

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-new-eu-strategy-occupational-safety-and-health>

Stališča ETUC glede nove EU strategije za varnost in zdravje pri delu

Sprejeto na seji Izvršnega odbora ETUC, 22.-23. oktober 2019

(Neuradni prevod v slovenščino: Lučka Böhm)

ETUC = Evropska konfederacija sindikatov

EU = Evropska unija

VZD = varnost in zdravje pri delu

Ozadje

[Evropski steber socialnih pravic](#) določa, da imajo delavci „pravico do visoke ravni varovanja zdravja in varnosti pri delu“¹. Kljub temu skoraj 8 % delavcev trpi zaradi z delom povezanega slabega zdravja. Vsako leto je v EU več kot 3 milijone nezgod pri delu in od tega jih je več kot 4.000 smrtnih. Zaradi raka, povezanega z delom, letno umre 120.000 ljudi. Več kot četrtnina evropskih delavcev doživlja pretiran z delom povezan stres in 23 % jih verjame, da sta zaradi dela, ki ga opravljajo, ogrožena njihova varnost ali zdravje. Potrebno je ukrepati za zagotovitev varnosti in zdravja vsakega delavca na vsakem delovnem mestu.

[Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020](#)² bo prenehal veljati naslednje leto. Posodobitev tega okvira mora biti nujna prioriteta prihajajoče Evropske komisije. ETUC znova poudarja, da ne le, da je nova EU strategija varnosti in zdravja (v nadaljevanju VZD) pri delu bistvena ampak, da smo pripravljeni začeti razpravo z naštevanjem tistih prioritet, ki bi morale biti vključene v naslednjo strategijo. Najpomembneje od vsega je obdržati področje VZD v ospredju razprav v Evropskem parlamentu, Evropski komisiji in Evropskemu svetu ter poskrbeti, da se ukrepa za izboljšanje VZD v vsej EU.

Sedanji strateški okvir ugotavlja tri glavne izzive: (i) izboljšanje izvajanja predpisov v državah članicah, zlasti s povečanjem zmogljivosti mikro in malih podjetij za uvedbo učinkovitih in uspešnih ukrepov za preprečevanje tveganja; (ii) izboljšanje preprečevanja z delom povezanih bolezni z obravnavo obstoječih, novih in nastajajočih tveganj, in (iii) obravnava demografskih sprememb. ETUC verjame, da ti izzivi ostajajo važni in da bi nova strategija morala temeljiti na njih. Hkrati pa bi morala tudi poudariti pomen spola in enakopravnosti v VZD ter staranja delavcev. Nadalje bi morala nova strategija bolj ambiciozno pozvati k razvidnemu ukrepanju. Torej naj bo naslednica sedanjega strateškega okvira strategija in ne le

¹ Načelo 10, Evropski steber socialnih pravic

² https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2017/07/Strategija-EU-VZD-2014-2020-v-slovenščini-COM_2014_332_SL_ACTE_f.pdf

strateški okvir ter naj s tem da ciljem in predlaganim dejavnostim več politične teže in s tem poskrbi za ustrezno izvajanje.

ETUC tudi upošteva pred kratkim sprejeto tristransko mnenje Svetovalnega odbora Evropske komisije za VZD ([ACSH](#)). Ta med prioritete umešča spodbujanje novih in izboljšanih nacionalnih strategij VZD; vključenost socialnih partnerjev; podporo izvajanju pri malih delodajalcih; izvajanje zakonodaje; nove oblike dela; preprečevanje z delom povezanih bolezni in izboljšave statistike o njih; ter vzpostavitev podlage za zbiranje dognanj o VZD. Mnenje Evropski komisiji priporoča sprejetje novega EU strateškega okvira, ki naj nasledí sedanjega, ki naj bo pripravljen v sodelovanju z ACSH.

ETUC poziva Evropski parlament, Evropsko komisijo in Evropski svet, naj prevzamejo pobudo in bodo ambiciozni na področju VZD. V zadnjem mandatu je bil dosežen pomemben napredek na področju poklicnega raka. Toda obstaja velika potreba, da se EU politike osredotočijo na boljše preprečevanje tudi ostalih oblik poklicnih bolezni, mišično-kostnih obolenj in psiho-socialnih tveganj (preprečevanje stresa). Nujno je tudi sedanje politike prilagoditi spreminjajočemu svetu dela in se osredotočiti na nove oblike organiziranja dela.

ETUC in njene članice prevzemajo svoj del odgovornosti za prispevek k razvoju, izdelavi in izvajanju teh politik.

Prioritete za prenovljeno EU strategijo VZD

ETUC poziva, naj nova strategija vključí:

1. Spodbujanje nastanka novih in izboljšanih nacionalnih strategij VZD

ETUC ugotavlja, da je sedanji strateški okvir odigral pomembno vlogo v državah članicah, ki razen ene sedaj vse imajo nacionalno strategijo VZD.

Nova EU strategija VZD bi morala zagotoviti, da bodo države članice tudi v bodoče razvijale in izboljševale svoje sedanje nacionalne strategije. Strategije bi morale biti ambiciozne, spodbujati bi morale strateško snovanje v sodelovanju s socialnimi partnerji, morale bi biti konkretne in se osredotočiti na izvajanje učinkovitih in obveznih ukrepov.

V ta namen bi Evropska komisija morala zahtevati, da ji države članice poročajo o doseganju ciljev, določenih v nacionalnih strategijah. Za izvajanje teh nacionalnih strategij bi bilo treba pod pogojem, da so vključeni socialni partnerji, zagotoviti sofinanciranje EU.

Evropska agencija za VZD ([EU OSHA](#)), ki z namenom izboljševanja delovnih razmer v Evropi spodbuja preprečevanje tveganj, naj ima še naprej vlogo pri zbiranju in podpori nacionalnih strategij VZD. ETUC in njene članice bodo izkoristile svojo vplivno vlogo pri upravljanju te agencije, da bo res tako.

2. Vključenost socialnih partnerjev

Sindikati se bodo na vseh ravneh koristno vključevali v zasnovo, izvajanje in ovrednotenje EU strategije VZD. Močan socialni dialog je v preteklih letih prepoznavno zaznamoval razvijanje EU politike VZD, kar je treba razvijati z jačanjem učinkovitih mehanizmov dialoga tako na evropski kot na nacionalni ravni.

Nadalje, sama strategija naj poudari pomen in obveznost vključevanja socialnih partnerjev v oblikovanje vseh EU in nacionalnih politik ter izvedenih ukrepov na vseh ravneh.

Sektorski odbori za socialni dialog imajo pomembno vlogo tako pri spremljanju izvajanja obstoječega zakonodajnega okvira VZD kot pri spodbujanju novih pristopov kot odgovor na izzive VZD v različnih sektorjih. Zato je pomembno, da nova strategija prepozna in podpre vlogo sektorskega socialnega dialoga pri prilagajanju zakonodajnega okvira potrebam v različnih sektorjih.

3. Podpora izvajanju v mikro, malih in srednje velikih podjetjih ter razširitev dometa EU strategije VZD na samozaposlene

Raziskave potrjujejo učinkovitost podpore malim podjetjem s pomočjo svetovanja na licu mesta. To je posebej pomembno za zagotovitev enake kakovosti standardov VZD za vse delavce ne glede na velikost podjetja, v katerem so zaposleni. Tudi samozaposleni bi morali biti vključeni v domet zakonodaje in politik VZD.

Evropska komisija bi zato morala ukrepati v skladu s priporočili SESAME študije o VZD v mikro, malih in srednje velikih podjetjih, vključno s financiranjem pilotnega projekta območnih delavskih zaupnikov za VZD, da se pokrije delovišča, kjer hkrati dela več delodajalcev oziroma kratkotrajnih delovišč, kakršna so gradbišča.

ETUC nasprotuje popuščanju mikro in malim delodajalcem z izgovorom manjšanja administrativnih bremen. Takšni odpusti lahko škodijo preprečevanju nezgod in obolevanja pri delu. nadalje ETUC ugovarja, da bi nova EU strategija VZD nalagala Evropski komisiji naloge, zaradi katerih bi se dejansko znižala zaščita delavcev, kot primeroma v okviru REFIT programa. Nasprotno, cilj mora biti zvišanje ravni zaščite.

Enako pomembno je, da naj strategija podpira Ukrepe VZD v velikih podjetjih, vključno z multinacionalkami ter v javnem sektorju. En tak primer so ogromni problemi zaradi psiho-socialnih tveganj in stresa v javnem sektorju ter pomanjkanje izvedbe učinkovitih ukrepov.

Nova strategija naj prav tako spodbuja demokracijo pri delu v okviru VZD, kakršni so ukrepi za aktivno sodelovanje delavcev. To vključuje podporo delavskim zaupnikom za VZD ter odborom za VZD. Delavski predstavniki za VZD imajo na podjetniški ravni ključno vlogo pri prevenciji. Evropska komisija bi zato morala spodbujati politike, da se bo povečal delež delavcev z izvoljenim delavskim predstavnikom za VZD ter izboljšale razmere za delovanje slednjih.

4. Izvrševanje zakonodaje

Izvrševanje EU zakonodaje VZD je ključno za zaščito življenj in zdravja delavcev ter za zagotovitev, da se EU zakonodaja VZD uporablja po vsej EU, upoštevajoč, da smejo države članice sprejeti nacionalno zakonodajo, ki je v primerjavi z evropsko ugodnejša za delavce. Dolžnost držav članic je, da izvršujejo EU zakonodajo na področju VZD in Evropska komisija mora spremljati stanje in ukrepati v primeru nezadostnega napredka.

Delovna inšpekcija potrebuje več podpore. Ravno tako je potrebno izboljšati pogostnost in kakovost inšpekcije. Po vsej Evropi inšpektorati trpijo zaradi premalo finančnih in kadrovskih virov, kar se je zaostriilo z uporabo EU in nacionalnih varčevalnih politik. V tem smislu bi EU morala narediti ambiciozne korake za doseg cilja Mednarodne organizacije dela (ILO) en inšpektor dela za VZD na 10.000 delavcev. Istočasno pa bi morali biti izdelki Odbora Glavnih inšpektorjev za delo Evropske komisije razširjevani na bolj učinkovit in transparenten način.

Nadalje ETUC oziva Evropsko komisijo k več naporom za izvrševanje in spremljanje obstoječih sektorskih direktiv, katerih namen je zagotavljanje VZD – vključno tistih, ki so na podlagi 155.2 člena Pogodbe o delovanju EU rezultat evropskih sporazumov med delodajalci in sindikati³.

ETUC podpira novo EU strategijo VZD, ki se bi navezovala na novo Evropsko agencijo za delo (ELA). ELA bi lahko imela vlogo pri izenačevanju pogojev na tem področju; se borila proti socialnemu dampingu na podlagi znižane VZD zaščite delavcev v različnih državah članicah EU; in lahko bi pripravljala usposabljanja za inšpektorate za delo. ELA bi morala zaščititi mobilne, migrantske in sezonske delavce, saj zaradi jezikovnih in drugih ovir bolj verjetno doživljajo nezgode pri delu. Mnogi med njimi, posebej pa nelegalni migranti, niso zadostno vključeni v socialni sistem in zajeti pri poročanju podatkov.

Sindikati in delavski predstavniki ter odbori za VZD so ključni za ustrezno izvrševanje zakonodaje na ravni delovnih mest. Kadar so delavski zaupniki za VZD izvoljeni na ravni delovnih mest, bi jim bilo treba omogočiti, da med drugim lahko zastopajo zaposlene v dialogu z delodajalcem; imajo na voljo dovolj časa za svoje naloge; imajo ustrezno usposabljanje; smejo izvajati poizvedbe; in lahko izdajajo poizkusne predloge za izboljšave.

Obstoječe pomanjkanje usklajevanja pri priznavanju poklicnih bolezni je lahko vodi v diskriminacijo nekaterih podjetij in delavcev v tistih državah članicah z višjimi ali nižjimi kriteriji za njihovo priznavanje. Nova strategija bi torej morala vzpostaviti minimalni evropski seznam poklicnih bolezni s primerljivimi kriteriji po vsej EU, kar bi tudi izboljšalo preprečevanje in bi prispevalo k višjim donosom vlaganj v VZD.

5. Nove oblike dela

Svet dela se v temeljih spreminja zaradi spreminjajočih učinkov nove tehnologije, spreminjajoče demografije, novih oblik organizacije dela ter premika v zeleno gospodarstvo. ETUC je zaskrbljen zaradi negativnih učinkov digitalizacije na VZD in delavce, saj bi nove oblike dela, nastale zaradi digitalizacije (kot na primer platforme digitalnega dela), lahko bile izključene iz dometa zakonodaje VZD, ustvarjene za zaščito delavcev v standardnih oblikah zaposlitve. Vsi delavci v EU bi morali biti vključeni v zaščito zakonodaje VZD.

Te spremembe že prinašajo nove in hitro naraščajoče izzive za VZD delavcev, kakršni so povečano opazovanje delavcev, samoumevnost biti na razpolago 24 ur 7 dni na teden, pogostejše premestitve na druga dela, algoritmi za upravljanje z delom in delavci. Te spremembe so pogosto tudi učinek deregulacije trga dela, kot je npr. pogodbeno delo, atipično delo, navidezne samozaposlitve, kar vse ima negativne učinke na delovne razmere in na VZD. Nova strategija VZD mora torej zahtevati, da Evropska komisija razišče, katere politike so potrebne za učinkovito zaščito delavcev, vključno z oceno definicij delavca in delodajalca v EU zakonodaji na področju VZD tako, da se ohrani načelo »enakih VZD standardov za vse delavce«.

Za soočenje s temi izzivi mora nova strategija odsevati to spremenjeno realnost in zagotoviti nove rešitve, kakršne so napredno ocenjevanje tveganja na delovnih mestih vključno z izkoriščanjem priložnosti, ki jih nudi digitalna tehnologija, in s spodbujanjem na delavca osredotočenega proaktivnega

³ Na primer DIREKTIVA SVETA 2010/32/EU z dne 10. maja 2010 o izvajanju okvirnega sporazuma o preprečevanju poškodb z ostrimi pripomočki v bolnišnicah in zdravstvenem sektorju, ki sta ga sklenila HOSPEEM in EPSU

pristopa pri načrtovanju in izvrševanju digitalnih strategij ter okvir za pojasnitev odgovornosti in obveznosti za VZD v povezavi z novimi sistemi in oblikami dela.

6. Preprečevanje poklicnih bolezni, nezgod in nadlegovanja

Z delom povezane bolezni so najpogostejši vzrok z delom povezanih smrti in velik vzrok bolniške odsotnosti ter zapuščanja podjetja s strani zaposlenih. Nova EU strategija VZD mora torej na temelju načela »odpravljanje nevarnosti« nasloviti glavne vzroke z delom povezanih bolezni, kakršni so rak, mutageni, za rodnost ljudi strupene snovi, ergonomska in psiho-socialna tveganja.

Strategija bi morala vključiti vizijo popolne odprave poklicnega raka. ETUC bo tudi v bodoče zahtevala ambiciozno revizijo Direktive 2004/37/ES o varovanju delavcev pred nevarnostmi zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu, saj je že v mandatu predhodne Evropske komisije zahtevala vanjo vključitev obvezujoče mejne vrednosti poklicne izpostavljenosti za 50 prednostnih snovi. Doslej je bila vključena samo polovica. Toda določitev obvezujoče mejne vrednosti je zgolj začetek. Nekatere od mejnih vrednosti so veliko previsoke in jih je treba čim prej znižati. Prav tako je potrebno, da se politike EU osredotočijo na delodajalčevo obveznost, da je izpostavljenost tako nizka, kot je to tehnično možno.

Pomembno je, da se obseg direktive 2004/37/ES razširi na za rodnost škodljive snovi v skladu z skupno izjavo, ki so jo oktobra 2018 podpisali ETUC in delodajalci⁴. Dodatno – in ne da bi to spodkopalo prizadevanja za popolno odpravo poklicnega raka – si je treba prizadevati za metodologijo na ravni EU za določanje zavezujočih mejnih vrednosti za karcinogene, pri katerih ni varnega praga izpostavljenosti, vključno z določitvijo, kaj je sprejemljivo preostalo tveganje na ravni celotnega življenja. Sončno sevanje, nočno delo, onesnažen zrak in delo s citostatičnimi sredstvi tudi lahko povzročijo raka in je torej tudi zanje treba določiti zavezujoče mejne vrednosti. Potrebno je tudi delovati v zvezi z nanomateriali in hormonskimi motilci ter določiti jasne cilje in strategije izvrševanja zakonodaje. In končno, razviti je treba ambiciozen načrt za preprečevanje izpostavljenosti azbestu, vključno z revizijo direktive EU o azbestu.

Strategija bi morala nasloviti stanje, ko se delavec po bolniški odsotnosti vrne na delo. To obdobje je silno občutljivo in proces reintegracije je ključen za delavčevo prihodnje zdravje zlasti v primerih delavčevega trpljenja zaradi duševnih motenj, travme, kroničnih bolezni, invalidnosti ali hude poškodbe. Strategija naj spodbuja obstoj strokovnih delavcev za VZD, ki omogočajo delavcem po daljši bolniški odsotnosti (ne glede ali je ali ni povezana z delom) ohranitev zaposlitve na dobrem delovnem mestu in podporo njihovi produktivnosti. Evropska komisija bi morala razviti akcijski načrt ali pa smernice za izboljšanje rehabilitacije in procesa vrnitve na delo, vključno z analizo trenutnega stanja po državah članicah, ugotavljanjem dobrih praks ter razvojem konkretnih orodij in učinkovitih ukrepov.

Potrebno je, da je strategija ambiciozna, kar se tiče mišično-kostnih obolenj. Vzpostavljeni zakonodajni okvir EU za preprečevanje tovrstnih tveganj ne zadošča; prepočasi potekata reviziji Direktive 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni in Direktive 89/654/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu. Zaradi ogromnih problemov z mišično-kostnimi obolenji bi torej strategija najbrž morala dati pobudo za obvladovanje dejavnikov fizičnega tveganja z osredotočenjem na preprečevanje na delovnem mestu. ETUC bo delovala tako za to, da se bi v strategijo vključila potreba po bolj vseobsegajoči zakonodaji EU na področju mišično-kostnih obolenj,

⁴ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/chemical-industry-and-workers-call-european-commission-update-eu-rules-reprotoxic>

kakor tudi za to, da države članice v svoje nacionalne strategije vključijo mišično-kostna obolenja. Strategija bi morala poudariti tako potrebo po usposabljanju in ozaveščanju o mišično-kostnih obolenjih kakor tudi o ključni vlogi delavskih predstavnikov v zvezi s tem. Za preprečevanje mišično-kostnih obolenj in poklicnega raka pri ženskah je posebej tehten pristop, ki upošteva različna položaja obeh spolov.

Politika ETUC je, da bi Evropa morala imeti direktivo na področju psiho-socialnih tveganj na delovnem mestu. Izkušnja z nepopolnim izvajanjem samostojnega okvirnega dogovora evropskih socialnih partnerjev o z delom povezanim stresu iz leta 2004 je jasno pokazala potrebo po pravno obvezujočih obveznostih na širšem področju psiho-socialnih tveganj. Četrtnina Evropejcev trpi zaradi z delom povezanega stresa.

Strategija bi morala pozvati k raziskavam učinkov različnih smernic, dobrih praks in kampanj, ki so bile doslej glavni del politik EU glede psihosocialnih tveganj. En tak primer so smernice glede psihosocialnih tveganj in mišično-kostnih obolenj, ki jih je razvila in v letu 2018 objavila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU OSHA). Zelo potrebno je pridobiti trdno védenje o učinkovitosti teh orodij.

Mednarodna organizacija za delo (ILO) je junija 2019 sprejela novo konvencijo št. C190 in priporočilo št. R206 za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Nova strategija bi morala spodbujati njuno ratifikacijo in izvajanje v državah članicah. Strategija bi ravno tako morala vsebovati obveznost, da se konvenciji prilagodi politike EU, na primer z zakonodajo EU, ki bo določila obveznost delodajalca, da preprečuje z delom povezano nasilje in nadlegovanje vključno z delodajalčevo nalogo, da preprečuje nasilje in nadlegovanje po tretjih osebah (to je odjemalcih in obiskovalcih).

Evropski delavci nikoli ne bi smeli delati pri temperaturah, ki ogrožajo njihovo zdravje. Glede na trenutne vremenske trende, se zdi, da bodo težke razmere vse bolj pogoste in skrajne. Strategija bi torej morala vsebovati z zakonom določena sredstva za prepoznavanje tega tveganja in za okvir zaščite delavcev.

Poleg tega bi strategija morala izpostaviti problem v zvezi z nezgodami pri delu. Vsako leto v EU zaradi nezgod pri delu umre 4.000 delavcev. Čeprav nezgod ne omenja mnenje ACSH glede »prihodnjih prioritet«, bi strategija morala vključiti vizijo o ničelnem številu smrtnih nezgod na delu. Tako vizijo pa bi bilo treba nadgraditi z kazalnikom smrtnih nezgod in z izboljšanim zbiranjem podatkov.

7. Izboljšanje zbiranja statističnih podatkov in baze evidenc o VZD

ETUC v celoti podpira zbiranje boljše statistike in evidenc o VZD ter pri tem poudarja pomen zanesljivosti podatkov o poklicnih boleznih. S tem namenom bi bilo treba poenotiti protokol za poročanje. Poleg tega ETUC poziva države članice k izboljšanju izmenjave informacij o z delom povezanih boleznih in okužbah. S ciljem boljšega razumevanja in preglednosti sta ACSH in EU OSHA razvile spletno orodje OSH Barometer. Njegov namen je primerljiva in zanesljiva informacija ter podatki o statusu in upravljanju z VZD na ravni držav članic. OSH Barometer je lahko koristno orodje za delavske predstavnike za VZD za pridobivanje znanja o nezgodah pri delu, zaznavanju lastnega zdravja delavcev, delovnih razmerah, delavskem soupravljanju in prevenciji na ravni delovnega mesta.

8. Jačanje mednarodnega sodelovanja

EU mora globalno imeti pomembno vlogo pri zmanjševanju nezgod pri delu in poklicnih boleznih. Nova EU strategija na področju VZD bi torej morala vključevati globalno strategijo za VZD. S tem namenom je

pomembno priznati konvencije Mednarodne organizacije dela (ILO) na področju VZD kot temeljne konvencije.

EU bi s pomočjo ILO morala spodbujati izenačevanje pravic na področju VZD kot temeljne pravice za vse delavce ne glede na vrsto pogodbe o delu ali zaposlitvi ter ne glede na poslovni model v katerem delajo (vključno z digitalnimi platformami, e-trgovino in množičnim delom). Atipični delavci so najbolj ranljivi glede VZD tveganj in zato zaslužijo posebno pozornost v strategiji. EU bi morala sodelovati z ILO pri iskanju rešitev za probleme VZD pri delu, ki se izvaja v EU, a je umeščeno in se upravlja izven EU (na primer platformsko delo). EU bi morala v skladu z Deklaracijo ILO o prihodnosti dela ob svoji stoletnici na 108. zasedanju konference ILO podpirati vključitev pravice za varne in zdrave delovne razmere med v okviru ILO temeljna načela in pravice iz dela. Treba je na podlagi znanja in izkušenj v državah članicah EU nuditi posebno podporo v okviru sosedskih politik in politik priključevanja k EU.

9. Vključevanje VZD v vse ostale politike

ETUC poziva Evropsko komisijo, naj tudi v bodoče deluje za vključevanje VZD v vse ostale politike, in naj pri tem aktivno vključi svoj tristranski svetovni odbor za VZD (ACSH).

Sedanji strateški okvir EU vključuje naslednja področja VZD: izobraževanje, raziskave, javno zdravje, okolje, industrijska politika in enake možnosti. ETUC predlaga, da se na seznam doda tudi javna naročila z namenom, da se izboljša razvoj s pomočjo naslavljanja dobavnih verig in podizvajalcev.

Poleg tega ima nova direktiva EU o zaščiti žvižgalcev potencialno pomembno vlogo kot orodje za zagotavljanje blagostanja delavcev, vključno v kontekstu VZD.

Vključevanje VZD v izobraževanje ima pomembno vlogo pri ustvarjanju nove VZD kulture, kar je bistveno za učinkovito preprečevanje na delovnih mestih.

Izvajanje EU strategije

Evropska komisija bi morala zagotoviti ustrezno spremljanje izvajanja nove EU strategije VZD in pri tem vključiti vse deležnike vključno s socialnimi partnerji, na primer s pomočjo ACSH.

Velika potreba je po vlaganju v poklicno VZD. Vlaganja v VZD ne le izboljšajo življenja ljudi, ampak imajo tudi pozitivni učinek na nacionalna gospodarstva. Izboljša se produktivnost in poslovni uspeh, kar posledično pripomore k nacionalni konkurenčnosti. Raziskave kažejo, da so podvojeni donosi na podlagi delodajalčevih vlaganj v VZD. Države članice se naj spodbuja, da uporabijo Evropski socialni sklad (ESF) in druge strukturne sklade za izboljšanje in izvajanje svojih nacionalnih strategij in politik na področju VZD ter da financirajo delovanje v zvezi z VZD.

Vlaganja bi bilo treba analizirati v kontekstu razprav o kakovosti delovnih mest. Podatki EUROFOUND kažejo, da ima priložnostni zaposlenec najmanj dostopa do informacij o tveganjih, povezanih z VZD. Poleg tega negotove/prekarne oblike zaposlitve kakor tudi nezaposlenost prispevajo k duševnemu slabemu zdravju. Standardne delovne razmere in enake možnosti spolov so najboljša preprečevanje psiho-socialnih tveganj ter posledično izboljšanemu blagostanju in višji produktivnosti. Zato ETUC pozdravlja pred kratkim objavljeno raziskavo EUROFOUND, ki pravi, da: »ko se tehta dejavnike na ravni države glede možnega pomena zvez med delovnimi razmerami ter zdravjem in blagostanjem delavcev, raziskava kaže

da je višja sindikalna organiziranost, višja zaščita zaposlitve in več enakih možnosti za oba spola povezano z več nagrade, več virov za delo in manj ekstenzivnega dela. Države članice bi torej morale spodbujati vlaganje v pobude za več vključenosti v sindikate, zaščito zaposlitve in enake možnosti spolov ter na ta način srednjeročno in dolgoročno prispevati k bolj zdravi delovni sili.«