

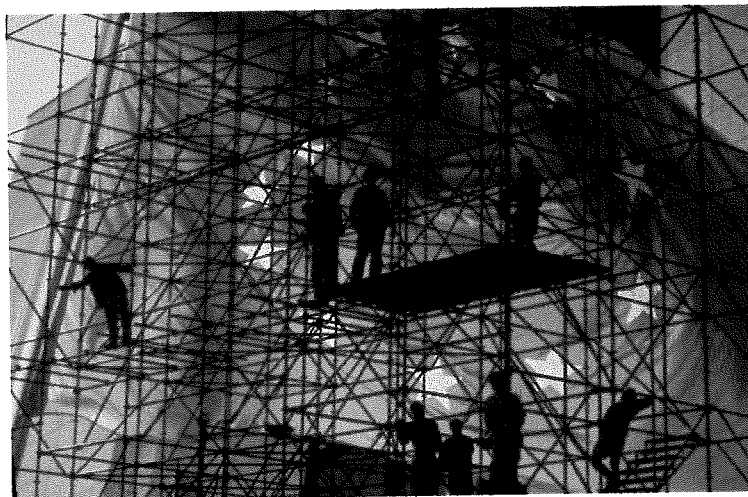
**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θ Ε Μ Α

**Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**



Επιμέλεια: Ειρήνη Ζουμπουλάκη

Επιβλέπων Καθηγητής: Ματθαίος Λαμπρινίδης

Συμμετέχοντες στην Επιτροπή: Ιωάννης Σακέλλης, Αντιγόνη Λυμπεράκη

ΑΘΗΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2003



Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια της Διπλωματικής Εργασίας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης. Το θέμα μελέτης είναι “Η Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στα Πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής”.

Αφορμή για την επιλογή του θέματος, ήταν η διετής απασχόληση μου πάνω σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, ως υποστηρικτικός συνεργάτης Μηχανικών – Τεχνικών Ασφαλείας. Από τη θέση εργασίας μου, ήρθα συχνά σε επαφή με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις αναφορικά με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, τα εργατικά ατυχήματα και τους κινδύνους που εγκυμονεί η παραγωγική διαδικασία. Παράλληλα, ενημερώθηκα για την ισχύουσα νομοθεσία και την εναρμόνιση της με τις κοινοτικές οδηγίες και ήρθα σε επαφή με τον τρόπο λειτουργίας των αρμόδιων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, των Κ.Ε.Π.Ε.Κ. (Κέντρο Έρευνας και Πρόληψης Επαγγελματικών Κινδύνων).

Η ενασχόληση μου με το αντικείμενο, με διευκόλυνε στην εύρεση της κατάλληλων πηγών και στοιχείων για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Η βιβλιοθήκη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων) παρείχε πλούσια και ενημερωμένη βιβλιογραφία πάνω στα θέματα της υγιεινής και της ασφάλειας. Παράλληλα, σου έδινε την δυνατότητα εύρεσης των στοιχείων της επιλογής σου, μέσω της ηλεκτρονικής αναζήτησης βιβλίων, περιοδικών και εγγράφων από την ιστοσελίδα της.

Η βιβλιοθήκη του Παντείου Πανεπιστημίου παρείχε αξιόλογη βιβλιογραφία αναφορικά με τη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής πολιτικής στον κοινωνικό τομέα, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Η πιο σημαντική, όμως, πηγή εύρεσης στοιχείων ήταν το διαδίκτυο και ειδικότερα οι ηλεκτρονικές σελίδες των φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας. Στοιχεία που αφορούσαν την νομοθεσία, τις πραγματοποιούμενες έρευνες διάφορων οργανισμών και τα συμπεράσματά τους, τον τρόπο δράσης τους και τις μελλοντικές τους ενέργειες και γενικά κάθε σχετική πληροφορία, αντλήθηκε από το internet.



Τέλος, χρήσιμες πληροφορίες μου παρείχαν από τη Γενική Δ/νση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, ο κ. Αντώνης Σερκεδάκης (ηλεκτρολόγος μηχανικός), καθώς και η υπεύθυνη εξυπηρέτησης κοινού στο Γραφείο Ενημέρωσης του Ευρωπαίου Πολίτη (Σύνταγμα).

Για την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, σημαντική βοήθεια δέχτηκα και από τους καθηγητές μου και μέλη της επιτροπής αξιολόγησης της εργασίας, κυρίους Ματθαίο Λαμπρινίδη, Ιωάννη Σακέλλη και την κυρία Αντιγόνη Λυμπεράκη, που με τις παρατηρήσεις τους αναφορικά με τον σχεδιασμό και την παρουσίαση της εργασίας και την επισήμανση των αδύναμων σημείων, βοήθησαν στο να παρουσιάσω ένα  κείμενο, που αναπτύσσει, ελπίζω, ικανοποιητικά το θέμα μελέτης.

Ιούνιος, 2003



Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	Σελ.2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	Σελ.4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	Σελ.7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ορισμός	Σελ.10
2. Η Μορφή του Εργασιακού Χώρου Σήμερα	Σελ.10
2.1 Εργασιακό Περιβάλλον και Προβλήματα Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων	Σελ.10
2.2 Πηγές Κινδύνου στον Εργασιακό Χώρο	Σελ.12
3. Αποτελέσματα της 3ης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας	Σελ.15
3.1 Βασικά Συμπεράσματα	Σελ.15
3.2 Γραφική Απεικόνιση	Σελ.17
3.2.1 Υγεία και Εργασία	Σελ.17
3.2.2 Έκθεση σε Φυσικούς Κινδύνους	Σελ.18
3.2.3 Επαναλαμβανόμενη Εργασία	Σελ.19
3.2.4 Ένταση και Ρυθμός Εργασίας	Σελ.20
3.2.5 Αυτονομία	Σελ.22
3.2.6 Φύση της Εργασίας	Σελ.23
3.2.7 Δεξιότητες, Κατάρτιση και Υποστήριξη	Σελ.24
3.2.8 Αντικείμενο της Εργασίας	Σελ.24
3.2.9 Χρόνος Εργασίας	Σελ.25
3.2.10 Ανισότητες μεταξύ Φύλων	Σελ.26
3.2.11 Έκτακτοι Εργαζόμενοι	Σελ.26
3.2.12 Βία και Παρενόχληση στην Εργασία	Σελ.28
4. Σύνοψη	Σελ.28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

1. Η Δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Σελ.31
2. Το Κοινοτικό Δίκαιο	Σελ.33
3. Το Νομικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής..	Σελ.34
3.1 Τα Στάδια της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής	Σελ.34
3.2 Η Συνθήκη της Ρώμης και η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη	Σελ.35



3.3	Ο Κοινωνικός Χάρτης	Σελ.38
3.4	Το Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής	Σελ.40
3.5	Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση	Σελ.42
3.6	Η Συνθήκη του Άμστερνταμ	Σελ.44
4.	Όργανα Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής και η Ακολουθούμενη Διαδικασία	Σελ.44
4.1	Όργανα Εφαρμογής Κοινωνικής Πολιτικής	Σελ.44
4.2	Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων	Σελ.46
4.3	Ο Ρόλος της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων, Απασχόλησης και Εργασιακού Περιβάλλοντος	Σελ.47
5.	Η Κοινωνική Πολιτική των Παγκόσμιων Οργανισμών	Σελ.49
5.1	Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας	Σελ.50
5.2	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας	Σελ.50
6.	Σύνοψη	Σελ.51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.	Κοινωνική Πολιτική και Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας.....	Σελ.54
2.	Φορείς Διαμόρφωσης Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	Σελ.56
2.1	Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας	Σελ.56
2.2	Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	Σελ.59
2.3	Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας	Σελ.60
2.4	Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία	Σελ.61
3.	Προγράμματα Δράσης	Σελ.62
3.1	Γενικά	Σελ.62
3.2	Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής, περιόδου 1996-2000...	Σελ.64
3.3	Η Νέα Κοινοτική Στρατηγική στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία, περίοδος 2002-2006	Σελ.66
3.3.1	Οι Αλλαγές στο Χώρο Εργασίας	Σελ.67
3.3.2	Οργάνωση της Κοινοτικής Δράσης	Σελ.67
3.3.3	Αξιολόγηση της Κοινοτικής Στρατηγικής	Σελ.70
4.	Η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για την Εφαρμογή της Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	Σελ.71



4.1	Η Οδηγία - Πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ	Σελ.71
4.2	Η Νομοθεσία στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων	Σελ.73
5.	Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για τα Στατιστικά Στοιχεία της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	Σελ.75
5.1	Εναρμόνιση της Συλλογής Στατιστικών Πληροφοριών	Σελ.76
5.2	Ευρωπαϊκές Πηγές και Συστήματα Πληροφοριών	Σελ.77
6.	Η Τυποποίηση στην Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων	Σελ.78
7.	Οι Συνθήκες Εργασίας και η Υγιεινή και Ασφάλεια στη Διευρυμένη Ευρώπη	Σελ.80
7.1	Η Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας στις Υποψήφιες Χώρες και η Ευρωπαϊκή Διεύρυνση	Σελ.80
7.2	Η Θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Σελ.83
8.	Σύνοψη	Σελ.84

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ	Σελ.86
--	--------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Κατάλογος Ισχύουσας Κοινοτικής Νομοθεσίας στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	Σελ.89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Υπό Εκπόνηση Κοινοτική Νομοθεσία στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	Σελ.96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.....	Σελ.99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Σελ.114



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας ήταν πάντοτε ένας από τους κύριους τομείς ενδιαφέροντος της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Με την παραδοχή ότι η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη πρέπει να συμβαδίζουν και δεδομένου ότι η Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων αποτελεί μια σημαντική παράμετρο της κοινωνικής ανάπτυξης, έγινε από πολύ νωρίς εμφανής η ανάγκη σφαιρικής προσέγγισης του θέματος.

Για το σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκαν πολλές έρευνες και μελέτες, ψηφίστηκαν οδηγίες που τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκαν να εναρμονίσουν στην εθνική τους νομοθεσία και πραγματοποιήθηκαν σειρές άλλων ενεργειών, που σκοπό είχαν να βελτιώσουν την ασφάλεια και την προστασία της υγείας των εργαζομένων, να εξασφαλίσουν την επαρκή προστασία τους από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες και να τους προστατέψουν από τις ανταγωνιστικές πιέσεις της ενιαίας αγοράς.

Η πρόοδος που έχει επιτευχθεί, σήμερα, είναι αναμφισβήτητη. Υπάρχουν, πλέον, κανόνες που όλοι οφείλουν να σέβονται και να εφαρμόζουν αναφορικά με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Όμως, το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών παραμένουν ακόμα σε υψηλά επίπεδα, που σημαίνει ότι ο δρόμος για μια ασφαλέστερη και υγιέστερη εργασιακή ζωή, είναι ακόμα μακρύς.

Με την παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρείται η παρουσίαση της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας υπό το πρίσμα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Το θέμα, σίγουρα, δεν εξαντλείται πλήρως, γίνεται όμως μια προσπάθεια να παρουσιαστεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, που θα δώσει στον αναγνώστη μια εικόνα για το τι εννοούμε λέγοντας “υγιεινή και ασφάλεια του χώρου εργασίας” και πως επιδιώκεται η υγιεινή και η ασφάλεια μέσα από την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική.

Η ανάπτυξη της εργασίας γίνεται σε τρία (3) κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο με τίτλο “Η Έννοια της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας”, πραγματοποιείται μια περιγραφή των εργασιακών χώρων και των κινδύνων που απορρέουν για τους εργαζόμενους και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της 3ης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας.



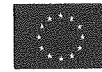
Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο “Ευρωπαϊκή Ένωση και Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική”, παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της κοινωνικής πολιτικής, όπως αυτή διαμορφώθηκε μέσα από τις Συνθήκες. Επίσης, γίνεται αναφορά στα κοινοτικά όργανα που είναι αρμόδια για την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής και του κοινοτικού δικαίου.

Στο τρίτο κεφάλαιο με τίτλο “Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας”, επιχειρείται μια παρουσίαση της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, όπως αυτή διαμορφώνεται από τη δραστηριότητα συγκεκριμένων φορέων και οργανισμών, αλλά και από τα προγράμματα δράσης που εφαρμόζονται πάνω στον τομέα αυτό. Επίσης, γίνεται αναφορά στην νομοθεσία της υγιεινής και ασφάλειας, σε θέματα εναρμόνισης στατιστικών πληροφοριών και τυποποίησης, καθώς επίσης και στην διαμόρφωση της πολιτικής της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας μετά τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο Παράρτημα της εργασίας, επισυνάπτεται η ισχύουσα και η υπό εκπόνηση νομοθεσία στον συγκεκριμένο τομέα, καθώς επίσης και το πλήρες κείμενο της Οδηγίας – Πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.



Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ορισμός

Κατά καιρούς οι ορισμοί που έχουν αποδοθεί στην Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας είναι αρνητικοί, γιατί αναφέρονται σε αποφυγή ασθένειας ή ατυχήματος των εργαζομένων, ως συνέπεια της εργασίας τους. Όμως η Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων είναι έννοιες θετικές και ορίζονται στο προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας¹ ως σωματική, νοητική και κοινωνική ευεξία, καθώς και δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου.

Ουσιαστικά η Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων στοχεύει:

- Στην προαγωγή και διατήρηση του υψηλότερου επιπέδου φυσικής, νοητικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα,
- Στην πρόληψη των επιδράσεων των εργασιακών συνθηκών, στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων,
- Στην προστασία των εργαζομένων από τους επαγγελματικούς κινδύνους,
- Στην προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο.

2. Η Μορφή του Εργασιακού Χώρου Σήμερα

2.1 Εργασιακό Περιβάλλον και Προβλήματα Υγιεινής & Ασφάλειας των Εργαζομένων

Η κλασσική εικόνα των εργασιακών χώρων και των εργαζομένων δεν είναι πλέον ο καταθλιπτικός όγκος εσωτερικών εργοστασίων με σειρές απάνθρωπων μηχανημάτων και μουτζουρωμένα πρόσωπα εργαζομένων. Η εικόνα αυτή έχει αλλάξει ριζικά και οι συνθήκες

¹ Βλ. "Φορείς Διαμόρφωσης Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας".



εργασίας έχουν μπει στο δρόμο του αυτοματισμού και της απαλλαγής των εργαζομένων από επικίνδυνες και βαριές εργασίες.

Παρόλα αυτά, οι συνθήκες εργασίας σε διεθνή κλίμακα συνεχίζουν να προκαλούν ένα τεράστιο φόρο αίματος από την πλευρά των εργαζομένων. Η αναμφισβήτητη, όμως, βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των επαγγελματικών ασθενειών στις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες τα τελευταία χρόνια, συνέβαλε αποφασιστικά στη μείωση του αριθμού των θανατηφόρων και μη εργατικών ατυχημάτων.

Οι υπηρεσίες υγιεινής και ασφάλειας έχουν επιτελέσει σημαντικό έργο για τον εξανθρωπισμό των συνθηκών εργασίας, ενώ οι νέες νομοθεσίες και οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις έχουν βελτιώσει αισθητά τη ζωή των εργαζομένων. Η καλύτερη εργασιακή πρακτική στο θέμα της έκθεσης σε επικίνδυνους φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες, μείωσε αποφασιστικά τον αριθμό των επαγγελματικών ασθενειών που μαστιζαν ορισμένα επαγγέλματα. Νέες νομοθεσίες για την προστασία των εργαζομένων, καλύτερες υπηρεσίες στους εργασιακούς χώρους και πληρέστερη ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν, επέφεραν ριζικές αλλαγές στα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας.

Παρόλα αυτά, παραμένουν σημαντικά θέματα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Απαιτούνται συντονισμός και συναίνεση των διαφόρων κοινωνικών ομάδων. Νέες νομοθεσίες που θα λάβουν υπόψη τους τις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων γυναικών και των ατόμων με αλλεργικές παθήσεις. Πολλοί χημικοί, φυσικοί και βιολογικοί παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος πρέπει να μειωθούν σε χαμηλότερα επίπεδα. Η εργονομία πρέπει να παίζει σημαντικότερο ρόλο για την κατανόηση της σχέσης ανθρώπου - μηχανής, αλλά και οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετάσχουν ενεργά στον εξανθρωπισμό των συνθηκών εργασίας μέσα από τις αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις. Οι διάφορες επιστήμες που μελετούν το εργασιακό περιβάλλον και τα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων έχουν ακόμη να ολοκληρώσουν πολλές έρευνες για τις βλαβερές και μακροχρόνιες συνέπειες του εργασιακού περιβάλλοντος στους εργαζόμενους.



2.2 Πηγές Κινδύνου στον Εργασιακό Χώρο

Οι χώροι εργασίας, οι εγκαταστάσεις, οι μηχανές, τα δάπεδα, οι σκαλωσιές, τα μεταφορικά μέσα κ.α., παίζουν σημαντικό ρόλο στις υγιεινές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας και επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας και τη διάθεση των εργαζομένων².

Μηχανήματα με κινούμενα μέρη γίνονται αιτία πολλών εργατικών ατυχημάτων. Ιμάντες, πρέσες, δράπανα, τórνοι, πριονοκορδέλες και πολλά άλλα εργαλεία, καθώς επίσης και η έλλειψη προστατευτικών μέτρων και τεχνικής εκπαίδευσης των εργαζομένων, προκαλούν περίπου το 20% των εργατικών ατυχημάτων.

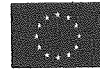
Οι πτώσεις από σκαλωσιές, σκάλες, καθώς και η απασχόληση σε χωματοουργικές εργασίες, ορυχεία κ.λ.π., είναι σημαντικές αιτίες για πολλά θανατηφόρα και μη εργατικά ατυχήματα. Υπολογίζεται ότι οι πτώσεις είναι υπεύθυνες για το 25% περίπου των εργατικών ατυχημάτων, ενώ ένα 30% αυτών, συμβαίνουν σε νεαρούς εργαζόμενους (25-35 ετών) λόγω έλλειψης τεχνικής κατάρτισης και ενημέρωσης για τους κινδύνους στους χώρους εργασίας.

Εργονομικές μελέτες και στατιστικά στοιχεία συγκλίνουν στην ψυχρή λογική ότι το 80% των εργατικών ατυχημάτων οφείλονται σε απροσεξία ή λανθασμένη ενέργεια των εργαζομένων. Παρόλα αυτά, δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι υπάρχουν και πολλοί αλληλεξαρτώμενοι παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό περιβάλλον και που κάτω από κακές συνθήκες οργάνωσης των χώρων εργασίας, μπορούν να αποβούν μοιραίοι για εργατικά ατυχήματα.

Οι φυσικοί παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργούν σημαντικά προβλήματα υγείας στους εργαζόμενους και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν να καταστούν υπεύθυνοι για εργατικά ατυχήματα. Ο θόρυβος των χώρων εργασίας, ο φωτισμός, οι δονήσεις, η θερμοκρασία, ο εξαερισμός, οι ακτινοβολίες (ιοντίζουσες και μη ιοντίζουσες), είναι οι βασικοί φυσικοί παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα:

- Ο υπερβολικός θόρυβος, μακροχρόνια προκαλεί επαγγελματική κώφωση στους εργαζόμενους,
- Ο ελλιπής εξαερισμός των χώρων εργασίας αναγκάζει τους εργαζόμενους να αναπνέουν σκόνη, τοξικούς ατμούς διαλυτών και αέρια που παράγονται κατά τις κατεργασίες πρώτων υλών,

² βλ. "ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ- Προβλήματα Υγιεινής & Ασφάλειας των Εργαζομένων στην Ελλάδα"
Αθ.Βαλαβανίδης - Ν.Σαραφόπουλος, , Σύγχρονα Θέματα, 1988.



- Ο κακός φωτισμός μειώνει την απόδοση της εργασίας, κουράζει τον εργαζόμενο και οδηγεί σε αύξηση των εργατικών ατυχημάτων.
- Δονήσεις, πίεση, τριβή από κινούμενα τμήματα μηχανημάτων, προκαλούν μακροχρόνια διόγκωση των αρτηριών, μελάνιασμα των χεριών, νευρική υπερένταση και βλάβες στο νευρικό σύστημα.
- Οι ακτινοβολίες και τα ραδιενεργά υλικά που χρησιμοποιούνται στη βιομηχανία και σε ορισμένα ιατρικά επαγγέλματα, μπορούν να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία των εργαζομένων. Οι ιοντίζουσες ακτινοβολίες (ακτίνες - Χ, σωματίδια α, β, γ και ουδετερόνια) σε μικρές δόσεις προκαλούν βλάβες στα χρωματοσώματα, λευχαιμία, κακοήγη νεοπλασμάτα, καταρράκτη, ενώ σε υψηλές δόσεις προκαλούν αναιμία, έλκος στο στομάχι, νευρώσεις και καρκίνο του δέρματος. Οι μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες (υπέρυθρες, υπεριώδης, μικροκύματα, ακτίνες λέιζερ), προκαλούν βλάβες στα μάτια, καρκίνο του δέρματος, φλεγμονή του κερατοειδούς κ.α.

Οι χημικοί παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολλοί και προκαλούν μεγάλο αριθμό επαγγελματικών ασθενειών, ανάλογα με τον τύπο εργασιακού χώρου και το βαθμό έκθεσης των εργαζομένων. Υπολογίζεται ότι τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιούνται πάνω από 80.000 χημικές ουσίες στη βιομηχανία, ενώ κάθε χρόνο προστίθενται 200-700 νέες χημικές ουσίες που παράγονται σε μεγάλη κλίμακα. Πολλές από αυτές είναι καυστικές, τοξικές, καρκινογόνες, εκρηκτικές, εύφλεκτες και μπορούν να προκαλέσουν καταστροφές μεγάλης κλίμακας σε περιπτώσεις διαρροών και ατυχημάτων.

Οι ασθένειες των πνευμόνων λόγω εισπνοής χημικών ουσιών στο εργασιακό περιβάλλον, είναι οι πλέον διαδεδομένες επαγγελματικές ασθένειες. Οι πνευμονοκονιώσεις είναι διαδεδομένες σε εργαζόμενους σε λατομεία, ανθρακορυχεία, υφαντουργεία. Οι αρχικές βλάβες των πνευμόνων μπορούν να μετατραπούν μετά από χρόνια σε βρογχίτιδα, άσθμα, καρδιακές επιπλοκές, φυματίωση και καρκίνο του αναπνευστικού συστήματος.

Η δερματίτιδα, επίσης, είναι πολύ διαδεδομένη σε εργαζόμενους σε βιομηχανίες χημικών προϊόντων και ορυκτέλαιων, στα μηχανουργεία και τα γκαράζ αυτοκινήτων. Ορυκτέλαια, τσιμέντο, ρητίνες, πίσσες, ζάχαρη, αντιβιοτικά κ.α προκαλούν επαγγελματικές δερμοπάθειες μετά από μακροχρόνια έκθεση.

Επίσης, σημαντικός αριθμός αερίων που εκπέμπονται σε εργασιακούς χώρους, όπως το μονοξείδιο του άνθρακα, το χλώριο, το υδρόθειο κ.α. είναι τοξικά για τους εργαζόμενους και προκαλούν βλάβες στην ανθρώπινη υγεία.



Τα βαρέα μέταλλα κατά κανόνα προκαλούν επαγγελματικές ασθένειες με ιδιαίτερη σημασία στο νευρικό, αναπαραγωγικό και αναπνευστικό σύστημα. Ο μόλυβδος προκαλεί μολυβδίαση, εγκεφαλοπάθειες, αναιμία και νευρικές διαταραχές, ο υδράργυρος προκαλεί δηλητηριάσεις, νευρικές και νεφρικές διαταραχές, το κάδμιο προκαλεί βρογχοπνευμοπάθειες, νεφροπάθεια και καρκίνο του προστάτη, το μαγγάνιο επιδρά στο νευρικό σύστημα κ.ο.κ.

Επίσης, οι εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα χρησιμοποιούν σημαντικό αριθμό χημικών ουσιών - λιπάσματα, φυτοφάρμακα - που έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα βλαβερά για την ανθρώπινη υγεία όταν δεν λαμβάνονται προστατευτικά μέτρα και οι συνθήκες είναι τέτοιες που κάνουν την έκθεση αναπόφευκτη.

Αλλά και στον τομέα των υπηρεσιών, οι συνθήκες εργασίας μπορούν να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία των εργαζομένων. Συνθήκες εργασίας με ανεπαρκή φωτισμό και εξαερισμό, ένταση στο ρυθμό εργασίας, περιορισμένοι χώροι με πολλούς καπνιστές, πολύωρη παραμονή μπροστά σε φθορίζουσες οθόνες τερματικών, αποτελούν αιτίες βλαβερών συνεπειών.

Οι βιολογικοί παράγοντες (μικρόβια, βακτήρια, ιοί κτλ) μπορούν να καταστούν υπεύθυνοι για σημαντικό αριθμό ασθενειών στους εργαζόμενους. Οι κανόνες υγιεινής και καθαριότητας πολλών εργασιακών χώρων, έχουν μεγάλη σημασία για τον περιορισμό των βλαβερών επιδράσεων από βιολογικούς παράγοντες.

Ψυχολογικοί, κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικές αιτίες για τα προβλήματα υγείας - σωματικής και ψυχικής - των εργαζομένων. Ο ρυθμός εργασίας, οι υπερωρίες, η έλλειψη πληροφόρησης για την επικινδυνότητα των συνθηκών εργασίας, η κοινωνική εκτίμηση της εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις και άλλοι παράγοντες, μπορούν να επηρεάσουν άμεσα την ποιότητα της εργασίας.



3. Αποτελέσματα της 3^{ης} Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας

Τα πρώτα αποτελέσματα της 3^{ης} Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας³ που διεξήγαγε κατά τη διάρκεια του 2000 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωσης των Συνθηκών Διαβίωσης & Εργασίας⁴, αποκαλύπτουν ότι τα προβλήματα υγείας που οφείλονται στο ρυθμό της εργασίας και στο ωράριο, εξακολουθούν να διογκώνονται στους ευρωπαϊκούς εργασιακούς χώρους.

Αποκαλύπτεται, ότι πολλοί εργαζόμενοι στην Ευρώπη, εργάζονται υπό δύσκολες συνθήκες. Ένας στους τρεις εργαζόμενους παραπονέθηκε ότι υποφέρει από πόνους στη ράχη που σχετίζονται με το είδος της εργασίας που εκτελεί. Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες δήλωσαν ότι η στάση τους κατά την εργασία είναι επώδυνη ή κουραστική. Ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από το ήμισυ του εργατικού δυναμικού, εργάζεται με ταχύτατο ρυθμό λόγω περιορισμένων προθεσμιών επί το ένα τέταρτο της χρονικής διάρκειας της εργάσιμης ημέρας.

Η ελαστικότητα σε όλες τις μορφές (ωράριο εργασίας, οργάνωση, αγορά εργασίας), κατέστη κατά το 2000 χαρακτηριστικό της εργασίας και προκαλεί σημαντικές επιπτώσεις στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η ελαστικότητα του ωραρίου (άτακτο ωράριο που μπορεί να γνωστοποιείται στον εργαζόμενο την τελευταία στιγμή), έχει επιπτώσεις στο χρόνο που αφιερώνει ο εργαζόμενος σε κοινωνικές δραστηριότητες.

Η εργασία ήδη διέρχεται στάδιο μεγάλων αλλαγών, το δε εργατικό δυναμικό γηράσκει, ενώ όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας ανατρέποντας την μέχρι τώρα ισχύουσα αναλογία ανδρών - γυναικών εργαζομένων. Για τους λόγους αυτούς, τα παραδοσιακά κριτήρια που μέχρι τώρα χρησιμοποιούνταν σε έρευνες τομέων όπου συχνά το εργατικό δυναμικό ήταν στο σύνολο του άνδρες και ο χώρος εργασίας βιομηχανικός, δεν επαρκούν πλέον για να περιγράψουν την πολυπλοκότητα των καταστάσεων και των ανακυπτόντων προβλημάτων. Οι ευρωπαϊκές μελέτες για τις συνθήκες

³ Πρόκειται για την τρίτη Ευρωπαϊκή, Επισκοπική Μελέτη των Συνθηκών Εργασίας, η οποία καταρτίστηκε και εκπονήθηκε από τους Damien Merllie και Pascal Paoli, για να αποτελέσει μέσο παρακολούθησης των εξελίξεων στις συνθήκες εργασίας καθ'όλη την έκταση της Ευρώπης. Η πρώτη παρόμοια μελέτη έγινε το 1990 (Ε.Ε. 12) και η δεύτερη το 1995 (Ε.Ε. 15).

⁴ Βλ. "Φορείς Διαμόρφωσης Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας".



εργασίας συμβάλλουν στη διαμόρφωση κατάλληλων κριτηρίων για την αξιολόγηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Βέβαια, σημασία έχει ότι τα πρώτα αυτά ερευνητικά πορίσματα εκπροσωπούν έναν μέσον όρο στην Ευρώπη. Υπάρχουν τομείς όπου έχουν γίνει βελτιώσεις, όπως η μεγαλύτερη ευχέρεια ασκήσεως ελέγχου από τον ίδιο τον εργαζόμενο επί της εργασίας που εκτελεί, καθώς επίσης και στον τομέα των ειδικοτήτων, της κατάρτισης και υποστηρίξεως. Εντούτοις, από πλευράς αντισταθμίσεως, οι προαναφερθείσες βελτιώσεις δεν υπερβαίνουν το ποσοστό επιδεινώσεως σε άλλους τομείς.

Οι τάσεις στις συνθήκες εργασίας έχουν σοβαρές επιπτώσεις για την υγεία και την παραγωγικότητα. Δεν είναι και τόσο ενθαρρυντικό να διαπιστώνει κανείς ότι δεν έχουν υπάρξει πραγματικές βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας, σε μια εποχή όπου το εργατικό δυναμικό αντιμετωπίζει μεταβολές στα πρότυπα εργασίας, στην αυτονομία της εργασίας και στο περιεχόμενο της εργασίας. Σε μια εποχή που η Ευρώπη ζητά από το εργατικό δυναμικό της να αντιμετωπίσει την “πρόκληση” της αυξημένης ανταγωνιστικότητας σε μια οικουμενική αγορά. Η Ευρώπη θα πρέπει επίσης να εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι της απασχολούνται σε ασφαλείς και υγιεινούς χώρους εργασίας.

3.1 Βασικά Συμπεράσματα

Το 2000 απασχολούνταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση 159 εκατομμύρια άτομα, από τα οποία το 83% ήταν μισθωτοί και το 17% αυτοαπασχολούμενοι.

Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 21.500 εργαζομένων, μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους.

Η έρευνα, αποκάλυψε ότι⁵:

- Τα πλέον συνήθη προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία είναι:
 - Η ραχιαλγία (αναφέρθηκε από το 33% των εργαζομένων)
 - Το άγχος (28%)
 - Η μυαλγία (αυχέννας, ώμοι) (23%)
 - Η επαγγελματική εξουθένωση (23%)

⁵ Βλ. www.elinyae.gr/statistikos/eur_res1.htm



- Τα προβλήματα υγείας, τα οποία αυξάνονται, συσχετίζονται με πιο αντίξοες συνθήκες εργασίας,
- Η έκθεση σε διάφορα είδη φυσικού περιβάλλοντος που προκαλούν άγχος και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, κραδασμοί, επικίνδυνες ουσίες, θερμότητα, ψύχος κ.α.), καθώς και ο πλημμελής σχεδιασμός (μεταφορά βαρέων φορτίων και επίπονες στάσεις του σώματος), παραμένουν σύνηθες φαινόμενο,
- Παρατηρείται συνεχιζόμενη εντατικοποίηση της εργασίας,
- Ο έλεγχος που ο εργαζόμενος ασκεί στην εργασία του αυξήθηκε σημαντικά στις αρχές της δεκαετίας του 1990, παρουσίασε όμως επιβράδυνση από το 1995 και μετά. Το 1/3 των εργαζομένων δήλωσαν ότι ελέγχουν σε μικρό βαθμό ή καθόλου την εργασία που εκτελούν,
- Η φύση της εργασίας μεταβάλλεται, καθίσταται ολοένα και περισσότερο προσανατολισμένη προς τον πελάτη και την τεχνολογία των πληροφοριών,
- Η ευελιξία είναι διαδεδομένη σε όλους τους τομείς εργασίας ωστόσο, παραμένουν τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά της οργάνωσης της εργασίας,
- Η ευελιξία δεν συμβάλλει πάντοτε στο να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας,
- Ο διαχωρισμός και οι διακρίσεις μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα συνήθεις και επιζήμιες για τις γυναίκες,
- Οι έκτακτοι εργαζόμενοι (μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργαζόμενοι μέσω γραφείων ευρέσεως εργασίας), εξακολουθούν να δηλώνουν ότι εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό σε κινδύνους σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους.

3.2 Γραφική Απεικόνιση ⁶

3.2.1 Υγεία και Εργασία

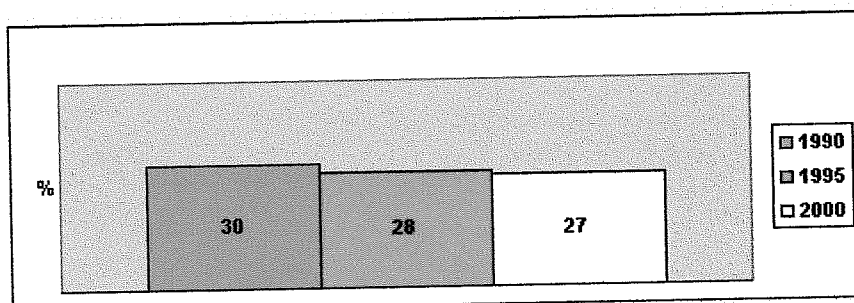
Η αντίληψη των εργαζομένων για την έκθεση τους σε κινδύνους αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια, λόγω της εργασίας που εκτελούν, βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας (διάγραμμα 1).

⁶ Πηγή των στοιχείων που παρουσιάζονται στη παρούσα ενότητα είναι η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (EUROSTAT), ενώ τα διαγράμματα και οι πίνακες προέρχονται από τον ηλεκτρονικό χώρο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (www.eurofound.ie).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

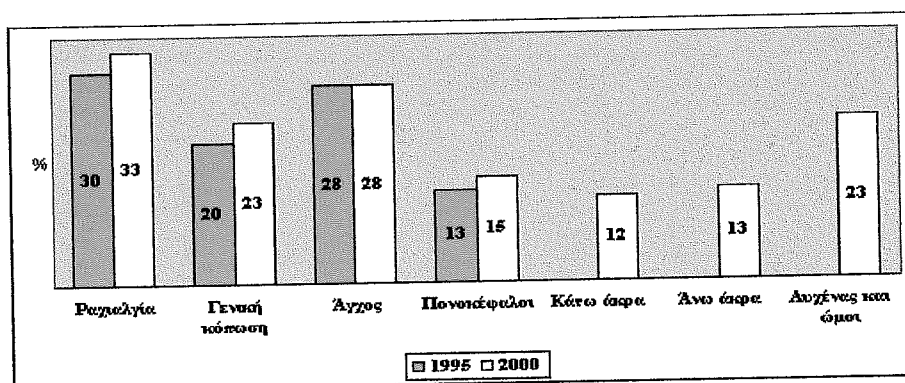
Εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι διατρέχουν κινδύνους υγείας και ασφάλειας στην εργασία



Ωστόσο, ένα αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων δήλωσαν προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία (διάγραμμα 2). Οι μυοσκελετικές παθήσεις (ραχιαλγία και μυαλγίες, ειδικότερα στον αυχένα και τους ώμους) παρουσιάζουν αύξηση, όπως επίσης και η γενική κόπωση. Το άγχος παραμένει στο ίδιο επίπεδο (28%). Υπάρχει στενός συσχετισμός μεταξύ άγχους και μυοσκελετικών παθήσεων και χαρακτηριστικών της οργάνωσης της εργασίας όπως η επαναλαμβανόμενη εργασία και ο ρυθμός της εργασίας (πίνακας 1).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία



3.2.2 Έκθεση σε Φυσικούς Κινδύνους

Διάφορα είδη φυσικού περιβάλλοντος που προκαλούν άγχος και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, μολυσμένος αέρας, ζέστη, κρύο, κραδασμοί), μεταφορά βαρέων φορτίων και η εργασία κατά την οποία το σώμα λαμβάνει επίπονες ή κοπιώδεις στάσεις, είναι το ίδιο συνήθη



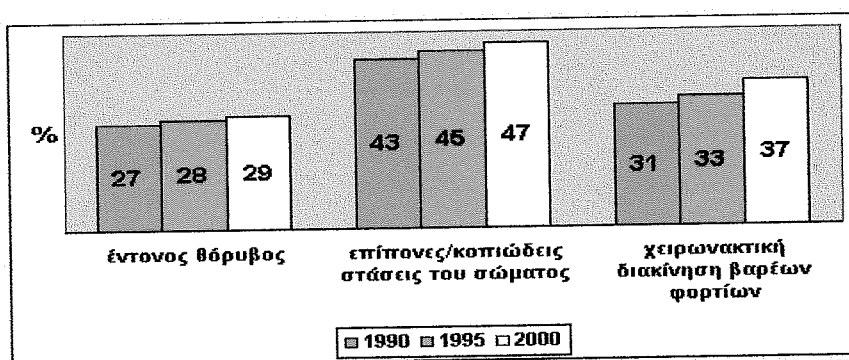
φαινόμενα το 2000 όπως ήταν το 1990 και το 1995 (διάγραμμα 3). Το ποσοστό των εργαζομένων που εκτίθενται σε αυτούς τους κινδύνους, παραμένει υψηλό.

Το 2000, όπως και σε προηγούμενες έρευνες, οι άνδρες εκτίθενται περισσότερο από τις γυναίκες σε όλους αυτούς τους κινδύνους, με εξαίρεση τις επίπονες και κοπιώδεις στάσεις του σώματος, στην περίπτωση των οποίων τα ποσοστά είναι παρόμοια.

Οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό σε κινδύνους, όπως βαρέα φορτία και επίπονες στάσεις του σώματος, απ' ό,τι οι μόνιμοι εργαζόμενοι (διάγραμμα 10).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

Εργαζόμενοι που εκτίθενται σε φυσικούς κινδύνους



3.2.3 Επαναλαμβανόμενη Εργασία

Η επαναλαμβανόμενη εργασία εξακολουθεί ακόμη να είναι διαδεδομένη. Το 1995, το 57% των εργαζομένων είχαν δηλώσει ότι κάνουν επαναλαμβανόμενες κινήσεις (το 33% από τους οποίους σε μόνιμη βάση). Το 2000, το ποσοστό παραμένει παρόμοιο (57%), με ελαφριά μείωση (31%) εκείνων που το πράττουν σε μόνιμη βάση.

Το 2000, το 32% των εργαζομένων δήλωσαν ότι εκτελούν επαναλαμβανόμενα καθήκοντα μικρότερης διάρκειας από 10 λεπτά και το 22% μικρότερης διάρκειας από 1 λεπτό.

Η επαναλαμβανόμενη εργασία συσχετίζεται στενά με μυοσκελετικές παθήσεις (πίνακας 1).



ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με επαναλαμβανόμενες κινήσεις

%	ΡΑΧΙΑΛΓΙΑ	ΜΥΑΛΓΙΕΣ ΣΤΟΝ ΑΥΧΕΝΑ & ΤΟΥΣ ΩΜΟΥΣ	ΜΥΑΛΓΙΕΣ ΣΤΑ ΑΝΩ ΑΚΡΑ	ΜΥΑΛΓΙΕΣ ΣΤΑ ΚΑΤΩ ΑΚΡΑ
Επαναλαμβανόμενες κινήσεις	48	37	24	21
Μη επαναλαμβανόμενες κινήσεις	19	11	4	5
Μέσος όρος	33	23	13	11

3.2.4 Ένταση και Ρυθμός της Εργασίας

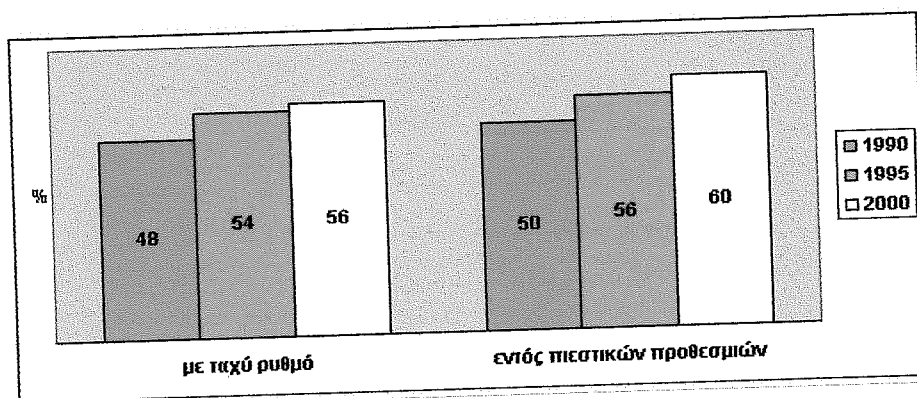
Η ένταση της εργασίας αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, σε μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ 1990 και 1995 παρά μεταξύ 1995 και 2000.

Το 2000, περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους δήλωσαν ότι εργάζονταν με ταχύ ρυθμό και με πιεστικές προθεσμίες κατά τη διάρκεια τουλάχιστον του ενός τετάρτου του χρόνου εργασίας τους (διάγραμμα 4). Επιπλέον, το 21% του συνόλου των εργαζομένων δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο για να εκτελέσουν την εργασία τους.

Η ένταση της εργασίας συσχετίζεται στενά με προβλήματα υγείας και ατυχήματα στην εργασία (πίνακας 2, πίνακας 3).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

Εργασία που εκτελείται με ταχύ ρυθμό ή εντός πιεστικών προθεσμιών





ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με εργασία που εκτελείται
με ταχύ ρυθμό

%	ΡΑΧΙΑΛΓΙΕΣ	ΑΓΧΟΣ	ΜΥΑΛΓΙΕΣ ΣΤΟΝ ΑΥΧΕΝΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΩΜΟΥΣ	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΙ
Εργασία που εκτελείται συνεχώς με ταχύ ρυθμό	46	40	35	11
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται με ταχύ ρυθμό	25	21	15	5

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

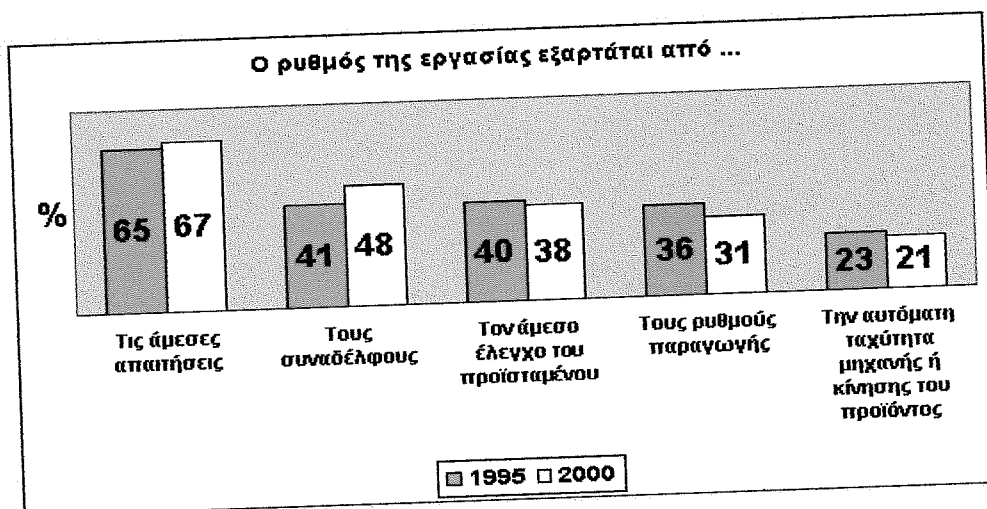
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με εργασία που εκτελείται εντός
πιεστικών προθεσμιών

%	ΡΑΧΙΑΛΓΙΕΣ	ΑΓΧΟΣ	ΜΥΑΛΓΙΕΣ ΣΤΟΝ ΑΥΧΕΝΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΩΜΟΥΣ	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΙ
Εργασία που εκτελείται συνεχώς εντός πιεστικών προθεσμιών	42	40	31	10
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται εντός πιεστικών προθεσμιών	27	20	17	5

Μεταξύ 1995 και 2000, ο ρυθμός της εργασίας ήταν σε αυξανόμενο βαθμό, απόρροια “περιοριστικών παραγόντων της αγοράς” (εξωτερικές απαιτήσεις των πελατών, επιβατών, χρηστών, ασθενών κλπ), καθώς και της εργασίας που εκτελείται από συναδέλφους. Αντιθέτως, οι “βιομηχανικοί περιοριστικοί παράγοντες” (όπως οι ρυθμοί παραγωγής και η αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης ενός προϊόντος) ή οι “γραφειοκρατικοί περιοριστικοί παράγοντες” (όπως ο έμμεσος έλεγχος από τον προϊστάμενο), έχουν καταστεί λιγότερο συνήθεις (διάγραμμα 5).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
Ρυθμός εργασίας (% μισθωτών)



3.2.5 Αυτονομία

Μολονότι μεταξύ 1990 και 1995 το ποσοστό των εργαζόμενων που μπορούσαν να ελέγξουν το ρυθμό της εργασίας που εκτελούσαν αυξήθηκε σημαντικά (από 64% σε 72% του συνόλου των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, ή από 59% σε 68% για τους μισθωτούς), το ποσοστό αυτό έχει σταθεροποιηθεί στην περίοδο μεταξύ 1995 και 2000 (διάγραμμα 6).

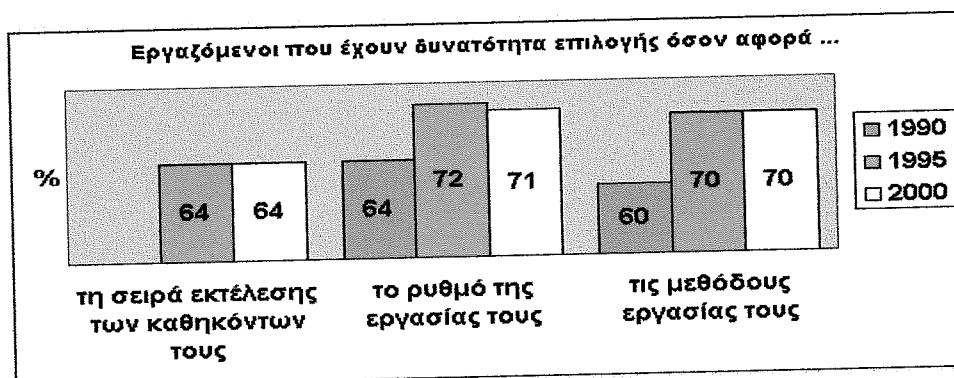
Αυξήθηκε, επίσης, το ποσοστό των εργαζόμενων που μπορούσαν να ελέγξουν προσωπικώς τις μεθόδους εργασίας τους, από 60% (56% για τους μισθωτούς) το 1990 σε 70% (67% για τους μισθωτούς) το 1995 και ακριβώς το ίδιο επίπεδο το 2000.

Το ποσοστό των εργαζόμενων που έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τη σειρά με την οποία θα εκτελέσουν τα καθήκοντά τους παραμένει το ίδιο το 1995 και το 2000, δηλαδή 64% (60% για τους μισθωτούς).

Οι μέσοι αυτοί όροι κρύβουν, ορισμένες φορές, μεγάλες διαφορές. Για παράδειγμα, εξετάζοντας αυτούς τους μέσους όρους από άποψη επαγγελματών, μεταξύ 1995 και 2000 μπορούμε να παρατηρήσουμε μείωση του ελέγχου που μπορούν να ασκήσουν στην εργασία που εκτελούν από τους χειριστές εργοστασιακών μηχανημάτων και μηχανών και από τους εργαζόμενους στον τομέα των υπηρεσιών καθώς και, όσον αφορά τους τομείς, από τους εργαζόμενους στις μεταφορές και στις επικοινωνίες.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 Αυτονομία



Οι δυνατότητες που είχαν οι εργαζόμενοι να αποφασίζουν πότε θα διακόπτουν την εργασία τους ή θα λαμβάνουν άδεια διακοπών μειώθηκαν μεταξύ του 1995 (63% και 57%) και του 2000 (61% και 56%).

Το 44% των εργαζόμενων ασκεί επιρροή στο χρόνο εργασίας τους, οι αυτοαπασχολούμενοι (84%) ασκούν μεγαλύτερο έλεγχο σε σύγκριση με τους μισθωτούς (36%) και οι άνδρες (47%) μεγαλύτερο σε σύγκριση με τις γυναίκες (41%). Οι μισθωτοί με μόνιμη απασχόληση (38%) ασκούν μεγαλύτερο έλεγχο σε σύγκριση με εκείνους με σύμβαση ορισμένου χρόνου (29%) και τους έκτακτους μέσω γραφείων ευρέσεως εργασίας (23%). Ο έλεγχος βελτιώνεται με επαγγελματικές δεξιότητες.

3.2.6 Φύση της Εργασίας

Το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται (τουλάχιστον περιστασιακά) με ηλεκτρονικούς υπολογιστές έχει αυξηθεί από 39% το 1995 σε 41% το 2000. Η πρόοδος αυτή είναι μεγαλύτερη όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους, ωστόσο, αυτοί εξακολουθούν να μην χρησιμοποιούν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές στο βαθμό που τους χρησιμοποιούν οι μισθωτοί (33% έναντι 43%).

Η τηλεργασία δεν αποτελεί πλέον εξαίρεση το 2000. Τηλεργασία σε βάση πλήρους απασχόλησης ή σχεδόν πλήρους απασχόλησης εκτελεί μόλις το 1% του συνολικού πληθυσμού και αυτή επικεντρώνεται σε εργασίες που εκτελούνται στις επαγγελματικές κατηγορίες που διακρίνονται από υψηλές δεξιότητες και στους τομείς της χρηματοοικονομικής διαμεσολάβησης και των ακινήτων.

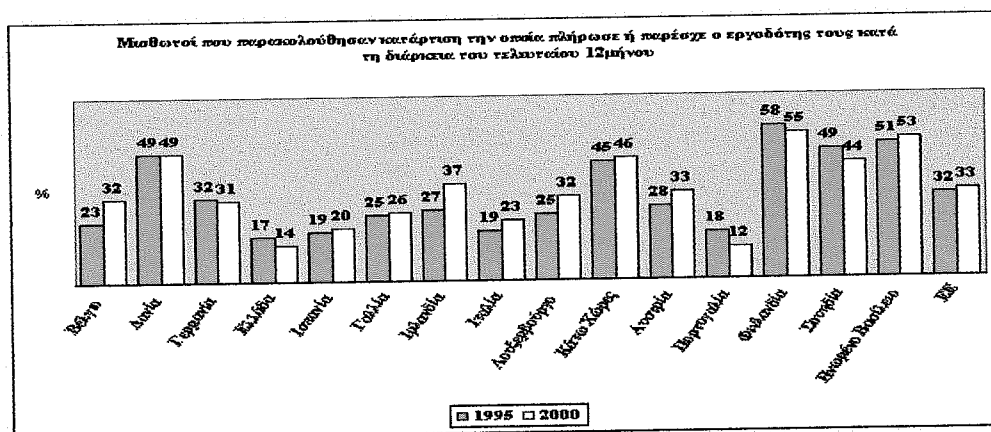


3.2.7 Δεξιότητες, Κατάρτιση και Υποστήριξη

Το 33% των μισθωτών παρακολούθησε μαθήματα κατάρτισης που τους παρέσχε ο εργοδότης τους στην περίοδο μεταξύ του Μαρτίου 1999 και του Μαρτίου 2000, σε σύγκριση με το 32% το 1995. Οι έκτακτοι εργαζόμενοι μέσω γραφείων ευρέσεως εργασίας φαίνεται να πλησιάζουν τους μόνιμους εργαζόμενους.

Οι μέσοι αυτοί όροι κρύβουν αντίθετες τάσεις μεταξύ χωρών, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 7. Η ακριβής φύση της κατάρτισης που παρασχέθηκε δεν είναι γνωστή και, ως εκ τούτου, οι συγκρίσεις μεταξύ χωρών πρέπει να γίνονται με επιφύλαξη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7
Κατάρτιση



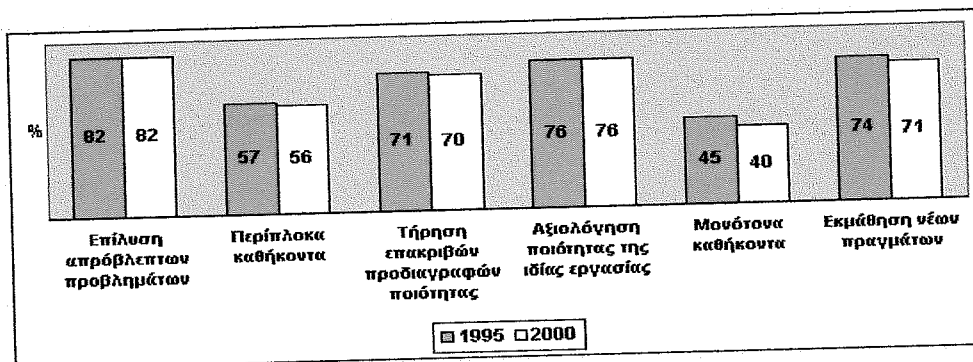
Το 8% των εργαζόμενων θεωρούν τις απαιτήσεις της εργασίας τους πολύ υψηλές για τα προσόντα τους (7% το 1995) και το ίδιο ποσοστό πολύ χαμηλές (11% το 1995), ενώ το 89% δήλωσαν ότι μπορούν να έχουν βοήθεια από συναδέλφους (το ίδιο ποσοστό όπως και το 1995).

3.2.8 Αντικείμενο της Εργασίας

Γενικά, οι δείκτες παρέμειναν σταθεροί για ένα χρονικό διάστημα όσον αφορά τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελούν οι εργαζόμενοι (επίλυση προβλημάτων, έλεγχος ποιότητας) ή την πολυπλοκότητά τους. Η μονότονη εργασία μειώνεται μολονότι αυτό δεν γίνεται με σταθμισμένο τρόπο όπως θα ανάμενε κανείς από την ανάπτυξη των δυνατοτήτων μάθησης στην εργασία.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 Αντικείμενο της εργασίας



3.2.9 Χρόνος Εργασίας

Το ωράριο εργασίας χαρακτηρίζεται από ένα υψηλό ποσοστό εργαζόμενων με μειωμένο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας (16% των εργαζόμενων απασχολείται λιγότερο από 30 ώρες εβδομαδιαίως) ενώ υπάρχει επίσης ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται επί ένα ιδιαίτερα μακρύ χρονικό διάστημα εβδομαδιαίως (το 16% του συνόλου των εργαζόμενων και το 14% των μισθωτών εργάζεται περισσότερο από 45 ώρες εβδομαδιαίως).

Όσον αφορά την μερική απασχόληση, το 18% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι απασχολείται μερικώς, όμως αυτό έχει διαφορετική έννοια από χώρα σε χώρα. Η μερική απασχόληση παραμένει ένα γυναικείο φαινόμενο (32% των γυναικών, 6% των ανδρών) και είναι περισσότερο συνηθής σε ορισμένες χώρες (όπως οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο). Το 23% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσε να εργάζεται περισσότερο χρόνο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Χρόνος εργασίας

% ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ :		1995	2000
30 ώρες εβδομαδιαίως		15	17
45 ώρες εβδομαδιαίως		16	14
Μερικώς απασχολούμενοι (εκουσίως)		-	18
από τους οποίους θα επιθυμούσαν να εργάζονται:	περισσότερο χρόνο	-	23
	λιγότερο χρόνο	-	9



3.2.10 Ανισότητες μεταξύ Φύλων

Ο διαχωρισμός των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται σε μεγάλο βαθμό. Δεν είναι μόνο το γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν εκτελούν την ίδια εργασία (περισσότεροι άνδρες απ' ότι γυναίκες εκτελούν διευθυντική εργασία και εργασία επαγγελματία), αλλά και εντός της αυτής κατηγορίας εργασίας, οι άνδρες κατέχουν, γενικώς, περισσότερες υψηλόβαθμες θέσεις.

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι επίσης σαφείς όταν εξετάσουμε το ύψος του εισοδήματος στο πλαίσιο ιδίων κατηγοριών εργασίας (συνέπεια του προαναφερόμενου διαχωρισμού) και όσον αφορά τον έλεγχο επί του χρόνου εργασίας (πίνακας 5).

Τέλος, ο διπλός φόρτος εργασίας παραμένει σημαντικό χαρακτηριστικό της εργασίας των γυναικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
Ύψος εισοδήματος κατά φύλο (%)

ΎΨΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Χαμηλό εισόδημα	26	9	16
Χαμηλό-μεσαίο εισόδημα	24	19	21
Μεσαίο-υψηλό εισόδημα	17	22	20
Υψηλό εισόδημα	10	22	17
Δεν απάντησαν	23	29	26

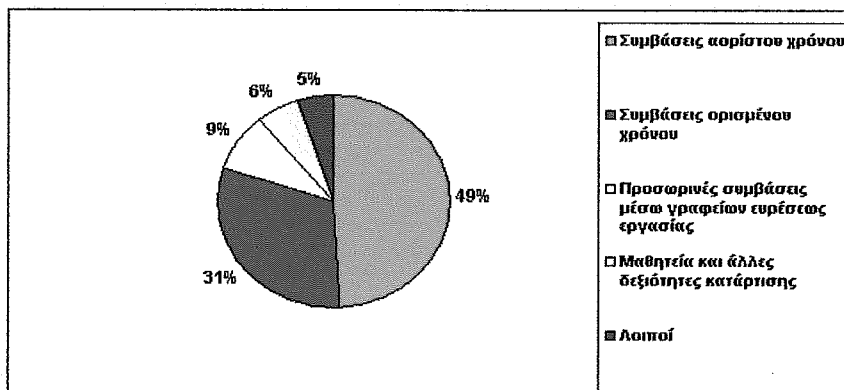
3.2.11 Έκτακτοι Εργαζόμενοι

Η έκτακτη εργασία παραμένει βασικό χαρακτηριστικό της απασχόλησης (10% των μισθωτών εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και 2% με προσωρινές συμβάσεις μέσω γραφείων εργασίας) και μόνο οι μισοί από τους μισθωτούς που καταλαμβάνουν νέες θέσεις εργασίας έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου (βλέπε διάγραμμα 9). Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 1995 προέκυψε σαφώς ότι η έκτακτη εργασία (μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις μέσω γραφείων εργασίας) συνδέονταν με άσχημες συνθήκες εργασίας. Το ίδιο ισχύει και το 2000 (βλέπε διαγράμματα 10 και 11).



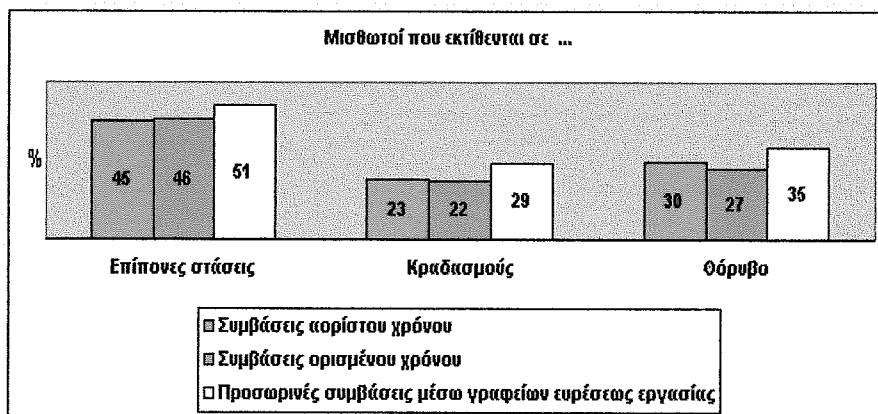
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9

Μισθωτοί που εργάζονται λιγότερο από ένα έτος στην επιχείρηση (%)



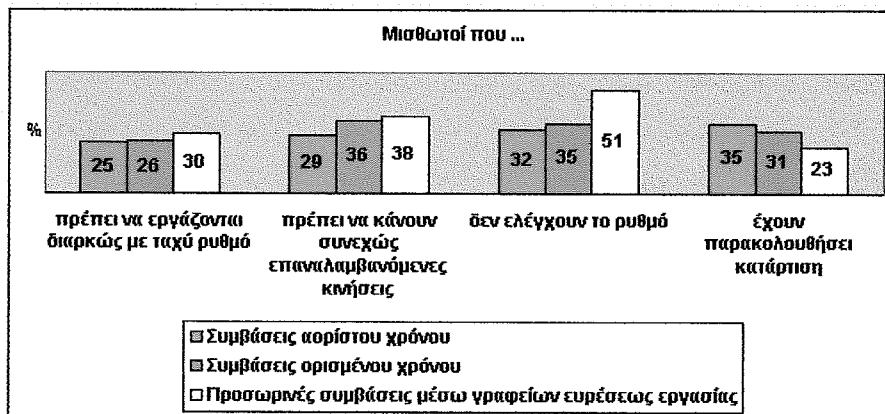
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10

Καθεστώς και συνθήκες εργασίας – φυσικοί κίνδυνοι



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11

Καθεστώς και συνθήκες εργασίας

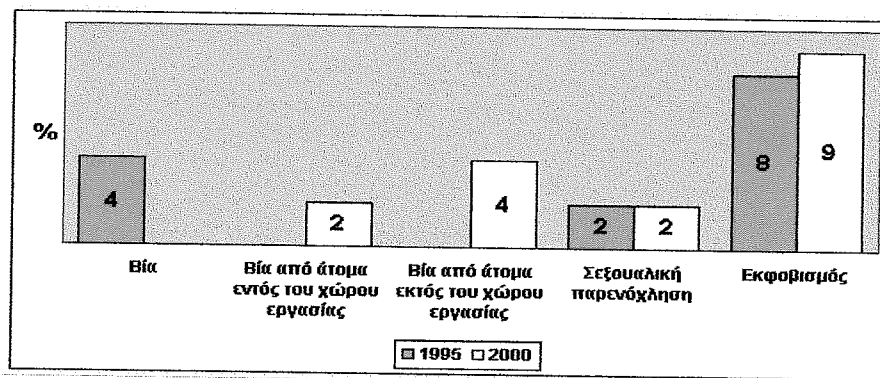




3.2.12 Βία και Παρενόχληση στην Εργασία

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες έρευνες, παραμένουν βασικά θέματα (βλέπε διάγραμμα 12). Οι διαφορές μεταξύ χωρών είναι σημαντικές (από 4% έως 15% όσον αφορά το θέμα του εκφοβισμού) και πιθανώς αντικατοπτρίζουν διαφορετικές ευαισθησίες καθώς και το γεγονός ότι τα ζητήματα αυτά αποτελούν (ή δεν αποτελούν) θέμα δημόσιας συζήτησης. Κατά συνέπεια, μπορεί κανείς να θεωρήσει ότι σε ορισμένες χώρες τα ζητήματα αυτά δεν αναφέρονται επαρκώς.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12
Βία και παρενόχληση στην εργασία



4. Σύνοψη

Μπορεί η εικόνα που παρουσιάζει ο εργασιακός χώρος να έχει βελτιωθεί αισθητά τα τελευταία χρόνια, οι εργαζόμενοι, όμως, συνεχίζουν να απειλούνται από πληθώρα κινδύνων κατά την εργασία τους.

Χαρακτηριστικά είναι τα ευρήματα της 3ης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Η αντίληψη των εργαζομένων ότι εκτίθενται σε κινδύνους όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια τους λόγω της εργασίας που εκτελούν, βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας. Ωστόσο, αυξημένο ήταν το ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία. Οι μυοσκελετικές παθήσεις και η γενική κόπωση παρουσιάζουν αύξηση. Το άγχος παραμένει στα ίδια επίπεδα, ενώ υπάρχει στενός

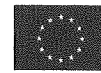


συσχετισμός μεταξύ άγχους, μυοσκελετικών παθήσεων και χαρακτηριστικών οργάνωσης εργασίας.

Τα συμπεράσματα της έρευνας αποδεικνύουν ότι παρά τα αξιολογικά μέτρα, κυρίως νομοθετικού περιεχομένου, που έχουν παρθεί τα τελευταία χρόνια για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να αισθάνονται ανασφαλείς, γεγονός που πρέπει να προβληματίσει τους υπεύθυνους φορείς. Σε μια περίοδο, όπως αυτή που διανύουμε, όπου οι εργαζόμενοι έχουν να αντιμετωπίσουν αλλαγές που σχετίζονται με τα πρότυπα της εργασίας, την αυτονομία της και το περιεχόμενο της, θα πρέπει να εξασφαλιστεί για αυτούς ένας χώρος εργασίας που να διασφαλίζει την υγιεινή και την ασφάλεια τους, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στην πρόκληση της αυξημένης ανταγωνιστικότητας σε μια ενωμένη Ευρώπη.



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**



Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Υ Τ Ε Ρ Ο

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

1. Η Δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στην ιστορική διακήρυξη της 9ης Μαΐου 1950, ο υπουργός εξωτερικών της Γαλλίας, Robert Schuman, έλεγε: *“Η Ευρώπη δεν θα γίνει μεμιάς, ούτε μέσα σε ένα συνολικό οικοδόμημα. Θα γίνει με συγκεκριμένες πραγματοποιήσεις, που θα δημιουργήσουν πρώτα μια πραγματική αλληλεγγύη”*⁷. Με την διακήρυξη του ο Robert Schuman πρότεινε τη δημιουργία μιας κοινής αγοράς σε δυο σημαντικούς οικονομικούς τομείς που είχαν μέχρι τότε χρησιμοποιηθεί έντονα για τη διεξαγωγή πολέμων, τους τομείς του άνθρακα και του χάλυβα.

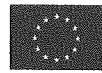
Ενώ η πρόσκληση του Γάλλου Υπουργού Εξωτερικών απευθυνόταν σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη, μόνο έξι – η Γερμανία, η Ιταλία, η Γαλλία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία – απάντησαν θετικά. Το Ηνωμένο Βασίλειο προτιμούσε τη δημιουργία μιας ευρωπαϊκής ζώνης ελεύθερων συναλλαγών, η οποία δεν θα απαιτούσε την εγκατάλειψη μέρους της εθνικής κυριαρχίας. Έτσι, στο Παρίσι στις 18 Απριλίου 1951, υπογράφηκε από τα έξι κράτη η Συνθήκη ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ).

Ακολούθησε τον Μάρτιο του 1957 στη Ρώμη, η υπογραφή δυο νέων Συνθηκών που ίδρυαν την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (ΕΚΑΕ ή Ευρατόμ).

Το επόμενο μεγάλο βήμα έγινε το 1972 με την ένταξη στην Κοινότητα του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Δανίας. Ακολούθησε η ένταξη της Ελλάδας το 1981, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας το 1986, της Αυστρίας, της Φιλανδίας και της Σουηδίας το 1995, ενώ τον Απρίλιο του τρέχοντος έτους υπογράφηκε στην Αθήνα η ένταξη δέκα νέων χωρών, της Κύπρου, της Μάλτας, της Λιθουανίας, της Εσθονίας, της Λετονίας, της Πολωνίας, της Ουγγαρίας, της Τσεχίας, της Σλοβακίας και της Σλοβενίας.

Οι Συνθήκες του Παρισιού και της Ρώμης ίδρυαν η κάθε μια διαφορετικά εκτελεστικά όργανα. Αυτά συγχωνεύτηκαν με τη Συνθήκη της 8ης Απριλίου 1965, η οποία ίδρυε ένα μοναδικό Συμβούλιο και μια

⁷ Βλ. “Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική”, Ν. Σ. Μούσης, Παπαζήση, 1996, σελ.7.



μοναδική Επιτροπή που κληρονομούσε τις αρμοδιότητες της Ανώτατης Αρχής της ΕΚΑΧ, της Επιτροπής της ΕΟΚ και της Επιτροπής της ΕΚΑΕ. Η συγχώνευση των θεσμών θεωρήθηκε σαν το πρώτο στάδιο για τη συγχώνευση των τριών Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε μια και μόνη “Ευρωπαϊκή Κοινότητα”.

Μια σημαντική τροποποίηση των Ιδρυτικών Συνθηκών των Κοινοτήτων έγινε την 1^η Ιουλίου 1987 με την θέση σε ισχύ της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης. Συμπληρώνοντας ιδίως την Συνθήκη ΕΟΚ, η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη υποχρέωνε την Κοινότητα να πάρει τα μέτρα που χρειάζονταν για την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς, μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου 1992. Μεταξύ άλλων, επιβεβαίωνε την κοινοτική αρμοδιότητα σε πολλούς τομείς: τον κοινωνικό, τον περιβαλλοντικό, της έρευνας και της τεχνολογίας.

Αυτή, όμως, που άνοιξε μια νέα φάση στη διαδικασία της στενότερης ένωσης των λαών της Ευρώπης, είναι η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, που υπογράφηκε στο Μάαστριχτ στις 7 Φεβρουαρίου 1992. Οι στόχοι που τέθηκαν με την παρούσα Συνθήκη, ήταν:

- Η προώθηση μια ισόρροπης και σταθερής οικονομικής προόδου, ιδίως με την δημιουργία ενός χώρου χωρίς εσωτερικά σύνορα, με την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής και την ίδρυση μιας οικονομικής και νομισματικής ένωσης, που εν καιρώ θα περιλάμβανε ενιαίο νόμισμα,
- Η επιβεβαίωση της ταυτότητας της στην διεθνή σκηνή, ιδίως με την εφαρμογή μιας κοινής εξωτερικής πολιτικής και πολιτικής ασφάλειας, τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε κοινή άμυνα,
- Η ενίσχυση της προστασίας των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των υπηκόων των κρατών μελών της με τη θέσπιση ιθαγένειας της Ένωσης,
- Η ανάπτυξη στενής συνεργασίας στον τομέα της δικαιοσύνης και των εσωτερικών υποθέσεων,
- Η διατήρηση στο ακέραιο του κοινοτικού κεκτημένου και η ανάπτυξη του, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών και των οργάνων της Κοινότητας.



2. Το Κοινοτικό Δίκαιο

Εάν οι Συνθήκες είναι τα σχέδια του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, εάν η οικονομική και κοινωνική συνοχή μεταξύ των κρατών μελών που διατηρεί τη βούληση των λαών τους να ζουν και να εργάζονται μαζί είναι το τσιμέντο, τα τούβλα του οικοδομήματος αποτελούνται από ένα πλήθος κοινοτικών νομικών πράξεων. Το άρθρο 189 της Συνθήκης ΕΟΚ προβλέπει έξι είδη νομικών πράξεων, που το καθένα έχει διαφορετικές επιπτώσεις επί των νομικών συστημάτων των κρατών μελών. Οι βασικές και γενικές διατάξεις παίρνονται συνήθως από το Συμβούλιο, ενώ οι διατάξεις εφαρμογής του παίρνονται συνήθως από την Επιτροπή.

Οι νομικές πράξεις είναι οι κάτωθι:

- **Κανονισμός:** Είναι γενικής εφαρμογής, υποχρεωτικός σε όλα τα στοιχεία του και άμεσα εφαρμοζόμενος σε όλα τα κράτη μέλη. Ακριβώς όπως ένας εθνικός νόμος, γεννά άμεσα δικαιώματα και υποχρεώσεις για τους υπηκόους των κρατών μελών. Οι Κανονισμοί ισχύουν από την ημερομηνία που ορίζουν ή εφόσον δεν ορίζουν, από την εικοστή ημέρα από την δημοσίευση τους στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ο Κανονισμός αντικαθιστά άμεσα το εθνικό δίκαιο με κοινοτικό δίκαιο και για το λόγο αυτό, είναι το πιο αποτελεσματικό νομικό εργαλείο που προσφέρει η Συνθήκη.
- **Οδηγία:** Δεσμεύει τα κράτη μέλη ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει στις εθνικές αρχές την αρμοδιότητα ως προς τον τρόπο και τα μέσα που θα διαθέσουν για να το επιτύχουν. Είναι ένα είδος κοινοτικού νόμου-πλαισίου, που προσφέρεται ιδιαίτερα για την εναρμόνιση των νομοθεσιών. Παρόλο που δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, οι Οδηγίες αρχίζουν να εφαρμόζονται από την ημερομηνία της κοινοποίησης τους στα κράτη μέλη στα οποία απευθύνονται. Αυτά υποχρεούνται να πάρουν τις εθνικές διατάξεις που χρειάζονται για την εφαρμογή μιας Οδηγίας μέσα στα χρονικά περιθώρια που εκείνη ορίζει, διαφορετικά παραβαίνουν το κοινοτικό δίκαιο.
- **Απόφαση:** Έχει συνήθως τον χαρακτήρα της διοικητικής πράξης. Μπορεί να απευθύνεται είτε σε ένα είτε σε περισσότερα κράτη μέλη, είτε σε ένα είτε σε περισσότερα φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Είναι υποχρεωτική ως προς όλα τα στοιχεία της για τους παραλήπτες τους οποίους υποδεικνύει. Η εφαρμογή της Απόφασης δεν εξαρτάται από την δημοσίευση της στην Επίσημη



Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αλλά από την κοινοποίησή της στον ή στους παραλήπτες.

- Συστάσεις, Γνώμες, Ψηφίσματα: Εκτός από τις νομικές διατάξεις, των οποίων η εφαρμογή είναι αναγκαστική για τα κράτη μέλη, για τους κοινοτικούς θεσμούς και σε πολλές περιπτώσεις για τους υπηκόους των κρατών μελών, το Συμβούλιο και η Επιτροπή υιοθετούν Συστάσεις, οι οποίες υποδειχνουν κάποια ενέργεια ή συμπεριφορά στους παραλήπτες των και Γνώμες, οι οποίες εκτιμούν μια κατάσταση ή ορισμένα γεγονότα στην Κοινότητα ή στα κράτη μέλη. Αυτές οι πράξεις επιτρέπουν στους κοινοτικούς θεσμούς να εκφράζονται χωρίς να δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις για τα κράτη μέλη ή τους πολίτες. Επιπλέον, το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο υιοθετούν Ψηφίσματα, τα οποία επίσης είναι μη υποχρεωτικά, αλλά δηλώνουν μια πολιτική βούληση ενέργειας σε κάποιο θέμα ή τομέα.

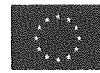
Ενώ τα Ψηφίσματα και οι Γνώμες δημοσιεύονται στη σειρά C (ανακοινώσεις και πληροφορίες) της Επίσημης Εφημερίδας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, οι υποχρεωτικές πράξεις και οι Συστάσεις δημοσιεύονται στη σειρά L (νομοθεσία) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι υποχρεωτικές πράξεις συνιστούν το κοινοτικό δίκαιο. Κατά την πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, αυτό το δίκαιο υπερισχύει του εθνικού, ακόμα και του συνταγματικού δικαίου των κρατών μελών, είτε είναι προηγούμενο, είτε επόμενο της κοινοτικής νομοθεσίας. Το κοινοτικό δίκαιο ισχύει ομοιόμορφα και απαρέγκλιτα στο σύνολο της Κοινότητας και δεν μπορεί να ακυρωθεί από το ειδικό δίκαιο ενός κράτους μέλους.

3. Το Νομικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής

3.1 Τα Στάδια της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής

Η εξελικτική πορεία της κοινωνικής πολιτικής της Κοινότητας, από την καταστατική της αφετηρία μέχρι σήμερα, χωρίζεται σε τέσσερις περιόδους:

1. Η Πρώτη Περίοδος (1958–1987), ξεκινάει από την έναρξη ισχύος της Ιδρυτικής Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ), την 1^η Ιανουαρίου 1958, όπου τίθενται οι βάσεις της κοινής κοινωνικής πολιτικής, παρά τα ελάχιστα περιθώρια ελιγμών των κοινωνικών διατάξεων της Συνθήκης. Η πλειοψηφία των κοινωνικών πράξεων που υιοθετήθηκε κατά το διάστημα αυτό, αφορούσε κυρίως

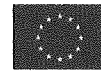


την ελεύθερη κυκλοφορία και εγκατάσταση των εργαζομένων, την κοινωνική ασφάλιση, την ισότητα μεταχείρισης, την επαγγελματική κατάρτιση και την προστασία των εργαζομένων.

2. Η Δεύτερη Περίοδος (1987–1989), αρχίζει την 1^η Ιουλίου 1987, δηλαδή από την έναρξη ισχύος της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, που αποτέλεσε την πρώτη αναθεώρηση των Ιδρυτικών Συνθηκών. Τα δυο νέα άρθρα κοινωνικού περιεχομένου (προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου), έδωσαν άλλη διάσταση στην κοινωνική πολιτική, με αποτέλεσμα να προωθηθεί και να υιοθετηθεί σημαντικός αριθμός σχετικών κοινοτικών πράξεων που συνέβαλλαν στη δημιουργία ενιαίου κοινωνικού χώρου.
3. Η Τρίτη Περίοδος (1989–1992), αρχίζει με την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου την 9^η Δεκεμβρίου 1989. Το πλέον χαρακτηριστικό στοιχείο της περιόδου αυτής, είναι η προσπάθεια επίτευξης της κοινωνικής διάστασης της εσωτερικής αγοράς, βάσει συγκεκριμένου Προγράμματος Δράσης με συγκεκριμένα μέτρα και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα υλοποίησης τους.
4. Η Τέταρτη Περίοδος αρχίζει με την επικύρωση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία υπογράφηκε την 7^η Φεβρουαρίου 1992 στο Μάαστριχτ και αποτέλεσε την δεύτερη αναθεώρηση των Ιδρυτικών Συνθηκών. Κοινό σημείο των δυο τελευταίων περιόδων, θεωρείται η αποστασιοποίηση του Ην. Βασιλείου από τα υπόλοιπα κράτη μέλη στο κοινωνικό τομέα.

3.2 Η Συνθήκη της Ρώμης και η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη

Η Συνθήκη της Ρώμης και η αναθεώρηση της το 1986 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, αποτελούν το βασικό θεσμικό πλαίσιο το οποίο διαγράφει τα όρια και τις δυνατότητες άσκησης ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Σε αντίθεση, όμως, με τα οικονομικά ή νομισματικά θέματα που ρυθμίζονται λεπτομερώς, τα κοινωνικά ζητήματα αντιμετωπίστηκαν οριακά. Οι σχετικές διατάξεις έχουν χαρακτήρα συμπληρωματικό των βασικών ρυθμίσεων και αποσκοπούν σε διορθωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας από τυχόν κλονισμούς που θα προκαλούσε το σχέδιο ενιαίας αγοράς.



Στο προοίμιο της Συνθήκης διατυπώνεται ότι βασικός στόχος της Κοινότητας είναι “η σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχόλησης των λαών”. Στα άρθρα 48-51 εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, ιδίως με την αναγνώριση μεταφοράς των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων σε όλες τις χώρες μέλη. Στα άρθρα 52-66 ρυθμίζεται το δικαίωμα ελεύθερης εγκατάστασης προσώπων και άσκησης μη μισθωτών υπηρεσιών, ενώ τέλος στα άρθρα 117-119 προβλέπεται η προώθηση της συνεργασίας των κρατών μελών για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, ιδίως σε θέματα που αφορούν το εργατικό δίκαιο, τους όρους εργασίας, την επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγιεινή της εργασίας, την προστασία από τα επαγγελματικά ατυχήματα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αναγνωρίζεται, ακόμη, η ίση αμοιβή για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέλος, στο άρθρο 128, υπογραμμίζεται η ανάγκη εφαρμογής κοινής πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, τέθηκε ο στόχος της δημιουργίας Ενιαίας Εσωτερικής Αγοράς και συμπληρώθηκε η κοινοτική νομοθεσία. Στο προοίμιο της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης συμπεριλήφθηκε μεταξύ των επιδιώξεων της Κοινότητας, η δημιουργία μιας νέας στρατηγικής συνεργασίας για την ανάπτυξη και την απασχόληση, καθώς και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου. Οι μη δεσμευτικές διατάξεις των άρθρων 117 και 118 της αρχικής Συνθήκης δεν αναθεωρήθηκαν, συμπληρώθηκαν όμως με νέες που αφορούσαν τη βελτίωση της προστασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας (118Α), την ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων (118Β) και την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής της Κοινότητας (130Α).

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη δεν προχώρησε, ωστόσο, στη συγκρότηση μιας νομικής βάσης για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική. Κινήθηκε στο πνεύμα των ιδρυτών της ΕΟΚ, προτάσσοντας το στόχο της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης. Αντικατέστησε την αρχή της ομοφωνίας και εισήγαγε την ειδική πλειοψηφία (100Α) ως αρχή λήψης αποφάσεων στο Συμβούλιο για ζητήματα που αφορούσαν την εγκαθίδρυση και λειτουργία της εσωτερικής αγοράς. Παράλληλα, απέκλεισε ρητά την εφαρμογή της ίδιας αρχής για διατάξεις που αναφέρονταν στην ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων και στα δικαιώματα και συμφέροντα των μισθωτών.

Με αυτό τον τρόπο, όμως, η εναρμόνιση των κοινωνικών νομοθεσιών των κρατών μελών αποκλειόταν εκ των πραγμάτων, εφόσον



και ένα κράτος μέλος μπορούσε να ματαιώσει οποιαδήποτε απόφαση. Εξαίρεση αποτελέσε μόνο το άρθρο 118Α για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Το ίδιο δεν ίσχυε, εντούτοις, για οικονομικές πολιτικές και για μέτρα που αφορούσαν την οικοδόμηση της εσωτερικής αγοράς.

Για το τελευταίο πεδίο, ο ρόλος της Κοινότητας έγινε αποφασιστικός και οι ρυθμίσεις της δέσμευαν τα κράτη μέλη. Αντίθετα στα κοινωνικά ζητήματα, ο ρόλος της παρέμενε επικουρικός όπως ακριβώς προβλεπόταν και στην αρχική συνθήκη. Το αίτημα της εναρμόνισης των κοινωνικών νομοθεσιών με την θέσπιση της αρχής της πλειοψηφίας και σε κοινωνικά θέματα, αίτημα που εξέφρασε σε ψήφισμα το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, παραπεμπόταν στο μέλλον.

Η συζήτηση για τη νομική βάση μιας ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, δεν εξαντλείται στα κείμενα των Συνθηκών. Σημαντικό ρόλο παίζει και η ερμηνεία τους. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και οι αποφάσεις του, διαμορφώνουν επίσης το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο. Τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα προωθώντας το συγκεντρωτικό μοντέλο του ενιαίου κοινωνικού χώρου, αναζητούν κενά και νομικές αφετηρίες στις Συνθήκες για να πετύχουν έμμεσα και με νομοθετικά μέσα, την εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών.

Στο άρθρο 117, παρ. 2 της Συνθήκης ΕΟΚ, περιγράφεται η ανάγκη βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησης και διαβίωσης των εργαζομένων και διακηρύσσεται ως μέσον “η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο”. Αυτή η εναρμόνιση, ωστόσο, δεν προκύπτει αποκλειστικά από τις “δυνάμεις της αγοράς”, όπως προτείνει το μοντέλο του ελεύθερου ανταγωνισμού, αλλά και από τις “διαδικασίες της Συνθήκης”, όπως επίσης και από την “εναρμόνιση των εθνικών και διοικητικών νομοθεσιών”. Και οι τρεις δρόμοι αναγνωρίζονται ως δυνατοί και επιτρεπτοί στη διαδικασία διαμόρφωσης του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου. Επομένως, νομιμοποιείται και η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών ανεξαρτήτως του τρόπου λήψης των αποφάσεων στο Συμβούλιο.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα προσπάθησαν να ερμηνεύσουν διασταλτικά και το άρθρο 118Α, με σκοπό να διευρύνουν το πεδίο ισχύος της ειδικής πλειοψηφίας που προέβλεπε αυτό και στο χώρο των κοινωνικών ζητημάτων. Το άρθρο διαλαμβάνει ότι *“τα κράτη μέλη αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της βελτίωσης ιδίως του χώρου εργασίας, για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σε αυτόν τον τομέα μέσα με μια οπτική προόδου”*. Η απόπειρα ερμηνείας αφορούσε την έννοια του



“χώρου εργασίας”, ως χώρου που αναφερόταν στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον.

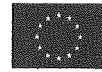
Εναντίον αυτής της ερμηνείας διατυπώθηκαν δυο αντεπιχειρήματα: Πρώτον, ότι το άρθρο αφορά αποκλειστικά την “υγιεινή” και “ασφάλεια” των εργαζομένων, και δεύτερον, ότι στην ίδια Συνθήκη, στο άρθρο 100Α, προβλέπεται ρητά ότι η αρχή της ειδικής πλειοψηφίας δεν εφαρμόζεται στις “διατάξεις για τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των μισθωτών”. Ορισμένοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι μεταξύ των άρθρων 100Α και 118Α, υπάρχει σημαντικός χώρος όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί να κινηθεί και να αναπτύξει σημαντικές πρωτοβουλίες για την πραγμάτωση ενιαίων κοινωνικοπολιτικών ζητημάτων⁸.

Συμπερασματικά, το θεσμικό πλαίσιο για την άσκηση μιας ενιαίας ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής δεν υπάρχει. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν υπάρχει ομοφωνία μεταξύ των κρατών μελών για τη δημιουργία του. Ωστόσο, η δυναμική ερμηνεία των ευρωπαϊκών συνθηκών που προκύπτει από την καθημερινή πρακτική, την πίεση των συνδικάτων, τις ερμηνείες του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, αλλά και τις θέσεις που παίρνουν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφήνει πολλά περιθώρια δημιουργίας νομικής βάσης για την εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών. Παρά τη θεσμική καθυστέρηση, νομικά όλα είναι δυνατά. Από τη στασιμότητα, έως μια κεντρικά κατευθυνόμενη, από τις Βρυξέλλες, εναρμόνιση. Αυτό, βεβαίως, δεν μειώνει τη σημασία που έχει η συμπλήρωση του κοινοτικού νομοθετικού πλαισίου με ρυθμίσεις που θα αναφέρονται σε κοινωνικοπολιτικά ζητήματα.

3.3 Ο Κοινωνικός Χάρτης

Σημαντικό βήμα για την προώθηση ενός κοινωνικού κοινοτικού προτύπου αποτέλεσε η ψήφιση του “Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων”, τον Δεκέμβριο του 1989, ο οποίος περιλάμβανε σε 26 σημεία ένα προγραμματικό κατάλογο των βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων των μισθωτών. Οι απαιτήσεις αυτές δεν ήταν δεσμευτικές, ωστόσο, εκφράστηκε η πεποίθηση ότι θα χρησίμευαν στο

⁸ Βλ. Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος, “Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική”, Εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη, 1993, σελ. 42-43.



μέλλον ως “βάση αναφοράς για μια καλύτερη συνεκτίμηση της κοινωνικής διάστασης στην εξέλιξη της Κοινότητας”⁹.

Η ιστορία υιοθέτησης του Χάρτη είναι αποκαλυπτική των αντιθέσεων και συμφερόντων που ενυπάρχουν και δρουν στη πορεία της ευρωπαϊκής οικοδόμησης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα υπόλοιπα όργανα της Κοινότητας, κατανόησαν το Χάρτη ως ένα πολύ ευρύτερο, με υποχρεωτική νομική ισχύ, κείμενο που θα έθετε τις βάσεις για τη συγκρότηση του ενιαίου κοινωνικού χώρου. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εκφράστηκαν υπέρ ενός Χάρτη που θα εξασφάλιζε τα δικαιώματα, όχι μόνο των εργαζομένων, αλλά και όλων των πολιτών της Κοινότητας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε, επιπρόσθετα, να κατοχυρωθούν αυτά ως δικαιώματα που μπορεί να στηριχθεί έννομη απαίτηση και να αποκτήσει ο Χάρτης υποχρεωτικό χαρακτήρα.

Οι αντιρρήσεις των πλέον συντηρητικών κυβερνήσεων, οδήγησαν ωστόσο, στη βαθμιαία αποδυνάμωση και αποψίλωση του αρχικού σχεδίου της Επιτροπής. Τελικά ο Χάρτης, με την μη υποχρεωτική μορφή του, ψηφίστηκε από τα 11 κράτη μέλη.

Ο Κοινωνικός Χάρτης προβλέπει και κωδικοποιεί τα επόμενα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων:

- Το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας και άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος στις χώρες της Κοινότητας,
- Το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος, της δίκαιης αμοιβής, καθώς και της δωρεάν εξυπηρέτησης για εξεύρεση εργασίας,
- Το δικαίωμα στην ανάπαυση και τον ελεύθερο χρόνο, της λήψης άδειας με αποδοχές και του ακριβούς καθορισμού των όρων εργασίας,
- Το δικαίωμα στην κοινωνική προστασία και την κοινωνική ασφάλιση, καθώς και την προστασία των ανέργων,
- Το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύναψης συλλογικών συμβάσεων, συλλογικής δράσης και απεργίας των μισθωτών,
- Το δικαίωμα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση,
- Το δικαίωμα για ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών,
- Το δικαίωμα στην πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ιδίως σε θέματα που αφορούν την

⁹ Βλ. Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος, “Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική”, Εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη, 1993, σελ. 44.



εισαγωγή νέας τεχνολογίας, την αναδιάρθρωση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, τις ομαδικές απολύσεις κλπ,

- Το δικαίωμα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας,
- Το δικαίωμα προστασίας της παιδικής εργασίας, της δίκαιης αμοιβής, της επαγγελματικής κατάρτισης και μειωμένου ωραρίου απασχόλησης για τους νέους,
- Το δικαίωμα αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης των συνταξιούχων και κοινωνικής προστασίας των απόρων ηλικιωμένων που δεν δικαιούνται σύνταξης,
- Το δικαίωμα των μειονεκτούντων ατόμων για επαγγελματική κατάρτιση και κοινωνική ενσωμάτωση.

Η ψήφιση του Κοινωνικού Χάρτη ήταν αναμφισβήτητα μια επιτυχία. Για πρώτη φορά υπήρξε πανηγυρική αναγνώριση της ανάγκης προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων, έστω και ως διακήρυξη και προσδιορίστηκε πιο συγκεκριμένα η έννοια του ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου. Ο Χάρτης διακήρυξε ότι αποβλέπει στην παγίωση της προόδου που έχει επιτευχθεί στον κοινωνικό τομέα, ότι στην εφαρμογή της Ενιαίας Πράξης πρέπει να λαμβάνεται πλήρως υπόψη η κοινωνική διάσταση της Κοινότητας και να εξασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και τέλος ότι δεν επιτρέπεται κοινωνική οπισθοδρόμηση συγκριτικά με την κατάσταση που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος.

Για πολλές κυβερνήσεις αλλά και οργανώσεις εργοδοτών, ο Κοινωνικός Χάρτης θεωρήθηκε ότι ήταν πολιτικό σινιάλο προς τους εργαζόμενους για να ζητήσουν και να κατοχυρώσουν νομικά ελάχιστα κοινωνικά στάνταρτ, όχι μόνο στις χώρες τους, αλλά και σε κοινοτικό επίπεδο.

3.4 Το Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής

Η προοπτική της Ενιαίας Εσωτερικής Αγοράς και οι πιθανές δυσμενείς συνέπειες που συνεπάγεται αυτή για τους εργαζόμενους, οδήγησε την Επιτροπή στην επεξεργασία ενός σχεδίου κοινωνικοπολιτικών μέτρων για την αντιμετώπιση τους. Το Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής, όπως ονομάστηκε, αναφέρεται στην συγκεκριμένη εφαρμογή των δικαιωμάτων και μέτρων προαγωγής του Χάρτη και παρουσιάστηκε στη Σύνοδο του Στρασβούργου. Το Πρόγραμμα αυτό που περιέχει 47 σημεία, ξεπερνά κατά πολύ την απλή διακήρυξη περί “ενιαίου κοινωνικού χώρου” και θεμελιώνει την ιδέα της “κοινωνικής διάστασης της εσωτερικής αγοράς”. Το Πρόγραμμα Δράσης

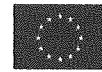


εμπνέεται από την αρχή της επικουρικότητας και επιδιώκει να εκμεταλλευτεί τις δυνατότητες και τα κενά των εθνικών νομοθεσιών σε θέματα κοινωνικής πολιτικής.

Το Πρόγραμμα Δράσης περιλαμβάνει τρεις μεγάλες ενότητες κοινωνικοπολιτικών προτάσεων και πρωτοβουλιών που θεωρήθηκαν οι πλέον επείγουσες:

1. Μέτρα που συνδέονται με την πραγματοποίηση της εσωτερικής αγοράς. Ειδικότερα προτείνονταν:
 - Η επέκταση της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα,
 - Η κατάργηση των νομικών περιορισμών και η πλήρωση των νομικών κενών σχετικά με τους μετανάστες, τους ανέργους ή τους πρόωρα συνταξιοδοτημένους, ειδικότερα όσον αφορά τις κοινωνικοπολιτικές τους απαιτήσεις (συντάξεις κλπ.) και τη μεταφορά τους από τις χώρες που εργάστηκαν, στις χώρες που ζουν,
 - Η τελειοποίηση των υπαρχόντων προγραμμάτων, όπως το ERASMUS, FORCE, PETRA κ.α., που αποβλέπουν στην κινητοποίηση και επιμόρφωση των εργαζομένων και των νέων.
2. Μέτρα που αποβλέπουν στην οικονομική και κοινωνική συνοχή των χωρών μελών. Εδώ ανήκουν:
 - Ο διπλασιασμός των κονδυλίων των διαρθρωτικών και περιφερειακών ταμείων με σκοπό την ενίσχυση της συνοχής των χωρών μελών,
 - Επιμορφωτικές και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες με σκοπό την ευκολότερη πρόσβαση στα επαγγέλματα και τη συνεχή μετεκπαίδευση,
 - Μέτρα για την εναρμόνιση των συνθηκών εργασίας, κυρίως την εξομοίωση της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας,
 - Ρυθμίσεις που θα εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους ασφαλή συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στις επιχειρήσεις.
3. Μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης και της αλληλεγγύης. Αυτά αφορούν προγράμματα για γυναίκες, ανέργους, νέους και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Το Πρόγραμμα Δράσης δεν πρότεινε κοινοτικές πρωτοβουλίες για αντικείμενα, όπως η “απασχόληση – αμοιβή”, το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και της συλλογικής διαπραγματεύσεως, τα οποία θεώρησε ότι πρέπει να ρυθμίζονται από τα κράτη μέλη. Ωστόσο, συγκεκριμενοποίησε πολλές από τις διατάξεις του Χάρτη. Σημαντικές



πρωτοβουλίες του Προγράμματος πρέπει να θεωρηθούν οι προτάσεις της Επιτροπής στους τομείς της βελτίωσης των όρων διαβίωσης και εργασίας, της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων και της προστασίας της υγιεινής και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Η πρόβλεψη για την έκδοση αντίστοιχων οδηγιών, προτάσεων, κανονισμών, γνωμών κ.λ.π. από την Επιτροπή, κατέστησε το Πρόγραμμα σημαντικό μοχλό κινητοποίησης και εφαρμογής κοινωνικοπολιτικών μέτρων.

Η εφαρμογή του Κοινωνικού Χάρτη και των 47 σημείων του Προγράμματος Δράσης, προχώρησε με εξαιρετικά αργούς ρυθμούς. Δυο χρόνια μετά την αποδοχή τους, το Συμβούλιο είχε υιοθετήσει μόνο 15 προτάσεις της Επιτροπής, δηλαδή το 32% του συνόλου των προτεινόμενων δράσεων.

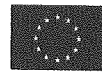
Η μεγάλη καθυστέρηση στην εφαρμογή των κοινωνικοπολιτικών πρωτοβουλιών του Χάρτη και του Προγράμματος Δράσης, αποδόθηκαν πρωταρχικά στο Συμβούλιο. Παράλληλα, ευθύνες αποδόθηκαν και σε άλλα κοινοτικά όργανα, αλλά και στην συμπεριφορά των εθνικών κρατών και στον τρόπο λήψης αποφάσεων.

Το συμπέρασμα, όπως υιοθετήθηκε στο Συμβούλιο του Λουξεμβούργου, ήταν σαφές: Η πρόοδος που επιτεύχθηκε όσον αφορά την υλοποίηση της εσωτερικής αγοράς, δεν συνοδεύεται από παρόμοια πρόοδο στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής.

Ο βαθμός ανταπόκρισης των κρατών μελών στις Προτάσεις και Οδηγίες της Επιτροπής, ποικίλλει. Ικανοποιητικά ανταποκρίθηκαν η Γερμανία, η Δανία, η Γαλλία, η Ισπανία και η Ελλάδα, ενώ μη ικανοποιητικός ήταν ο βαθμός ενσωμάτωσης από Ιταλία και Ολλανδία. Οι Οδηγίες που παρουσίασαν τα μεγαλύτερα προβλήματα, αναφέρονταν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και στην ισότητα ευκαιριών.

3.5 Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Η μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνθηκών που επιχειρήθηκε με τη Συμφωνία για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο Μάαστριχτ το 1992, συνέχισε την προηγούμενη παράδοση. Η προτεραιότητα στα οικονομικά ζητήματα και στο στόχο της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης, δεν άφησαν περιθώρια για σημαντικές κοινωνικο - πολιτικές παρεμβάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι τελευταίες διατυπώθηκαν σε ένα κείμενο, το Κοινωνικό Πρωτόκολλο, αμφισβητούμενης νομικής υπόστασης. Δυο είναι οι πιο αξιόλογες καινοτομίες της Συνθήκης του Μάαστριχτ:



1. Η διεύρυνση του κύκλου των περιπτώσεων που ρυθμίζονται από την αρχή της ειδικής πλειοψηφίας και
2. Η αναγνώριση και ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία της κοινοτικής οικοδόμησης και η θεσμοθέτηση του κοινωνικού διαλόγου.

Η εφαρμογή της αρχής της πλειοψηφίας επεκτάθηκε και περιέλαβε, εκτός του τομέα της υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας που προέβλεπε η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και ζητήματα που αφορούσαν τις συνθήκες εργασίας, την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων, την ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τέλος την επαγγελματική ένταξη των ατόμων που αποκλείονταν από την αγορά εργασίας.

Η θεσμοθέτηση του Κοινωνικού Διαλόγου αποτέλεσε βασική καινοτομία της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ο ρόλος των κοινωνικών οργανώσεων στην διαδικασία της κοινοτικής οικοδόμησης, παρέχοντάς τους ένα αυτόνομο πεδίο δράσης. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων περιλάμβανε τρία επίπεδα παρέμβασης:

1. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε καθήκον να διαβουλευεται με τους εταίρους πριν υποβάλλει προτάσεις για κοινωνικοπολιτικά ζητήματα,
2. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να ζητήσουν από κοινού την εφαρμογή κοινοτικών οδηγιών σε εθνικό επίπεδο, με την προϋπόθεση ότι θα συμφωνεί η αντίστοιχη κυβέρνηση και
3. Οι ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων θα αναγνωρίζονται και θα εφαρμόζονται είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων, είτε με κοινοτική πρωτοβουλία (κανονισμός, οδηγία κ.λ.π.).

Σε γενικές γραμμές, όμως, ο στόχος της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης με το νεοφιλελεύθερο προσανατολισμό του, καθήλωσε την κοινωνική διάσταση της ενοποίησης που υποσχόταν ο Κοινωνικός Χάρτης την προηγούμενη δεκαετία και αν και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα θεώρησαν το Μάαστριχτ “πρόοδο για το κοινωνικό”, η επιτυχής εφαρμογή των ρυθμίσεων του Πρωτοκόλλου θεωρήθηκε εξαιρετικά αβέβαιη, όχι μόνο εξαιτίας των νομικών δυσκολιών που προέκυψαν, αλλά και εξαιτίας της απροθυμίας των ευρωπαϊκών εργοδοτών να προχωρήσουν σε κοινωνικό διάλογο.



3.6 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, υπεγράφη στις 2 Οκτωβρίου 1997 από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων των κρατών μελών. Με τη συνθήκη αυτή σημειώθηκε ένα σημαντικό βήμα, δεδομένου ότι αφενός παγιώθηκαν οι μηχανισμοί που τέθηκαν σε λειτουργία με τη συνθήκη του Μάαστριχτ και αφετέρου προβλήθηκε μια σειρά κοινωνικών κατευθύνσεων με προτεραιότητα σε κοινοτικό επίπεδο, ειδικότερα όσον αφορά την απασχόληση.

Το Άμστερνταμ ενσωμάτωσε το κοινωνικό πρωτόκολλο στο κείμενο της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση¹⁰. Έτσι, στο άρθρο 136 τονίζεται ότι η κοινωνική πολιτική αποτελεί κοινή αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των κρατών μελών. Οι στόχοι της περιγράφονται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο το 1961 και τον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, το 1989. Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική αποσκοπεί στην προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο, την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.

4. Όργανα Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής και η Ακολουθούμενη Διαδικασία

4.1 Όργανα Εφαρμογής Κοινωνικής Πολιτικής

Εμπλεκόμενα όργανα κατά τη διάρκεια αποφάσεων σε θέματα κοινωνικού περιεχομένου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ως θεσμικό όργανο εκπροσωπεί τα 370 εκατ. πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι το μεγαλύτερο πολυεθνικό κοινοβούλιο στον κόσμο και αποτελεί τη δημοκρατική βάση της Κοινότητας. Από το 1979 και μετά, τα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου εκλέγονται κάθε πέντε έτη με άμεση καθολική ψηφοφορία σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σήμερα, οι τρεις

¹⁰ Τίτλος XI, Κεφ. 1, νέα άρθρα 136-145.



σημαντικότερες εξουσίες που ασκεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι οι εξής:

- Νομοθετική εξουσία: εξετάζει τις προτάσεις της Επιτροπής και συμμετέχει, μαζί με το Συμβούλιο, στη νομοθετική διαδικασία μέσω διαφόρων διαδικασιών,
- Δημοσιονομική εξουσία: μοιράζεται τη δημοσιονομική εξουσία με το Συμβούλιο και συγκεκριμένα, ψηφίζει τον ετήσιο προϋπολογισμό και ελέγχει την εκτέλεσή του,
- Έλεγχος του εκτελεστικού: έχει την εξουσία ελέγχου των δραστηριοτήτων της Ένωσης μέσω της έγκρισης του διορισμού της Επιτροπής, του δικαιώματος απαγγελίας μομφής κατά της Επιτροπής και των γραπτών και προφορικών ερωτήσεων που μπορεί να υποβάλει στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελείται από αντιπροσώπους των κρατών μελών σε υπουργικό επίπεδο και αποτελεί το κύριο όργανο λήψης αποφάσεων και την έσχατη νομοθετική αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύνθεση του μεταβάλλεται ανάλογα με τα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

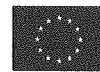
Βάσει της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, οι κύριες αρμοδιότητες του Συμβουλίου είναι οι εξής:

- Νομοθετικές: για ένα μεγάλο μέρος των κοινοτικών αρμοδιοτήτων, το Συμβούλιο ασκεί αυτή τη νομοθετική εξουσία συναποφασίζοντας με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,
- Διασφάλιση του συντονισμού της γενικής οικονομικής πολιτικής των κρατών μελών,
- Συνομολόγηση, εξ ονόματος των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, διεθνείς συμφωνίες (τις οποίες διαπραγματεύεται η Επιτροπή και για τις οποίες απαιτείται η συναίνεση του Κοινοβουλίου) μεταξύ των Κοινοτήτων και ενός ή περισσότερων κρατών ή διεθνών οργανισμών,
- Μαζί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συγκροτούν την αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή η οποία εγκρίνει τον προϋπολογισμό της Κοινότητας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποτελεί πολιτικό όργανο με ποικίλες αρμοδιότητες το οποίο διαδραματίζει μείζονα ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεδομένου ότι το κοινοτικό δίκαιο εφαρμόζεται κυρίως μέσω της δράσης της Επιτροπής.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει τρία διακριτά καθήκοντα:

- Διατυπώνει νομοθετικές προτάσεις
- Είναι ο θεματοφύλακας των Συνθηκών



- Διαχειρίζεται και εκτελεί τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις διεθνείς εμπορικές σχέσεις.

Η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων έχει σημαντικό συμβουλευτικό ρόλο και γνωμοδοτική εξουσία. Ως μη πολιτικό συμβουλευτικό όργανο, επιτρέπει στους ευρωπαϊκούς οικονομικούς και κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες, εργαζομένους, συνδικαλιστικές οργανώσεις, καταναλωτές κτλ.) να διατυπώνουν επισήμως γνώμη ως προς τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό, ο συμβουλευτικός της ρόλος παρέχει τη δυνατότητα στα μέλη του και συνεπώς στις οργανώσεις που αυτά εκπροσωπούν, να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύνθεση της αντανακλά τον γενικό της στόχο, δηλαδή τη συνεκτίμηση των διαφόρων οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων όλων των κρατών μελών.

4.2 Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων

Κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων νομοθετικού περιεχομένου, γίνεται υποβολή πρότασης εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και κατόπιν λεπτομερούς εξέτασης της πρότασης από εμπειρογνώμονες και σε πολιτικό επίπεδο, το Συμβούλιο μπορεί να εγκρίνει, να τροποποιήσει ή να αγνοήσει την πρόταση αυτή. Η συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση ενίσχυσε το ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στο πλαίσιο αυτό, δημιουργώντας μια διαδικασία συναπόφασης. Ως εκ τούτου, ένα ευρύ φάσμα νομοθετικών κειμένων εγκρίνεται τόσο από το Κοινοβούλιο όσο και από το Συμβούλιο. Έτσι, δημιουργείται ένα “θεσμικό τρίγωνο”, το οποίο σχηματίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο Υπουργών.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την ψήφιση μιας πρότασης, έχει ως εξής: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποβάλλει στο Συμβούλιο μια πρόταση, την οποία παραλαμβάνει και ο πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και την παραπέμπει για εξέταση επί της ουσίας στην αρμόδια καθ’ ύλην Επιτροπή (υπάρχουν 20 μόνιμες κοινοβουλευτικές επιτροπές). Κάθε Επιτροπή εκπονεί τα εξής είδη Εκθέσεων, οι οποίες εν συνεχεία υποβάλλονται στην Ολομέλεια του Κοινοβουλίου:

- Εκθέσεις που εκπονούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας της σύμφωνης γνώμης, κρίνεται δηλαδή απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την έκδοση της νομικής πράξης,
- Εκθέσεις που εκπονούνται ύστερα από αίτηση γνωμοδότησης,



- Εκθέσεις που εκπονούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας, η οποία περιλαμβάνει δυο αναγνώσεις της εξεταζόμενης νομικής πράξης,
- Εκθέσεις μη νομοθετικού περιεχομένου,
- Εκθέσεις πρωτοβουλίας που εκπονούνται χωρίς να έχει υποβληθεί αίτηση γνωμοδότησης ή πρόταση ψηφίσματος και με προηγούμενη άδεια της Διάσκεψης των Προέδρων.

Μεταξύ των μελών της ειδικής κατά θέμα κοινοβουλευτικής Επιτροπής, ορίζεται ο εισηγητής, καθήκον του οποίου είναι να συντάξει εξ ονόματος της Επιτροπής “σχέδιο έκθεσης” για το συγκεκριμένο θέμα. Αυτό σημαίνει ότι η πρόταση ψηφίσματος που ενσωματώνεται στην Έκθεση που υποβάλλεται στην Ολομέλεια θα πρέπει να έχει εγκριθεί από την Επιτροπή.

Η Έκθεση αποτελείται από δυο μέρη, από τις τροπολογίες που προτείνει ο εισηγητής επί του προταθέντος νομοθετικού κειμένου και από την αιτιολογική έκθεση. Ο εισηγητής έχει μεγαλύτερη διακριτική ευχέρεια να εκθέσει την άποψη του στο αιτιολογικό μέρος της Έκθεσης που συνοδεύει την πρόταση ψηφίσματος, δεδομένου ότι το μέρος αυτό δεν τίθεται ποτέ σε ψηφοφορία.

Τα υπόλοιπα μέρη της κοινοβουλευτικής Επιτροπής καταθέτουν επίσης τροπολογίες. Τέλος, το σύνολο των τροπολογιών τίθεται σε ψηφοφορία. Το κείμενο που θα προέλθει από την ψηφοφορία εκφράζει την αρμόδια κοινοβουλευτική Επιτροπή και παραπέμπεται στην συνέχεια στην Ολομέλεια. Στην Ολομέλεια το Κοινοβούλιο ψηφίζει πρώτα τις τροπολογίες, στην συνέχεια το σύνολο του κειμένου που έχει υποβληθεί και τέλος το ψήφισμα, το οποίο εγκρίνει, τροποποιεί ή απορρίπτει την πρόταση νόμου.

Οι κοινοβουλευτικές Επιτροπές προετοιμάζουν, επίσης, τις γνώμες που διατυπώνει το Κοινοβούλιο επί των προτάσεων της Επιτροπής στο Συμβούλιο, όπως και τα ψηφίσματα που εγκρίνονται με πρωτοβουλία του Κοινοβουλίου.

4.3 Ο Ρόλος της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων, Απασχόλησης και Εργασιακού Περιβάλλοντος

Τα ζητήματα που αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξετάζονται από την μόνιμη Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, Απασχόλησης και Εργασιακού Περιβάλλοντος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία αποτελεί μια από τις αρχαιότερες αφού συγκροτήθηκε το 1953.



Σύμφωνα με τον κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Οκτωβρίου 1993, η Επιτροπή αυτή είναι αρμόδια για θέματα που αφορούν:

- Τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας,
- Τη προστασία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, κυρίως στον τομέα της υγείας, της υγιεινής και της ασφάλειας (άρθρο 118Α της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης),
- Τη πολιτική απασχόλησης και ιδιαίτερα την πολιτική απασχόλησης των νέων,
- Τη πολιτική στον τομέα των μισθών, των συντάξεων, των εισοδημάτων και το σχηματισμό περιουσίας,
- Την επαγγελματική επιμόρφωση, κυρίως όσον αφορά την ένταξη στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική επανεκπαίδευση που συνδέεται με τη διαδικασία της αλλαγής επαγγέλματος και της επαγγελματικής κινητικότητας,
- Την εναρμόνιση στον τομέα των επαγγελματικών προσόντων,
- Τις δραστηριότητες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου,
- Την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων,
- Τη κοινωνική ασφάλιση των κοινοτικών και εξωκοινοτικών διακινούμενων εργαζομένων,
- Τη πολιτική κατοικίας και την προώθηση της κατασκευής λαϊκών κατοικιών,
- Τη προώθηση της συνεργασίας μεταξύ κρατών μελών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, κυρίως όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και την εναρμόνιση της κοινωνικής νομοθεσίας,
- Τη προώθηση ενός “ευρωπαϊκού κοινωνικού προϋπολογισμού”,
- Την εξίσωση του μισθολογικού καθεστώτος ανδρών και γυναικών εργαζομένων, την ισότητα ανδρών και γυναικών κατά την ένταξη στην εργασία και στην επαγγελματική επιμόρφωση.

Το εύρος των θεμάτων που καλύπτει η Επιτροπή των Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, παραπέμπει στα άρθρα 100Α και 118Α της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης του 1986, τα οποία έδωσαν στην ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική νέες βάσεις, ενθαρρύνοντας την ανάληψη νομοθετικών πρωτοβουλιών. Τα εν λόγω άρθρα προβλέπουν ελάχιστους κανόνες, καθώς και την εναρμόνιση των συνθηκών εργασίας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας.

Τον Δεκέμβριο του 1989, με την έγκριση από τα 11 κράτη μέλη του κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, καθιερώθηκαν για πρώτη φορά κοινές αρχές στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής.



Στην προώθηση αυτών των αρχών στηρίχθηκε το πλούσιο έργο της Επιτροπής των Κοινωνικών Υποθέσεων, Απασχόλησης και Εργασιακού Περιβάλλοντος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

5. Η Κοινωνική Πολιτική των Παγκόσμιων Οργανισμών

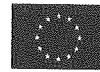
Ο ραγδαία αναπτυσσόμενος τομέας κοινωνικής δραστηριότητας των παγκόσμιων οργανισμών είναι αποτέλεσμα της διαδικασίας παγκοσμιοποίησης που συντελείται στις μέρες μας. Ο όρος παγκοσμιοποίηση νοείται ως η διαδικασία παγκόσμιας ολοκλήρωσης, όπου διαφορετικοί άνθρωποι, οικονομίες, κουλτούρες, πολιτικά οικοδομήματα κ.λ.π., υπόκεινται σε διεθνείς επιδράσεις και επιρροές, αναδομούνται και συντίθενται σε νέα συνολικά, περιφερειακά ή διεθνή μορφώματα, με διαφορετικούς μηχανισμούς κίνησης και εξέλιξης απ' ότι στο παρελθόν, στα πλαίσια του εθνικού κράτους¹¹.

Στα πλαίσια του ρόλου των παγκόσμιων οργανισμών συζητούνται και αποφασίζονται οι βασικές κατευθύνσεις οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, όχι μόνο σε διεθνές επίπεδο, αλλά και σε εθνικό. Η παρέμβαση του εκδηλώνεται σε τρία κυρίως επίπεδα:

1. Συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση και επηρεασμό των εθνικών αντιλήψεων για κοινωνικά (και οικονομικά) θέματα μέσω επιστημονικών ερευνών και δημοσιεύσεων, συνεδρίων, οργάνωσης τακτικών συναντήσεων υπουργών, πολιτικών και τεχνοκρατών που καλούνται να διαμορφώσουν το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο στη χώρα τους,
2. Θέτουν κανόνες συμπεριφοράς και ρυθμίζουν δεσμευτικά τα κοινωνικά (και οικονομικά) ζητήματα σε παγκόσμιο επίπεδο και
3. Συμμετέχουν ή αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες διεθνούς αναδιανομής πόρων.

Δυο πολύ σημαντικοί οργανισμοί που συμμετέχουν ενεργά σε θέματα κοινωνικής πολιτικής, είναι ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

¹¹ Βλ. "Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης", Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, σελ. 20.



5.1 Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) είναι υπεύθυνος για τη διεθνή συνεργασία, την υποστήριξη, την ανάπτυξη και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων στον τομέα της υγείας. Συμβάλλει στην ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών σε όλο τον κόσμο, μέσω της διακρατικής τεχνικής συνεργασίας, της διεξαγωγής προγραμμάτων ελέγχου των ασθενειών και της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης του πληθυσμού.

Τα τελευταία χρόνια έχει αναδειχθεί σε ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα στα θέματα υγείας και ασφάλειας εργαζομένων και πληθυσμού γενικότερα. Ο ρόλος του εντάσσεται περισσότερο στα πλαίσια της διεθνούς διπλωματίας, ενθαρρύνοντας τα κράτη να διαμορφώνουν από μόνα τους την κατάλληλη νομοθεσία και να αναπτύξουν την πολιτική υγείας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες του πληθυσμού τους.

Ορόσημο στην ανάπτυξη μιας υπερεθνικής πολιτικής υγείας αποτέλεσε η 30^η Παγκόσμια Συνέλευση Υγείας το 1977, όπου αποφασίστηκε ότι, ο βασικός στόχος κατά τις επόμενες δεκαετίες, τόσο των κυβερνήσεων, όσο και του Π.Ο.Υ., θα έπρεπε να είναι η επίτευξη για όλο τον πληθυσμό της γης, το έτος 2000, ενός επιπέδου υγείας που να επιτρέπει μια κοινωνικά και οικονομικά παραγωγική ζωή.

Αργότερα, προετοίμασε την παγκόσμια στρατηγική για την υγεία που υιοθετήθηκε το 1981, με τίτλο “Υγεία για Όλους μέχρι το έτος 2000”, και η οποία βασίστηκε στις εθνικές στρατηγικές, ενώ στην 51^η Παγκόσμια Συνέλευση Υγείας, η οποία έλαβε χώρα το 1998, υιοθετήθηκε η νέα στρατηγική “Υγεία για Όλους τον 21^ο Αιώνα” (Υγεία 21).

Ο Π.Ο.Υ. συνεργάζεται με όλες τις κοινοτικές και εθνικές υπηρεσίες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Παρέχει πολύτιμα στοιχεία και πληροφορίες και συμβάλλει στην προαγωγή της υγείας και προστασίας των εργαζομένων και στη μείωση της συχνότητας εμφάνισης βασικών ασθενειών και τραυματισμών.

5.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Ίσως κανένας άλλος διεθνής οργανισμός να μην έχει συμβάλλει τόσο πολύ και από τόσο παλιά στη διαμόρφωση μιας παγκόσμιας



κοινωνικής πολιτικής, από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας¹² (Δ.Ο.Ε.). Σκοπός της είναι η προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Ενταγμένη στο σύστημα του ΟΗΕ, βασίζεται στην τριμερή εκπροσώπηση, εργαζομένων, εργοδοτών και κυβερνήσεων, σε μια ισότιμη σχέση.

Οι δραστηριότητες της επικεντρώνονται:

- Στη διατύπωση διεθνών πολιτικών και προγραμμάτων για την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εργασία, τη βελτίωση των εργασιακών και βιοτικών συνθηκών και την ενδυνάμωση των ευκαιριών απασχόλησης,
- Στη δημιουργία διεθνών εργασιακών προτύπων που χρησιμοποιούνται ως κατευθυντήριες γραμμές από τις κυβερνήσεις για την υλοποίηση αυτών των πολιτικών,
- Στην ανάπτυξη προγραμμάτων διεθνούς τεχνικής συνεργασίας που διατυπώνονται και εφαρμόζονται σε συνεργασία με τους αντίστοιχους θεσμούς,
- Στην εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, έρευνα και δημοσίευση όλων αυτών των δραστηριοτήτων.

Κεντρικός άξονας όλων των δραστηριοτήτων και στρατηγικών της Δ.Ο.Ε. είναι η εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για όλους τους ανθρώπους.

6. Σύνοψη

Οι δυνατότητες άσκησης ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής καθορίζονται στα βασικά νομικά κείμενα που θεμελίωσαν την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, δηλαδή τη Συνθήκη της Ρώμης την αναθεώρηση της με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, όπου περιλαμβανόταν και άρθρο αναφορικά με την προστασία της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, τον Κοινωνικό Χάρτη, το Πρόγραμμα Δράσης, τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Το καθεστώς που διαμορφώνουν αυτές οι Συνθήκες δεν είναι δεσμευτικό και δεν δημιουργεί νομική υποχρέωση, καθώς αφήνει την πρωτοβουλία της λήψης και εφαρμογής κοινωνικοπολιτικών μέτρων στις εθνικές κυβερνήσεις.

Βασικό στοιχείο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής αποτελούν οι νομικές πράξεις που διαμορφώνουν και το κοινοτικό δίκαιο. Αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ψήφιση και έκδοση νομικών

¹² Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ιδρύθηκε το 1919 και είναι η πρώτη εξειδικευμένη υπηρεσία των Ηνωμένων Εθνών.



πράξεων είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι κοινοτικές πράξεις περιλαμβάνουν κανονισμούς, οδηγίες, συστάσεις, αποφάσεις κ.λ.π., οι οποίες δίνουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οφείλει κάθε κράτος μέλος να διαμορφώσει την πολιτική του πάνω σε θέματα κοινωνικού περιεχομένου.

Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια, έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα η κοινωνική δραστηριότητα παγκόσμιων οργανισμών, όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ως αποτέλεσμα της διαδικασίας παγκοσμιοποίησης. Οι οργανισμοί αυτοί, συμβάλλουν ποικιλοτρόπως στη διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής και στη σωστή αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων της Κοινότητας.



Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Τ Ρ Ι Τ Ο

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

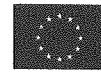
1. Κοινωνική Πολιτική και Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας

Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με το κοινοτικό πρόγραμμα που αφορά την υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία, περισσότεροι από 8.000 ευρωπαίοι χάνουν κάθε χρόνο τη ζωή τους από εργατικά ατυχήματα, ενώ ο ετήσιος αριθμός από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, ανέρχεται σε 10.000.000 περίπου¹³. Το απαράδεκτο αυτό ανθρώπινο και κοινωνικό κόστος, συμπληρώνεται από μια τεράστια επιβάρυνση στις οικονομίες των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εκτός από το άμεσο οικονομικό κόστος που προκύπτει από την παροχή των αποζημιώσεων, προκύπτει και ένα σημαντικό έμμεσο κόστος από την απώλεια της παραγωγής και την αντικατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ασφάλεια και προστασία της υγείας στους χώρους εργασίας αποτελεί ένα από τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα και τις επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιγράφεται στο άρθρο 118Α περί Κοινωνικής Πολιτικής (Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τίτλος: VIII “Κοινωνική Πολιτική, Παιδεία, Επαγγελματική Εκπαίδευση και Νεολαία”). Ειδικότερα με το άρθρο αυτό καλούνται όλα τα κράτη μέλη να συνεργαστούν στενά μεταξύ τους και με την Επιτροπή, ώστε να βελτιώσουν την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και γενικά να επιτύχουν πρόοδο στον τομέα της Υγιεινής και της Ασφάλειας της Εργασίας.

Στα χρόνια που ακολούθησαν, η οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη έφεραν νέες μεθόδους παραγωγής, που εγγενώς περιείχαν νέους κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Έτσι

¹³ Βλ. “Έρευνα των Συστημάτων Πληροφοριών στον Τομέα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας”. Αστ. Α. Τέρπος, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2000, κεφ. “Ευρωπαϊκό και Διεθνές Πλαίσιο για τα Στατιστικά Στοιχεία της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας”.



γινόταν πλέον επιτακτική η ανάγκη για βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Σαν αποτέλεσμα, το 1974 καταρτίστηκε το πρώτο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων. Με αυτό, το Συμβούλιο, μετά από εισήγηση της Επιτροπής, εξέφραζε την πολιτική βούληση για περιφρούρηση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, περιέγραφε τις ενέργειες που έπρεπε να γίνουν στους διάφορους τομείς και ίδρυσε την Συμβουλευτική Επιτροπή, την οποία χρηματοδοτούσε με κοινοτικούς πόρους.

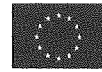
Η Συμβουλευτική Επιτροπή ήταν τριμερές όργανο με έξι (6) εκπροσώπους ανά κράτος μέλος (δύο κυβερνητικούς, δύο εργατικούς και δύο εργοδοτικούς). Έργο της ήταν η διατύπωση εισηγήσεων και γνώμων στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τα κάτωθι θέματα:

- Μελέτες που γίνονται σε Εθνικά Ινστιτούτα για λογαριασμό και με χρηματοδότηση της Επιτροπής
- Νομοθετική κάλυψη των επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων, καθώς και των κινδύνων που προέρχονται από μηχανές
- Εκπαίδευση – ενημέρωση των εργαζομένων, κυρίως αναφορικά με την ερμηνεία των κοινοτικών νομοθετικών κειμένων.

Οι στόχοι της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η βελτίωση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, η παροχή της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας και η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Στα πλαίσια αυτών των στόχων προβλέπεται ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Υπουργών μπορεί να θεσπίζει με ειδική πλειοψηφία Οδηγίες, σχετικά με τις προδιαγραφές και τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων, την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους κ.λ.π.

Στόχος των οδηγιών και ρυθμίσεων των ευρωπαϊκών οργάνων, είναι η εξασφάλιση παρόμοιων σχεδόν συνθηκών εργασίας στις χώρες της Κοινότητας. Βέβαια, οι συνθήκες εργασίας αποτελούν πεδίο της εθνικής νομοθεσίας και των συμβατικών σχέσεων των εταιρών, η παρέμβαση της Κοινότητας, ωστόσο, κατατείνει στον προσδιορισμό των ελάχιστων προδιαγραφών που θα πρέπει να πληρούνται σε κάθε χώρα, ώστε να μπορεί να αποφευχθεί ο αθέμιτος ανταγωνισμός με θύματα τους εργαζόμενους.

Την ευθύνη του συντονισμού του έργου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα θέματα κοινωνικής πολιτικής έχει η 5^η Διεύθυνση (DGV).



2. Φορείς Διαμόρφωσης Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και της Ασφάλειας της Εργασίας

Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική διαμορφώνεται από τις κοινοτικές πράξεις των αρμόδιων νομοθετικών οργάνων. Παράλληλα, όμως, αξιόλογη είναι η συνεισφορά των διαφόρων ιδρυμάτων και οργανισμών που ασχολούνται με θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Πραγματοποιώντας μελέτες, σεμινάρια, εκδηλώσεις, οργανώνοντας σύγχρονα δίκτυα πληροφόρησης και εκδίδοντας σχετικά έντυπα, παρέχουν σπουδαίο έργο στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα κράτη μέλη. Οι σημαντικότερες οργανώσεις παρατίθενται ακολούθως.

2.1 Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης & Εργασίας

Πρόκειται για ένα από τα πρώτα ιδρύματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ειδικεύτηκε σε συγκεκριμένες πολιτικές. Από της συστάσεώς του, το 1977¹⁴, το Ίδρυμα συμβάλλει στην έρευνα και το σχεδιασμό της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη. Πραγματοποιεί ερευνητικά και αναπτυξιακά προγράμματα, παρέχοντας πληροφοριακά στοιχεία για την υγιεινή και ασφάλεια, τα οποία βοηθούν στην διαμόρφωση της κατάλληλης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον συγκεκριμένο τομέα.

Η ανάγκη συλλογής στοιχείων περί υγιεινής και ασφάλειας αυξάνεται σταθερά, γιατί παρατηρείται συνεχώς μεγαλύτερη τάση ανάληψης πρωτοβουλιών σε Ευρωπαϊκό αντί σε Εθνικό επίπεδο. Στόχος του Ιδρύματος είναι να συμβάλλει στην εκπλήρωση της ανάγκης υπάρξεως στοιχείων και τεκμηριώσεως. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκαν οι ακόλουθες πηγές:

- Εκτενείς περιγραφές όλων των κύριων συστημάτων παρακολουθήσεως των συνθηκών εργασίας που χρησιμοποιούνται στα κράτη μέλη της Ε.Ε., στις Η.Π.Α. και σε διεθνείς οργανισμούς, τα οποία διατίθενται υπό μορφή εγγράφων εργασίας από το Ίδρυμα,

¹⁴ Κανονισμός Συμβουλίου (EEC) No.1365/75 της 26ης Μαΐου 1975.



- Κατάλογος συστημάτων παρακολούθησής των εξελίξεων στις συνθήκες εργασίας, ο οποίος παρέχει την ευχέρεια στους εμπειρογνώμονες να δημιουργήσουν διεθνείς επαφές,
- Ευρωπαϊκά δίκτυα για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, όπως:
 - κατάλογοι (μητρώα) προϊόντων
 - μητρώα επιπέδων εκθέσεως των εργαζομένων σε επικίνδυνες ουσίες στο χώρο εργασίας
 - άγχος
 - επίδραση των συνθηκών εργασίας στην πιθανή διάρκεια ζωής των εργαζομένων
 - έρευνες βάσει ερωτηματολογίων
 - εργασία κατά βάρδιες.
- Ηλεκτρονική βάση δεδομένων εργασιακής υγιεινής και ασφάλειας,
- Συνέδρια.

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα διοικείται από συμβούλιο που αποτελείται από αντιπροσώπους των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων των κρατών μελών και τρεις αντιπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Κάθε τέσσερα χρόνια, το Ίδρυμα πραγματοποιεί ανασκόπηση της στρατηγικής και του προσανατολισμού της πολιτικής του και παρουσιάζει το πρόγραμμα του. Για την τρέχουσα περίοδο έχει καταρτιστεί το πρόγραμμα “Ανάλυση και Πρόβλεψη των Αλλαγών προς Ενίσχυση της Κοινωνικοοικονομικής Προόδου, Τετραετές Πρόγραμμα 2001–2004”¹⁵. Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος, είναι:

- Η κατάρτιση των στρατηγικών κατευθυντήριων γραμμών για την εργασία του Ιδρύματος για την περίοδο 2001–2004,
- Ο καθορισμός των κύριων αντικειμενικών στόχων για τους διάφορους τομείς ερευνών,
- Η κατάρτιση πλαισίου για την ανάπτυξη των ετήσιων προγραμμάτων εργασίας, τα οποία παραθέτουν λεπτομερώς τις δραστηριότητες που θα αναληφθούν στο πλαίσιο του συγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού,
- Η διευκόλυνση του Ιδρύματος, ώστε να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις ανάγκες των κοινοτικών φορέων σε κοινοτικό επίπεδο.

Αναφορικά με τον τομέα των Συνθηκών Εργασίας στο Πρόγραμμα της περιόδου 2001–2004, το Ίδρυμα θα αναπτύξει τις δικές του μεθόδους παρακολούθησης, ώστε να παράσχει ακριβή στοιχεία σχετικά με τον τρόπο μεταβολής των συνθηκών εργασίας, καθώς και τον τρόπο

¹⁵ Βλ. www.eurofound.ie/about



επηρεασμού των εξελίξεων από τις διάφορες πολιτικές. Για το πρόγραμμα της τρέχουσας περιόδου, προτείνονται τέσσερα είδη δραστηριοτήτων παρακολούθησης:

1. Ευρωπαϊκές Επισκοπικές Μελέτες των Συνθηκών Εργασίας, όπου το σημείο αρχικού εστιασμού θα είναι η ανάλυση των αποτελεσμάτων της 3ης Επισκοπικής Μελέτης (2000), ενώ ταυτόχρονα θα αρχίσει η προετοιμασία για την επόμενη έρευνα που θα πραγματοποιηθεί το 2004,
2. Επισκοπικές Μελέτες κατά κλάδο σε κοινοτικό επίπεδο, ποιοτικές και ποσοτικές, με στοιχεία από βιβλιογραφίες, μελέτες, απόψεις κύριων φορέων κ.α.,
3. Σύσταση Επιτροπής με εκπροσώπους από τις εταιρείες που θα παράσχουν τις απόψεις τους επί θεμάτων, όπως οι πολιτικές ανθρώπινων πόρων, οι ίσες ευκαιρίες και η οργάνωση της εργασίας,
4. Έρευνες βάσει ερωτηματολογίων που θα καλύπτουν θέματα, όπως ο χρόνος, το άγχος και οι ίσες ευκαιρίες.

Το Ίδρυμα έχει πραγματοποιήσει τρεις (3) μελέτες για το Περιβάλλον Εργασίας κατά τις περιόδους 1990–1991, 1995–1996 και 2000. Οι μελέτες αυτές παρέχουν μια επισκόπηση των συνθηκών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η πρώτη μελέτη (1990–1991), που κάλυπτε τα τότε δώδεκα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περιλάμβανε ένα δείγμα 12.500 εργαζομένων, οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε είκοσι (20) ερωτήσεις. Μεταξύ των συμπερασμάτων της έρευνας, συγκαταλέγονται:

- Η ύπαρξη χάσματος μεταξύ Βορρά και Νότου μέσα στην Κοινότητα σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, με την Βόρεια Ευρώπη να διαθέτει καλύτερο εργασιακό περιβάλλον,
- Η γεωργία, οι οικοδομικές εργασίες και οι μεταφορές, χαρακτηρίστηκαν ως οι τομείς με το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονταν ότι κινδύνευε κατά την εργασία του.

Η δεύτερη μελέτη (1995–1996), κάλυπτε τα δεκαπέντε κράτη μέλη της Κοινότητας και περιλάμβανε δείγμα 15.800 ερωτηθέντων. Το ερωτηματολόγιο ήταν σαφώς πληρέστερο και πιο οργανωμένο, καλύπτοντας όλες τις πτυχές των συνθηκών εργασίας: φυσικό περιβάλλον, σχεδιασμός χώρου εργασίας, ώρες εργασίας, οργάνωση εργασίας και κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Στα συμπεράσματα της έκθεσης επισημαινόταν ότι το στρες και οι μυοσκελετικές παθήσεις αποτελούσαν τους δυο πιο αυξανόμενους επαγγελματικούς κινδύνους στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



Η τρίτη μελέτη (2000) βασιζόταν σε προσωπική συνέντευξη 21.700 εργαζομένων, ενώ το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε πάνω από ογδόντα (80) ερωτήσεις που κάλυπταν τομείς όπως: φυσικούς, οργανωτικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες της εργασίας, πρότυπα χρόνων εργασίας και ωραρίων, καθώς και προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. Μερικά από τα συμπεράσματα της μελέτης είναι τα εξής:

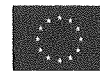
- Η εργασία γίνεται συνεχώς πιο εντατική,
- Η ελαστικότητα καλύπτει πλέον τους περισσότερους τομείς της εργασίας,
- Η βία και ο εκφοβισμός παραμένουν σε ορισμένους εργασιακούς χώρους,
- Ο έλεγχος της εργασίας από τους εργαζομένους παραμένει ακόμα σε χαμηλά επίπεδα και
- Τα πιο σημαντικά προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία είναι το άγχος, ο πόνος της μέσης, τα μυοσκελετικά προβλήματα και η κούραση.

2.2 Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ιδρύθηκε στις 27 Οκτωβρίου 1995 στην πόλη Μπιλμπάο της Ισπανίας¹⁶. Ο σκοπός του οργανισμού αυτού είναι να παρέχει στα όργανα της Κοινότητας, στα κράτη μέλη και σε όλους τους ενδιαφερόμενους κύκλους, τις τεχνικές, επιστημονικές και οικονομικές πληροφορίες που είναι χρήσιμες στη διαμόρφωση, εφαρμογή και αξιολόγηση πολιτικών που αφορούν την προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον ιδρυτικό σκοπό, ο Οργανισμός έχει ως στόχο να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Δρα καταλυτικά στο πλαίσιο της ανάπτυξης, συγκέντρωσης, ανάλυσης και διάδοσης πληροφοριών που βελτιώνουν την κατάσταση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στην Ευρώπη. Ο οργανισμός είναι τριμερές όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και φέρνει σε επαφή τους εκπροσώπους των τριών βασικών ομάδων λήψης αποφάσεων: των κυβερνήσεων, των οργανώσεων εργοδοτών και των οργανώσεων εργαζομένων.

¹⁶ Κανονισμοί Συμβουλίου 2062/94 και 1643/95.



Επίσης, αναπτύσσει διασυνδέσεις με άλλα όργανα της Κοινότητας και διεθνείς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, τη EUROSTAT, τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας κ.λ.π. Με τον τρόπο αυτό, όλες οι πληροφορίες που παράγονται στην Ευρώπη και σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, συγκεντρώνονται στον παρόντα Οργανισμό, ο οποίος καθίσταται κέντρο γνώσεων και εμπειρογνωμοσύνης.

Στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του, διοργανώνει κάθε χρόνο και σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, “Ευρωπαϊκή Εβδομάδα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία”, που είναι ουσιαστικά μια εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων, των εργοδοτών και του κοινού γενικότερα, για την προώθηση δραστηριοτήτων που έχουν ως στόχο να γίνει η Ευρώπη ένας περισσότερο υγιής και ασφαλής χώρος εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Εβδομάδα παρέχει την ευκαιρία να τεθεί στο επίκεντρο της προσοχής η σημασία της ασφάλειας και της υγιεινής στην εργασία.

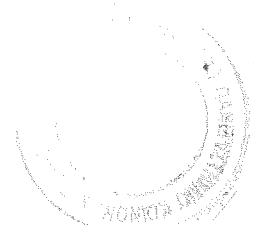
2.3 Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας

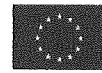
Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο δημιουργήθηκε από την Γενική Δ/ση V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μετά από εισήγηση του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Υγιεινής και Ασφάλειας της Γερμανίας και σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τα κράτη της ευρύτερης ευρωπαϊκής οικονομικής ζώνης¹⁷.

Η σχετική Διακήρυξη που προβλέπει την δημιουργία του παρόντος Ευρωπαϊκού Δικτύου, υπογράφηκε στο Λουξεμβούργο, τον Νοέμβριο του 1997. Δυο γεγονότα αποτέλεσαν τη βάση για την προαγωγή της υγείας: Το πρώτο ήταν η Οδηγία-Πλαίσιο 89/391 σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια, η οποία προετοίμασε το έδαφος για την αναθεώρηση της παραδοσιακής νομοθεσίας και των πρακτικών σε ότι αφορά την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία και το δεύτερο ήταν η διαρκώς αυξανόμενη θεώρηση του χώρου εργασίας ως παράγοντα που συμβάλλει ουσιαστικά στη θεμελίωση της δημόσιας υγείας.

Σκοπός του Δικτύου είναι η συλλογή διαφόρων δραστηριοτήτων στον ενδιαφερόμενο τομέα, η διευκόλυνση της ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών, η υποστήριξη για την πραγματοποίηση προγραμμάτων μεταξύ των κρατών μελών και ο συνδυασμός μέτρων για την προώθηση

¹⁷ Βλ. www.osh.gr/kyae/whp/gr/network.html





της προαγωγής της υγείας στην εργασία. Επίσης, αποσκοπεί στην υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των προγραμμάτων της.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση χρηματοδοτεί κατά 70% τα κράτη μέλη για την εγκατάσταση και ανάπτυξη του δικτύου σε εθνικό επίπεδο. Έτσι σε κάθε κράτος μέλος υπάρχει ο Εθνικός Εστιακός Πόλος που συντονίζει τις δραστηριότητες του δικτύου σε εθνικό επίπεδο. Συγκεκριμένα:

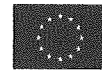
- Ερευνά και καταγράφει όλες τις σημαντικές δραστηριότητες σχετικά με την προαγωγή της υγείας στους εργασιακούς χώρους,
- Οργανώνει την ανταλλαγή των πληροφοριών και εμπειριών σε εθνικό επίπεδο,
- Οργανώνει ενημερωτικές ημερίδες σε εθνικό επίπεδο,
- Προσφέρει βοήθεια στη δημιουργία προγραμμάτων,
- Προωθεί και συμβάλλει θετικά στην εκτίμηση των προγραμμάτων σε εθνικό επίπεδο,
- Συνεισφέρει σε άρθρα για τα σχετικά περιοδικά,
- Συντάσσει εκθέσεις για τον ετήσιο απολογισμό δραστηριοτήτων.

Όλες οι δραστηριότητες και προτεραιότητες, στηρίζονται στην αρχή της επικουρικότητας και υποστηρίζουν τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών. Με βάση τις προκλήσεις του μέλλοντος και με στόχο τη διεύρυνση των χώρων εργασίας που προάγουν την υγεία, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο θεωρεί τις παρακάτω προτεραιότητες ως βάση για μελλοντικές δραστηριότητες:

- Αύξηση της ευαισθητοποίησης για την Προαγωγή της Υγείας της Εργασίας και προώθηση της ανάληψης της ευθύνης για την υγεία από όλους τους αρμόδιους φορείς,
- Προσδιορισμός και διάδοση μοντέλων καλής πρακτικής,
- Ανάπτυξη κατευθυντήριων οδηγιών για την προαγωγής της υγείας στο χώρο εργασίας,
- Διασφάλιση δέσμευσης όλων των κρατών μελών να υιοθετήσουν αυτές τις πολιτικές,
- Αντιμετώπιση των ειδικών προκλήσεων της εργασίας σε Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

2.4 Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία

Φορέας της δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της στατιστικής, είναι η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (EUROSTAT). Το πλαίσιο για την ανάληψη δράσεων προτεραιότητας στον τομέα των στατιστικών πληροφοριών καθορίστηκε με την Απόφαση του



Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 93/464/EEC της 22/07/93 και το σχετικό Κανονισμό του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που ακολούθησε και δημοσιεύτηκε στην επίσημη εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Με στόχο την εναρμόνιση των στατιστικών πληροφοριών στο κοινοτικό επίπεδο, κρίθηκε απαραίτητη η θέσπιση κανόνων και αρχών που θα έπρεπε να τηρούνται από τα κράτη μέλη (ώστε να εξασφαλίζεται η συγκρισιμότητα των κοινοτικών στατιστικών) και η εκπόνηση βραχυπρόθεσμων ή μακροπρόθεσμων προγραμμάτων των αρμόδιων υπηρεσιών των κρατών μελών κάτω από το συντονισμό της Επιτροπής.

Ο τομέας της υγείας και ασφάλειας κρίθηκε ως τομέας υψηλής προτεραιότητας για την ανάληψη κοινοτικής δράσης, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην συνεργασία με σχετικούς διεθνείς οργανισμούς, όπως η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας. Απόρροια της δράσης αυτής ήταν μια σειρά προγραμμάτων, όπως:

- Στατιστικές αιτιών θανάτου,
- Έρευνες του επιπέδου υγείας,
- Στατιστικές των πόρων στις υπηρεσίες υγείας,
- Στατιστικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες,
- Στατιστικές των εργατικών ατυχημάτων,
- Στατιστικές των επαγγελματικών ασθενειών.

3. Προγράμματα Δράσης

3.1 Γενικά

Τα διάφορα προγράμματα δράσης που εφαρμόζονται στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία από το 1978, έχουν τους εξής ειδικούς στόχους:

- Τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας με σκοπό την μεγαλύτερη ασφάλεια και με σεβασμό στις επιταγές της υγείας, στην οργάνωση της εργασίας,
- Τη βελτίωση των γνώσεων σχετικά με τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών με σκοπό τον εντοπισμό και την εκτίμηση των κινδύνων και την εφαρμογή αποτελεσματικότερων μεθόδων ελέγχου και πρόληψης,
- Τη βελτίωση της ανθρώπινης συμπεριφοράς με σκοπό την ανάπτυξη και την προώθηση του πνεύματος υγείας και ασφάλειας.



Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, από το 1978, έχει ολοκληρώσει τρία (3) προγράμματα δράσης για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

Το Πρώτο Πρόγραμμα Δράσης, με την απόφαση του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 1978, είχε σαν σκοπό να ανυψώσει το επίπεδο προστασίας έναντι των επαγγελματικών κινδύνων, με την αποδοτικότητα συγκεκριμένων μέτρων πρόληψης και ελέγχου των κινδύνων αυτών. Η διάρκεια του προγράμματος ήταν από το 1978 έως το 1982.

Προηγουμένως, η Επιτροπή (με σχετική σύσταση το 1963 για την ιατρική της εργασίας) είχε αναφερθεί σε φυσικούς και χημικούς παράγοντες και σε μολυσματικούς παράγοντες στον αέρα.

Με απόφαση του Συμβουλίου, το 1974, δημιουργήθηκε η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Υγεία στην Εργασία που επιφορτίστηκε μεταξύ άλλων με το έργο ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών στο σχετικό τομέα και την γνωμοδότηση επί της δημιουργούμενης Κοινοτικής Νομοθεσίας.

Το Συμβούλιο υιοθέτησε το 1977 την οδηγία 77/576/ΕΟΚ για τα σήματα ασφαλείας σε εργασιακούς χώρους, προκειμένου να μειωθούν οι κίνδυνοι ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, οι οποίοι αυξάνονταν με την “ελεύθερη κίνηση” προσώπων σε εργασιακούς χώρους.

Η οδηγία 78/610/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων από το μονομερές βινυλοχλωρίδιο είχε σαν στόχο να θέσει οριακές τιμές για την συγκέντρωση του στον αέρα των χώρων εργασίας και τον ορισμό μεθόδων μέτρησης.

Με το Πρώτο Πρόγραμμα Δράσης της Κοινότητας, το Συμβούλιο υιοθέτησε το 1980 την οδηγία 80/1107/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους κατά την έκθεση τους σε χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες, θέτοντας κοινές αρχές μέτρησης και προστασίας, ώστε να κρατηθεί σε όσο το δυνατόν χαμηλότερο επίπεδο η έκθεση των εργαζομένων σε αυτούς τους παράγοντες.

Επίσης, υιοθετήθηκαν οι οδηγίες 82/605/ΕΟΚ και 83/477/ΕΟΚ, για την προστασία εργαζομένων από κινδύνους κατά την έκθεση τους στο μολύβδο και τον αμίαντο αντίστοιχα.

Επισημαίνεται και η υιοθέτηση της οδηγίας 88/364/ΕΟΚ “περί προστασία των εργαζομένων δι’ απαγορεύσεως ορισμένων ειδικών παραγόντων και / ή ορισμένων δραστηριοτήτων”.

Με το ίδιο πρόγραμμα δράσης, υιοθετήθηκαν δυο πρόσθετες οδηγίες: “Ατυχήματα μεγάλης έκτασης σε ορισμένες βιομηχανικές



δραστηριότητες” και “Προστασία εργαζομένων κατά την έκθεση τους από το θόρυβο στην εργασία”.

Το Δεύτερο Πρόγραμμα Δράσης της Κοινότητας, 1984-1986, άρχισε με απόφαση του Συμβουλίου στις 27^{ης} Φεβρουαρίου 1984. Συνέχισε με την ίδια φιλοσοφία του Πρώτου Προγράμματος Δράσης και με ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία από επικίνδυνες ουσίες, εργονομικά μέτρα, εκπαίδευση και πληροφόρηση εργαζομένων κ.α.

Το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης 1988-1992, επικεντρώνεται στις ελάχιστες Κοινοτικές απαιτήσεις που αφορούν την οργάνωση της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, τη διευθέτηση των χώρων εργασίας, ταυτόχρονα με την προστασία από τους κινδύνους καρκινογόνων ουσιών, την πληροφόρηση και κατάρτιση των εργαζομένων, τις ΜΜΕ και ως αποτέλεσμα, υιοθετήθηκε ένα πακέτο οδηγιών.

Από τις νέες οδηγίες, η βασικότερη είναι η 89/391/ΕΟΚ “σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία” (οδηγία πλαίσιο). Ορισμένα σημεία της φιλοσοφίας της είναι ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος στο να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας. Επίσης, πέραν των εργαζομένων τους οποίους μπορεί ο εργοδότης να ορίσει να ασχοληθούν με τις δραστηριότητες πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων της επιχείρησης, μπορεί να αποταθεί σε άτομα ή αρμόδιες υπηρεσίες που θα αναλαμβάνουν το έργο αυτό.

3.2 Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής, περιόδου 1996-2000

Η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία υπήρξε από την αρχή το επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Ο τομέας αυτός καλύφθηκε δεόντως από νομοθετική άποψη και ιδιαίτερα με το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης του τέθηκε σε ισχύ το 1988. Η κάλυψη αυτή ήταν απαραίτητη για να διευκολυνθεί η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και η ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων.

Το πρόγραμμα της Κοινότητας για την περίοδο 1996-2000 σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, μετατόπισε το επίκεντρο του ενδιαφέροντος σε μη νομοθετικά μέτρα δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην πληροφόρηση. Στα μέτρα που προβλέπονταν, υπάγονταν και τα στατιστικά δεδομένα που συλλέγονται σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες. Συγκεκριμένα, αναφερόταν ότι “η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα αναζητήσει τρόπους για να βελτιωθεί η



*συγκέντρωση και η διάδοση αξιόπιστων, έγκυρων και συγκρίσιμων δεδομένων που είναι χρήσιμα για την αποτελεσματικότητα των κοινοτικών ενεργειών που υλοποιούνται στον τομέα της υγείας και ασφάλειας της εργασίας*¹⁸.

Ειδικότερα, οι στόχοι της Επιτροπής ήταν:

- Η εφαρμογή, παγίωση, εξορθολογισμός και συμπλήρωση της εισαχθείσας κοινοτικής νομοθεσίας, το οποίο σήμαινε ότι:
 - οι παράγωγες εθνικές νομοθετικές διατάξεις θα ελέγχονταν (οδηγία 89/391/ΕΟΚ, άρθρο 4) στο κατά πόσο εφαρμόζονταν αποτελεσματικά με την ίδια παντού αυστηρότητα
 - θα εξεταζόταν, ενδεχομένως, αν με την πρόοδο της τεχνολογίας, της εισαγωγής νέων ειδών εργασίας, κάποιες από τις οδηγίες χρειαζόνταν ενημέρωση, τροποποίηση, συμπλήρωση ή απαιτούνταν η έκδοση συνοδευτικών μέτρων που θα αποσκοπούσαν στη συμπλήρωση και παγίωση των νομοθετικών στοιχείων.
- Η προώθηση του έργου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στον τομέα αυτόν σε μη κοινοτικές χώρες, δηλαδή η προώθηση:
 - είτε σε χώρες της Ανατολικής και Δυτικής Ευρώπης, με τις οποίες είχαν συναφθεί συμφωνίες σύνδεσης
 - είτε σε διεθνές επίπεδο, ιδιαίτερα μέσω την Ηνωμένων Εθνών ή και μέσω διεθνών οργανώσεων.
- Η συνέχιση της προαγωγής της ασφάλειας και υγείας της εργασίας στην Κοινότητα μέσω κυρίως:
 - της πληροφόρησης (ενίσχυση προτύπων και προγραμμάτων)
 - της κατάρτισης (ανάπτυξη προτύπων και προγραμμάτων)
 - της εκπαίδευσης (με ιδιαίτερη προσοχή στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις)
- Η σύνδεση αυτού του τομέα ασφάλειας και υγιεινής της εργασίας με άλλους τομείς πολιτικής της Κοινότητας, όπως π.χ.:
 - προστασία καταναλωτών
 - γεωργία
 - έρευνα (υγεία και βιοϊατρική κ.λ.π.).

¹⁸ Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο σχετικά με την πρόταση για ένα κοινοτικό πρόγραμμα που αφορά την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία (1996-2000), COM(95)282, τελικό, 95/0155 (CNS). Ενέργεια 2^η "Ενημέρωση, εκπαίδευση και κατάρτιση σχετικά με μη νομοθετικά θέματα", παρ.2 "περί ενημέρωσης σχετικά με τις πολιτικές της Επιτροπής". Βλ. "Έρευνα των Συστημάτων Πληροφοριών στον Τομέα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας", Αστ. Α. Τέρπος, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2000, σελ.55.



3.3 Η Νέα Κοινοτική Στρατηγική στον Τομέα της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, περίοδος 2002-2006¹⁹

Η πρόσφατη ανακοίνωση της Επιτροπής για μια νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας στην εργασία, είναι προϊόν μακρών συζητήσεων. Το αρχικό σχέδιο της ανακοίνωσης, έργο της Γενικής Διεύθυνσης για την Απασχόληση και τις Κοινωνικές Υποθέσεις, υπέστη πολλές αλλαγές κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων που έλαβαν χώρα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των συζητήσεων μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών της Επιτροπής.

Η προτεινόμενη πενταετής στρατηγική έχει τα ακόλουθα κύρια χαρακτηριστικά:

- Προτείνει μια σφαιρική αντιμετώπιση της σωματικής και ψυχικής ευεξίας στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που επήλθαν στον κόσμο της εργασίας και την εμφάνιση νέων ψυχο-κοινωνικών κινδύνων και αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής, ένα από τα ουσιαστικά συστατικά της οποίας είναι ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας.
- Βασίζεται σε μια γενικότερη κοινωνική αποδοχή της σημασίας της πρόληψης, σε μια πολυδιάστατη πολιτική πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου (με παράλληλη προσφυγή στη νομοθεσία, τον κοινωνικό διάλογο, σε πρακτικές λύσεις, σε οικονομικά κίνητρα κ.λ.π.) και στην ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών.
- Υπογραμμίζει ότι μια φιλόδοξη κοινωνική πολιτική είναι παράγων ανταγωνιστικότητας, ενώ αντίθετα η έλλειψη πολιτικής προκαλεί δαπάνες που επιβαρύνουν πολύ την οικονομία και την κοινωνία.

Η προτεινόμενη στρατηγική είναι εμπνευσμένη από την εμπειρία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και ιδιαίτερα από τη θεωρητική βάση στην οποία στηρίχθηκε κατά τη δεκαετία 1975-1985 το πρόγραμμα της PIACT²⁰ (Διεθνές Πρόγραμμα για τη βελτίωση των Συνθηκών και του Περιβάλλοντος Εργασίας) της Δ.Ο.Ε.

¹⁹ Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, COM(2002) 118, 11 Μαρτίου 2002. Η ανακοίνωση εξετάστηκε από το Συμβούλιο κατά τη διάρκεια της ισπανικής προεδρίας και εγκρίθηκε στις γενικές της γραμμές με ψήφισμα του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 2002 (ανακοινωθέν τύπου, Λουξεμβούργο, 132, αρ.8800/0200).

²⁰ Βλ. ILO: Improving Working Conditions and Environment: An International Program, Γενεύη 1984 και Γ.Π.Σπυρόπουλου (επιμέλεια): Υγεία, Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα - Εξελίξεις και Προοπτικές, Α. Σάκκουλα, 2000.



3.3.1 Οι Αλλαγές στο Χώρο της Εργασίας

Οι αλλαγές που απαριθμεί η ανακοίνωση αφορούν πρώτον την κοινωνία στο σύνολο της, δεύτερον τις μορφές απασχόλησης και τρίτον τους επαγγελματικούς κινδύνους.

Όσον αφορά την κοινωνία στο σύνολο της, η ανακοίνωση αναφέρεται σε δυο βασικές αλλαγές: την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και τη γήρανση του ενεργού πληθυσμού. Για τις κατηγορίες αυτές, η ανακοίνωση επισημαίνει ορισμένους κινδύνους οι οποίοι τις απειλούν, ιδιαίτερα υπογραμμίζει την ανάγκη νέων επιστημονικών ερευνών και υπενθυμίζει και πάλι την ανάγκη μιας σφαιρικής προσέγγισης των προβλημάτων.

Οι αλλαγές που έλαβαν χώρα στις μορφές της απασχόλησης είναι σύμφωνα με την ανακοίνωση, μεταξύ άλλων, η αυξανόμενη διαφοροποίηση της εργασιακής σχέσης και ειδικότερα η επέκταση των προσωρινών ατομικών σχέσεων εργασίας, της μερικής απασχόλησης, των άτυπων ωραρίων εργασίας, της τηλεργασίας και των διαφόρων μορφών που παίρνει η τάση για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας.

Οι αλλαγές που αφορούν τους επαγγελματικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, είναι τέλος, συνέπειες ορισμένων μεταβολών στην οργάνωση της εργασίας, δηλαδή αυξημένη ευελιξία όσον αφορά τα χρονικά όρια της εργασίας, εξατομικευμένη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, υποχρέωση του εργαζόμενου για επίτευξη αποτελέσματος κ.λ.π.

3.3.2 Οργάνωση της Κοινοτικής Δράσης

Η Επιτροπή προτείνει την οργάνωση της κοινοτικής δράσης γύρω από πέντε άξονες:

1. Μια σφαιρική προσέγγιση της “ευελιξίας” στην εργασία,
2. Την ενίσχυση της γενικότερης κοινωνικής αποδοχής της πρόληψης,
3. Τον συνδυασμό των μέσων δράσης και την ανάπτυξη της κοινωνικής συνεργασίας,
4. Την προετοιμασία της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
5. Την ανάπτυξη της διεθνούς συνεργασίας.



Οι ακόλουθοι οκτώ συμπληρωματικοί στόχοι προτείνονται όσον αφορά τον πρώτο άξονα, τη σφαιρική προσέγγιση της “ευεξίας” στην εργασία:

- Συνεχής μείωση των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών,
- Ένταξη της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση των κινδύνων,
- Πρόληψη των νέων κοινωνικών κινδύνων,
- Ενισχυμένη πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών,
- Συνεκτίμηση των δημογραφικών εξελίξεων όσον αφορά τους κινδύνους, τα ατυχήματα και τις ασθένειες,
- Συνεκτίμηση των αλλαγών όσον αφορά τις μορφές απασχόλησης και τους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και των χρονικών ορίων εργασίας,
- Συνεκτίμηση του μεγέθους των επιχειρήσεων, δηλαδή ανάγκη ειδικών μέτρων για τις πολύ μικρές και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις,
- Ανάλυση των νέων ή των αναδυόμενων κινδύνων.

Η ενίσχυση της γενικότερης κοινωνικής αποδοχής της πρόληψης, δεύτερος άξονας της προτεινόμενης κοινοτικής δράσης, θα επιδιωχθεί με δυο τρόπους: πρώτον, με την ενίσχυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη βελτίωση των γνώσεων όσον αφορά τους επαγγελματικούς κινδύνους και των δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και πρόβλεψης νέων κινδύνων και δεύτερον, με μια καλύτερη εφαρμογή του ισχύοντος κοινοτικού δικαίου.

Όσον αφορά το τελευταίο σημείο, η ανακοίνωση υπογραμμίζει την αποφασιστική συμβολή των υπηρεσιών πρόληψης των επιθεωρήσεων εργασίας στην επιτυχία των προγραμμάτων πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Για τις υπηρεσίες πρόληψης, η ανακοίνωση υπογραμμίζει την ανάγκης μιας διεπιστημονικής προσέγγισης των προβλημάτων, χωρίς όμως να προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την επίτευξη αυτού του στόχου. Όσον αφορά την επιθεώρηση εργασίας, η επιτροπή υπογραμμίζει την ικανότητα της να εκτιμά το σύνολο των κινδύνων, το διττό της ρόλο ως οργάνου ελέγχου και πρόληψης, την ανάγκη λήψης ομογενών κυρώσεων κ,λ,π. Δυστυχώς, οι προτάσεις της επιτροπής δεν περιέχουν συγκεκριμένα μέτρα δράσης στο κοινοτικό επίπεδο, με μόνη εξαίρεση την προτεινόμενη ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών στα πλαίσια της επιτροπής ανωτέρων επιθεωρητών εργασίας.

Ο τρίτος άξονας δραστηριοτήτων είναι ο συνδυασμός των μέσων δράσης και η ανάπτυξη της κοινωνικής συνεργασίας και ειδικότερα η προσαρμογή του νομικού και θεσμικού πλαισίου, η ενθάρρυνση κάθε



πρωτοβουλίας που συμβάλλει στην πρόοδο και η προώθηση της ενσωμάτωσης της υγείας και της ασφάλειας εργασίας στις άλλες κοινοτικές πολιτικές.

Όσον αφορά την προσαρμογή του νομικού πλαισίου, η ανακοίνωση παρατηρεί ότι είναι απαραίτητη η συνεχής προσαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας στην εξέλιξη των επιστημονικών γνώσεων, της τεχνικής προόδου και του κόσμου της εργασίας. Παράλληλα, οι νέες μορφές επαγγελματικού κινδύνου (π.χ. ηθική παρενόχληση, εξάσκηση βίας στην εργασία), αποτελούν προβλήματα που απαιτούν, ενδεχομένως, νέα νομοθετική ρύθμιση. Προτείνεται, επίσης, το ισχύον νομικό πλαίσιο, το οποίο χαρακτηρίζεται ως πολύπλοκο και δυσνόητο, να απλουστευθεί και να εκλογικευτεί, τόσο με την κωδικοποίηση των υπαρχουσών οδηγιών, όσο και με την εκπόνηση μιας νέας έκθεσης εφαρμογής του συνόλου των οδηγιών στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η οποία θα μπορούσε να αντικαταστήσει τις ειδικές εκθέσεις που προβλέπονται από τις διάφορες οδηγίες.

Παράλληλα με την κανονιστική δράση, η Επιτροπή αναγγέλλει την πρόθεση της να ενθαρρύνει τους ίδιους τους φορείς να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, όπως π.χ. η συγκριτική αξιολόγηση και ο προσδιορισμός των βέλτιστων πρακτικών, η υπογραφή διμερών συμφωνιών, η ανάπτυξη της συναίσθησης κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων και η χρήση οικονομικών κινήτρων.

Όσο για την ενσωμάτωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία στις άλλες κοινοτικές πολιτικές, η ανακοίνωση αναφέρεται μεταξύ άλλων στην ανάγκη καλύτερης ενσωμάτωσης στις ευρωπαϊκές στρατηγικές για την απασχόληση και τη δημόσια υγεία και ενίσχυση της σύνδεσης με τους κοινοτικούς κανόνες που αφορούν την κατασκευή και εφαρμογή του εξοπλισμού εργασίας.

Ο τέταρτος άξονας της προτεινόμενης κοινοτικής στρατηγικής για την περίοδο 2002-2006, αφορά τις δραστηριότητες σχετικά με την προετοιμασία διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο πέμπτος και τελευταίος άξονας την ενίσχυση της διεθνούς συνεργασίας, ιδιαίτερα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.



3.3.3 Αξιολόγηση της Κοινοτικής Στρατηγικής²¹

Μολονότι το τελικό κείμενο της Ανακοίνωσης είναι αποτέλεσμα συμβιβασμών και είναι επομένως λιγότερο φιλόδοξο από το αρχικό σχέδιο, παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον, γιατί χαράζει την κοινοτική στρατηγική σε ένα σημαντικό τομέα της κοινωνικής πολιτικής για τα πέντε επόμενα χρόνια.

Η ανακοίνωση της Επιτροπής περιέχει αναμφισβήτητα πολλά θετικά στοιχεία, από τα οποία θα μπορούσαν να ξεχωρίσουν η θεμελιώδης σημασία που δίνεται, ίσως για πρώτη φορά σε κοινοτικό κείμενο, στη “σφαιρική αντιμετώπιση” της ευεξίας στην εργασία και η ανάγκη ευρύτερης κοινωνικής αποδοχής της πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.

Επίσης, η προτεινόμενη ενσωμάτωση της υγείας και ασφάλειας της εργασίας στις διάφορες κοινοτικές πολιτικές και ιδιαίτερα στις πολιτικές απασχόλησης, αξίζει γενικής υποστήριξης, ενώ το ίδιο ισχύει και για τα διάφορα μέτρα που προτείνονται για μια πληρέστερη εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας.

Καθώς είναι προϊόν συμβιβασμού, είναι φυσικό ότι το κείμενο της ανακοίνωσης παρουσιάζει ορισμένες αδυναμίες. Χαρακτηριστικότερη είναι η έλλειψη ουσιαστικών προτάσεων για την καταπολέμηση, στο κοινοτικό επίπεδο, των επαγγελματικών ασθενειών. Επίσης, τόσο η ανακοίνωση της Επιτροπής, όσο και το σχετικό ψήφισμα του Συμβουλίου, τείνουν να περιορίζουν τις κοινοτικές πρωτοβουλίες και δίνουν την εντύπωση ότι εναποθέτουν την πραγματοποίηση των κυριότερων στόχων της προτεινόμενης στρατηγικής στις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς συνομιλητές.

Έτσι, δίνεται η εντύπωση ότι η γόνιμη περίοδος κοινοτικών νομοθετικών και άλλων πρωτοβουλιών των δυο τελευταίων δεκαετιών στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, έκλεισε οριστικά. Η νομική πλαισίωση της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, η σφαιρική αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας και η προτεραιότητα στις ποιοτικές βελτιώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, είναι δραστηριότητες οι οποίες έρχονται σήμερα συχνά σε αντίφαση με την γενικευμένη πλέον αποδοχή από τα κοινοτικά όργανα των πολιτικών ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Γίνεται

²¹ Βλ. “Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας”, Τεύχος 11, Άρθρο “Ευρωπαϊκή Ένωση: Η νέα κοινοτική στρατηγική στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία (2002–2006)”, Γ. Π. Σπυρόπουλος.



προφανές ότι οι προτεραιότητες δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλάζουν και αναμένεται ότι το ποσοστό των κοινοτικών πόρων οι οποίοι θα διατεθούν κατά την προσεχή περίοδο για τις δραστηριότητες στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος, θα ελαττωθεί.

4. Η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για την Εφαρμογή της Κοινωνικής Πολιτικής στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Σήμερα, η κοινοτική νομοθεσία στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία υποδιαιρείται σε τρεις (3) ομάδες:

- Μέτρα που ελήφθησαν σε επιδίωξη της οδηγίας-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ²², που περιλαμβάνει τις βασικές διατάξεις για την οργάνωση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και τις αρμοδιότητες εργοδοτών και εργαζομένων, όπως συμπληρώθηκε με ειδικές οδηγίες για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, χώρους εργασίας ή ουσίες
- Μέτρα που ελήφθησαν σε επιδίωξη της οδηγίας-πλαίσιο 80/1107/ΕΟΚ²³ (καταργήθηκε με την οδηγία 98/24/ΕΚ), που προβλέπει την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων από κινδύνους που συνδέονται με την έκθεσή τους σε χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες στο χώρο εργασίας, όπως συμπληρώθηκε με ειδικές οδηγίες για συγκεκριμένους παράγοντες
- Μέτρα που προβλέπονται από οδηγίες που περιλαμβάνουν αναλυτικές διατάξεις, χωρίς όμως να συνδέονται με τις οδηγίες-πλαίσια, για συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή ομάδες ευάλωτων προσώπων.

4.1 Η Οδηγία - Πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ

Πρόκειται για την Οδηγία του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της

²² Οδηγία του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 183 της 12/06/1989.

²³ Οδηγία του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 1980 περί προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που παρουσιάζονται συνεπεία της εκθέσεως τους κατά τη διάρκεια της εργασίας, σε χημικά, φυσικά ή βιολογικά μέσα. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 327 της 03/12/1980.



ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Οι βασικές αρχές της είναι:

- Η καθιέρωση και διατήρηση προληπτικών και προστατευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών εκτάκτου ανάγκης,
- Η πλήρης ενημέρωση και κατάρτιση στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας,
- Η παροχή πλήρη δικαιωμάτων διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

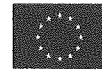
Η παρούσα οδηγία χαρακτηρίστηκε ως σταθμός για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων, με ελάχιστες εξαιρέσεις. Δίνει ορισμό στους όρους “εργαζόμενος”, “εργοδότης”, “πρόληψη”, “εκπρόσωπος εργαζομένων” και καθορίζει τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων: Συγκεκριμένα:

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να:

- Να εξασφαλίζουν την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και να εφαρμόζουν τις αρχές της πρόληψης,
- Να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων,
- Να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα πρώτων βοηθειών, πυροπροστασίας και εκκένωσης του χώρου σε περίπτωση ανάγκης,
- Να ενημερώνουν τους εργαζόμενους και να τους επιτρέπουν να λαμβάνουν μέρος σε συζητήσεις που αφορούν θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να:

- Να κάνουν σωστή χρήση των μηχανημάτων, των λοιπών μέσων παραγωγής, και των μέσων ατομικής προστασίας,
- Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη και τους εργαζόμενους που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθούν ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και οποιαδήποτε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας,



- Οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα.

Με την οδηγία αυτή και τις ειδικές οδηγίες που την ακολούθησαν, επιβλήθηκε στο νομοθετικό τομέα ένα ελάχιστο επίπεδο εθνικών προδιαγραφών και σε πολλές χώρες μέλη οδήγησε στην αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των εθνικών εργασιακών προτύπων. Προκάλεσε, επίσης, την ανάπτυξη εθνικών συζητήσεων για την πολιτική βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και την ανάγκη ανάπτυξης ενός εθνικού συστήματος πρόληψης.

Στο Παράρτημα της εργασίας, παρουσιάζεται το πλήρες κείμενο της παρούσας Οδηγίας.

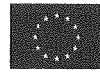
4.2 Η Νομοθεσία στον Τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων περιλαμβάνει οδηγίες, κανονισμούς, αποφάσεις, συστάσεις και ψηφίσματα, από τα οποία άλλα έχουν άμεση, υποχρεωτική εφαρμογή στα κράτη μέλη και άλλα έχουν δεσμευτικό ή συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Οι Οδηγίες αποτελούν τα πλέον συνηθισμένα κοινοτικά κείμενα για την ενσωμάτωση του κοινοτικού δικαίου στα αντίστοιχα εθνικά δίκαια. Δεσμεύουν τα κράτη μέλη ως προς τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν εντός μιας συγκεκριμένης χρονικής προθεσμίας, αφήνοντας όμως στις εθνικές αρχές την επιλογή του τύπου και των μέσων υλοποίησης των στόχων αυτών. Οι οδηγίες πρέπει να μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών σύμφωνα με τις διαδικασίες που ισχύουν στα επιμέρους κράτη μέλη.

Οι Οδηγίες διακρίνονται σε:

- Οδηγίες που αφορούν την προστασία των εργαζομένων σε σχέση με:
 - ο Την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία
 - χώρος εργασίας
 - χρήση εξοπλισμού εργασίας
 - χρήση μέσων ατομικής προστασίας
 - εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης
 - χειρονακτικές εργασίες
 - καρκινογένεση
 - βιολογικοί παράγοντες



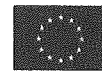
- σήμανση ασφαλείας
- έγκυες εργαζόμενες
- εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης
- ηλεκτρικός εξοπλισμός κ.λ.π.
- Την προστασία από κινδύνους που προέρχονται λόγω της έκθεσης των εργαζομένων σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες
 - Θόρυβος
 - Ασβέστος
 - μεταλλικός μόλυβδος
 - μονομερές βινυλοχλωρίδιο κ.λ.π.
- Το χρόνο εργασίας
- Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων.
- Οδηγίες που αφορούν την προσέγγιση των νομοθεσιών σχετικά με:
 - Μηχανές, συσκευές και αγαθά
 - σήμα ασφάλειας CE
 - μέσα ατομικής προστασίας
 - δοχεία πίεσης
 - συστήματα ασφαλείας κ.λ.π.
 - Επικίνδυνες ουσίες
- Οδηγίες που αφορούν την προστασία των εργαζομένων, των καταναλωτών και του πληθυσμού
- Οδηγίες για την προστασία των εργαζομένων από ιοντίζουσες ακτινοβολίες.

Ο Κανονισμός εφαρμόζεται άμεσα και είναι δεσμευτικός για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, χωρίς να απαιτείται θέσπιση εθνικών νομοθετικών διατάξεων για την εφαρμογή του. Κανονισμός που ισχύει σήμερα για όλα τα κράτη μέλη είναι ο 2062/94 (ΕΚ) του Συμβουλίου της 18^{ης} Ιουλίου 1994, σχετικά με την ίδρυση ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

Οι Αποφάσεις είναι δεσμευτικές, ως προς όλα τα μέρη τους, για τους αποδέκτες τους. Κατά συνέπεια, δεν απαιτείται θέσπιση εθνικών νομοθετικών διατάξεων για την εφαρμογή τους. Μια Απόφαση μπορεί να απευθύνεται σε ένα ή περισσότερα ή σε όλα τα κράτη μέλη, σε επιχειρήσεις ή σε άτομα.

Τα λοιπά κοινοτικά κείμενα δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι είναι ασήμαντα. Η μη συμμόρφωση στις διατάξεις τους έχει άμεσο αντίκτυπο στην εικόνα κάθε κράτους μέλους.

Στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, υπάρχει σημαντική, σύγχρονη και αναλυτική κοινοτική νομοθεσία. Για την



Επιτροπή είναι σημαντικό το θέμα της συμμόρφωσης των εθνικών νομοθεσιών στους κοινοτικούς κανόνες. Η ορθή μεταφορά πρέπει να ακολουθείται από την ορθή υλοποίηση και εφαρμογή στην πράξη. Η Επιτροπή, με βάση τις εκθέσεις που υποχρεούνται να υποβάλουν τα κράτη μέλη, αλλά και τη δική της αξιολόγηση, εκτιμά την εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας, το βαθμό συμμόρφωσής της στο χώρο εργασίας και τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν για την εφαρμογή της. Προκειμένου να καταστεί αποτελεσματικότερη η νομοθεσία, πρέπει να χρησιμοποιηθούν καλά "εργαλεία" όπως η βοήθεια των επιτροπών εργασίας (επιθεωρητές εργασίας και κοινωνικοί εταίροι) και να αναπτυχθούν και να χρησιμοποιηθούν οι κοινοτικοί δείκτες (ευρωπαϊκές στατιστικές εργατικών ατυχημάτων - ESAW και ευρωπαϊκές στατιστικές επαγγελματικών ασθενειών - EODS). Στην περίπτωση που η Επιτροπή διαπιστώνει ότι τα κράτη μέλη δεν έχουν μεταφέρει, ή έχουν μεταφέρει μόνο εν μέρει, την ευρωπαϊκή νομοθεσία στο εθνικό δίκαιο, εγείρει τις διαδικασίες παράβασης που προβλέπονται σχετικά.

Επίσης, η Επιτροπή φροντίζει για την αναγκαία ενημέρωση των οδηγίων, δηλαδή την συνεκτίμηση των νέων κινδύνων και προσαρμογή τους στην τεχνική και επιστημονική πρόοδο.

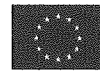
Το 1996, το ποσοστό μεταφοράς των οδηγιών που εγκρίθηκαν από τα κράτη μέλη ήταν περίπου 74%. Σήμερα, το ποσοστό έχει ανέλθει σε 98%. Η κοινοτική νομοθεσία εξελίσσεται σε μια πραγματικότητα για τον πολίτη.

Στο Παράρτημα της παρούσας εργασίας παρουσιάζεται πλήρης κατάλογος της ισχύουσας νομοθεσίας στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, καθώς επίσης και κατάλογος της νομοθεσίας που βρίσκεται υπό εκπόνηση.

5. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για τα Στατιστικά Στοιχεία της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Η υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας δημιουργεί την ανάγκη σχεδιασμού νέων πολιτικών για την προστασία των εργαζομένων και την οργάνωση υπηρεσιών πρόληψης των εργασιακών κινδύνων. Για να επιτευχθεί αυτό, απαιτείται η ύπαρξη επαρκών και αξιόπιστων πληροφοριών, ώστε να είναι δυνατός ο εντοπισμός και η αξιολόγηση των κινδύνων κατά την εργασία, αλλά και η αξιολόγηση της πολιτικής και του έργου των υπηρεσιών πρόληψης.

Ήδη, από το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής (1996-2000) προβλεπόταν η αναζήτηση τρόπου συγκέντρωσης και διάδοσης



στοιχείων που θα βελτίωναν την αποτελεσματικότητα της πολιτικής σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Ενδεχόμενες πηγές ενημέρωσης θεωρούνταν τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα, οι μελέτες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη, οι έρευνες βάσει επιδημιολογικής παρακολούθησης σε διάφορους τομείς δραστηριοτήτων κ.α.

Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή θα διευκόλυνε τη δημοσίευση των στοιχείων και θα ενθάρρυνε την εναρμόνιση των στατιστικών δεδομένων αναφορικά με τα ατυχήματα και τις ασθένειες στο χώρο εργασίας. Μέσα στα ίδια πλαίσια, θα συνεχιζόταν η συνεργασία με τη EUROSTAT, ενώ προβλεπόταν και η εκκίνηση λειτουργίας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία κατά την Εργασία.

5.1 Εναρμόνιση της Συλλογής Στατιστικών Πληροφοριών

Η εναρμόνιση της συλλογής στατιστικών πληροφοριών ήταν μια ιδιαίτερα σημαντική δραστηριότητα για την εφαρμογή κατάλληλων μέτρων πολιτικής στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας κατά την εργασία. Η ανάγκη εναρμόνισης των στατιστικών στοιχείων σε ευρωπαϊκό επίπεδο είχε γίνει ορατή από τις προσπάθειες κατάρτισης ενός “ευρωπαϊκού καταλόγου επαγγελματικών ασθενειών” το 1962 και το 1966. Ουσιαστικά, όμως, η προσπάθεια άρχισε το 1987 με το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, όπου αναφερόταν ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έπρεπε να προχωρήσει στη διαδικασία εναρμόνισης των ευρωπαϊκών στατιστικών πληροφοριών σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Μετά από σχετική προετοιμασία, δημοσιεύτηκαν το 1990 στην επίσημη εφημερίδα των ευρωπαϊκών κοινοτήτων, συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που προέτρεπαν τα κράτη μέλη:

- Να ενεργήσουν ανάλογα, ώστε να καταρτιστεί ένας “ευρωπαϊκός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών”,
- Να ενθαρρύνουν τη δήλωση παθήσεων και ασθενειών επαγγελματικής προέλευσης,
- Να καταστήσουν σταδιακά συμβατές τις στατιστικές των επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με ένα ευρωπαϊκό πρότυπο,
- Να βοηθήσουν στην ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τις επαγγελματικές ασθένειες και τους παράγοντες κινδύνου και
- Να υποβάλλουν στην Επιτροπή στατιστικά και επιδημιολογικά στοιχεία για τη συχνότητα των επαγγελματικών ασθενειών.



Ακολουθώντας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να ανταποκριθεί στους στόχους της κοινωνικής πολιτικής για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και στους στόχους του ψηφίσματος, έθεσε σε εφαρμογή δυο δοκιμαστικά σχέδια (Pilot Projects) για την εναρμόνιση των στατιστικών πληροφοριών. Το ένα αφορούσε τις στατιστικές των εργατικών ατυχημάτων (European Statistics on Accidents at Work = ESAW) και το άλλο αφορούσε τις στατιστικές των επαγγελματικών ασθενειών (European Statistics on Occupational Diseases = ESOD). Τα δυο προγράμματα είναι ακόμα σε εξέλιξη, ενώ προβλέπεται να συνδυαστούν και με άλλες κοινοτικές δράσεις.

Τα πρώτα πορίσματα των ομάδων εργασίας είναι ότι η εναρμόνιση των συστημάτων συλλογής στατιστικών πληροφοριών είναι ιδιαίτερα δύσκολη. Αυτό οφείλεται τόσο στις θεμελιώδεις διαφορές που υπάρχουν στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και αποζημίωσης των θυμάτων, όσο και στο τεράστιο κόστος που απαιτούν οι διαρθρωτικές αλλαγές των συστημάτων αυτών. Επίσης, προβλήματα δημιουργούνται λόγω της δυσκολίας προσδιορισμού του εργαζόμενου πληθυσμού, αλλά και του προσδιορισμού του τι συνιστά ατύχημα και τι ασθένεια.

5.2 Ευρωπαϊκές Πηγές και Συστήματα Πληροφοριών

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, στα πλαίσια ενός γενικού σχεδίου για την αποτύπωση του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ευρώπη, διεξήγαγε το 1989-90 μια έρευνα για τα ευρωπαϊκά συστήματα πληροφοριών που σχετίζονται με την υγιεινή και ασφάλεια κατά την εργασία. Ο σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να καταγραφούν όλα τα ευρωπαϊκά συστήματα πληροφοριών στα οποία καταχωρούνται στοιχεία για τους παράγοντες κινδύνου της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και από τα οποία μπορούν να αντληθούν πληροφορίες για το σχεδιασμό προληπτικών μέτρων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν η ανάπτυξη της HASTE, μιας βάσης δεδομένων στην οποία περιέχονται στοιχεία για περισσότερα από 160 συστήματα πληροφοριών, 17 ευρωπαϊκών χωρών. Στη βάση δεδομένων HASTE περιλήφθηκαν όσα συστήματα συλλέγουν πληροφορίες για το εργασιακό περιβάλλον και την άμεση ή έμμεση επίδραση του στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Ο μεγάλος αριθμός των συστημάτων πληροφοριών οδήγησε στην ταξινόμηση τους σε τρεις (3) ομάδες:



1. Συστήματα Πληροφοριών που αφορούν άμεσα τον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας:
 - Εργατικά ατυχήματα
 - Επαγγελματικές ασθένειες
 - Εκτίμηση της έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες
 - Βιομηχανικά προϊόντα και ουσίες
 - Στοιχεία για τον καρκίνο
 - Γεννήσεις, θάνατοι και αιτίες θανάτου
 - Απουσίες από την εργασία για λόγους υγείας
 - Άμεση υποστήριξη των υπηρεσιών πρόληψης
2. Συστήματα Πληροφοριών που αφορούν έμμεσα τον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας:
 - Εκτίμηση του γενικού επιπέδου υγείας
 - Εκτίμηση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας
 - Εκτίμηση της διάρκειας και της οργάνωσης της εργασίας
 - Εργατικό δυναμικό
 - Γενικός πληθυσμός και υποδομή της οικονομίας
3. Λοιπά Συστήματα Πληροφοριών που αφορούν τον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας:
 - Τεκμηρίωση και πληροφόρηση
 - Λοιπά.

6. Η Τυποποίηση στην Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων

Σε Μνημόνιο της για τον ρόλο της τυποποίησης σε σχέση με το άρθρο 118Α της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, η Γενική Διεύθυνση V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, συμπέρανε ότι, η ευρωπαϊκή τυποποίηση μπορούσε να συμβάλλει θετικά σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, υπογραμμίζοντας τη σημασία του καθορισμού τεχνικών χαρακτηριστικών των προϊόντων, μέσω προτύπων. Συγκεκριμένα, ενώ οι κοινοτικές οδηγίες καθορίζουν τις βασικές απαιτήσεις των προϊόντων όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια, τα “εναρμονισμένα πρότυπα” υποστηρίζουν τεχνικά αυτές τις οδηγίες.

Η τυποποίηση αφορά την υιοθέτηση προτύπων, τα οποία ορίζουν τις προδιαγραφές της βιομηχανικής παραγωγής. Τα πρότυπα υιοθετούνται από αναγνωρισμένους από δημόσιες αρχές οργανισμούς και έχουν τη σύμφωνη γνώμη όλων των ενδιαφερόμενων, δηλαδή των παραγωγών, των χρηστών, των καταναλωτών, των διοικήσεων κ.λ.π.

Η οδηγία του Συμβουλίου της 28^{ης} Μαρτίου 1983, η οποία θέσπισε τη διαδικασία πληροφόρησης στο πεδίο των τεχνικών προτύπων και



προδιαγραφών, είναι εκείνη που καθόρισε την κοινοτική πολιτική για την τυποποίηση. Στην συνέχεια, με ψήφισμα του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 1985, ανατέθηκε στους ευρωπαϊκούς οργανισμούς τυποποίησης η εκπόνηση των τεχνικών προδιαγραφών, οι οποίες θα έπρεπε να ανταποκρίνονται στις βασικές απαιτήσεις που ορίζουν οι οδηγίες τεχνικής εναρμόνισης. Στις αρχές τις δεκαετίας του 1990, οι ευρωπαϊκοί οργανισμοί τυποποίησης ενίσχυσαν τις δομές τους και διεύρυναν τις εργασίες τους.

Στην Ευρώπη υπάρχουν τρεις (3) οργανισμοί τυποποίησης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Τυποποίησης (CEN), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ηλεκτροτεχνικής Τυποποίησης (CENELEC) και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Τηλεπικοινωνιακών Προτύπων (ETSI)²⁴.

Η CEN είναι εγκατεστημένη, από το 1957, στις Βρυξέλλες και μέλη της είναι οι εθνικοί φορείς τυποποίησης των χωρών: Αυστρίας, Βελγίου, Τσεχίας, Γαλλίας, Γερμανίας, Δανίας, Ελβετίας, Ελλάδας (ΕΛΟΤ), Ηνωμένου Βασιλείου, Ιρλανδίας, Ισλανδίας, Ισπανίας, Ιταλίας, Λουξεμβούργου, Νορβηγίας, Ολλανδίας, Πορτογαλίας, Σουηδίας και Φιλανδίας.

Σήμερα, υπάρχουν συνολικά 727 ευρωπαϊκά πρότυπα για το σχεδιασμό μηχανών και περίπου 150 ευρωπαϊκά πρότυπα για τον σχεδιασμό των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ). Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το Τεχνικό Γραφείο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (BTS) της συνομοσπονδίας των ευρωπαϊκών συνδικάτων (CES), το 42% των ευρωπαίων εργαζομένων απασχολούνται σε βαριές και επίπονες θέσεις εργασίας, ενώ το 17% χρησιμοποιεί συχνά εξοπλισμό εργασίας²⁵. Απαιτείται, λοιπόν σήμερα, όλες οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν εξοπλισμό που συμμορφώνεται με τις κοινοτικές προδιαγραφές και να πιστοποιηθούν με τα υπάρχοντα πρότυπα που αφορούν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Τα πρότυπα ISO 9000 προβλέπουν θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στα πλαίσια των “ελεγχόμενων συνθηκών εργασίας” όπου αναφέρεται η “χρήση του κατάλληλου εξοπλισμού για την παραγωγή, την εγκατάσταση και το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας”. Η συγκεκριμένη διατύπωση επιβάλλει στις επιχειρήσεις την ενσωμάτωση της υγείας και ασφάλειας στη διαδικασία για την εξασφάλιση και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας.

²⁴ Βλ. “Η Τυποποίηση σε Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας”, Θ. Κουκουλάκη, ΕΛΥΝΙΑΕ, 1999

²⁵ Βλ. “Η Τυποποίηση σε Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας”, Θ. Κουκουλάκη, ΕΛΥΝΙΑΕ, 1999, σελ. 14.



Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να εφαρμόσουν συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης και μάλιστα να πιστοποιηθούν με τα πρότυπα της σειράς ISO 14000. Υπάρχει σαφής διασύνδεση του εργασιακού με το ευρύτερο περιβάλλον. Η εκτίμηση των κινδύνων για το περιβάλλον είναι παράλληλη διαδικασία με την εκτίμηση των κινδύνων για τους εργαζόμενους.

Γενικά, είναι πλέον αναγνωρισμένο ότι η τυποποίηση και πιστοποίηση των προϊόντων και των διαδικασιών και ειδικότερα όσων αφορούν τις δραστηριότητες στον εργασιακό χώρο, αποτελούν όχι μόνο μέσο βελτίωσης του ίδιου του προϊόντος και της εργασίας που εκτελείται, αλλά εξασφαλίζει σε σημαντικό βαθμό την ασφάλεια του εργαζόμενου.

7. Οι Συνθήκες Εργασίας και η Υγιεινή και Ασφάλεια στη Διευρυμένη Ευρώπη

7.1 Η Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας στις Υποψήφιες Χώρες και η Ευρωπαϊκή Ένωση

Το 2001, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, εκπόνησε μια μελέτη²⁶ αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στις υποψήφιες προς ένταξη ευρωπαϊκές χώρες. Τα θέματα που διερευνήθηκαν αφορούσαν την ποιότητα της εργασίας και συγκεκριμένα τους φυσικούς κινδύνους, το ωράριο εργασίας, την οργάνωση, τις επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία των εργαζομένων κ.α.

Τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης²⁷ ήταν τα ακόλουθα:

Δομή του Εργατικού Δυναμικού

- Το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης είναι χαμηλότερο στις υποψήφιες χώρες (31% έναντι 35% στην Ε.Ε.),
- Το ποσοστό απασχολούμενων στην γεωργία είναι μεγαλύτερο (21% έναντι 5% στην Ε.Ε.), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις υπηρεσίες είναι μικρότερο (47% έναντι 65%),

²⁶ Πρόκειται για την πρώτη έρευνα για τις συνθήκες εργασίας στις υποψήφιες προς ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση χώρες (αφορούσε 12 υποψήφιες χώρες). Η έρευνα έγινε στην Άνοιξη του 2001 και πραγματοποιήθηκαν έντεκα χιλιάδες συνεντεύξεις εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ίδιο με εκείνο της 3ης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συντάκτες της έρευνας ήταν οι P.Paoli, A. Parent-Thirion και O.Persson.

²⁷ Βλ. www.eurofound.ie/publications, "Working Conditions in Candidate Countries and the European Union".



- Στις υπό ένταξη χώρες επικρατεί σε μικρότερο βαθμό ο φυλετικός διαχωρισμός και το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο της Ε.Ε. (46% έναντι 42%). Επίσης, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις είναι υψηλότερο (38% έναντι 34% στην Ε.Ε.),
- Το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων είναι μεγαλύτερο (22% έναντι 17% στην Ε.Ε.),
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων απασχολείται σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους (69% έναντι 61% στην Ε.Ε.),
- Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων στις υποψήφιες χώρες είναι 40 ετών, ενώ ο αντίστοιχος στην Ε.Ε. είναι 39 ετών,
- Το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν δεύτερη απασχόληση είναι μεγαλύτερο (10% έναντι 6% στην Ε.Ε.) και οι ώρες απασχόλησης τους είναι επίσης περισσότερες (17,8 ώρες / εβδομάδα έναντι 12,1 ώρες / εβδομάδα στην Ε.Ε.).

Φυλετικές Διακρίσεις

Ο φυλετικός διαχωρισμός δεν είναι τόσο συνηθισμένος, όσο στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι γυναίκες που έχουν διευθυντικές θέσεις είναι περισσότερες (αναφέρθηκε παραπάνω). Έτσι, για παράδειγμα, το 71% των εργαζομένων απάντησε ότι έχει προϊστάμενο άνδρα και το 27% ότι έχει προϊστάμενο γυναίκα. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις χώρες μέλη της Ε.Ε. ήταν 75% και 23%.

Φύση της Εργασίας

- Το ποσοστό της εργασίας που περιλαμβάνει τη χρήση σύγχρονης τεχνολογίας είναι χαμηλότερο (12% απάντησαν ότι χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό υπολογιστή κατά την εργασία τους έναντι 19% στην Ε.Ε.),
- Η άμεση επαφή εργαζόμενου και πελάτη είναι λιγότερο διαδεδομένη στις υπό ένταξη χώρες (36% έναντι 43% στην Ε.Ε.)

Οργάνωση της Εργασίας

Γενικά, στις υποψήφιες χώρες, η εργασία είναι προσανατολισμένη στην παραδοσιακή βιομηχανία και λιγότερο στον τομέα των υπηρεσιών. Υπάρχει, επίσης, λιγότερη αποκέντρωση και ο ιεραρχικός τρόπος οργάνωσης δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο να αποκτήσει αυτονομία στην εργασία του και να επέλθει στον σχεδιασμό και την οργάνωση της παραγωγής.



Δυνατότητες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Οι δυνατότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μικρότερες για τους εργαζόμενους των υποψήφιων χωρών. Για παράδειγμα, τον χρόνο που προηγήθηκε της έρευνας, το 24% των εργαζομένων έλαβε εκπαίδευση 3,2 ημερών κατά μέσο όρο, ενώ αντίστοιχα στις χώρες της Ε.Ε. το 31% των εργαζομένων εκπαιδεύτηκε για 4,4 μέρες κατά μέσο όρο.

Ένταση Εργασίας

- Ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων δήλωσε ότι η εργασία του απαιτεί γρήγορους ρυθμούς (62% έναντι 57% στην Ε.Ε.),
- Οι εργαζόμενοι που έπρεπε να δουλέψουν με προθεσμίες ήταν λιγότεροι (57% έναντι 60% στην Ε.Ε.),
- Οι εργαζόμενοι που αντιμετώπιζαν διακοπές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, ήταν λιγότεροι (24% έναντι 47% στην Ε.Ε.).

Έλεγχος της Εργασίας

Γενικά, ο έλεγχος που μπορούν να έχουν οι εργαζόμενοι πάνω στην εργασία τους (αυτονομία) είναι περιορισμένος. Όμως οι εργαζόμενοι στις χώρες αυτές έχουν μεγαλύτερη υποστήριξη από τους συναδέλφους τους (86% έναντι 83% στην Ε.Ε.).

Διαβουλεύσεις

Το ποσοστό των εργαζομένων που διατίθενται να συζητήσουν οργανωτικές αλλαγές στην εργασία είναι μικρότερο (66% έναντι 73% στην Ε.Ε.), αλλά και όταν λαμβάνει χώρα μια τέτοια συζήτηση είναι λιγότερο το ποσοστό εκείνων που πιστεύουν ότι η συζήτηση πρόκειται να οδηγήσει σε βελτίωση, είτε της ατομικής εργασίας του κάθε εργαζόμενου, είτε της επιχείρησης γενικά.

Σύστημα Πληρωμών

- Το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν το βασικό μισθό είναι χαμηλότερο (88% έναντι 92% στην Ε.Ε.),
- Το ποσοστό, όμως, εκείνων που λαμβάνουν αποζημιώσεις λόγω φτώχειας, είναι υψηλότερο (7% έναντι 3% στην Ε.Ε.).

Ώρες Εργασίας

- Οι εργαζόμενοι (μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι) δουλεύουν κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες (44,4 ώρες την εβδομάδα έναντι 38,2 στην Ε.Ε.),



- Η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη (7% έναντι 17% στην Ε.Ε.),
- Το διάλειμμα εργασίας διαρκεί περισσότερο (46 λεπτά την ημέρα έναντι 37 λεπτά στην Ε.Ε.),
- Το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται κατά τις βραδινές ώρες είναι μεγαλύτερο (21% έναντι 19% στην Ε.Ε.), καθώς επίσης και το ποσοστό εκείνων που εργάζονται σε βάρδιες (23% έναντι 20%) και τις Κυριακές (37% έναντι 27% στην Ε.Ε.).

Φυσικοί Κίνδυνοι

Οι εργαζόμενοι των υπό ένταξη χωρών αναφέρουν μεγαλύτερη έκθεση σε φυσικούς παράγοντες κατά την εργασία τους. Οι πιο σημαντικοί κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν προέρχονται από τον θόρυβο, τη ζέστη και τις επίπονες στάσεις του σώματος. Παρ' όλα αυτά, η χρήση ατομικών μέσων προστασίας είναι πιο διαδεδομένη στις χώρες αυτές, σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε. Το γεγονός αυτό θα πρέπει να συνδυαστεί με την καλύτερη ενημέρωση που έχουν οι εργαζόμενοι των υπό ένταξη χωρών για τους κινδύνους που προέρχονται από φυσικούς παράγοντες (92% έναντι 89% στην Ε.Ε.).

Υγεία κατά την Εργασία

Το 40% των εργαζομένων θεωρεί ότι η υγιεινή και ασφάλεια του βρίσκονται σε κίνδυνο λόγω της εργασίας του. Το αντίστοιχο ποσοστό στην Ε.Ε. είναι 27%. Τα πιο συχνά προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία τους, είναι:

- Κούραση (41%)
- Πόνοι στην μέση (34%)
- Άγχος (29%)
- Πόνους στο λαιμό και τους ώμους (24%).

Αναφορικά με την αντοχή στην εργασία, μόλις το 50% των εργαζομένων στις υπό ένταξη χώρες θεωρεί ότι μπορεί να εργάζεται στην ίδια δουλειά έως τα 60 χρόνια, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ε.Ε. είναι 58%.

7.2 Η Θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η πρόκληση της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οδήγησε στη Νέα Κοινοτική Στρατηγική για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (περιγράφεται στα προηγούμενα), που αποτελεί το αναθεωρημένο πρόγραμμα δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση και



καθορίζει την κατεύθυνση των πρωτοβουλιών για την περίοδο 2002-2006.

Με τη Νέα Κοινοτική Στρατηγική, εκσυγχρονίζεται η πολιτική και τα μέσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς Υγείας και Ασφάλειας, προκειμένου να αντικατοπτρίζεται ο αντίκτυπος του μεταβαλλόμενου κόσμου της εργασίας, όπως αυτός διαμορφώνεται μετά από την διεύρυνση.

Στα πλαίσια αυτά, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, σε συνεργασία με την Ελληνική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, διοργάνωσε στις 18 Φεβρουαρίου 2003 στο Μπιλμπάο της Ισπανίας, ημερίδα με θέμα “Προκλήσεις της Διεύρυνσης - Η Κοινοτική Στρατηγική 2002-2006 για την Ασφάλεια και την Υγεία και ο Ρόλος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού”. Η συνάντηση αυτή ήταν η πρώτη, όπου οι υποψήφιες χώρες συναντήθηκαν με τις ομολόγους τους της Ε.Ε. σε μια συζήτηση για τις συνέπειες της διεύρυνσης. Μεταξύ άλλων, οι ενδιαφερόμενοι είχαν τη δυνατότητα να συζητήσουν εάν η στρατηγική θέτει τις σωστές προτεραιότητες σε σχέση με την κατάσταση και τις ανάγκες των υποψήφιων χωρών.

Η γενική διαπίστωση για τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας σε μια διευρυμένη Ευρώπη ήταν αφενός ότι οι υποψήφιες χώρες είχαν καταβάλει μεγάλες προσπάθειες, ώστε οι διοικήσεις και η νομοθεσία τους να πληρούν τα ευρωπαϊκά πρότυπα και η Ευρωπαϊκή Ένωση να είναι σε θέση να ενσωματώσει τα νέα κράτη μέλη και να εξεύρει πρακτικές λύσεις, προσαρμοσμένες στις ιδιαίτερες καταστάσεις τους, αφετέρου ότι οι προκλήσεις που δημιουργεί η διεύρυνση, επιβάλλουν την συνέχιση των προσπαθειών για την βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής, ιδιαίτερα στα νέα μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Εξάλλου, η Επιτροπή είχε αναγορεύσει την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία σε ουσιαστική συνιστώσα του κοινοτικού κεκτημένου στον κοινωνικό τομέα και είχε τονίσει την ανάγκη για σημαντικές οικονομικές και διοικητικές προσπάθειες εκ μέρους των υποψήφιων χωρών, προκειμένου να επιτευχθεί το επίπεδο προστασίας της υγείας και ασφάλειας που ισχύει και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

8. Σύνοψη

Η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων υπήρξε από πολύ νωρίς σημαντικός τομέας ενδιαφέροντος της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιδίωξη της εφαρμοζόμενης πολιτικής ήταν η βελτίωση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης



και η παροχή κατάλληλης κοινωνικής προστασίας. Για τον σκοπό αυτό ψηφίστηκαν μια σειρά νομικών πράξεων, με σημαντικότερη την Οδηγία-Πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, η οποία προωθούσε την εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Η Οδηγία αυτή και οι ειδικές οδηγίες που την ακολούθησαν, επέβαλαν στο νομοθετικό τομέα ένα ελάχιστο επίπεδο εθνικών προδιαγραφών και οδήγησαν στην αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των εθνικών εργασιακών προτύπων.

Σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της κοινοτικής πολιτικής στον ενδιαφερόμενο τομέα έχουν διάφοροι οργανισμοί και ιδρύματα, που με το ερευνητικό τους, κυρίως, έργο, προσφέρουν σημαντικές υπηρεσίες, τόσο στα ευρωπαϊκά όργανα, όσο και στα κράτη μέλη, αναφορικά με την κατάσταση των συνθηκών εργασίας, τα προβλήματα των εργαζομένων και τους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισης τους.

Μέσα στα πλαίσια βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, καταρτίζονται Προγράμματα Δράσης, με συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και συγκεκριμένους στόχους. Το τρέχων πρόγραμμα, η Νέα Κοινοτική Στρατηγική στον Τομέα της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (2002-2006), αποτελεί μια διαφορετική προσέγγιση της υγιεινής και ασφάλειας που ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην Ευρώπη, με σημαντικότερη τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Ε Π Ι Λ Ο Γ Ο Σ

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ

Αναφερόμενοι, συνήθως, στην κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο μυαλό όλων έρχεται το πρόβλημα της ανεργίας και πως θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί. Και είναι αλήθεια ότι το υψηλό επίπεδο ανεργίας έχει για μεγάλο χρονικό διάστημα επισκιάσει άλλα κοινωνικά θέματα, μεταξύ των οποίων και το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας.

Στη Σύνοδο Κορυφής στη Λισσαβόνα, το Μάρτιο του 2000, τονίστηκε η ανάγκη αξιολογήσεως της ποιότητας των νέων μορφών απασχόλησης και όχι απλώς εστιάσεως στην ποσότητα, δηλαδή την έκταση της απασχόλησης. Οι συνθήκες εργασίας θα πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο της έννοιας μιας οικονομικά ισχυρής, ανταγωνιστικής Ευρώπης. Δεν είναι δυνατόν να στηρίζεις υγιή οικονομία σε άρρωστο εργατικό δυναμικό.

Σήμερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το υπάρχον νομικό - θεσμικό πλαίσιο για την υγιεινή και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, συγκαταλέγεται στα πλέον αυστηρά παγκοσμίως. Όμως, το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο δεν θα πρέπει να ενσωματώνεται, μόνο κατ' όνομα, στις εθνικές νομοθεσίες, αλλά οι κυβερνήσεις θα πρέπει να δραστηριοποιηθούν προς την κατεύθυνση της εφαρμογής μέτρων πολιτικής (επενδύσεις, οικονομικά κίνητρα) για την πραγματική εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας, με τη συνεργασία εργαζομένων και εργοδοτών.

Το γεγονός ότι τα εργατικά ατυχήματα βρίσκονται σε απaráδεκτα υψηλά επίπεδα και ένα ποσοστό πλέον του 30% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρούν ότι η προσωπική τους υγεία και ασφάλεια βρίσκονται σε άμεσο κίνδυνο, δείχνει ότι η βελτίωση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας δεν μπορεί να επιτευχθεί, πλέον, μόνο μέσω περαιτέρω ενίσχυσης της νομοθεσίας, αλλά και με την θεσμοθέτηση κινήτρων, ώστε οι επιχειρήσεις να βελτιώσουν την υγιεινή και ασφάλεια των χώρων εργασίας.

Η παρουσία ενός θεσμικού πλαισίου προσδιορισμού των ελάχιστων προδιαγραφών, αποτελεί την αναγκαία προϋπόθεση για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, όχι όμως και την ικανή. Αυτό



συμβαίνει γιατί οι επιχειρήσεις είναι εκείνες που υλοποιούν την πολιτική για την υγιεινή και την ασφάλεια. Τα κίνητρα, λοιπόν, θα πρέπει να απευθύνονται σε αυτές, ώστε η υγιεινή και ασφάλεια να θεωρούνται επένδυση και να επηρεάζουν θετικά τις αποφάσεις των επιχειρηματιών σε αυτόν τον τομέα. Έτσι η εφαρμογή οικονομικών κινήτρων μπορεί να επιτύχει συγχρόνως την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και τον τεχνολογικό εξοπλισμό των επιχειρήσεων που θα τις καταστήσει περισσότερο ανταγωνιστικές, διασφαλίζοντας παράλληλα θέσεις απασχόλησης.

Σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της υγείας και ασφάλειας της εργασίας μπορεί να έχει η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των εργαζομένων όσον αφορά τους κινδύνους που εμπεριέχονται στην παραγωγική τους δραστηριότητα. Η δημιουργία εργαζομένων με συνείδηση ασφάλειας μπορεί να εξασφαλίσει την αναγκαία ποιότητα του εργασιακού χώρου, παρέχοντας έτσι ένα υγιεινό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Η εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων πρέπει να αποτελούν κεντρικά σημεία της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία, θα πρέπει να τονιστεί ότι το θέμα της Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων είναι τόσο ευρύ και πολύπλευρο, που φυσικά και δεν μπόρεσε να αναπτυχθεί πλήρως στις σελίδες που προηγήθηκαν. Έδωσε, όμως, ένα τόνο της σημασίας και σπουδαιότητάς του στην σημερινή μεταβαλλόμενη κοινωνία.

Τα βασικά συμπεράσματα είναι ότι πρέπει να γίνουν πολλά ακόμα, έως ότου οι εργαζόμενοι να νιώσουν ασφαλείς στο χώρο εργασίας τους και για να γίνει αυτό, απαιτείται η συμβολή όλων των αρμόδιων φορέων (εργαζομένων, εργοδοτών, εθνικών κυβερνήσεων, ευρωπαϊκών κοινωνικών οργάνων), που κάτω από το πρίσμα της συνεργασίας και της αμοιβαίας υποχώρησης, θα διεκδικήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που θα εγκυμονεί τους ελάχιστους δυνατόν κινδύνους, μια δυναμική είσοδο της επιχείρησης στο σημερινό ανταγωνιστικό περιβάλλον και μια Ευρώπη έτοιμη να ανταποκριθεί σε κάθε πρόκληση.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΙΣΧΥΟΥΣΑΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ²⁸

ΝΟΜΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ
ΣΥΣΤΑΣΗ	Σύσταση του Συμβουλίου, της 18ης Φεβρουαρίου 2003, για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία στους αυτοαπασχολούμενους.
ΟΔΗΓΙΑ 2003/10/ΕΚ	Οδηγία 2003/10/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6ης Φεβρουαρίου 2003, περί των ελάχιστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας για την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (θόρυβος) (17η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΑΠΟΦΑΣΗ	Απόφαση του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 2002 για το διορισμό των τακτικών και αναπληρωματικών μελών του διοικητικού συμβουλίου του Ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 2002 σχετικά με την νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας στην εργασία (2002-2006).
ΑΠΟΦΑΣΗ	2002/605/ΕΚ: Απόφαση της Επιτροπής, της 17ης Ιουλίου 2002, για το ερωτηματολόγιο που συνδέεται με την οδηγία 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου για την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων σχετιζόμενων με επικίνδυνες ουσίες [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό Ε(2002) 2656].
ΣΥΣΤΑΣΗ	Σύσταση της Επιτροπής, της 20ής Δεκεμβρίου 2001, περί της προστασίας του πληθυσμού από την έκθεση σε ραδόνιο στις παροχές πόσιμου νερού [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό Ε(2001) 4580].
ΓΝΩΜΗ	Γνώμη της Επιτροπής της 27ης Ιουνίου 2001 σχετικά με το σχέδιο απόρριψης ραδιενεργών αποβλήτων που προέρχονται από το ερευνητικό κέντρο του Rossendorf στο κρατίδιο της Σαξονίας της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας σύμφωνα με το άρθρο 37 της συνθήκης Ευρατόμ.
ΣΥΣΤΑΣΗ	2000/473/Ευρατόμ: Σύσταση της Επιτροπής, της 8ης

²⁸ Όλα τα στοιχεία της ισχύουσας νομοθεσίας προέρχονται από τον ηλεκτρονικό κόμβο της Eur-Lex (www.europa.eu.int/eur-lex/el/).



	Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής του άρθρου 36 της συνθήκης Ευρατόμ σχετικά με την παρακολούθηση των επιπέδων ραδιενέργειας στο περιβάλλον με στόχο την αξιολόγηση της έκθεσης του γενικού πληθυσμού [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό E(2000) 1299].
ΟΔΗΓΙΑ 2000/54/ΕΚ	Οδηγία 2000/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Σεπτεμβρίου 2000, για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (έβδομη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 2000/39/ΕΚ	Οδηγία 2000/39/ΕΚ της Επιτροπής, της 8ης Ιουνίου 2000, για θέσπιση πρώτου καταλόγου ενδεικτικών οριακών τιμών επαγγελματικής έκθεσης κατ' εφαρμογή της οδηγίας 98/24/ΕΚ του Συμβουλίου για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων από κινδύνους οφειλόμενους σε χημικούς παράγοντες (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).
ΑΠΟΦΑΣΗ	1999/314/ΕΚ: Απόφαση της Επιτροπής, της 9ης Απριλίου 1999, σχετικά με το ερωτηματολόγιο που αφορά την οδηγία 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου για την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων σχετιζομένων με επικίνδυνες ουσίες [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό E(1999) 856] (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).
ΟΔΗΓΙΑ 1999/92/ΕΚ	Οδηγία 1999/92/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1999, σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων οι οποίοι είναι δυνατόν να εκτεθούν σε κίνδυνο από εκρηκτικές ατμόσφαιρες (δέκατη πέμπτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 1999/38/ΕΚ	Οδηγία 1999/38/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 1999 για τη δεύτερη τροποποίηση της οδηγίας 90/394/ΕΟΚ σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που έχουν σχέση με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία και για την επέκτασή της ώστε να καλύπτει και τους μεταλλαξιογόνους παράγοντες.
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα της Συμβουλευτικής Επιτροπής της ΕΚΑΧ αναφορικά με την ανάγκη διατήρησης του ιδιαίτερου χαρακτήρα του Μονίμου Οργάνου για την Ασφάλεια και την Υγιεινή στα ορυχεία γαιάνθρακα και στις λοιπές εξορυκτικές βιομηχανίες.
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Απριλίου 1998 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τον



	αμίαντο.
ΑΠΟΦΑΣΗ	98/433/ΕΚ: Απόφαση της Επιτροπής της 26ης Ιουνίου 1998 περί των εναρμονισμένων κριτηρίων για τις απαλλαγές σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 9 της οδηγίας 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου για την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων σχετιζόμενων με επικίνδυνες ουσίες [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό Ε(1998) 1758] (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).
ΟΔΗΓΙΑ 98/24/ΕΚ	Οδηγία 98/24/ΕΚ του Συμβουλίου της 7ης Απριλίου 1998 για την προστασία της υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλομένους σε χημικούς παράγοντες (14η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΑΠΟΦΑΣΗ	97/622/ΕΚ: Απόφαση της Επιτροπής της 27ης Μαΐου 1997 όσον αφορά τα ερωτηματολόγια για τις εκθέσεις των κρατών μελών σχετικά με την εφαρμογή ορισμένων οδηγιών στον τομέα των αποβλήτων (εφαρμογή της οδηγίας 91/692/ΕΟΚ του Συμβουλίου).
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα σχετικά με το μόνιμο όργανο για την ασφάλεια και την υγιεινή στα ανθρακωρυχεία και στις άλλες εξορυκτικές βιομηχανίες.
ΟΔΗΓΙΑ 96/82/ΕΚ	Οδηγία 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου της 9ης Δεκεμβρίου 1996 για την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων σχετιζόμενων με επικίνδυνες ουσίες.
ΟΔΗΓΙΑ 96/29/Ευρατόμ	Οδηγία 96/29/Ευρατόμ του Συμβουλίου της 31ης Μαΐου 1996 για τον καθορισμό των βασικών κανόνων ασφάλειας για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και του πληθυσμού από τους κινδύνους που προκύπτουν από ιονίζουσες ακτινοβολίες.
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ	Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 2062/94 του Συμβουλίου της 18ης Ιουλίου 1994 σχετικά με την ίδρυση ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.
ΑΠΟΦΑΣΗ	94/741/ΕΚ: Απόφαση της Επιτροπής της 24ης Οκτωβρίου 1994 σχετικά με τα ερωτηματολόγια των εκθέσεων των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή ορισμένων οδηγιών στον τομέα των αποβλήτων (εφαρμογή της οδηγίας 91/692/ΕΟΚ του Συμβουλίου).
	Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο - Παράρτημα XVIII - Υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία, εργατικό δίκαιο και ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Κατάλογος που προβλέπεται στα άρθρα 67 έως 70 της συμφωνίας.
ΟΔΗΓΙΑ	Οδηγία 94/33/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Ιουνίου 1994 για



94/33/ΕΚ	την προστασία των νέων κατά την εργασία.
ΟΔΗΓΙΑ 93/103/ΕΚ	Οδηγία 93/103/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία στα αλιευτικά σκάφη (13η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στα πλαίσια του Συμβουλίου της 16ης Νοεμβρίου 1991 σχετικά με κοινοτικό πρόγραμμα δράσεως για τη συμμετοχή προσώπων με μειωμένη κινητικότητα στην κυκλοφορία.
ΟΔΗΓΙΑ 92/104/ΕΟΚ	Οδηγία 92/104/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 3ης Δεκεμβρίου 1992 περί των ελαχίστων προδιαγραφών της για τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις υπαίθριες ή υπόγειες εξορυκτικές βιομηχανίες (δωδέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 92/91/ΕΟΚ	Οδηγία 92/91/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 3ης Νοεμβρίου 1992 περί των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές διά γεωτρήσεων βιομηχανίες (ενδέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ	Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 92/58/ΕΟΚ	Οδηγία 92/58/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφάλειας ή/και υγείας στην εργασία (ενάτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 92/57/ΕΟΚ	Οδηγία 92/57/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια (όγδοη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 92/29/ΕΟΚ	Οδηγία 92/29/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την προώθηση βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης στα πλοία.
ΟΔΗΓΙΑ	Οδηγία 91/692/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 23ης Δεκεμβρίου



91/692/ΕΟΚ	1991 για την τυποποίηση και τον εξορθολογισμό των εκθέσεων που αφορούν την εφαρμογή ορισμένων οδηγιών για το περιβάλλον.
ΣΥΣΤΑΣΗ	91/444/Ευρατόμ: Σύσταση της Επιτροπής της 26ης Ιουλίου 1991 σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 33, παράγραφοι 3 και 4, της συνθήκης Ευρατόμ.
ΟΔΗΓΙΑ 90/641/Ευρατόμ	Οδηγία 90/641/Ευρατόμ του Συμβουλίου της 4ης Δεκεμβρίου 1990 για την προστασία στην πράξη των εξωτερικών εργαζομένων που εκτίθενται σε κίνδυνο από ιοντίζουσες ακτινοβολίες κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους σε ελεγχόμενη περιοχή.
ΟΔΗΓΙΑ 90/394/ΕΟΚ	Οδηγία 90/394/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1990 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία (έκτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 90/270/ΕΟΚ	Οδηγία 90/270/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης (πέμπτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 90/269/ΕΟΚ	Οδηγία 90/269/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990 σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας κατά τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων (τέταρτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 89/656/ΕΟΚ	Οδηγία 89/656/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία (Τρίτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 89/655/ΕΟΚ	Οδηγία 89/655/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού από τους εργαζομένους κατά την εργασία τους (Δεύτερη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 89/654/ΕΟΚ	Οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας (Πρώτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας



	89/391/ΕΟΚ).
ΟΔΗΓΙΑ 89/391/ΕΟΚ	Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
ΑΠΟΦΑΣΗ	88/383/ΕΟΚ: Απόφαση της Επιτροπής της 24ης Φεβρουαρίου 1988 που προβλέπει τη βελτίωση της πληροφόρησης στον τομέα της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας στους χώρους εργασίας.
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1987 σχετικά με την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία στο χώρο εργασίας.
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα της Συμβουλευτικής Επιτροπής ΕΚΑΧ για τα ερευνητικά προγράμματα στους τομείς της εξόρυξης άνθρακα και της χαλυβουργίας.
ΟΔΗΓΙΑ 86/188/ΕΟΚ	Οδηγία 86/188/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαΐου 1986 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους στο θόρυβο κατά την εργασία.
ΟΔΗΓΙΑ 83/477/ΕΟΚ	Οδηγία 83/477/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Σεπτεμβρίου 1983 για την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που οφείλονται στην έκθεσή τους στον αμίαντο κατά τη διάρκεια της εργασίας (δεύτερη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 8 της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ).
ΨΗΦΙΣΜΑ	Ψήφισμα του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1978 περί προγράμματος δράσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στον τόπο εργασίας.
ΑΠΟΦΑΣΗ	74/326/ΕΟΚ: Απόφαση του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 1974 περί επεκτάσεως της αρμοδιότητας του Μονίμου Οργάνου για την Ασφάλεια και την Προστασία της Υγείας στα Ανθρακωρυχεία στο σύνολο των εξορυκτικών βιομηχανιών.
ΑΠΟΦΑΣΗ	74/325/ΕΟΚ: Απόφαση του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 1974 περί συστάσεως συμβουλευτικής επιτροπής για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στον Τόπο Εργασίας.
ΣΥΣΤΑΣΗ	66/464/ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής, της 27ης Ιουλίου 1966, η οποία απευθύνεται στα κράτη μέλη και αφορά τον ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων που εκτίθενται σε εξαιρετικούς κινδύνους.
ΑΠΟΦΑΣΗ	Απόφαση της 11ης Μαρτίου 1965 των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών που συνήλθαν στα πλαίσια του Ειδικού Συμβουλίου Υπουργών, περί τροποποιήσεως της αποφάσεως της 9ης Ιουλίου 1957 περί των καθηκόντων και



	του εσωτερικού κανονισμού του Μονίμου Οργάνου για την Ασφάλεια στα Ανθρακωρυχεία.
ΣΥΣΤΑΣΗ	Σύσταση της Επιτροπής προς τα κράτη μέλη σχετική με την ιατρική της εργασίας στην επιχείρηση.
ΑΠΟΦΑΣΗ	ΕΚΑΧ Συμβούλιο: Απόφαση περί των καθηκόντων και του εσωτερικού κανονισμού του Μονίμου Οργάνου για την Ασφάλεια στα Ανθρακωρυχεία.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΥΠΟ ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ²⁹

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ
COM (2003) 0127 Τροποποιημένη πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους ή μεταλλαξιογόνους παράγοντες κατά την εργασία (έκτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου) (υποβληθείσα από την Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 250, παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ) .
COM (2003) 0018 Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου για τον έλεγχο των κλειστών πηγών υψηλής ραδιενέργειας
COM (2002) 0540 Τροποποιημένη πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου της 9ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων όπου υπεισέρχονται επικίνδυνες ουσίες.
COM (2002) 0486 Πρόταση απόφαση του Συμβουλίου για τη συγκρότηση συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον χώρο εργασίας.
COM (2002) 0406 (12) Πρόταση κανονισμού του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2062/94 σχετικά με τους δημοσιονομικούς και χρηματοοικονομικούς κανόνες που εφαρμόζονται στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, καθώς και την πρόσβαση στα έγγραφα του εν λόγω Οργανισμού.
COM (2002) 0130 Πρόταση για οδηγία του Συμβουλίου για τον έλεγχο των κλειστών πηγών υψηλής ραδιενέργειας.

²⁹ ²⁹ Όλα τα στοιχεία της υπό εκπόνησης νομοθεσίας προέρχονται από τον ηλεκτρονικό κόμβο της Eur-Lex (www.europa.eu.int/eur-lex/el/).



COM (2001) 0624

Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/82/ΕΚ του Συμβουλίου της 9ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την αντιμετώπιση των κινδύνων μεγάλων ατυχημάτων όπου υπεισέρχονται επικίνδυνες ουσίες.

COM (1999) 0283 (01)

Γνωμοδότηση της Επιτροπής σύμφωνα με το άρθρο 251, παράγραφος 2, στοιχείο γ, της συνθήκης ΕΚ, επί των τροπολογιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην κοινή θέση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων οι οποίοι είναι δυνατόν να εκτεθούν σε κίνδυνο από εκρηκτικές ατμόσφαιρες.

COM (1999) 0152

Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία (έκτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

COM (1998) 0289 (05)

Τροποποιημένη πρόταση του κανονισμού (ΕΚ) του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2062/94 του Συμβουλίου της 18ης Ιουλίου 1994, σχετικά με την ίδρυση ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

COM (1998) 0162

Επανεξετασθείσα πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλομένους σε χημικούς παράγοντες (ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

COM (1997) 0489 (05)

Πρόταση Κανονισμού (ΕΚ) του Συμβουλίου που τροποποιεί τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 2062/94 του Συμβουλίου, της 18ης Ιουλίου 1994, σχετικά με την ίδρυση ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

COM (1996) 0652

Τροποποιημένη πρόταση ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την έγκριση ενός κοινοτικού προγράμματος (SAFE - Δράση ασφάλειας για την Ευρώπη) για τη βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας στο χώρο εργασίας.

COM (1995) 0282

Πρόταση ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την έγκριση ενός προγράμματος μη νομοθετικών μέτρων για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας (υποβληθείσα από την Επιτροπή).



COM (1993) 0421

Τροποποιημένη πρόταση απόφασης του Συμβουλίου σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τις μεταφορικές δραστηριότητες και τους χώρους εργασίας επί των μέσων μεταφοράς. - Ειδική οδηγία σύμφωνα με την έννοια του άρθρου 16 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ - (υποβληθείσα από την Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 149, παράγραφος 3 της συνθήκης ΕΟΚ).

COM (1992) 0234

Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τις μεταφορικές δραστηριότητες και τους χώρους εργασίας επί των μέσων μεταφοράς (Ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

COM (1991) 0539

Τροποποιημένη πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου περί των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της κινητικότητας και της ασφαλούς μεταφοράς των εργαζομένων με μειωμένη κινητικότητα από και προς τον τόπο εργασίας.

COM (1990) 0588

Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου περί των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της κινητικότητας και της ασφαλούς μεταφοράς των εργαζομένων με μειωμένη κινητικότητα από και προς τον τόπο εργασίας.

COM (1989) 0559

Σχέδιο οδηγίας του Συμβουλίου που τροποποιεί την οδηγία 80/836/Ευρατόμ περί καθορισμού των βασικών κανόνων προστασίας της υγείας του πληθυσμού και των εργαζομένων από τους κινδύνους που προκύπτουν από τις ιοντίζουσες ακτινοβολίες, όσον αφορά την προηγούμενη άδεια αποστολής ραδιενεργών αποβλήτων.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 183 της 29/06/1989 σ. 0001 - 0008

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

Τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 118Α,

Την πρόταση της Επιτροπής, που καταρτίστηκε μετά από γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας,

Σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, και έχοντας υπόψη τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

Εκτιμώντας:

Ότι στο άρθρο 118Α της συνθήκης προβλέπεται ότι το Συμβούλιο θεσπίζει με οδηγίες τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση, ιδίως του περιβάλλοντος εργασίας, με στόχο την εξασφάλιση υψηλότερου επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

Ότι η παρούσα οδηγία δεν μπορεί να δικαιολογήσει την ενδεχόμενη μείωση των επιπέδων προστασίας που έχουν ήδη επιτευχθεί σε κάθε κράτος μέλος, δεδομένου μάλιστα ότι δυνάμει της συνθήκης τα κράτη μέλη έχουν δεσμευθεί να προωθήσουν τη βελτίωση των συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτόν, έχοντας ως στόχο την εναρμόνιση μέσα σε μια οπτική προόδου,

Ότι αποδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτίθενται στο χώρο εργασίας και καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής στην επίδραση επικίνδυνων παραγόντων του περιβάλλοντος,

Ότι, σύμφωνα με το άρθρο 118Α της συνθήκης, στις οδηγίες αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα εμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων,

Ότι η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με το πρόγραμμά της στον τομέα της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας στους χώρους εργασίας προβλέπει την έκδοση οδηγιών που αποβλέπουν στην κατοχύρωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,



Ότι το ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1987 σχετικά με την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία στους χώρους εργασίας δήλωσε την πρόθεση της Επιτροπής να υποβάλει στο Συμβούλιο σε σύντομο χρονικό διάστημα μια οδηγία σχετικά με την οργάνωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας,

Ότι το Φεβρουάριο του 1988 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τέσσερα ψηφίσματα στα πλαίσια της συζήτησης όσον αφορά τη δημιουργία της εσωτερικής αγοράς και την προστασία στους χώρους εργασίας,

Ότι με τα ψηφίσματα αυτά καλείται ιδίως η Επιτροπή να καταρτίσει μια οδηγία-πλαίσιο η οποία θα προορίζεται να χρησιμεύσει ως βάση για ειδικές οδηγίες οι οποίες θα καλύπτουν όλους τους κινδύνους που έχουν σχέση με τον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας,

Ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να προωθούν τη βελτίωση στην επικράτειά τους της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

Ότι η λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων κατά την εργασία συμβάλλει, σε ορισμένες περιπτώσεις, στη διαφύλαξη της υγείας και ενδεχομένως της προστασίας των προσώπων που ζουν υπό τη στέγη τους,

Ότι στα κράτη μέλη τα νομοθετικά συστήματα σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας διαφέρουν σημαντικά και πρέπει να βελτιωθούν ,

Ότι τέτοιες εθνικές διατάξεις για το θέμα αυτό, συχνά συμπληρωμένες από τεχνικές διατάξεις ή/και από εθελοντικές προδιαγραφές, μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικά επίπεδα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας και να επιτρέψουν έναν ανταγωνισμό εις βάρος της ασφάλειας και της υγείας,

Ότι εξακολουθούν να υπάρχουν υπερβολικά πολλά εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες,

Ότι πρέπει να ληφθούν ή να βελτιωθούν, χωρίς καθυστέρηση, προληπτικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ώστε να εξασφαλισθεί ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας,

Ότι, για να εξασφαλισθεί το καλύτερο επίπεδο προστασίας, είναι ανάγκη να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποί τους για τους κινδύνους που διατρέχει η ασφάλεια και η υγεία τους και για τα μέτρα που απαιτούνται για τη μείωση ή εξάλειψη των κινδύνων αυτών ότι είναι επίσης απαραίτητο να είναι σε θέση να συμβάλλουν με μια ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, στη λήψη των αναγκαίων προστατευτικών μέτρων,

Ότι είναι αναγκαίο να αναπτυχθεί η ενημέρωση, ο διάλογος και η ισόρροπη συμμετοχή στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους χάρη στις κατάλληλες διαδικασίες και μέσα, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές,



Ότι η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία αντιπροσωπεύει ένα στόχο ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις,

Ότι οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνονται για την τεχνική πρόοδο και τις επιστημονικές γνώσεις σχετικά με το σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των εγγενών κινδύνων της επιχείρησής τους, και να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων που ασκούν καθήκοντα συμμετοχής στα πλαίσια της παρούσας οδηγίας, ώστε να μπορούν να εγγυηθούν ένα υψηλότερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

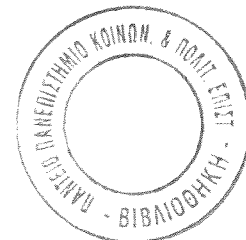
Ότι οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας εφαρμόζονται, χωρίς να θίγονται οι πλέον δεσμευτικές κοινοτικές διατάξεις, υφιστάμενες ή μελλοντικές, σε όλους τους κινδύνους και, μεταξύ άλλων, στους κινδύνους που απορρέουν από τη χρησιμοποίηση κατά τη διάρκεια της εργασίας χημικών, φυσικών και βιολογικών παραγόντων που αναφέρονται στην οδηγία 80/1107/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 88/642/ΕΟΚ,

Ότι, βάσει της απόφασης 74/325/ΕΟΚ, η Επιτροπή ζητεί τη γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας προκειμένου να διατυπώσει σχετικές προτάσεις,

Ότι είναι σκόπιμο να συσταθεί μια επιτροπή, της οποίας τα μέλη θα ορίζονται από τα κράτη μέλη, με καθήκον να επικουρεί την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά τις τεχνικές προσαρμογές των επιμέρους οδηγιών που προβλέπει η παρούσα οδηγία,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

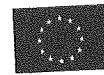
ΤΜΗΜΑ Ι
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ



Άρθρο 1

Αντικείμενο

1. Η παρούσα οδηγία έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
2. Προς το σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της ασφάλειας και της υγείας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου και ατυχημάτων, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών.
3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές ή κοινοτικές, υφιστάμενες ή μελλοντικές διατάξεις, οι οποίες ευνοούν ακόμη περισσότερο την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.



Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.).
2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας. Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να εξασφαλίζεται, όσον αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων, έχοντας υπόψη τους στόχους της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοείται ως:

- α) εργαζόμενος, κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό
- β) εργοδότης, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση
- γ) εκπρόσωπος των εργαζομένων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, κάθε εκλεγμένο, επιλεγμένο ή διορισμένο άτομο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, για να εκπροσωπεί τους εργαζομένους όσον αφορά τα ζητήματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία
- δ) πρόληψη, το σύνολο των διατάξεων ή μέτρων που λαμβάνονται ή προβλέπονται καθ' όλα τα στάδια της δραστηριότητας εντός της επιχείρησης με στόχο την αποφυγή ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων.

Άρθρο 4

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλιστεί η υπαγωγή των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων στις νομικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ιδίως επαρκή έλεγχο και εποπτεία.



ΤΜΗΜΑ II
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Άρθρο 5

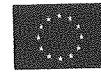
Γενική διάταξη

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας.
2. Εάν ο εργοδότης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 παράγραφος 3, προσφεύγει σε εξωτερικές, ως προς την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση, ειδικευμένες υπηρεσίες ή άτομα, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του σ' αυτόν τον τομέα.
3. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.
4. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί εμπόδιο όσον αφορά τη δυνατότητα των κρατών μελών να προβλέπουν την ολική ή μερική απαλλαγή των εργοδοτών από την ευθύνη για συμβάντα οφειλόμενα σε ξένες προς αυτούς, ανώμαλες και απρόβλεπτες συνθήκες, ή σε έκτακτα γεγονότα, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να έχουν αποφευχθεί παρ' όλη την επιδειχθείσα επιμέλεια. Τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να κάνουν χρήση της δυνατότητας που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο.

Άρθρο 6

Γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών

1. Στα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων. Ο εργοδότης πρέπει να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα αυτά ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφισταμένων καταστάσεων.
2. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:
 - α) αποφυγή των κινδύνων
 - β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
 - γ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους
 - δ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία
 - ε) παρακολούθηση της εξέλιξης της τεχνικής



στ) αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο

ζ) προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία

η) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας

θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.

3. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης:

α) να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών ουσιών ή παρασκευασμάτων, και κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:

- να εξασφαλίζουν καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,
- να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης και σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας

β) όταν ο εργοδότης αυτός αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας

γ) να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά τις συνέπειες για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων που συνδέονται με την επιλογή των εξοπλισμών και τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας καθώς και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία

δ) να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνον οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

4. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της υγιεινής και, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία ή/και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται για τους κινδύνους αυτούς και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ' αυτόν εργαζομένους ή/και τους αντιπροσώπους τους.

5. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

Άρθρο 7



Υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης

1. Με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων που αναφέρονται στα άρθρα 5 και 6, ο εργοδότης ορίζει έναν ή περισσότερους εργαζομένους, ασχολούμενους με τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης.
2. Οι εργαζόμενοι που ορίζονται για το σκοπό αυτό, δεν επιτρέπεται να υφίστανται διακρίσεις λόγω των δραστηριοτήτων τους στον τομέα της προστασίας και της πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων. Για να μπορούν να εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι που ορίζονται για το σκοπό αυτό πρέπει να διαθέτουν τον κατάλληλο χρόνο.
3. Εάν οι διαθέσιμες δυνατότητες μέσα στην επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση δεν είναι επαρκείς για την οργάνωση των εν λόγω δραστηριοτήτων προστασίας και πρόληψης, ο εργοδότης πρέπει να απευθύνεται σε αρμόδιες υπηρεσίες ή άτομα εκτός της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης.
4. Εάν αποταθεί ο εργοδότης στις εν λόγω αρμόδιες υπηρεσίες ή άτομα, αυτές πρέπει να ενημερωθούν από τον εργοδότη για τους παράγοντες που έχουν ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και πρέπει να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 10 παράγραφος 2.
5. Εν πάση περιπτώσει:
 - οι εργαζόμενοι που έχουν ορισθεί θα πρέπει να έχουν τις αναγκαίες ικανότητες και να διαθέτουν τα απαιτούμενα μέσα,
 - τα άτομα ή οι εξωτερικές υπηρεσίες των οποίων έχει ζητηθεί η βοήθεια θα πρέπει να έχουν τα αναγκαία προσόντα και να διαθέτουν τα απαιτούμενα προσωπικά και επαγγελματικά μέσα και
 - οι εργαζόμενοι που έχουν ορισθεί και τα άτομα ή οι εξωτερικές υπηρεσίες των οποίων έχει ζητηθεί η βοήθεια πρέπει να είναι επαρκείς σε αριθμό, ούτως ώστε να μπορούν να αναλάβουν τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης ή/και τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι και ανάλογα με την κατανομή τους στο σύνολο της επιχείρησης ή/και την εγκατάσταση.
6. Η προστασία και η πρόληψη των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία που περιλαμβάνονται στο παρόν άρθρο, εξασφαλίζονται μέσω ενός ή περισσότερων εργαζομένων, μέσω μιας και μόνης υπηρεσίας ή μέσω διαφορετικών υπηρεσιών ανεξαρτήτως του αν ανήκουν ή όχι στην επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση. Ο(οι) εργαζόμενος(οι) ή/και η(οι) υπηρεσία(ες) οφείλουν να συνεργάζονται αναλόγως των αναγκών.
7. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν, ανάλογα με τη φύση των δραστηριοτήτων και το μέγεθος της επιχείρησης ή εγκατάστασης, τις κατηγορίες των επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων στις οποίες ο εργοδότης, εφόσον διαθέτει τις αναγκαίες ικανότητες, μπορεί να αναλάβει ο ίδιος την υποχρέωση που προβλέπεται στην παράγραφο 1.



8. Τα κράτη μέλη ορίζουν τις αναγκαίες ικανότητες και τα αναγκαία προσόντα που αναφέρονται στην παράγραφο 5. Μπορούν να ορίσουν την αριθμητική επάρκεια που αναφέρεται στην παράγραφο 5.

Άρθρο 8

Πρώτες βοήθειες, πυρασφάλεια, εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους, σοβαρός και άμεσος κίνδυνος

1. Ο εργοδότης οφείλει:

- να λαμβάνει, όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους, τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα και
- να οργανώνει τις αναγκαίες σχέσεις με εξωτερικές υπηρεσίες, ιδίως όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την επείγουσα ιατρική περίθαλψη, τη διάσωση και την πυρασφάλεια.

2. Κατ' εφαρμογή της παραγράφου 1, ο εργοδότης πρέπει μεταξύ των άλλων να ορίζει τους εργαζομένους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους. Αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν λάβει κατάλληλη κατάρτιση, να είναι επαρκείς σε αριθμό και να τίθεται στη διάθεσή τους το κατάλληλο υλικό, ανάλογα με το μέγεθος ή/και τους ειδικούς κινδύνους της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης.

3. Ο εργοδότης οφείλει:

- α) να ενημερώνει το συντομότερο δυνατό τους εργαζομένους που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό και άμεσο κίνδυνο, σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν
- β) να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους ώστε να μπορούν, σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, να σταματήσουν τη δραστηριότητά τους ή/και να τεθούν σε ασφάλεια εγκαταλείποντας το χώρο εργασίας
- γ) ο εργοδότης δεν πρέπει, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις δεόντως αιτιολογημένες, να ζητά από τους εργαζομένους να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητά τους, εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

4. Ο εργαζόμενος ο οποίος, σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου απομακρύνεται από τη θέση εργασίας του ή/και από μια επικίνδυνη ζώνη, δεν επιτρέπεται να υποστεί ουδεμία δυσμενή επίπτωση και πρέπει να προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές.

5. Ο εργοδότης μεριμνά ώστε κάθε εργαζόμενος, σε περίπτωση κινδύνου σοβαρού και άμεσου για την ίδια του την ασφάλεια ή/και για την ασφάλεια άλλων ατόμων, να μπορεί, σε περίπτωση αδυναμίας, να επικοινωνήσει με τον αρμόδιο ιεραρχικά προϊστάμενο και λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις του και τα



διαθέσιμα τεχνικά μέσα να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να αποφευχθούν οι συνέπειες του κινδύνου αυτού. Η δράση του δεν συνεπάγεται καμία δυσμενή επίπτωση σε βάρος του, εκτός εάν ενήργησε απερίσκεπτα ή διέπραξε σοβαρή αμέλεια.

Άρθρο 9

Διάφορες υποχρεώσεις των εργοδοτών

1. Ο εργοδότης οφείλει:

- α) να έχει στη διάθεσή του μια εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους
- β) να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί
- γ) να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών
- δ) να συντάσσει και να θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, εκθέσεις για τα εργατικά ατυχήματα, θύματα των οποίων υπήρξαν οι υπ' αυτόν εργαζόμενοι.

2. Τα κράτη μέλη καθορίζουν, ανάλογα με τη φύση των δραστηριοτήτων και το μέγεθος των επιχειρήσεων, τις υποχρεώσεις τις οποίες οφείλουν να πληρούν οι διάφορες κατηγορίες επιχειρήσεων, όσον αφορά την κατάρτιση των εγγράφων που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) και β) και κατά την κατάρτιση των εγγράφων που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) και β) και κατά την κατάρτιση των εγγράφων που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία γ) και δ).

Άρθρο 10

Ενημέρωση των εργαζομένων

1. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι ή/και οι αντιπρόσωποί τους στην επιχείρηση ή/και στην εγκατάσταση να λαμβάνουν, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, οι οποίες μπορούν να λαμβάνουν ειδικότερα υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης ή/και εγκατάστασης, όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

- α) τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση εν γένει, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή/και καθηκόντων
- β) τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή του άρθρου⁸ παράγραφος 2.

2. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργοδότες των εργαζομένων των εξωτερικών επιχειρήσεων ή/και εγκαταστάσεων που παρεμβαίνουν στην επιχείρηση ή την εγκατάστασή του να λαμβάνουν, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, τις κατάλληλες πληροφορίες, όσον



αφορά τα σημεία που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) και β), που προορίζονται για τους εν λόγω εργαζομένους.

3. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων που εκτελούν παρόμοια καθήκοντα, να έχουν πρόσβαση, για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές:

- α) στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία α) και β)
- β) στον κατάλογο και τις εκθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία γ) και δ)
- γ) στις πληροφορίες που προέρχονται τόσο από τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης όσο και από τις υπηρεσίες επιθεώρησης και τους αρμόδιους για την ασφάλεια και την υγεία οργανισμούς.

Άρθρο 11

Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων

1. Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων ή/και εκπροσώπων τους και επιτρέπουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται:

- διαβούλευση με τους εργαζομένους,
- δικαίωμα των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις,
- ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

2. Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους, οι οποίοι εκτελούν ειδικά καθήκοντα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη εκ των προτέρων και εγκαίρως όσον αφορά:

- α) κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία
- β) τον καθορισμό των εργαζομένων που προβλέπονται στο άρθρο 7 παράγραφος 1 και στο άρθρο 8 παράγραφος 2, καθώς και τις δραστηριότητες που προβλέπονται στο άρθρο 7 παράγραφος 1
- γ) τις πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 και στο άρθρο 10
- δ) την προβλεπόμενη στο άρθρο 7 παράγραφος 3 ενδεχόμενη προσφυγή σε εξωτερικές ως προς την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση αρμόδιες υπηρεσίες ή άτομα
- ε) το σχεδιασμό και την οργάνωση της κατάρτισης που προβλέπονται στο άρθρο 12.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι εκτελούν ειδικά καθήκοντα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, έχουν το



δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζομένους ή/και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.

4. Οι εργαζόμενοι που αναφέρονται στην παράγραφο 2 και οι εκπρόσωποί τους που αναφέρονται στις παραγράφους 2 και 3 δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους που αναφέρονται στις παραγράφους 2 και 3.

5. Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επαρκή απασχολή από την εργασία χωρίς μισθολογική απώλεια, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

6. Οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές να απευθυνθούν στην αρμόδια στο θέμα της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία αρχή, εάν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλιστεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια αρχή.

Άρθρο 12

Εκπαίδευση των εργαζομένων

1. Ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει ότι παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκής εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας, ιδίως υπό μορφή πληροφοριών και οδηγιών επ' ευκαιρία:

- της πρόσληψής του,
- τυχόν μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων,
- εισαγωγής ή αλλαγής εξοπλισμού εργασίας,
- εισαγωγής μιας νέας τεχνολογίας, που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

Η εκπαίδευση αυτή πρέπει:

- να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων και,
- εάν χρειάζεται, να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

2. Ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε εξωτερικές επιχειρήσεις ή/και εγκαταστάσεις που παρεμβαίνουν στην επιχείρηση ή στην εγκατάστασή του έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία κατά τις δραστηριότητές τους στην επιχείρηση ή εγκατάστασή του.



3. Οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων που εκτελούν ειδικά καθήκοντα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση.
4. Η εκπαίδευση που προβλέπεται στις παραγράφους 1 και 3 δεν μπορεί να βαρύνει τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους. Η εκπαίδευση που προβλέπεται στην παράγραφο 1 πρέπει να παρέχεται κατά την ώρα εργασίας. Η εκπαίδευση που προβλέπεται στην παράγραφο 3 πρέπει να παρέχεται κατά την ώρα εργασίας ή σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές εντός ή εκτός της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 13

1. Αποτελεί ευθύνη του κάθε εργαζομένου να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του, για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του.
2. Για την υλοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους:
 - α) να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα
 - β) να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και, μετά τη χρήση, να τον τακτοποιούν στη θέση του
 - γ) να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφαλείας
 - δ) να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και στους εργαζομένους που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας
 - ε) να συντρέχουν, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, τον εργοδότη ή/και τους εργαζομένους που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων που επιβάλλονται από την αρμόδια αρχή για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία



στ) να συντρέχουν, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, τον εργοδότη ή/και τους εργαζομένους που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους.

ΤΜΗΜΑ IV ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 14

Επίβλεψη της υγείας

1. Προς εξασφάλιση της κατάλληλης επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων σε συνάρτηση με τους κινδύνους όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία τους κατά την εργασία, καθορίζονται μέτρα σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.
2. Τα μέτρα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 είναι τέτοια ώστε να υπάρχει τακτική επίβλεψη της υγείας κάθε εργαζομένου, εφόσον αυτός τὸ επιθυμεί. Η επίβλεψη της υγείας είναι δυνατόν να αποτελεί μέρος ενός εθνικού συστήματος υγείας.

Άρθρο 15

Ομάδες κινδύνου

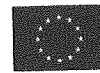
Οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα.

Άρθρο 16

Ειδικές οδηγίες - Τροποποιήσεις

Γενική έκταση εφαρμογής της παρούσας οδηγίας

1. Το Συμβούλιο εκδίδει, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής βάσει του άρθρου 118Α της συνθήκης, ειδικές οδηγίες, μεταξύ άλλων στους τομείς που αναφέρονται στο παράρτημα.
2. Η παρούσα οδηγία και, με την επιφύλαξη της διαδικασίας που αναφέρεται στο άρθρο 17 όσον αφορά τις τεχνικές προσαρμογές, οι ειδικές οδηγίες μπορούν να τροποποιηθούν σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 118Α της συνθήκης.
3. Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο των τομέων που καλύπτονται από τις ειδικές οδηγίες, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/και ειδικών διατάξεων που περιλαμβάνονται σ' αυτές τις ειδικές οδηγίες.



Άρθρο 17

Επιτροπή

1. Ενόψει της προσαρμογής των ειδικών οδηγιών που προβλέπονται στο άρθρο 16 παράγραφος 1 υπό τους όρους που διευκρινίζονται σε καθεμία από αυτές σε συνάρτηση με:

- την έκδοση οδηγιών όσον αφορά την τεχνική εναρμόνιση και την τυποποίηση ή/και
- την τεχνική πρόοδο, την εξέλιξη των διεθνών κανονισμών ή προδιαγραφών και των γνώσεων.

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων επικουρείται από επιτροπή αποτελούμενη από αντιπροσώπους των κρατών μελών, η οποία προεδρεύεται από τον αντιπρόσωπο της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

2. Ο αντιπρόσωπος της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υποβάλλει στην επιτροπή σχέδιο των μέτρων που πρέπει να ληφθούν. Η επιτροπή διατυπώνει τη γνώμη της για το εν λόγω σχέδιο εντός προθεσμίας την οποία μπορεί να ορίσει ο πρόεδρος σε συνάρτηση με τον επείγοντα χαρακτήρα του θέματος. Η γνώμη διατυπώνεται με την πλειοψηφία που προβλέπεται στο άρθρο 148 παράγραφος 2 της συνθήκης για την έκδοση των αποφάσεων που καλείται να λάβει το Συμβούλιο μετά από πρόταση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Κατά την ψηφοφορία στα πλαίσια της επιτροπής, οι ψήφοι των αντιπροσώπων των κρατών μελών σταθμίζονται όπως προβλέπεται στο προαναφερθέν άρθρο. Ο πρόεδρος δεν συμμετέχει στην ψηφοφορία.

3. Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων θεσπίζει τα προβλεπόμενα μέτρα, εφόσον είναι σύμφωνα με τη γνώμη της επιτροπής. Σε περίπτωση που τα προβλεπόμενα μέτρα δεν είναι σύμφωνα με τη γνώμη της επιτροπής, ή σε περίπτωση που δεν έχει διατυπωθεί γνώμη, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υποβάλλει αμέσως στο Συμβούλιο πρόταση σχετικά με τα ληπτέα μέτρα. Το Συμβούλιο αποφασίζει με ειδική πλειοψηφία. Εάν, κατά τη λήξη προθεσμίας τριών μηνών από την ημερομηνία υποβολής στο Συμβούλιο, το Συμβούλιο δεν έχει αποφανθεί, τότε τα προτεινόμενα μέτρα θεσπίζονται από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Άρθρο 18

Τελικές διατάξεις

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις απαραίτητες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 31 Δεκεμβρίου 1992. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των διατάξεων εσωτερικού δικαίου που θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

3. Τα κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή έκθεση ανά πενταετία όσον αφορά



την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων. Η Επιτροπή ενημερώνει σχετικά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στον τόπο εργασίας.

4. Η Επιτροπή υποβάλλει σε τακτά χρονικά διαστήματα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις παραγράφους 1 έως 3.

Άρθρο 19

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στο κράτη μέλη.

Λουξεμβούργο, 12 Ιουνίου 1989.

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

M. CHAVES GONZALES

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Κατάλογος των τομέων που αναφέρονται στο άρθρο 16 παράγραφος 1

- Χώροι εργασίας
- Εξοπλισμός εργασίας
- Εξοπλισμός ατομικής προστασίας
- Εργασίες σε μηχανήματα με οθόνες οπτικής απεικόνισης
- Μεταφορά βαρέων φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους για την οσφυϊκή χώρα
- Προσωρινά και κινητά εργοτάξια
- Αλιεία και γεωργία.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναλυτής Μηνάς, *“Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Υγεία & την Ασφάλεια της Εργασίας: Εκθέσεις περιόδου 1989-1994”*, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2000.

Βαλαβανίδης Αθ. - Σαραφόπουλος Ν. *“Εργασιακό Περιβάλλον, Προβλήματα Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων στην Ελλάδα”*, Σύγχρονα Θέματα, 1988.

Γετίμης Π. - Γράβαρης Δ., *“Κοινωνικό Κράτος & Κοινωνική Πολιτική: Η σύγχρονη προβληματική”*, ΘΕΜΕΛΙΟ 1993.

Γετίμης Π. - Δεδουσόπουλος Απ. - Πετρινιώτη Ξ. - Ρομπόλης Σ. - Κουζής Γ., *“Εργασία 2002, Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα:Εργασιακές Σχέσεις”*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος & Ανθρώπινου Δυναμικού, 2002.

Ιωάννου Α. Χρήστος, *“Συνέργεια (Υπο)Συστημάτων Κοινωνικής Πολιτικής: Το παράδειγμα των Συνθηκών Εργασίας”*, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2001.

Ιωάννου Α. Χρήστος, *“Συνθήκες Εργασίας (Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας)”*, Επετηρίδα Εργασίας 1998, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου.

Ιωάννου Α. Χρήστος, *“Συνθήκες Εργασίας (Υγιεινή και Ασφάλεια)”*, Επετηρίδα Εργασίας 2002, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου.

Κουκουλάκη Θεώνη, *“Η Τυποποίηση σε Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας”*, ΕΛΙΝΥΑΕ, 1999.

Μούσης Σ. Νίκος, *“Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο - Οικονομία - Πολιτική”*, Παπαζήση, 1996.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *“Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα”*, άρθρο *“Προοπτικές Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής”* Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 1993.



Παπαγιάννης Δονάτος, “Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο”, Α. Σάκκουλας, 1996.

Πιέρρος Φ. – Μιχαλοπούλου-Δώρη Λ., “Η Κοινωνική Πολιτική της ΕΟΚ, Ενημερωτικός Οδηγός Προσανατολισμού”, Παπαζήση, 1992.

Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος, “Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική”, ΚΡΙΤΙΚΗ, 1993.

Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος “Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους, Τόμος Α ”, ΚΡΙΤΙΚΗ, 1999.

Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος “Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης”, ΚΡΙΤΙΚΗ, 2001.

Τενεκίδου Αικ. (μετάφρ.), Διεθνές Γραφείο Εργασίας, “Η Πρόληψις των Ατυχημάτων”, Παπαζήση.

Τέρπος Α. Αστέριος, “Έρευνα των Συστημάτων Πληροφοριών στον Τομέα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας”, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2000.

Χίου Θεοδ. – Κατσιγιάννη Μαίρη, Φάκελος Σημειώσεων & Τεκμηρίωσης “Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί Συνεργασίας”, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών, 1991.

Σαραφόπουλος Ν., “Προστασία, Ασφάλεια και Υγιεινή στην Εργασία”, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ο.Α.Ε.Δ., 1986.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γεν. Δ/νη Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, “Νομοθετικό Πλαίσιο για την Υγιεινή & Ασφάλεια των Εργαζομένων”, 2001.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γεν. Δ/νη Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, “Νομοθετήματα Εναρμόνισης του Εθνικού μας Δικαίου προς τις Κοινοτικές Οδηγίες για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων”, 2001.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γεν. Δ/νη Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, “Τα Μυοσκελετικά Προβλήματα που Σχετίζονται με την Εργασία”, 2000.



Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γεν. Δ/νση Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, “Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία”, 1987.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γεν. Δ/νση Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, “Πρακτικά Σεμιναρίου – Θέμα: Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας”, 1992.

Wynne Richard, “*Action For Health at Work: The Next Steps*” Policy Paper, European Foundation For The Employment of Living and Working Conditions, Work Research Centre Dublin, 1993.

ΑΡΘΡΑ

“*Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία*”, Ενημερωτικό Δελτίο Τ.Ε.Ε., Τεύχος 1872, 11 Σεπτεμβρίου 1995.

“*Δέκα Χρόνια Συνθήκες Εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση*”, D.Merllie, P.Paoli, www.elinyae.gr/STATISTIKES/EUR_RES1

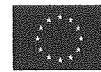
“*Το Θεσμικό Πλαίσιο Αντιμετώπισης του Επαγγελματικού Κινδύνου στην Ελλάδα και στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες*”, Ηλίας Τσαμουσόπουλος, Πρακτικά Συνεδρίου για την Ασφάλεια, Υγιεινή και Υγεία στο Χώρο Εργασίας στην Ελλάδα και οι Προοπτικές στα Πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης, 28-30 Ιανουαρίου 1993.

ΕΝΤΥΠΑ

“*Μέτρα Προαγωγής της Υγείας στον Χώρο Εργασίας, Πρωτοβουλίες σε Επτά Χώρες των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*”, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.

“*Πρώτη Ευρωπαϊκή Επισκόπηση του Περιβάλλοντος Εργασίας 1991-1992*”, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.

“*Η Κατάρτιση στους Τομείς της Ασφάλειας και της Υγείας στο Χώρο Εργασίας*”, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.



ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ)

- Τεύχος 2, *“Ποιότητα στην Εργασία για Εργασία Ποιότητας”*, Χρήστος Α. Ιωάννου.
- Τεύχος 5, *“Ο Ευρωπαϊκό Οργανισμός για την Προαγωγή της Πρόληψης των Ατυχημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση”*.
- Τεύχος 6, *“Η 3^η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας και οι Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα”*.
- Τεύχος 7, *“Συγκριτικές Αναφορές για την Επαγγελματική Υγεία”*, Σπύρος Δρίβας.
- Τεύχος 9, *“Ενημέρωση και Εκπαίδευση Εργαζομένων: Το Σημαντικότερο Μέτρο Πρόληψης για την Υγεία και την Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας και την Προστασία του Ευρύτερου Περιβάλλοντος”*, Αναστασία Δημητρίου.
- Τεύχος 11, *“Ευρωπαϊκή Ένωση: Η Νέα Κοινοτική Στρατηγική στον Τομέα της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία (2002-2006)”*, Γιώργος Π. Σπυρόπουλος.

Νέα Από το Ίδρυμα (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας)

- Αρ. Φύλλου 46 (1995), *“Το Μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης”*, Padraig Flynn, Επίτροπος Ε.Ε.
- Αρ. Φύλλου 51 (1996), *“Μια Νέα Ευρώπη; Το Πρόγραμμα του Ιδρύματος για την Περίοδο 1997-2000”*.

JANUS

- Αρ. Φύλλου 23 (1996), *“Συμπόσιο Ευρωπαϊκής Ένωσης - Η Προστασία των Εργαζομένων το 2000. Εξελίξεις, Στρατηγικές, Συγκεκριμένες Επιδιώξεις”*, Martina Molnar.
- Αρ. Φύλλου 14, *“Δήλωση του Padraig Flynn, Μέλους της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αρμόδιου για τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Απασχόληση”*.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

www.osh.gr

www.elinyae.gr

www.europe.eu.int

www.europe.osha.eu.int

www.eurofound.ie

www.ilo.org

