

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

COM(90) 317 τελικό - SYN 295

Βρυξέλλες, 20 Σεπτεμβρίου 1990

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Αννοβέρου, της Ρόδου και της Μαδρίτης έκριναν ότι, στο πλαίσιο της εγκαθίδρυσης της εσωτερικής αγοράς, θα έπρεπε να προσδοθεί η ίδια σημασία στις κοινωνικές και στις οικονομικές πλευρές και ότι αυτές θα πρέπει κατά συνέπεια να αναπτυχθούν κατά ισόρροπο τρόπο. Από πλευράς τους και εκφράζοντας την ίδια άποψη, το Κοινοβούλιο (σε πολυάριθμα ψηφίσματα ίδιας πρωτοβουλίας) και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (στη γνώμη της του Φεβρουαρίου 1989) αναγνώρισαν επίσης τη σπουδαιότητα της προσέγγισης αυτής.

Ο τίτλος 1, σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων ορίζει ότι "η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των βιοτικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η διαδικασία αυτή πρέπει να καταλήξει σε μία προσέγγιση των συνθηκών αυτών, ειδικότερα όσον αφορά τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας". Το σημείο 8 ορίζει ότι "κάθε εργαζόμενος στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα θα πρέπει να απολάβει του δικαιώματος εβδομαδιαίας περιόδου ανάπαυσης και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η διάρκεια των οποίων θα πρέπει προοδευτικά να εναρμονιστεί σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές". Τέλος, το σημείο 19 του Χάρτη ορίζει ότι "κάθε εργαζόμενος πρέπει να απολάβει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του στο χώρο εργασίας και ότι πρέπει να λαμβάνονται τα απαιτούμενα μέτρα με σκοπό την προοδευτική εναρμόνιση των υφιστάμενων συνθηκών στον τομέα αυτό."

Έχοντας αυτό υπόψη, η Επιτροπή δηλώνει στο πρόγραμμα δράσης της αναφορικά με την εφαρμογή του Χάρτη ότι "η προσαρμογή, η ελαστικότητα και η οργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελούν ουσιαστικές πτυχές τόσο των συνθηκών εργασίας ως και του δυναμισμού των επιχειρήσεων και διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της κατάστασης της αγοράς εργασίας και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης". Υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα της ελαστικότητας της εργασίας η οποία καθιστά ικανές τις

επιχειρήσεις να προσαρμόζονται στις συνθήκες του ανταγωνισμού και βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά τους, η Επιτροπή εκτιμά ότι "... θα πρέπει να ληφθεί πρόνοια ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι προσθήκες αυτές (βασικές προϋποθέσεις για την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας όπως ορίζεται στις συλλογικές συμβάσεις) δε θα έχουν το αντίστροφο αποτέλεσμα για την ευημερία και υγεία των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό, αναφορικά με τη μέγιστη διάρκεια εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης, τις άδειες, τη νυκτερινή εργασία, την εργασία το σαββατοκύριακο, τις συστηματικές υπερωρίες, έχει ιδιαίτερη σπουδαιότητα να θεσπιστούν σε κοινοτικό επίπεδο ορισμένες ελάχιστες απαιτήσεις".

2. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με το Χάρτη και όπως ανακοινώθηκε στο πρόγραμμα δράσης της, η Επιτροπή πρόκειται να προτείνει την εκπόνηση θεμελιωδών διατάξεων σχετικά με ορισμένες όψεις της οργάνωσης του χρόνου εργασίας που έχουν επίδραση στην υγεία των εργαζομένων και στην ασφάλεια κατά την εργασία και αφορούν:

- τις ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης.
- τις ελάχιστες ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών.
- τις ελάχιστες προϋποθέσεις που διέπουν την προσφυγή σε εργασία κατά βάρδιες και ειδικότερα σε νυκτερινή εργασία.
- την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του ρυθμού στην οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι άλλα θέματα που αναφέρονται στο πρόγραμμα δράσης στον τομέα της προσαρμογής του χρόνου εργασίας θα έπρεπε να αφεθούν προς ρύθμιση στους κοινωνικούς εταίρους και/ή στην εθνική νομοθεσία. Επιπρόσθετα, τα θέματα αυτά θα έπρεπε να εξεταστούν σε βάθος, στο πλαίσιο του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο, χωρίς αυτό να θίγει το δικαίωμα της Επιτροπής να υποβάλλει προτάσεις όποτε αυτή το κρίνει αναγκαίο:

- Όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια εργασίας, είναι καταρχήν αναγκαίο να τονισθεί ότι αποτελεί στοιχείο που εξελίσσεται. Οι εξελίξεις στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (βλ. παρ. 4-5 παρακάτω, κυρίως όσον αφορά την εργασία κατά βάρδιες ή τις συμπληρωματικές βάρδιες που εργάζονται το σαββατοκύριακο) δυσχεραίνουν τον καθορισμό ανώτατων ορίων για τα οποία θα πρέπει εξάλλου να ορισθεί ενιαία περίοδος αναφοράς (ημέρα, εβδομάδα, μήνας, χρόνος). Οι διατάξεις

σχετικά με τις προτεινόμενες στην παρούσα οδηγία ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης - ημερήσιες ή εβδομαδιαίες - παρέχουν, από την άποψη αυτή, προστασία όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια των ενδιαφερόμενων εργαζομένων.

- Όσον αφορά το θέμα των συστηματικών υπερωριών, η Επιτροπή θεωρεί ότι είναι σκόπιμο να ρυθμιστεί από τους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή στην εθνική νομοθεσία. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να ληφθεί υπόψη η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων. Μόνον υπό το πρίσμα αυτό ορίζει η παρούσα οδηγία τις διατάξεις σχετικά με τις ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης (άρθρα 3 και 4), ή της νυκτερινής εργασίας στο πλαίσιο εργασίας που ενέχει ειδικούς κινδύνους ή σημαντική σωματική ή ψυχική ένταση (άρθρο 6.3).
- Όσον αφορά την εργασία το σαββατοκύριακο ως τοιαύτη, δηλαδή τη σκοπιμότητα να θεσπιστούν διατάξεις για την απαγόρευση ή για τη νομιμοποίηση της, η Επιτροπή πιστεύει ότι πρόκειται για θέμα που αντικατοπτρίζει τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές συνθήκες και δεν συνδέεται άμεσα με την υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία. Πρέπει, εξάλλου, να σημειωθεί ότι η ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας κατά βάρδιες οδηγεί συχνά στη χρησιμοποίηση ομάδων που εργάζονται το σαββατοκύριακο, συμπεριλαμβανομένων των ομάδων συντήρησης που εργάζονται το σαββατοκύριακο.

Τα μέτρα που προτείνονται από την Επιτροπή στην οδηγία αυτή θα έπρεπε να συμπληρώνουν τις διατάξεις που ήδη έχουν εγκριθεί από το Συμβούλιο ή βρίσκονται στη φάση της πρότασης από μέρος της Επιτροπής για τον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων μέσω οδηγιών του Συμβουλίου στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στον τόπο εργασίας, ιδιαίτερα αναφορικά με τις διατάξεις της οδηγίας πλαισίου 89/391/ΕΟΚ της 12ης Ιουνίου 1989 που αφορά την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται ότι όλα τα άρθρα της προαναφερθείσας οδηγίας θα εφαρμοστούν και ιδιαίτερα τα άρθρα 7 (σχετικά με τις υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης), 10 (ενημέρωση των εργαζομένων), 11 (σχετικά με τις διαβουλεύσεις και τη συμμετοχή των εργαζομένων) και 12 (επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων). Υπενθυμίζεται ότι κατά την έννοια της προαναφερθείσας οδηγίας πλαισίου νοείται ως εργαζόμενος "κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων" (άρθρο 2α) και

ως εργοδότης "κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση" (άρθρο 2β).

θα πρέπει να υπενθυμιστεί ότι σχετικές προτάσεις που καλύπτουν συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας, π.χ. μια πρόταση οδηγίας σχετικά με την προστασία των εγκύων γυναικών κατά την εργασία και πρόταση οδηγίας για την προσέγγιση των νόμων των κρατών μελών αναφορικά με την προστασία των νέων, θα υποβληθούν αντίστοιχα το καλοκαίρι του 1990 και το πρώτο εξάμηνο του 1991.

3. Ενώ αναγνωρίζεται η ανάγκη για ορισμένους βασικούς κανόνες αναφορικά με το χρόνο εργασίας σε κοινοτικό επίπεδο, θα πρέπει να τονιστεί ότι, δεδομένων των διαφορών που προκύπτουν από τις εθνικές πρακτικές, το θέμα των συνθηκών εργασίας γενικά εμπίπτει κατά διαφόρους βαθμούς στο πεδίο αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι συχνά ενεργούν αντί των δημοσίων αρχών και/ή συμπληρώνουν τη δράση αυτών. Για να ληφθούν υπόψη αυτές οι διαφορές και σε συμφωνία με την αρχή της επικουρικότητας η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι η διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων θα πρέπει να διαδραματίσει τον πλήρη ρόλο της στο πλαίσιο των προτεινομένων μέτρων, εφόσον είναι σε θέση να εγγυηθεί την τήρηση των αρχών που θεσπίζονται στην πρόταση της Επιτροπής. Με άλλα λόγια, έχει ιδιαίτερη σημασία στον τομέα αυτό να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι τέτοιες συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων μπορούν κατ'αρχήν να συμβάλουν στην εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών, χωρίς, εντούτοις, να απαλλάσσουν τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη από την ευθύνη τους για επίτευξη των στόχων που επιδιώκονται μέσω αυτών των νομικών πράξεων.

Υποβάλλοντας την πρόταση αυτή προς το Συμβούλιο, η Επιτροπή θα ήθελε να υπογραμμίσει τη σημασία που αποδίδει, έχοντας υπόψη την αρχή της επικουρικότητας, στη συνέπεια μιας κοινοτικής προσέγγισης η οποία συζευγνύει την ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς με κοινωνικές εξελίξεις στον τομέα της υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία.

11. ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΩΡΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Ποσοτικά στοιχεία και δεδομένα

4. Τα τελευταία χρόνια η αποσύνδεση του ατομικού χρόνου εργασίας και των ωρών λειτουργίας της επιχείρησης γίνεται όλο και περισσότερο σημαντική στα περισσότερα των κρατών μελών. Αυτή η τάση βοήθησε στην αύξηση της χρησιμοποίησης του διαθέσιμου δυναμικού, στην προσαρμογή του κατά τρόπο ομαλό στις νέες συνθήκες, στην επίτευξη κερδών παραγωγικότητας και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων της Κοινότητας, αποτελεί δε, για το λόγο αυτό, σημαντικό στοιχείο όσον αφορά την ελαστικότητα. Επιπλέον, η αύξηση της διάρκειας χρησιμοποίησης των μηχανών ευνοεί συχνά τις επενδύσεις για εκσυγχρονισμό και επιτρέπει, εν πάση περιπτώσει, την εξοικονόμηση πάγιου παραγωγικού κεφαλαίου για δεδομένη παραγωγή. Σε πολλές περιπτώσεις, η νομοθεσία και πάνω από όλα η σύναψη μεγάλου αριθμού συλλογικών συμβάσεων υποστήριξαν την τάση προς μία ελαστικότερη χρήση του παραγωγικού εξοπλισμού και προς πλέον μακρόχρονο και ποικίλο ωράριο εργασίας μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών και γενικά βοήθησε τις επιχειρήσεις να καταστούν πλέον βιώσιμες και καλύτερα προσαρμοσμένες στη μεταβαλλόμενη ζήτηση. Τα μέτρα αυτά επίσης τείνουν περισσότερο προς την ικανοποίηση των επιθυμιών των απασχολούμενων για επιτυχέστερο συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Επιπλέον, η αυξημένη ελαστικότητα του χρόνου εργασίας βοηθά στην ένταξη περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης.
5. Αποσυνδέοντας το ωράριο λειτουργίας και τον ατομικό χρόνο εργασίας, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα που οργανώθηκε από την Επιτροπή (που δημοσιεύθηκε στο συμπλήρωμα Β της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, 11, 1989 και 2, 1990), ο χρόνος λειτουργίας της επιχείρησης μπορεί να διπλασιαστεί συγκρινόμενος με τις ατομικές ώρες εργασίας στη βιομηχανία και στο λιανικό εμπόριο σε ορισμένα κράτη μέλη. Στους κλάδους στους οποίους οι ώρες λειτουργίας έχουν μεγάλη σημασία, οι αλλαγές αυτές είναι λιγότερο έντονες.

Οι πίνακες 1 και 2 απεικονίζουν τα στοιχεία αυτά.

Πίνακας 1

Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας και ωράριο λειτουργίας στη βιομηχανία

Κράτος μέλος	μέσος αριθμός ωρών λειτουργίας	ώρες εργασίας (πλή- ρους απασχόλησης)
Βέλγιο	77	37
Ο.Δ. της Γερμανίας	53	38
Ελλάδα	64	40
Ισπανία	69	40
Γαλλία	69	39
Ιρλανδία	61	41
Ιταλία	73	39
Κάτω Χώρες	74	39
Πορτογαλία	54	44
Ηνωμένο Βασίλειο	76	37
EUR 10	66	39

Πηγή: ειδική έρευνα αγοράς εργασίας ΕΚ, τα αποτελέσματα δημοσιεύθηκαν στο συμπλήρωμα Β, αριθ. 11, 1989 της Ευρωπαϊκής Οικονομίας.

Πίνακας 2

Ώρες λειτουργίας και συμβατικές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα στο λιανικό εμπόριο

Κράτος μέλος	ώρες λειτουργίας	ώρες εργασίας (πλήρους απασχόλησης)
Βέλγιο	51	38
Ο.Δ. της Γερμανίας	48	39
Ισπανία	45	43
Γαλλία	56	38
Ιταλία	49	38
Κάτω Χώρες	52	40
Πορτογαλία	51	44
Ηνωμένο Βασίλειο	58	39
EUR 10	53	39

Πηγή: ειδική έρευνα αγοράς εργασίας ΕΚ, τα αποτελέσματα δημοσιεύθηκαν στο συμπλήρωμα Β, αριθ. 2, 1989 της Ευρωπαϊκής Οικονομίας.

6. Όπως φαίνεται από τις πληροφορίες που περιέχονται στους πίνακες αυτούς, υπάρχει μεγάλη ελαστικότητα στην Κοινότητα σε ότι αφορά την αποσύνδεση του ατομικού ωραρίου εργασίας και του ωραρίου λειτουργίας. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να στηριχτούν σε ελάχιστους κανόνες που αφορούν ορισμένες περιόδους ανάπαυσης για την προστασία τους έναντι εξαιρετικά μακρών ωραρίων εργασίας, το οποίο μπορεί να είναι βλαβερό για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στον τόπο εργασίας τους.
7. Πολλές έρευνες απέδειξαν ότι η κόπωση κατά την εργασία (που εξαρτάται φυσικά από τον τύπο εργασίας και τις συνθήκες υπό τις οποίες ασκείται αυτή) αυξάνεται ανάλογα προς την χρονική διάρκεια των ωρών εργασίας (π.χ. έρευνα του Körrl⁽¹⁾). Βρέθηκε ότι, π.χ., η φυσική και πνευματική προσπάθεια σε εργασία που υπερβαίνει τις 8 ώρες καθίσταται όλο και περισσότερο επίπονη καθώς επέρχεται η κόπωση. Αυτό έχει αποδειχθεί ακόμα και για την ελαφρά εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά επιδεινώνονται σημαντικά από εργασίες απαιτούν όρθιες ή δυσχερείς στάσεις, απαναλαμβανόμενες κινήσεις ή που περιλαμβάνουν βαριά ή περίπλοκα καθήκοντα, πράγμα που υποστηρίζει την άποψη ότι η κούραση και η απώλεια συγκέντρωσης δεν μπορούν να αποφευχθούν μετά από ορισμένο χρονικό όριο εργασίας. Στο πλαίσιο της εφαρμογής των σύγχρονων τεχνολογιών ειδικότερα, οι πολλές ώρες εργασίας τείνουν να αυξάνουν τον αριθμό των λαθών. Μια μεγαλύτερη πιθανότητα εργατικών ατυχημάτων – ειδικότερα σοβαρών ατυχημάτων – και αυξημένου άγχους διαπιστώνεται συχνά στις τελευταίες ώρες εργασίας, όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα των ερευνών των Weltz και Frese⁽²⁾. Επίσης, οι Rebhahn και Werner και λοιποί⁽³⁾ όταν ερευνούσαν τη συχνότητα ατυχημάτων και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι μακρότεροι χρόνοι εργασίας αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα εργατικών ατυχημάτων. Παρόμοιες καταστάσεις φαίνεται πιθανό ότι επιδεινώνονται στην περίπτωση περίπλοκου αντικειμένου εργασίας. Επιπρόσθετα, υπάρχει και η μεγαλύτερη ψυχολογική επιβάρυνση και όχι απλώς ο καθαρά φυσικός φόρτος εργασίας. Αυτό προξενεί ένα συναίσθημα όχλησης

(1) B. Körrl : Intensivierung und Humanisierung, Φρανκφούρτη 1981

(2) M. Frese: Stress im Büro, Βέρνη 1981.

F. Weltz: Innovation im Büro, O.J.

(3) H. Rebhahn: Überstunden als Unfallursache, 1978.

E. Werner και λοιποί: Arbeitszeit und Unfallgeschehen, Dortmund 1979.

και άγχους το οποίο προφανώς έχει αντίστροφο αποτέλεσμα στην ποιότητα εργασίας και στην υγεία γενικά.

8. Εκπονήθηκαν ορισμένες μελέτες⁽⁴⁾ σχετικά με τις εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης. Παρόλο που οι μελέτες αυτές είναι σχετικά παλιές (Vernon, ΗΠΑ, 1918 - Industrial Health Research Board Emergency, Λονδίνο, 1942 - Kossoris και Kohler, ΗΠΑ, 1947) τα αποτελέσματα τους συμφωνούν στο ότι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας που ξεπερνά τις 50 ώρες μπορεί, μακροπρόθεσμα, να έχει βλαβερές συνέπειες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Άλλες πιο πρόσφατες μελέτες - Γαλλία, 1975 και 1988⁽⁵⁾, επιβεβαίωσαν τα αποτελέσματα αυτά δείχνοντας ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ των εβδομάδων εργασίας άνω των 6 ημερών και ορισμένων δεικτών που αφορούν την υγεία (κόπωση, διαταραχή του ύπνου, προβλήματα που διαπιστώνονται κατόπιν ιατρικής εξέτασης).

9. Η ανάπτυξη του ελαστικού ωραρίου που σε πολλές επιχειρήσεις του βιομηχανικού τομέα και του τομέα των υπηρεσιών, οδήγησε σε "συμπαγείς" εβδομάδες εργασίας (λιγότερες από 4 ημέρες εργασίας και λιγότερες από 40 ώρες εργασίας την "εβδομάδα") είχε ως συνέπεια νέους τρόπους οργάνωσης του χρόνου εργασίας και, επομένως, νέες μορφές περιοδικής ανάπαυσης. Λόγω αυτού προκύπτουν συχνά σημαντικά μεγαλύτερες ημέρες εργασίας (έως 12 ώρες την ημέρα) συνοδευόμενες από επίσης μεγάλες περιόδους ανάπαυσης (έως και 1 εβδομάδα). Είναι ακόμη νωρίς να καθοριστεί ποιές και πώς, καθώς και πού ακριβώς θα εκδηλωθούν οι μακροπρόθεσμες συνέπειες αυτών των νέων τρόπων οργάνωσης για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Είναι για το λόγο αυτό σκόπιμο να μελετηθούν.

(4) Earl A. Allusi & Edwin A. Fleishman, Human Performance and Productivity: Stress and Performance Effectiveness - Temporal Factors In Human Performance and Productivity; Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale, N.J., 1982.

(5) Alain Wisner & James Carpentier, l'Aménagement des conditions de travail par équipes successives (travail posté), Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), Ministère du Travail, Paris, 1976, et Dr. Estry-Behar, Pathologie du personnel hospitalier féminin et condition de travail, Institut National pour la Santé et les Etudes Médicales (INSERM), Paris, 1988.

10. Υπενθυμίζεται επίσης ότι το ΔΓΕ αντιμετώπισε το θέμα της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αναφορικά με τον υπερβολικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας εγκρίνοντας δύο συμβάσεις που αφορούν τις εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης (αριθ. 14 (1921) για τη βιομηχανία και αριθ. 106 (1957) για τον εμπορικό κλάδο και τα γραφεία) που προβλέπουν ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης 24 διαδοχικών ωρών, κατόπιν δε τη σύσταση αριθ. 103, η οποία συνιστά τουλάχιστον 36 ώρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Φυσιολογικά και ψυχολογικά η περίοδος ανάπαυσης είναι απαραίτητη, σύμφωνα με το ΔΓΕ, "για την ανάκτηση ή την αποκατάσταση των φυσικών και ορισμένων πνευματικών δυνάμεων και για την αύξηση της ασφάλειας των εργαζομένων σε ορισμένες κατηγορίες εργασιών καθώς και των ατόμων που εξυπηρετούνται από αυτούς"⁽⁶⁾. Η Σύμβαση αριθ. 14 επικυρώθηκε από περίπου 100 κράτη (όλα τα κράτη μέλη εκτός της Ο.Δ. της Γερμανίας και του Ηνωμένου Βασιλείου), η Σύμβαση αριθ. 106 από σχεδόν 50 χώρες (όλα τα κράτη μέλη, εκτός Βελγίου, Ο.Δ. της Γερμανίας, Ιρλανδίας, Λουξεμβούργου και Ηνωμένου Βασιλείου). Πάνω από το 1/3 των βιομηχανικών χωρών προβλέπουν ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης σύμφωνα με τη σύσταση αριθ. 103.

Σε ό,τι αφορά τις πολλές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας το ΔΓΕ τόνισε σε έκθεση του το 1988 ότι "υπάρχουν ορισμένοι βιομηχανικοί κλάδοι και επαγγέλματα στα οποία πολλοί εργαζόμενοι απασχολούνται επί ιδιαίτερα πολλές ώρες, οι οποίες υπερβαίνουν τις 48 ή ακόμα και τις 60 εβδομαδιαίως. Σε ορισμένες από αυτές τις περιπτώσεις όπως η μεταφορικός και ο οικοδομικός κλάδος, οι κίνδυνοι για επαγγελματικά ατυχήματα είναι κατά πολύ αυξημένοι ως συνέπεια αυτού του γεγονότος. Συγχρόνως, η εξάντληση που προέρχεται από τόσο μεγάλης διάρκειας ωράρια εργασίας αποτρέπει τους εργαζόμενους από τη συμμετοχή τους σε εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες και απειλεί μακροπρόθεσμα την υγεία τους".⁽⁷⁾

11. Ανάλογες εκτιμήσεις κυριαρχούν επίσης στο άρθρο 36 του ιταλικού συντάγματος το οποίο χορηγεί το δικαίωμα μιας εβδομαδιαίας ημέρας ανάπαυσης, στο άρθρο 60 εδάφιο δ) του πορτογαλικού συντάγματος αναφορικά με το δικαίωμα της εβδομαδιαίας περιόδου ανάπαυσης, στο ισπανικό σύνταγμα, το οποίο στο άρθρο του 40 παράγραφος 2 αναγνωρίζει έμμεσα μια εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης, στο σουηδικό νόμο περί ωρών εργασίας-που

(6) Έκθεση VII (1) της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας του 1956: η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης στον εμπορικό κλάδο και στα γραφεία.

(7) Θέματα ωρών εργασίας στις βιομηχανικές χώρες, 1988.

έχει δημιουργηθεί ως ειδικός νόμος συνδεδεμένος με το νόμο περί εργασιακού περιβάλλοντος του 1977 (τμήμα 10) - και ο οποίος προβλέπει 36 διαδοχικές ώρες εβδομαδιαίας περιόδου ανάπαυσης και σε πρόσφατα νομοσχέδια σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας που βρίσκονται υπό συζήτηση στην Ο.Δ. Γερμανίας και στις Κάτω Χώρες. Στο πλαίσιο αυτό η γερμανική κυβέρνηση υπογράμμισε ότι "το κράτος οφείλει να περιοριστεί απλά στη θέσπιση των ορίων που είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη της υγείας στους τομείς του μέγιστου ημερήσιου αριθμού ωρών εργασίας, του ελάχιστου χρόνου διακοπής και των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης".(8) Σε ό,τι αφορά το μέγιστο εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας θεσπίζεται ανώτατο όριο 60 ωρών. Η ολλανδική κυβέρνηση διατύπωσε ως τον κύριο αντικειμενικό σκοπό της πρότασής της "την προστασία των εργαζομένων έναντι ωρών εργασίας που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία τους...".(9) Στο πλαίσιο αυτό ορίζεται μία ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης 38 ωρών.

Τέλος θα πρέπει να υπενθυμιστεί ότι ο δανικός νόμος για το εργασιακό περιβάλλον του 1975 που αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ορίζει στο άρθρο 53 ότι "ο εργαζόμενος δικαιούται για κάθε περίοδο 7 ημερών μια ημέρα ανάπαυσης που διαδέχεται χωρίς διακοπή την καθημερινή περίοδο ανάπαυσης".

Κανόνες σχετικά με τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης

12. Παρόμοιες εκτιμήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια οδήγησαν τα περισσότερα κράτη μέλη να θεσπίσουν ορισμένους κανόνες για τις περιόδους ανάπαυσης ή, συχνότερα, να ορίσουν μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας ημερησίως και εβδομαδιαίως. Το θεσμοθετημένο ανώτατο όριο για την μέγιστη διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας (εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου και της Δανίας όπου τέτοια ανώτατα όρια δεν υφίστανται) κυμαίνεται μεταξύ 8 και 10 ωρών ή και περισσότερων σε περιπτώσεις προσωρινής αύξησης του φόρτου εργασίας. Σύμφωνα με πρόσφατα νομοσχέδια σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας στην Ο.Δ. Γερμανίας και συλλογικές συμβάσεις (ή ακόμα και συμβάσεις μεμονωμένων επιχειρήσεων) στην Ολλανδία θα είναι δυνατή η τροποποίηση

(8) Sozialpolitische Informationen, Σεπτέμβριος 1984, αναφορικά με ένα νέο νόμο σχετικά με το χρόνο εργασίας.

(9) Δεύτερη βουλή, έτος 1989/90, φάκελος 21083 που αφορά το νόμο σχετικά με το χρόνο εργασίας.

ή προσαρμογή των θεσμοθετημένων μεγίστων ορίων. Στο Βέλγιο και στη Γαλλία, στο πλαίσιο της πιθανής σύστασης χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, είναι δυνατή η παροχή δωδεκάωρης εργασίας υπό ορισμένες προϋποθέσεις εφόσον ο χρόνος εργασίας είναι μειωμένος σε άλλες περιόδους του έτους.

13. Στη Δανία, στην Ισπανία και στις Κάτω Χώρες έχουν επίσης θεσπιστεί ελάχιστες ημερήσιες περίοδοι ανάπαυσης. Στη Δανία δεν έχει θεσμοθετηθεί μέγιστος αριθμός ημερήσιων ωρών εργασίας.
14. Αναφορικά με τον καθορισμό ενός άνω ορίου για την εβδομαδιαία διάρκεια του χρόνου εργασίας, εφαρμόζονται λόγοι ανάλογοι με εκείνους που αναφέρθηκαν σχετικά με το ημερήσιο ανώτατο όριο. Πρόκειται για την περίπτωση εκείνων που ρητά ή μη ισχύουν σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός Δανίας και Ηνωμένου Βασιλείου δυνάμει υφιστάμενων εθνικών θεσμοθετημένων διατάξεων. Γενικά, οι 48 ώρες θεωρούνται ως ένα τέτοιο όριο, αλλά υπάρχει σημαντικός αριθμός εξαιρέσεων, με τις οποίες θεσπίζεται ένα υψηλότερο ανώτατο όριο για την περίπτωση προσωρινής αύξησης του φόρτου εργασίας. Όπου αυτό προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις, μπορούν να παρασχεθούν μέχρι 84 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, σε εργασίες 24ωρης βάσης όπως π.χ. στο Βέλγιο, αλλά προβλέπεται ότι επί περιόδου 13 εβδομάδων ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 38 ώρες. Αφετέρου, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας, όπως ορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις, κυμαίνεται γενικά μεταξύ 38 και 41 ωρών σε όλα τα κράτη μέλη εκτός Πορτογαλίας όπου ο μέσος όρος είναι περίπου 44 ώρες.
15. Αναφορικά με την εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης, η οποία βάσει του νόμου διαρκεί τουλάχιστον 24 ώρες επί συνόλου 7 διαδοχικών ημερών (και φθάνει τις 36 ώρες στην Ισπανία και 44 στο Λουξεμβούργο), εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου ο νόμος δεν προβλέπει τίποτα σχετικό, θα πρέπει να υπομνησθεί ότι ο σημερινός εβδομαδιαίος χρόνος ανάπαυσης όπως προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις είναι κανονικά δύο διαδοχικές ημέρες στα περισσότερα κράτη μέλη, ενώ ένα κράτος μέλος (Δανία) ορίζει ότι "η ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να συμπίπτει εάν είναι δυνατόν με την Κυριακή και τούτο ισχύει για όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης", εκτός από τους γεωργούς και τους κηπουρούς (Νόμος αριθ. 681 της 23ης Δεκεμβρίου 1975).

Μία σύνοψη των θεσμοθετημένων κανόνων σχετικά με τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και τους μέγιστους χρόνους ημερήσιας εργασίας στα κράτη μέλη σε σύγκριση με τις διατάξεις αναφορικά με τις εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης σε συλλογικές συμβάσεις δίδεται στον πίνακα 3.

Πίνακας 3

Ημερήσιες και εβδομαδιαίες περίοδοι ανάπαυσης (ώρες)
και μέγιστος ημερήσιος χρόνος εργασίας

Θεσμοθετημένες διατάξεις

Κράτος μέλος	Ημερήσια περίοδος ανάπαυσης	Μέγιστος ημερήσιος χρόνος εργασίας	Εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης	
			θεσμοθετη- μένα	Σ.Σ.
Βέλγιο		12 με ΣΣ	24	48
Δανία	11		24	48
Ο.Δ. Γερμανίας		10	24	48
Ελλάδα		12	24	36-48
Ισπανία	12	9	36	48
Γαλλία		12 με ΣΣ	24	48
Ιρλανδία		12	24	48
Ιταλία		10	24	48
Λουξεμβούργο		10	44	48
Κάτω Χώρες	9 ως 11	10	24	48
Πορτογαλία		10	24	36-48
Ηνωμένο Βασίλειο	δεν υπάρχουν γενικές θεσμοθετημένες διατάξεις			48

Σημείωση: Σ.Σ. = συλλογικές συμβάσεις που αφορούν την πλειονότητα των εργαζομένων. Η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης μπορεί να μην συμπίπτει με το σαββατοκύριακο οπότε στις περιπτώσεις αυτές παρέχονται κανονικά ισοδύναμες περίοδοι ανάπαυσης. Επιπρόσθετα,

πολλές συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν περισσότερες περιόδους ανάπαυσης με τη μορφή ελεύθερων ημερών, πρόσθετων ημερών στην περίπτωση κατά την οποία η εβδομάδα εργασίας συμπυκνώνεται σε λιγότερες από 5 ημέρες ανά εβδομάδα, κλπ.

Συμπέρασμα

16. Οι κανόνες που διέπουν το όλο θέμα του μέγιστου αριθμού ωρών εργασίας ημερησίως και εβδομαδιαίως και των αντίστοιχων περιόδων ανάπαυσης, που σε ορισμένα κράτη μέλη είναι υπό αναθεώρηση τη στιγμή αυτή, έχουν κατά κύριο λόγο ως αιτιολόγηση και κίνητρό τους το ενδιαφέρον για την υγεία των υπόψη εργαζομένων. Τα νέα νομοσχέδια σχετικά με το χρόνο εργασίας τα οποία βρίσκονται υπό συζήτηση στις Κάτω Χώρες και στην Ο.Δ. Γερμανίας αναφέρουν ρητά ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται έναντι του υπερβολικού αριθμού ωρών εργασίας οι οποίες μπορούν να θίξουν την υγεία και την ασφάλειά τους. Αν και στη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων οι κανονικές ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας ορίζονται βάσει συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδα κατώτερα των μέγιστων ορίων, πράγμα το οποίο συνεπάγεται ότι οι περίοδοι ανάπαυσης είναι πολύ μεγαλύτερες από τις ελάχιστες, η Επιτροπή πιστεύει ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η νομική βεβαιότητα των εργαζομένων στο σημείο αυτό και κατά συνέπεια θα πρέπει σε κοινοτικό επίπεδο να οριστούν ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περίοδοι ανάπαυσης. Αυτές οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης θα πρέπει να θεσπιστούν τόσο σε ημερήσια βάση, όπου προτείνονται τουλάχιστον 11 ώρες, αλλά επίσης σε εβδομαδιαία βάση, όπου θεσπίζεται μια ημέρα ανάπαυσης που διαδέχεται χωρίς διακοπή την περίοδο καθημερινής ανάπαυσης (ένα όριο το οποίο βρίσκεται στο κάτω άκρο αυτού που έχει ήδη επιτευχθεί μέσω των συλλογικών συμβάσεων). Σε αμφότερες τις περιπτώσεις οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης θα πρέπει επίσης να τηρούνται όταν παρέχεται υπερωριακή εργασία. Κατά την άποψη της Επιτροπής πρόκειται για λογικά ελάχιστα όρια τα οποία λαμβάνουν υπόψη τις οικονομικές απαιτήσεις και τους κύκλους εργασίας κατά βάρδιες, καθόσον η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης μπορεί να αποτελεί μέσο όρο περιόδου δύο εβδομάδων. Αυτό γίνεται για να λαμβάνονται υπόψη η αναγκαία ελαστικότητα, παράδειγμα της οποίας αποτελεί ο πολλαπλασιασμός των "συμφωνιών παραγωγικότητας" που συνάφθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους.

Εξάλλου, εκτός από την ελάχιστη διάρκεια της περιοδικής ανάπαυσης - ημερήσιας ή εβδομαδιαίας - είναι σαφές ότι για τις αλλαγές του ρυθμού όσον αφορά το χρόνο εργασίας, και κατά μείζονα λόγο όταν οι αλλαγές αυτές επαναλαμβάνονται, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο στον καθορισμό των ρυθμών αυτών και των αλλαγών τους να περιλαμβάνονται παύσεις των οποίων η συχνότητα και η διάρκεια, ανεξαρτητα από το ότι ποικίλουν ανάλογα με το είδος της δραστηριότητας, μειώνουν το φόρτο εργασίας και τις βλαβερές συνέπειές του για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Η Επιτροπή πιστεύει συνεπώς ότι είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη οι παράγοντες αυτοί κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, κυρίως όσον αφορά τους ρυθμούς εργασίας.

111. ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΡΔΙΕΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

α) Ποσοτικά δεδομένα

17. Οι προαναφερθείσες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από τις υπηρεσίες της Επιτροπής ερευνήσαν επίσης το μέγεθος της εργασίας κατά βάρδιες και της νυκτερινής εργασίας ανά κράτος μέλος για όλους τους απασχολούμενους, τόσο στο μεταποιητικό τομέα όσο και στον τομέα των υπηρεσιών. Σε ό,τι αφορά την εργασία κατά βάρδιες τα αποτελέσματα δείχνουν ότι κατά μέσο όρο 20% των εργαζομένων εργάζονται κατά βάρδιες. Το ποσοστό αυτό περιλαμβάνει τόσο την τακτική όσο και την περιστασιακή εργασία κατά βάρδιες, όπου η τελευταία έχει συντελεστή στάθμισης 0,5. Το ποσοστό αυτό περιλαμβάνει τακτική και περιστασιακή εργασία κατά βάρδιες και είναι υψηλότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ισπανία (29%), μεγαλύτερο του μέσου όρου στο Βέλγιο και στην Ελλάδα (24% και 23% αντίστοιχα) και κατώτερο του μέσου όρου στην Ιρλανδία, Ιταλία, στις Κάτω Χώρες (17%), στην Ο.Δ. Γερμανίας (15%), Πορτογαλία (12%) και Δανία (11%).
18. Στοιχεία που αφορούν μόνο την μεταποιητική βιομηχανία δείχνουν ότι κατά το μέσο όρο το 37% των εργαζομένων στην Κοινότητα εργάζονται κατά βάρδιες. Το ποσοστό αυτό κυμαίνεται σημαντικά μεταξύ χωρών μελών, φθάνοντας το 64% στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 46% στην Ιταλία, το 45% στην Ισπανία, το 39% στο Βέλγιο, το 36% στην Ιρλανδία, το 32%

στην Ελλάδα, το 29% στις Κάτω Χώρες, το 25% στη Γαλλία, το 22% στην Ο.Δ. Γερμανίας και το 10% στην Πορτογαλία (για τη Δανία και το Λουξεμβούργο δεν υπάρχουν στοιχεία). Εξετάζοντας τις βιομηχανικές εταιρίες, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι κάποια μορφή εργασίας κατά βάρδιες πραγματοποιείται στο 70% αυτών. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο από όλα στην Ιταλία και στο Βέλγιο (80% και περισσότερο), 74% στη Γαλλία, μεταξύ 60 και 70% στην Ισπανία, την Ο.Δ. Γερμανίας και στις Κάτω Χώρες, μεταξύ 50 και 60% στην Ιρλανδία και στην Ελλάδα και 19% στην Πορτογαλία. Περισσότερα στοιχεία αναφορικά με τα εφαρμοζόμενα συστήματα εργασίας κατά βάρδιες (συνεχές, διακεκομένο, κλπ.) αναφέρονται στον πίνακα 4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΡΔΙΕΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
(σε ποσοστό % των επιχειρήσεων)

	B	D	GR	E	F	IRL	I	NL	P	UK	EUR
ναι	80	65	52	68	74	55	83	63	19	73	70
- συνεχής	22	6	14	17	10	16	9	11	4	14	10
- διακεκομμένη κάθε μέρα	37	42	14	27	40	15	35	19	6	22	33
- διακεκομμένη κάθε εβδομάδα	21	16	24	24	24	14	38	33	9	17	22
με - 2 βάρδιες	19	46	21	1	25		37	27	10	34	32
- 3 βάρδιες	22	19	24	25	19		31	21	7	29	23
- 4 βάρδιες	7	0	4	33	8		12	2	2	6	7
- 5 βάρδιες	6	0	2	6	4		1	5	0	4	2
- 6 βάρδιες και άνω	5	0	0	3	1		2	5	0	0	1
- άλλες μορφές	4	0	0	1	2		0	2	0	0	1
μέσος αριθμός βαρδιών	3.3	2.3	2.8	3.8	2.9		2.8	3.0	2.6	2.7	3
όχι	20	35	47	31	26	45	17	37	81	27	30

Πηγή: Ειδική έρευνα ΕΚ αγοράς εργασίας, τα αποτελέσματα θα δημοσιευθούν στην Ευρωπαϊκή Οικονομία.

19. Σε ό,τι αφορά την νυκτερινή εργασία στο σύνολο της οικονομίας, ο κοινοτικός μέσος όρος για όλους τους απασχολούμενους είναι περίπου 14%. Το ποσοστό αυτό περιλαμβάνει την τακτική και περιστασιακή νυκτερινή εργασία, όπου η τελευταία υπολογίζεται με συντελεστή στάθμισης 0,5 ώστε να γίνονται συμβατά τα δύο ποσοστά. Το ποσοστό αυτό (τακτικής και σταθμισμένος μέσος όρος περιστασιακής νυκτερινής εργασίας) είναι υψηλότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο (25%), ελαφρά ανώτερο του μέσου όρου στην Ελλάδα (17%), στη Γαλλία και στην Ιρλανδία (15% σε κάθε μια), 14% στην Ισπανία, 13% στο Βέλγιο και τη Δανία, 12% στις Κάτω Χώρες και στην Πορτογαλία και 9% στην Ο.Δ. Γερμανίας και Ιταλία.

Η νυκτερινή εργασία στη βιομηχανία είναι λιγότερο διαδεδομένη από ότι στην οικονομία ως σύνολο. Επί μέσου όρου 11% των εργαζομένων που εργάζονται κατά τις νυκτερινές ώρες στην Κοινότητα ως σύνολο, το ποσοστό αυτό φθάνει περίπου το 23% στην Ισπανία, ενώ είναι 17% στις Κάτω Χώρες, 16% στο Ηνωμένο Βασίλειο, 13% στην Ιταλία, 10% στο Βέλγιο και λιγότερο του 10% στα υπόλοιπα 5 κράτη μέλη, πέφτοντας στο 4% στην Πορτογαλία.

Αυτά τα ποσοτικά στοιχεία δείχνουν σαφώς ότι μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού απασχολείται υπό συνθήκες οι οποίες, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιστημονικής έρευνας, μπορούν να έχουν αρνητική επίδραση στην υγεία των απασχολουμένων.

β) Πλεονεκτήματα και κίνδυνοι

20. Η προσφυγή σε νυκτερινή εργασία και εργασία κατά βάρδιες τα τελευταία χρόνια, όπως φαίνεται από τα προαναφερόμενα στοιχεία, οφείλεται κυρίως στην τεχνολογική πρόοδο που συνεπάγεται όλο και περισσότερο σαφή διάκριση μεταξύ της διάρκειας της εργασίας των εργαζομένων και της διάρκειας της λειτουργίας των μηχανών. Η διάκριση αυτή επιτρέπει εντατικότερη χρησιμοποίηση του δυναμικού παραγωγής σε συνεχώς αυξανόμενο αριθμό επιχειρήσεων. Αυτή η αυξημένη χρησιμοποίηση τείνει να μειώσει το κόστος κατά μονάδα παραγωγής και να αυξήσει την ελαστικότητα στη χρήση του εξοπλισμού. συχνά εξάλλου είναι αναγκαία για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Ενίοτε, εντούτοις, αυτή η μέθοδος παραγωγής οργανώνεται χωρίς να συνοδεύεται από ειδικά μέτρα για την αποφυγή ορισμένων αρνητικών συνεπειών ή και κινδύνων, κυρίως, της νυκτερινής βάρδιας, όπως υψηλότερο ποσοστό ελαττωματικών προϊόντων, αύξηση του αριθμού των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων (ειδικά τα σοβαρά ατυχήματα κατά τη νύκτα, βλέπε μελέτη Carpentier και Cazamian για το ΔΓΕ σχετικά με τη νυκτερινή εργασία⁽¹⁰⁾, μεγαλύτερο ποσοστό απουσιών (όπως αναφέρει ο Rosenstiel⁽¹¹⁾ και υψηλότεροι ρυθμοί κίνησης προσωπικού. Όπως έχουν διαπιστώσει γνωστοί ερευνητές όπως οι Rutenfranz⁽¹²⁾, Harrington⁽¹³⁾, Knauth⁽¹⁴⁾ και άλλοι, υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων σε βάρδιες και τη νύκτα μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης διαφόρων διαταραχών της υγείας, ενίοτε σε κυμαινόμενο βαθμό ανάλογα με το συγκεκριμένο πρόβλημα, όπως καρδιοαγγειακά προβλήματα, γαστρεντερικές παθήσεις, ανωμαλίες στην όρεξη, προβλήματα ύπνου, συχνότερη προσφυγή σε φάρμακα, οινοπνευματώδη και κάπνισμα (όπως αναφέρεται σε έρευνα των Müller⁽¹⁵⁾ και Münstermann/Preiser⁽¹⁶⁾ και, κατά τη διάρκεια των νυκτερινών βάρδιών ειδικότερα, αυξημένος κίνδυνος σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, ιδιαίτερα μεταξύ 3 και 4 π.μ. όταν διαπιστώνεται η κάμψη της απόδοσης. Σε πολλές περιπτώσεις αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία καθίστανται εμφανείς μόνο μετά από ορισμένο αριθμό ετών. Επίσης φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι σε νυκτερινές βάρδιες πολύ συχνά λαμβάνουν διεγερτικά κατά τη διάρκεια της νύκτας και υπνωτικά χάπια κατά τη διάρκεια της ημέρας ώστε να ανταποκρίνονται στον απαιτούμενο αντεστραμμένο ρυθμό λειτουργίας του οργανισμού.

(10) J. Carpentier, P. Cazamian: Night Work. ILO, Γενεύη 1977.

(11) L.V. Rosenstiel: Betriebsklima geht jeden an, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Μόναχο 1983.

(12) J. Rutenfranz: Schichtarbeit und Nachtarbeit, Μόναχο 1982.

(13) J.M. Harrington: Shiftwork and Health, Λονδίνο 1978.

(14) P. Knauth, J. Rutenfranz: Shiftwork, in Recent Advances in Occupational Health, Λονδίνο 1987.

(15) R. Müller: Nikotin, Alkohol und Medikamentekonsum bei Belastungen am Arbeitsplatz, 1980.

(16) J. Münstermann, K. Preiser: Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministerium für Arbeits- und Sozialordnung, Βόννη 1978.

21. Μια υψηλή κίνηση των εργαζομένων στις περιπτώσεις που υπάρχει νυκτερινή εργασία αποτελεί ένα καθιερωμένο φαινόμενο. Πέραν των αυξημένων δαπανών για την επιχείρηση, αυτό μπορεί επίσης να αυξήσει τον κίνδυνο ατυχημάτων, λόγω του σχετικά μεγάλου αριθμού ατόμων που θα πρέπει να εκπαιδευθούν σε μια συγκεκριμένη εργασία με τις ανάλογες αρνητικές συνέπειες. Ο Neuberger⁽¹⁷⁾ διαπίστωσε επίσης ότι η εργασία κατά βάρδιες στη διάρκεια της ημέρας περιορίζει σημαντικά το πρόβλημα κίνησης των εργαζομένων. Τονίζει δε ότι ιδιαίτερα η νυκτερινή εργασία κατά βάρδιες είναι κυρίως υπεύθυνη για αυτά τα μειονεκτήματα.
22. Όπως τονίζει το ΔΓΕ στο έγγραφό του σχετικά με το χρόνο εργασίας στις βιομηχανικές χώρες, η κυκλική εναλλαγή βαρδιών έχει ιδιαίτερη σημασία στις συνεχείς εργασίες. Υπό το φως πρόσφατων μελετών σχετικά με τον κυκλικό ρυθμό του ανθρώπινου οργανισμού συνιστάται γενικά οι βάρδιες να εναλλάσσονται κυκλικά με ταχύ και προοδευτικό ρυθμό, κάθε δύο ή τρεις ημέρες, και η μακρότερη περίοδος ανάπαυσης να ακολουθεί αμέσως μετά τη νυκτερινή βάρδια. Άλλη έρευνα (Bergmann⁽¹⁸⁾), εντούτοις, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι δεν μπορεί να ληφθεί απόφαση εκ των προτέρων υπέρ ή κατά των συστημάτων ταχείας κυκλικής εναλλαγής βαρδιών χωρίς να ληφθεί υπόψη συνολικά η κατάσταση που επικρατεί στην εργασία και στο συγκεκριμένο αντικείμενο.
23. Μία έρευνα που έγινε από τους Teiger⁽¹⁹⁾, Hannunkari και άλλους έδειξε ότι πέραν των αρνητικών κοινωνικών και πολιτιστικών επιδράσεων της νυκτερινής εργασίας, το ποσοστό νοσηρότητας και πρόωρης ανικανότητας προς εργασία είναι υψηλότερο συγκρινόμενο με την κανονική ημερήσια εργασία. Παρά το ότι μία κατάλληλη επιλογή προσωπικού, καλές συνθήκες εργασίας, υψηλότερη αμοιβή, πλέον πολύπλευρες δραστηριότητες και η δυνατότητα εθελοντικής νυκτερινής και κατά βάρδιες εργασίας μπορούν να βοηθήσουν στην επίλυση των προβλημάτων που συνδέονται με αυτές τις μορφές εργασίας, όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες λαμβανόμενοι από κοινού υπόψη αποτελούν επαρκή ένδειξη του ότι το βιολογικό κόστος της εργασίας, ειδικά εάν

(17) O. Neuberger: Messung der Arbeitszufriedenheit, Στουτγάρδη 1974.

(18) Bergmann και άλλοι: Schichtarbeit als Gesundheitsrisiko, Φρανκφούρτη 1982.

(19) C. Teiger: Αυξημένη θνησιμότητα μεταξύ των μονίμων εργαζομένων κατά τη νύκτα: ορισμένα ερωτήματα σχετικά με την "προσαρμογή", Εδιμβούργο 1984.

εξεταστεί σε πλέον μακροπρόθεσμη βάση, διαφέρει ανάλογα με το χρόνο της ημέρας και το ρυθμό που έχει, λόγω του ότι ο οργανισμός υπόκειται σε μεταβολές δραστηριότητας, π.χ. ένας υψηλότερος ρυθμός δυναμικού δραστηριότητας αργά το πρωί και πολύ χαμηλό επίπεδο δραστηριότητας κατά τη διάρκεια της νύκτας μεταξύ 3 και 4 π.μ. Αυτό συνεπάγεται ειδικότερα ότι νυκτερινή εργασία σημαίνει εργασία αντίθετα στο βιολογικό ρολόι και κατά συνέπεια η εκτέλεσή της απαιτεί πολύ περισσότερη φυσική και διανοητική προσπάθεια. Όμως το σώμα δεν μπορεί να προσαρμοστεί πλήρως σε τέτοιες ώρες εργασίας όπως τονίζεται από τους Carpentier και Cazamian⁽²⁰⁾.

Ρυθμιστικές διατάξεις

24. Καθώς αποδείχθηκε ότι πάνω από όλα η νυκτερινή εργασία είναι εκείνη η οποία συνεπάγεται αρνητικές επιδράσεις στην υγεία των εργαζομένων, παρέχονται ορισμένες λεπτομέρειες σχετικά με τις υπάρχουσες ρυθμιστικές διατάξεις αυτής της μορφής εργασίας.
25. Στην Κοινότητα διακρίνουμε δύο διαφορετικές πολιτικές τάσεις που εν τούτοις, στην πράξη δε διαφέρουν πολύ η μια από την άλλη. Στο Βέλγιο και στην Ολλανδία η νυκτερινή εργασία κατ'αρχήν απαγορεύεται τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες εργαζόμενους, αλλά υπάρχουν μακροί κατάλογοι εξαιρέσεων, οι οποίοι μπορούν να διαφέρουν ανάλογα με το φύλο των εργαζομένων. Επιπρόσθετα οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να αποκλίνουν απ'αυτή τη γενική απαγόρευση, η οποία, επίσης, είναι συχνά η περίπτωση που ισχύει στην Ο.Δ. Γερμανίας, στην Ελλάδα, στη Γαλλία, στην Ιταλία και στην Πορτογαλία, χώρες στις οποίες η νυκτερινή εργασία κατ'αρχήν απαγορεύεται για τις γυναίκες. Στα λοιπά κράτη μέλη δεν υπάρχουν περιορισμοί ως προς τη νυκτερινή εργασία, εκτός από συγκεκριμένες προστατευτικές διατάξεις για ορισμένες ομάδες (νεαρά άτομα, έγκυες γυναίκες, θηλάζουσες μητέρες). Πρέπει, τέλος, να τονισθεί ότι η απουσία νομοθετικών ρυθμίσεων όσον αφορά τη νυκτερινή εργασία σε ορισμένα κράτη μέλη (Δανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Ηνωμένο Βασίλειο) δεν σημαίνει κατά κανένα τρόπο ότι οι δημόσιες αρχές των εν λόγω χωρών δεν αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στις απαιτήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια. Θα πρέπει επίσης να υπενθυμιστεί ότι οι ορισμοί της νυκτερινής περιόδου, της νυκτερινής

(20) Πρβλ. υποσημείωση 10.

εργασίας και του εργαζόμενου που θεωρείται ως εργαζόμενος κατά τη νύκτα διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και εξαρτώνται από την εθνική νομοθεσία και/ή τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι θεσμοθετημένες διατάξεις σχετικά με τον ορισμό των νυκτερινών ωρών εργασίας αναφέρονται στον πίνακα 5.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Θεσμοθετημένες νυκτερινές ώρες εργασίας στην Κοινότητα

<u>Χώρα</u>	<u>Νυκτερινές ώρες εργασίας</u>
ΒΕΛΓΙΟ	20 έως 6
ΔΑΝΙΑ	δεν υπάρχει γενική νομοθεσία
Ο.Δ. ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ	20 έως 6
ΕΛΛΑΔΑ	22 έως 7
ΙΣΠΑΝΙΑ	22 έως 6
ΓΑΛΛΙΑ	22 έως 5
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	δεν υπάρχει γενική νομοθεσία
ΙΤΑΛΙΑ	24 έως 6
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	δεν υπάρχει γενική νομοθεσία
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	20 έως 7
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	20 έως 7, τουλάχιστον 7 ώρες εντός αυτής της περιόδου
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	δεν υπάρχει γενική νομοθεσία

26. Το θέμα της νυκτερινής εργασίας συζητήθηκε στην 77η σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας τον Ιούνιο του 1990 στο πλαίσιο της αναθεώρησης της Σύμβασης αριθ. 89 σχετικά με τη νυκτερινή εργασία για τις γυναίκες. Η Σύμβαση αυτή επικυρώθηκε από το Βέλγιο, την Ελλάδα, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ιταλία και την Πορτογαλία. Η διάσκεψη ενέκρινε μια νέα Σύμβαση και νέα Σύσταση στις οποίες δε γίνεται διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη μεταχείρισή τους σε

σχέση με τη νυκτερινή εργασία και στις οποίες θεσπίζονται ορισμένες προϋποθέσεις για την εκτέλεση νυκτερινής εργασίας. Η έγκριση και η μελλοντική επικύρωση της Σύμβασης καθώς επίσης και των διατάξεων της συνοδεύουσας αυτή σύστασης ενισχύουν, σε διεθνές επίπεδο, την προσέγγιση αυτής της πρότασης οδηγίας της Επιτροπής και, όσον αφορά την προσφυγή στη νυκτερινή εργασία και τους όρους που τη διέπουν, θα συμβάλει στην καθιέρωση παρόμοιων κανόνων για όλες τις επιχειρήσεις ενώ συγχρόνως θα τείνει στην εναρμόνιση των κανόνων που αφορούν το θέμα αυτό σε παγκόσμια βάση.

Συμπέρασμα

27. Η Επιτροπή είναι πλήρως ενήμερη του γεγονότος ότι μεγάλος αριθμός μεθόδων παραγωγής απαιτούν εργασία κατά βάρδιες και νυκτερινή εργασία, για τεχνικούς, κοινωνικούς και επίσης οικονομικούς λόγους. Δεδομένων, εν τούτοις, των σοβαρών συνεπειών της νυκτερινής εργασίας επί της υγείας των εργαζομένων και έχοντας υπόψη τις υφιστάμενες νομικές και συλλογικές διατάξεις, η πρόταση της Επιτροπής στοχεύει στην καθιέρωση, σε κοινοτικό επίπεδο, ότι η προσφυγή σε νυκτερινή εργασία θα πρέπει να αποτελεί μέρος ενός πλαισίου που θα καλύπτει, κατ'αρχήν, όλα τα απασχολούμενα άτομα, λαμβανόμενων υπόψη όμως των εξαιρέσεων που αναφέρονται στο άρθρο 2 (2) της οδηγίας πλαισίου 89/391/ΕΟΚ και προσδιορίζοντας τη σχέση μεταξύ αυτής της πρότασης και εκείνης της οδηγίας. Καθώς η πρόταση θεσπίζει μόνο ελάχιστους κανόνες, αυτό συνεπάγεται ότι επιτρέπεται η ύπαρξη ευνοϊκότερων εθνικών και κοινοτικών διατάξεων.
28. Η πρόταση αυτή ουσιαστικά θεσπίζει την αρχή σύμφωνα με την οποία η τακτική προσφυγή σε νυκτερινούς εργαζόμενους θα πρέπει να ανακοινώνεται έγκαιρα στην αρμόδια σε θέματα υγείας και ασφάλειας αρχή. Η διάταξη αυτή αιτιολογείται βάσει των παρατηρήσεων που παρουσιάστηκαν παραπάνω αναφορικά με τις πιθανές αρνητικές επιδράσεις που μπορεί να έχει στην υγεία η νυκτερινή εργασία. Αυτή η γενική αρχή συνεπάγεται επίσης ότι η ενημέρωση αυτή δεν είναι απαραίτητη σε κάθε περίπτωση, και κυρίως όταν η νυκτερινή εργασία γίνεται μόνον περιστασιακά.

29. Στην περίπτωση νυκτερινής εργασίας, που περιλαμβάνει εργασία σε κυκλικά εναλλασσόμενες βάρδιες, όπου γίνεται αυτό, η Επιτροπή προτείνει ορισμένους κανόνες.

Για τον ορισμό της "νυκτερινής εργασίας" και του "νυκτερινού εργαζομένου" η Επιτροπή χρησιμοποίησε τους ορισμούς που υιοθέτησε ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας στη Σύμβασή του σχετικά με τη νυκτερινή εργασία (1990). Εν τούτοις, ο ορισμός του ΔΟΕ - για το "νυκτερινό εργαζόμενο" αναφέρεται σε "ένα σημαντικό αριθμό ωρών νυκτερινής εργασίας που υπερβαίνει ένα καθορισμένο όριο". Η Επιτροπή θέλησε να διευκρινήσει ότι αυτό το όριο θα πρέπει να είναι τρεις ώρες και κατά συνέπεια όρισε τη νυκτερινή εργασία ως κάθε εργασία η οποία πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια περιόδου τουλάχιστον 7 διαδοχικών ωρών, μεταξύ 8 μ.μ. και 9 π.μ.

Λαμβάνοντας υπόψη τον ορισμό των ωρών νυκτερινής εργασίας, θα ήταν ενδεδειγμένο να δηλωθεί ότι ένας μέσος όρος 8 ωρών νυκτερινής εργασίας μέσα σε οποιαδήποτε περίοδο 24 ωρών θα πρέπει να συμβιβάζεται, αφενός, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους και, αφετέρου, την ευκαμψία της μεθόδου παραγωγής. Πράγματι, επειδή είναι απαραίτητη η συμμόρφωση με τον κανόνα του οκταώρου μόνον όσον αφορά τους εργαζόμενους τη νύκτα (ο εργαζόμενος που συμπληρώνει τουλάχιστον 3 ώρες νυκτερινής εργασίας κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου αναφοράς) ως μέσου όρου επί περιόδου δεκατεσσάρων ημερών, οι επιχειρήσεις διαθέτουν μεγάλη ελευθερία όσον αφορά την οργάνωση της παραγωγής τους και την προσαρμογή της στις αλλαγές της αγοράς. Από άποψη υγείας θεωρείται σημαντικό για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν ήδη παράσχει νυκτερινή εργασία κατά κυκλική εναλλαγή βάρδιας να μην ζητείται να εργαστούν σε μια διαδοχική βάρδια και, γενικά, ο ίδιος νυκτερινός εργαζόμενος να μην εκτελεί υπερωριακή εργασία αμέσως πριν ή αμέσως μετά την περίοδο της νυκτερινής εργασίας σε δραστηριότητες που ενέχουν ειδικούς κινδύνους ή σημαντική φυσική ή πνευματική ένταση, εκτός, φυσικά, από τις περιπτώσεις ανωτέρας βίας ή επισυμβάντος ή επικείμενου ατυχήματος. Αυτή η δεύτερη διάταξη δεν αποκλείει κατά συνέπεια την άσκηση υπερωριακής εργασίας ως τέτοιας αλλά αποβλέπει στην αποφυγή της περίπτωσης κατά την οποία εργαζόμενοι χαρακτηρισμένοι ως νυκτερινοί στις προαναφερθέντες δραστηριότητες θα παρέχουν υπερωριακή εργασία άμεσα σχετιζόμενη με τη νυκτερινή τους

εργασία. Κατά συνέπεια μπορούν κάλλιστα να παρέχουν υπερωριακή εργασία όταν δεν έχουν εκτελέσει νυκτερινή εργασία ή όταν απασχολούνται σε εργασίες χωρίς ειδικούς κινδύνους. Επιπρόσθετα, η εργασία θα πρέπει να οργανώνεται κατά τρόπο ώστε η κατανομή και ο συνολικός αριθμός των ωρών εργασίας των κυκλικά εναλλασσόμενων σε βάρδιες εργαζομένων και των νυκτερινών εργαζομένων να λαβαίνει υπόψη την πλέον απαιτητική φύση αυτών των μορφών εργασίας και τα προβλήματα που συνήθως προκύπτουν όταν εναλλάσσονται οι κύκλοι εργασίας κατά βάρδιες. Οι απαιτήσεις αυτές θα πρέπει να αντιμετωπίζουν ορισμένα προβλήματα που σχετίζονται με την παροχή εργασίας σε κυκλικά εναλλασσόμενες βάρδιες και νυκτερινής εργασίας ιδιαίτερα και θα πρέπει να βοηθούν στην προστασία του εργαζόμενου έναντι υπερβολικών ωρών εργασίας χωρίς κατάλληλες περιόδους ανάπαυσης και διαλείμματα, ενώ συγχρόνως θα αφήεται η πρακτική εφαρμογή των απαιτήσεων αυτών στην εθνική νομοθεσία και/ή στις συλλογικές και λοιπές συμβάσεις.

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί ότι οι νυκτερινοί εργαζόμενοι θα πρέπει να μεταφέρονται, όποτε είναι πρακτικά δυνατό, σε ημερήσια εργασία, για την οποία είναι κατάλληλοι από πλευράς υγείας, εφόσον υποφέρουν από προβλήματα υγείας, τα οποία έχει αναγνωριστεί ότι συνδέονται με το γεγονός της νυκτερινής τους εργασίας. Γενικά, θα πρέπει - με στόχο τη μείωση των προβλημάτων υγείας - να καθιερωθεί ότι μία εξέταση της κατάστασης της υγείας του εργαζόμενου θα πρέπει να γίνεται πριν από την κατανομή των εργαζομένων βάσει ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας στον οποίο περιλαμβάνεται η νυκτερινή εργασία και στη συνέχεια κατά τακτά διαστήματα, και θα είναι συνεχώς διαθέσιμες και προσιτές κατάλληλες εγκαταστάσεις και υπηρεσίες πρόληψης και προστασίας - ανάλογα με την περισσότερο απαιτητική φύση της εργασίας κατά βάρδιες και ειδικότερα της νυκτερινής εργασίας - ώστε να εξασφαλίζεται ότι θα αντιμετωπίζονται κατάλληλα τα προβλήματα υγείας και ασφάλειας.

IV. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

30. Η κατάσταση στα κράτη μέλη αναφορικά με, αφενός, τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και την μέγιστη διάρκεια χρόνου εργασίας καθώς και, αφετέρου, ορισμένες πλευρές των βαρδιών και ειδικά τη νυκτερινή εργασία δείχνει ότι στη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων οι πλευρές αυτές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας αποτέλεσαν και αποτελούν το

αντικείμενο νομοθετικών διατάξεων, που υποστηρίζονται και συμπληρώνονται από συλλογικές συμβάσεις. Οι λόγοι για τους οποίους θεσπίστηκε μία τέτοια νομοθεσία, ήταν κυρίως το ότι θα έπρεπε να προστατευθούν στο μέτρο του δυνατού οι εργαζόμενοι έναντι των υπερβολικών ωρών εργασίας και ειδικά έναντι των επιζήμιων ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας, λόγοι οι οποίοι στηρίχθηκαν και συνεχίζουν να στηρίζονται σε επιστημονικά στοιχεία.

31. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι η φύση ορισμένων καταστάσεων μπορεί να απαιτεί αιτιολόγηση, για αντικειμενικούς λόγους, των παρεκλίσεων από τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας σχετικά με τις ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης (Άρθρα 3 και 4) καθώς και ορισμένες πτυχές που αφορούν τη νυκτερινή εργασία και την εργασία κατά βάρδιες (Άρθρο 7). Πρόκειται για τις εξής περιπτώσεις:

- (i) περίπτωση ανωτέρας βίας, ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος,
- (ii) ορισμένες ειδικές δραστηριότητες οι οποίες, λόγω του ρυθμού ή της φύσης τους, μπορεί να έλθουν αναπόφευκτα σε σύγκρουση με τις προαναφερθείσες διατάξεις. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, για τη γεωργία σε ορισμένες εποχές του έτους καθώς και στον κλάδο των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και του τουρισμού. Το ίδιο μπορεί να ισχύει επίσης για άλλες δραστηριότητες τόσο στη βιομηχανία (π.χ. γεωτρύπανα πετρελαίου) όσο και στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών (μεταφορές, διανομή). Πρόκειται, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, για αντικειμενικές καταστάσεις, στις οποίες μπορούν να περιληφθούν ειδικές περίοδοι δραστηριότητας των επιχειρήσεων οι οποίες είναι έκτακτες και χρονικά περιορισμένες. Σε αυτές τις σαφώς καθορισμένες περιπτώσεις που δικαιολογούν παρέκκλιση τα κράτη μέλη θα πρέπει, ωστόσο, να λαμβάνουν μέτρα για την ισοδύναμη προστασία των ενδιαφερομένων εργαζομένων εντός δεδομένης περιόδου αναφοράς (που δεν ξεπερνά τους έξη μήνες),

(111) στην περίπτωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στα κατάλληλα επίπεδα, οι οποίες ορίζουν ένα γενικό σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας ανάλογο με τις ειδικές συνθήκες παραγωγής και πέραν του πεδίου που καλύπτουν οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, οι οποίες όμως συμπεριλαμβάνουν τις ελάχιστες διατάξεις των προαναφερθέντων άρθρων, λαμβανομένης υπόψη της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και με όρους ισοδύναμης προστασίας ίδιους με την προηγούμενη περίπτωση.

32. Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι, λόγω των διαφορών όσον αφορά τις εθνικές πρακτικές, το θέμα των συνθηκών εργασίας γενικά εξαρτάται, σε διαφορετικό βαθμό, από την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων που ενεργούν συχνά στη θέση των εθνικών αρχών ή/και κατά τρόπο που συμπληρώνει τη δράση τους. Η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι, για να ληφθούν υπόψη αυτές οι διάφορες καταστάσεις και δυνάμει της αρχής της επικουρικότητας, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων πρέπει να διαδραματίσουν πλήρως το ρόλο τους στο πλαίσιο της προτεινόμενης δράσης υπό την προϋπόθεση ότι θα είναι σε θέση να εξασφαλίσει την τήρηση των αρχών που περιέχονται στις προτάσεις της Επιτροπής όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο. Με άλλα λόγια, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη στον τομέα αυτό το γεγονός ότι οι συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορούν κατ' αρχήν να συμβάλλουν στην εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών χωρίς, ωστόσο, να απαλλάσσουν τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη από την ευθύνη τους να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται από τα εν λόγω νομικά μέσα.

33. Η παρούσα οδηγία βασίζεται στο άρθρο 118 Α της συνθήκης που ορίζει ότι τα κράτη μέλη αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της καλύτερευσης 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". Όπως τονίζει η οδηγία της 12ης Ιουνίου 1989 (89/391/ΕΟΚ) "εξακολουθούν να υπάρχουν υπερβολικά πολλά εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες" και "πρέπει να ληφθούν ή να βελτιωθούν, χωρίς καθυστέρηση, προληπτικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ώστε να εξασφαλιστεί ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας". Για το λόγο αυτό, και όπως τονίζεται από τον κατασταστικό χάρτη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (προοίμιο, 1η

αρχή), υπενθυμίζεται ότι "η υγεία αποτελεί κατάσταση απόλυτης ψυχικής, πνευματικής και κοινωνικής ευεξίας και δεν συνίσταται μόνον στην έλλειψη ασθενειών ή αναπηρίας."

34. Η παρούσα οδηγία προτείνει ελάχιστες διατάξεις από τις οποίες δεν μπορούν να υπάρξουν παρεκκλίσεις για οικονομικούς λόγους. Πρέπει να υπενθυμηθεί ότι οι διατάξεις αυτές δεν σκοπεύουν να θέσουν σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους σε ΜΜΕ κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται αντικειμενικά σύμφωνα με τη διατύπωση της διακήρυξης της διακυβερνητικής διάσκεψης σχετικά με το άρθρο 118Α παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΟΚ. Όσον αφορά τις πραγματικές συνθήκες και τις ιδιαιτερότητες κάθε τομέα, το άρθρο 118Α αποτελεί γενική βάση που δεν αποκλείει την προσφυγή σε μέσα με ειδικές νομικές βάσεις - τα οποία δεν μπορούν φυσικά να ορίζουν πρότυπα κατώτερα από εκείνα της παρούσας οδηγίας. Έτσι, στον τομέα των μεταφορών - του οποίου τα διάφορα μέσα θα αποτελέσουν αντικείμενο ειδικών διατάξεων σχετικά με τις κοινωνικές νομοθετικές ρυθμίσεις - υπάρχει ήδη κοινοτική νομοθετική ρύθμιση από το 1968 όσον αφορά τις οδικές μεταφορές και η Επιτροπή θα υποβάλει πολύ σύντομα πρόταση σχετικά με τις αεροπορικές μεταφορές. Όσον αφορά την υποβολή της παρούσας πρότασης οδηγίας σχετικά με ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η Επιτροπή πιστεύει ότι οι διατάξεις της δεν θα πρέπει να θίγουν άλλες ειδικές διατάξεις που έχει θεσπίσει η Κοινότητα.

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- 35 Η Επιτροπή, διαβιβάζοντας στο Συμβούλιο αυτήν την πρόταση οδηγίας, η οποία αποτελεί προέκταση του Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, και σύμφωνα με το πρόγραμμα δράσης της σχετικά με την εφαρμογή του εν λόγω χάρτη, επιθυμεί να υπογραμμίσει τη σημασία που αποδίδει στο ότι "δεδομένης της σημασίας, στο σύνολο των χωρών της Κοινότητας, ιδίως της αναδιαμόρφωσης, της ευελιξίας και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, είναι χρήσιμο να ορισθούν, σε κοινοτικό επίπεδο, ελάχιστες διατάξεις σχετικά με ειδικές καταστάσεις της εργασίας που θα είναι υποχρεωτικές σε όλα τα κράτη μέλη" (COM(89) 548 τελικό). Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εξεταστεί μέσα σ' αυτό το οπτικό πεδίο.

Πρόταση
ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

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

την πρόταση της Επιτροπής,

σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

Εκτιμώντας:

ότι το άρθρο 118Α της συνθήκης ΕΟΚ προβλέπει ότι το Συμβούλιο πρέπει να εγκρίνει, μέσω οδηγιών, ελάχιστες απαιτήσεις για την ενθάρρυνση βελτιώσεων, ιδιαίτερα στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να διασφαλίζεται καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

ότι σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο, οι οδηγίες αυτές πρέπει να αποφύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών δεσμεύσεων οι οποίες ενδέχεται να καθυστερήσουν τη δημιουργία και ανάπτυξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων,

ότι οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12 Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (1) είναι πλήρως εφαρμοστέες όσον αφορά τα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία με την επιφύλαξη αυστηρότερων ή και ειδικότερων διατάξεων που περιέχονται σ' αυτή,

(1) ΕΕ L 183, 29.6.1989, σ. 1.

ότι η θέσπιση ελαχίστων απαιτήσεων σχετικών με τις ατομικές περιόδους ανάπαυσης και εργασίας βελτιώνει τις εργασιακές συνθήκες που αναφέρονται στο άρθρο 118Α,

ότι ο Κοινοτικός Χάρτης για τα θεμελιώδη Κοινωνικά Δικαιώματα των Εργαζομένων αναφέρει, στον τίτλο 1, σημείο 7, ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των βιοτικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων, μία διαδικασία η οποία πρέπει να προκύψει από την προσέγγιση των συνθηκών αυτών και την ταυτόχρονη διατήρηση της βελτίωσης, όσον αφορά τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας· ότι στο σημείο 8 του εν λόγω τίτλου ορίζεται ότι κάθε εργαζόμενος στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες δικαιούται εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης και ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η διάρκειες των οποίων πρέπει προοδευτικά να εναρμονίζεται, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές,

ότι στο σημείο 19 του ιδίου αυτού χάρτη επιβεβαιώνεται ότι κάθε εργαζόμενος πρέπει να απολάβει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας του και ότι πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να επιτευχθεί περαιτέρω εναρμόνιση, και ταυτόχρονα βελτίωση των συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτό,

ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο ψήφισμά του της 15ης Μαρτίου 1989, (1) ως προς την κοινωνική διάσταση της εσωτερικής αγοράς, θεωρεί απαραίτητο να εγκριθούν ελάχιστοι κανόνες οι οποίοι καθιερώνουν ανώτατο όριο για τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας,

ότι για την επίτευξη βελτίωσης στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, πρέπει να τηρούνται ορισμένες ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περίοδοι ανάπαυσης για όλους τους εργαζομένους στην Κοινότητα·

ότι η παρούσα οδηγία απορρέει από την ανάγκη να θεσπιστούν ελάχιστοι κανόνες για ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων· ότι οι κανόνες αυτοί δεν θίγουν άλλες διατάξεις οι οποίες ευνοούν την καλύτερη κατάσταση της υγείας, όπως η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών,

(1) ΕΕ L 96, 17.4.1989, σ. 61.

ότι από την ερευνητική εργασία έχει αποδειχθεί ότι οι μακρές περίοδοι νυκτερινής εργασίας και οι εναλλαγές σύμφωνα με πρότυπα εργασίας κατά βάρδιες είναι επιζήμιες για την υγεία των εργαζομένων και μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια στο χώρο εργασίας,

ότι πρέπει, ως εκ τούτου, να ληφθεί ιδιαίτερη πρόνοια για τον περιορισμό της διάρκειας της νυκτερινής εργασίας, ώστε να ληφθούν υπόψη οι εναλλαγές στα πρότυπα εργασίας κατά βάρδιες, να περιοριστεί η ποσότητα της υπερωριακής εργασίας σε συνδυασμό με νυκτερινή εργασία και να ενημερώνεται εγκαίρως η αρμόδια αρχή ως προς την εκτέλεση νυκτερινής εργασίας,

ότι ο ανθρώπινος οργανισμός είναι ιδιαίτερα ευαίσθητος, κατά τη διάρκεια της νύκτας, στις περιβαλλοντικές οχλήσεις καθώς επίσης και σε ορισμένες ιδιαίτερα βαριές μορφές οργάνωσης της εργασίας όπως η εργασία με το κομμάτι, η εργασία σε συναρμολόγηση σε σειρά ή η εργασία σύμφωνα με προκαθορισμένο ρυθμό,

ότι έχει μεγάλη σημασία η υποβολή των εργαζομένων σε ιατρική εξέταση πριν από την ανάληψη νυκτερινής εργασίας και κατόπιν σε τακτά χρονικά διαστήματα, καθώς και η παροχή συμβουλών ως προς τον τρόπο πρόληψης, περιορισμού ή εξάλειψης των αρνητικών επιπτώσεων της νυκτερινής εργασίας· ότι οι νυκτερινοί εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να μετατεθούν σε ημερήσια εργασία εφόσον η κατάσταση της υγείας τους το απαιτεί,

ότι τα χαρακτηριστικά σχετικά με τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του νυκτερινού και του κατά βάρδιες χρόνου εργασίας τα οποία προσιδιάζουν είτε στον εποχιακό χαρακτήρα της εργασίας, είτε στον κύκλο ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων είτε σε χρονικά περιορισμένες εξαιρετικές καταστάσεις, πρέπει να ληφθούν δεόντως υπόψη εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ισοδύναμη προστασία για τους εργαζομένους,

ότι οι αλλαγές όσον αφορά το ρυθμό κατά τον χρόνο εργασίας και ιδίως η οργάνωση των ρυθμών εργασίας, μπορεί να επηρεάσουν το φόρτο εργασίας των εργαζομένων και να βλάψουν με τον τρόπο αυτό την υγεία και την ασφάλεια τους· ό,τι πρέπει, κατά συνέπεια, να ληφθούν υπόψη οι παράγοντες αυτοί κατά τις τροποποιήσεις που επιφέρονται στους ρυθμούς εργασίας,

ότι η παρούσα οδηγία καλύπτει μόνο ορισμένα ουσιώδη στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, τα οποία θεωρούνται ως ιδιαίτερα σημαντικά από την άποψη της υγείας των εργαζομένων και της ασφάλειας στον τόπο εργασίας,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΤΜΗΜΑ Ι

Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

Άρθρο 1

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις ελάχιστες ημερήσιες, εβδομαδιαίες και ετήσιες περιόδους ανάπαυσης και σε ορισμένα στοιχεία νυκτερινής και κατά βάρδιες εργασίας.
2. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται ως προς τα θέματα που αναφέρονται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη αυστηρότερων ή και ειδικότερων διατάξεων που περιέχονται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 2

Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1. χρόνος εργασίας: οι ώρες εργασίας όπως ορίζονται από τη νομοθεσία, τη συλλογική/εργοστασιακή σύμβαση ή μεμονωμένη σύμβαση απασχόλησης κατά τη διάρκεια των οποίων ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη στο χώρο εργασίας,
2. περίοδος ανάπαυσης: κάθε περίοδος μετά την κανονική ημερήσια ή εβδομαδιαία εργασία, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος δεν βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη,
3. νυκτερινή εργασία: κάθε εργασία η οποία πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια περιόδου τουλάχιστον 7 διαδοχικών ωρών μεταξύ 8μ.μ. και 9 π.μ.,
4. εργασία κατά βάρδιες: μέθοδος οργάνωσης της εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον σύμφωνα με ορισμένο χρονικό διάγραμμα· η εργασία κατά βάρδιες μπορεί να είναι ασυνεχής ή συνεχής, με κυκλικά εναλλασσόμενες ή διαδοχικές ομάδες εργαζομένων,

5. νυκτερινός εργαζόμενος: απασχολούμενος ο οποίος παρέχει νυκτερινή εργασία, είτε μέσω συστήματος εργασίας κατά βάρδιες είτε κατ' άλλο τρόπο,
6. εργαζόμενος σε βάρδιες: εργαζόμενος ενταγμένος σε πρόγραμμα εργασίας κατά βάρδιες.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ

Ημερήσια, εβδομαδιαία και ετήσια περίοδος ανάπαυσης

Άρθρο 3

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι τηρείται η ελάχιστη περίοδος ημερήσιας ανάπαυσης διάρκειας 11 συνεχόμενων ωρών ανά περίοδο 24 ωρών.

Άρθρο 4

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι τηρείται η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης διάρκειας, κατά μέσο όρο, μιας ημέρας για κάθε περίοδο επτά ημερών, η οποία ακολουθεί χωρίς διακοπή την περίοδο ημερήσιας καθημερινής ανάπαυσης όπως ορίζεται στο άρθρο 2 και υπολογίζεται με βάση περίοδο αναφοράς που δεν υπερβαίνει τις δεκατέσσερις ημέρες.

Άρθρο 5

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι σε όλους τους εργαζόμενους παρέχεται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, για μια ελάχιστη περίοδο. οι διαδικασίες σχετικά με τη διάρκεια και την κατανομή καθορίζονται σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές.

Άρθρο 6

Η παροχή υπερωριακής εργασίας δεν πρέπει να υπεισέρχεται στις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης που καθορίζονται στα άρθρα 3 και 4.

ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ

Νυκτερινή εργασία, εργασία κατά βάρδιες και ρυθμοί εργασίας

Άρθρο 7

1. Οι κανονικές ώρες εργασίας για τους νυκτερινούς εργαζόμενους δεν υπερβαίνουν, κατά μέσο όρο, τις 8 επί οποιασδήποτε 24ωρης περιόδου υπολογισμένης σε περίοδο· ο εν λόγω μέσος όρος υπολογίζεται βάσει περιόδου αναφοράς όχι μεγαλύτερης των 2 εβδομάδων, κατά τη διάρκεια της οποίας αυτοί παρέχουν νυκτερινή εργασία.
2. Σε περίπτωση εργασίας κατά βάρδιες στην οποία περιέχεται και νυκτερινή εργασία, απαγορεύεται η εργασία επί δύο διαδοχικές πλήρεις βάρδιες.
3. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 1, δεν επιτρέπεται η παροχή υπερωριακής εργασίας από νυκτερινούς εργαζόμενους πριν ή μετά την καθημερινή περίοδο εργασίας που περιλαμβάνει νυκτερινή εργασία με ιδιαίτερους κινδύνους ή συνεπάγεται σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.
4. Κατά τον προγραμματισμό και τον υπολογισμό της συνολικής διάρκειας των διαλειμμάτων των εργαζομένων που εναλλάσσονται κυκλικά σε βάρδιες καθώς και των νυκτερινών εργαζόμενων λαμβάνεται υπόψη η απαιτητικότερη φύση αυτών των μορφών εργασίας.

Άρθρο 8

1. Οι εργαζόμενοι που υπόκεινται κατ' εξακολούθηση σε ρυθμίσεις χρόνου εργασίας όπου περιλαμβάνεται νυκτερινή εργασία δικαιούνται να υποβληθούν σε ιατρική εξέταση χωρίς επιβάρυνσή, πριν από την ανάληψη της εργασίας αυτής και κατά τακτά χρονικά διαστήματα στη συνέχεια.

2. Όταν ένας νυκτερινός εργαζόμενος υποφέρει από προβλήματα υγείας για τα οποία έχει αναγνωριστεί ότι συνδέονται με το γεγονός της παροχής νυκτερινής εργασίας, το άτομο αυτό μετατίθεται, όποτε αυτό είναι δυνατό, σε θέση ημερήσιας εργασίας, για την οποία είναι κατάλληλο.

Άρθρο 9

Ο εργοδότης που χρησιμοποιεί συχνά εργαζόμενους τη νύκτα ενημερώνει εγκαίρως τις αρμόδιες για θέματα υγείας και ασφάλειας αρχές.

Άρθρο 10

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι οι νυκτερινοί εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι σε κυκλικά εναλλασσόμενες βάρδιες επωφελούνται επιπέδου προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους ανάλογο προς την φύση της εργασίας τους. Ο εργοδότης να εξασφαλίζει κάθε στιγμή τη διαθεσιμότητα και την πρόσβαση σε εγκαταστάσεις και υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.

Άρθρο 11

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εργοδότες να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη, κατά τις τροποποιήσεις του ρυθμού εργασίας και ανάλογα με το είδος της δραστηριότητας, οι απαιτήσεις όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, ιδίως στο θέμα των διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας.

ΤΜΗΜΑ IV

Τελικές διατάξεις

Άρθρο 12

Παρεκκλίσεις από τις διατάξεις που περιέχονται στα άρθρα 3,4 και 7 επιτρέπονται :

1. σε περίπτωση ανωτέρας βίας ή επισυμβάντος ή επικειμένου ατυχήματος, εφόσον έχουν χορηγηθεί ισοδύναμες αντισταθμιστικές περίοδοι ανάπαυσης στους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους,
2. όταν ο εποχιακός χαρακτήρας της παρεχόμενης εργασίας ή χαρακτηριστικά προσιδιάζοντα σε ορισμένες δραστηριότητες ή χρονικά περιορισμένες εξαιρετικές καταστάσεις βρίσκονται αντικειμενικά σε αντίθεση προς τις εν λόγω διατάξεις, εφόσον εξασφαλίζονται ισοδύναμες αντισταθμιστικές περίοδοι ανάπαυσης εντός περιόδου αναφοράς που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες,
3. σε περίπτωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων, σε κατάλληλα επίπεδα, μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων που αποσκοπούν στην εφαρμογή συνόλου διατάξεων σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας που ανταποκρίνονται στις ειδικές συνθήκες της επιχείρησης. Η οργάνωση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και νυκτερινή εργασία και εργασία κατά βάρδιες, εφόσον εξασφαλίζονται στους εργαζόμενους ισοδύναμες αντισταθμιστικές περίοδοι ανάπαυσης για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις, εντός περιόδου αναφοράς που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.

Άρθρο 13

Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν θίγουν άλλα συγκεκριμένα μέτρα που έχουν ληφθεί από την Κοινότητα.

Άρθρο 14

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία στις 31 Δεκεμβρίου 1992 το αργότερο, ή μεριμνούν ώστε οι κοινωνικοί εταίροι να θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνιών, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης των κρατών μελών να επιτύχουν τους στόχους που θέτει η παρούσα οδηγία.

Οι διατάξεις που θεσπίζονται από τα κράτη μέλη δυνάμει του πρώτου εδαφίου παραπέμπουν ρητά στην παρούσα οδηγία.

Τα κράτη μέλη πληροφορούν αμέσως την Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 15

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος

COMPETITIVENESS AND EMPLOYMENT IMPACT STATEMENT

Proposal for a Council Directive on certain aspects of the organization of working time

I. What is the main reason for introducing the measure?

The policy objective is to establish minimum rules at Community level with respect to the establishment of minimum rest periods per day and per week and to the performance of shift, especially night work. Based on Article 118a of the Treaty the proposal is linked to the provisions of that Article, i.e. to lay down minimum prescriptions in the field of the work environment, in particular with respect to health and safety at the workplace.

II. Features of the businesses in question

As the other Directives based on Article 118a, notably the framework Directive 89/391/EEC, this proposal is intended to apply to all enterprises and the public service, as defined in the framework Directive. Therefore the enterprises of all sizes and all sectors of activity - trades, manufacturing, services and agriculture - are concerned by the Directive. SME's are affected in the same way as large enterprises. Night work is not only used in large enterprises but also in activities where SME play an important role, such as trades, restaurants and hotels and commerce.

III. What obligations does this measure impose directly on businesses

The provisions of this Directive are intended to ensure certain protective rights to workers who perform shift and especially night work by laying down provisions with respect to the conditions under which these forms of working time arrangements may be carried out (information of night work on a regular basis, a certain number of hours of night work in a 24-hour period, health assessment of regular night workers, etc.), provisions which exist already to a large extent in the Member States. Also with regard to minimum rest periods, the provisions laid down by this Directive are already respected in practice in the large majority of Member States and very often extended by collective agreements. The aim of this proposal is that all workers will be ensured these rights and that by these provisions the conditions at the workplace will be improved leading to a better minimum protection for the health and safety of the workers.

IV. What indirect obligations are national, regional or local authorities likely to impose on businesses?

To the extent that national authorities have to transpose the provisions of this Directive into national legislation there will partly be an impact, i.e. in those cases where existing legislation or collective agreements have not yet laid down such minimum requirements.

V. Are there any special provisions in respect of SME's?

There are no specific provisions for SME's but the provisions of Article 118a have to be observed which state that the creation and development of SME's must not be held back. The provisions proposed should also apply to SME's, albeit taking into account the fact that they may be waived in situations which, objectively, conflict with them, such as when they relate to the seasonal nature of the work performed or to features peculiar to certain activities or exceptional situations limited in time, provided that equivalent protection is granted within a reference period. These derogations may especially concern SME's.

VI What is the likely effect on

(a) the competitiveness of businesses?

By rendering the working conditions at the workplace healthier for the workers the competitiveness of businesses will be increased since the human potential will be used in a more responsible way. The flexibility built into a large number of the provisions of the proposal and possibilities of derogation contribute to increase the competitive capacity of the enterprises. Longer term effects of protective measures, as envisaged by the proposal will reveal, as is already the case in a number of Member States and in other industrialized countries, that better protection of the workers at the workplace also contributes to increasing the competitiveness of such enterprises.

(b) employment?

The proposal is couched in such terms that while granting the employees certain protective rights, especially with regard to minimum rest periods and recourse to night workers the flexibility of businesses is essentially maintained. Certain reorganizations of working hours at microeconomic level may entail for some businesses economic losses and may tend to reduce their manpower levels. Others, however, will gain both with regard to productivity and employment when reorganizing working hours. In any case, since the Directive only prescribes minimum requirements it is difficult to forecast employment effects because standards more favourable to the workers may be laid down by national legislation and/or collective agreements.

VII Have the relevant representative organisations been consulted?

A comprehensive consultative process has been held with both sides of industry (see annex) and the observations and comments of the parties consulted have been taken into account in the final draft of this proposal.

ISSN 0254-1483

COM(90) 317 τελικό

ΕΓΓΡΑΦΑ

GR

05

21.09.1990

Αριθ. καταλόγου: CB-CO-90-468-GR-C
ISBN 92-77-64228-9

ΤΙΜΗ ΠΩΛΗΣΗΣ	μέχρι 30 σελίδες: 3,50 ECU	για κάθε 10 επιπλέον σελίδες: 1,25 ECU
--------------	----------------------------	--

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
L-2985 Luxembourg