכך, לא רק הזירה הפוליטית נעשית היררכיות יותר, אלא גם צורת ארגון העבודה בחברות עצמן. כמו כן, הנהגת ביצוע בדיקות לפי רשימות תיג, בזמן אמת, עוזרת לעובדים במניעת טעויות, וכך נמנעים גם סיכונים.

כיוון שההנהלות ברוב החברות הפכו להיררכיות יותר ומעורבות העובדים וההתייעצות עמם פחתה, התוצאה היא שהרשויות מחליפות במובנים רבים את תפקידי האיגודים, ועדי העובדים ונציגי העובדים בהגדרת זכויות העובדים ובהגנה עליהם. נציגי העובדים פועלים בינתיים בראש ובראשונה כ"כלבי שמירה", ומונעים ממעסיקים לנסות לרופף את הסטנדרטים.

2030

הביטחון התעסוקתי משתפר כתוצאה מחקיקה המגנה בפני פיטורים; תנאי העבודה משופרים ומונהגות הסבות מקצועיות למי שחשופים לסכנות בעבודה

בתחילת שנות ה-30 של המאה ה-21 התפתחויות רבות בעולם העבודה הובילו לשינויים ניכרים בחיי העבודה ביום-יום. הביטחון התעסוקתי השתפר כתוצאה מחקיקה חדשה, העוסקת בהגנה מפני פיטורים. חוזי עבודה מיוחדים (בלתי שגרתיים) הפכו נדירים. ניתנו הוראות מיוחדות, המבטיחות כי עובדים מבוגרים ואנשים עם מחלות כרוניות לא יתאמצו יתר על המידה והיו מסוגלים לעמוד במשימותיהם. תקנות מחמירות אוכפות עמידה בשעות עבודה מוגבלות בלבד וחובה לתת הפסקות. השימוש ברובוטים ובאמצעי עזר לביצוע עבודות כגון הרמת משאות כבדים הפך לחובה, כדי למנוע עבודה פיזית קשה. כיסאות משרדיים מיוחדים מבטיחים כי העבודה נעשית בתנוחה ארגונומית נכונה. ברחבי האיחוד האירופי הונהגו לעובדים הסובלים מכאבים, הסבות מקצועיות. למשל, לעובדים בעבודות עם אילוצים פיזיים או הכרוכים בעבודת לילה, או בחשיפה לסכנות או פרישה מוקדמת לפנסיה.

הנחיות, כללי התנהגות וסטנדרטים משחקים תפקיד גדול יותר ודורשים השקעת זמן ארוך יותר. אם העובדים אינם עומדים בכללי החברה, הם מורדים בדרגות הניהול ונמצאים תחת פיקוח והשגחה ניהולית גדולים יותר. סיכונים רבים שהיו בעבר בוטלו. מקומות העבודה נעשו נקיים ובטוחים יותר. לדוגמה, בעיות גב עקב עבודה פיזית קשה או מארגונומיה גרועה כמעט נעלמו. הוקם מספר גדל והולך של שותפויות ציבוריות-פרטיות, במטרה לפתח וליישם טכנולוגיות חדשות בטוחות יותר. רוב העובדים מאשרים שהממשלות פועלות במטרה להפוך את תנאי העבודה שלהם לבטוחים ובריאים יותר. למרות זאת, מחקרים מראים כי בקבוצות ובענפים רבים תסמיני הלחץ נמצאים במגמת עלייה.