

Πέμπτη, 20 Σεπτεμβρίου 2001

αγοράς εργασίας, των νέων μορφών εργασίας και, λόγω της διάδοσης των άτυπων μορφών εργασίας, ως προς τον ορισμό περί μισθού και ως προς τις επιπτώσεις του τρόπου οργάνωσης της εργασίας στη διάρθρωση των γυναικείων μισθών· ζητεί από την Επιτροπή να πραγματοποιήσει έρευνα για τις καλύτερες μεθόδους που υπάρχουν μεταξύ των κρατών μελών και βάσει αυτών να προτείνει συναφείς στρατηγικές για την κάλυψη του μισθολογικού χάσματος·

16. καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να συμπεριλάβουν περισσότερες γυναίκες στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς, καθώς και στα όργανα λήψης αποφάσεων και απαιτεί να προβλέπουν κατάρτιση και επιμόρφωση για όλους τους εργαζόμενους σχετικά με συστήματα αξιολόγησης εργασίας και μηχανισμούς καθορισμού αμοιβών ουδέτερους ως προς το φύλο·

17. καλεί τα κράτη μέλη που αναφέρονται στο σημείο 5 της αιτιολογικής έκθεσης στην έκθεση της αρμόδιας επιτροπής του ως τελευταία ή πολύ κοντά στο τέλος του καταλόγου των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης από απόψεως ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας, να λάβουν ιδιαίτερος υπόψη το παρόν ψήφισμα και να θεσπίσουν επείγοντως μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης που επικρατεί στο κάθε ένα από αυτά·

18. προτρέπει τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες να λάβουν μέτρα για τη μείωση της διαφοράς σε επίπεδο αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών·

19. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο, την Επιτροπή, τις κυβερνήσεις και τα κοινοβούλια των κρατών μελών, τις κυβερνήσεις των υποψηφίων για ένταξη χωρών, καθώς και στους κοινωνικούς εταίρους.

10. Παρενόχληση στους χώρους εργασίας

A5-0283/2001

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339(INI))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη τα άρθρα 2, 3, 13, 125-129, 136-140 και 143, της Συνθήκης ΕΚ,
 - έχοντας υπόψη τα ψηφίσματά του της 13ης Απριλίου 1999 σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης εργασίας — μια θετική αντιμετώπιση της αλλαγής ⁽¹⁾, της 24ης Οκτωβρίου 2000 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών για το έτος 2001 — κοινή έκθεση για την απασχόληση 2000 ⁽²⁾ και της 25ης Οκτωβρίου 2000 σχετικά με την ημερήσια διάταξη για την κοινωνική πολιτική ⁽³⁾,
 - έχοντας υπόψη τα σχετικά πορίσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στα οποία κατέληξε κατά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια στη Νίκαια και στη Στοκχόλμη,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 163, του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και την γνωμοδότηση της Επιτροπής για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες (A5-0283/2001),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με σφυγμομέτρηση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας του Δουβλίνου μεταξύ 21 500 εργαζομένων, ένα 8 % των εργαζομένων στην ΕΕ, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 12 εκατ. άτομα, δηλώνουν ότι έχουν υποστεί, κατά τους τελευταίους 12 μήνες, παρενόχληση στους χώρους εργασίας, αλλά, συγχρόνως, ότι αυτό το ποσοστό μπορεί να θεωρηθεί κατά πολύ κατώτερο του πραγματικού,
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συχνότητα με την οποία σημειώνονται περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, στα οποία, όπως αναφέρει το Ίδρυμα, περιλαμβάνεται και η ηθική παρενόχληση, ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών· σύμφωνα με το εν λόγω Ίδρυμα, τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι, σε ορισμένες χώρες, οι σχετικές με το πρόβλημα αυτό εκθέσεις δεν καταγράφουν επαρκώς το φαινόμενο, ενώ σε άλλες υπάρχει μεγαλύτερη συνειδητοποίηση του προβλήματος, όπως επίσης οφείλεται και στα διαφορετικά δικαστικά συστήματα και τις πολιτισμικές διαφορές· ότι η αβεβαιότητα της εργασίας αποτελεί μία από τις βασικότερες αιτίες για την αυξημένη συχνότητα του φαινομένου,

⁽¹⁾ ΕΕ C 219 της 30.7.1999, σ. 37.

⁽²⁾ ΕΕ C 197 της 12.7.2001, σ. 68.

⁽³⁾ ΕΕ C 197 της 12.7.2001, σ. 180.

Πέμπτη, 20 Σεπτεμβρίου 2001

- Γ. έχοντας υπόψη ότι το Ίδρυμα του Δουβλίνου διαπιστώνει ότι άτομα που υφίστανται ηθική παρενόχληση είναι πολύ περισσότερο ευάλωτα στο στρες από ό,τι οι εργαζόμενοι εν γένει· ότι ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία παρατηρεί ότι η ηθική και οι κάθε είδους παρενοχλήσεις αποτελούν δυνητικούς κινδύνους για την υγεία, οι οποίοι προκαλούν συχνά ασθένειες συνδεδεμένες με το στρες· ότι ακόμη και τα εθνικά δεδομένα, με βάση το φύλο, σχετικά με την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας δεν παρέχουν ενιαία εικόνα, σύμφωνα με τον Οργανισμό,
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία ενός κράτους μέλους από τα οποία προκύπτει ότι η ηθική παρενόχληση συναντάται κυρίως σε εργασίες με μεγάλη ψυχολογική ένταση, μια μορφή εργασίας που συναντάται συχνότερα μεταξύ των γυναικών από ό,τι μεταξύ των ανδρών, και η οποία έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη δεκαετία του '90,
- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι, από μελέτες και εμπειρίες, προκύπτει ότι γενικά υπάρχει σαφής σχέση μεταξύ, αφενός, της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και, αφετέρου, του στρες ή της εργασίας με μεγάλη ψυχολογική ένταση, του αυξημένου ανταγωνισμού, της χαμηλής επαγγελματικής ασφάλειας και ενός καθεστώτος προσωρινότητας,
- ΣΤ. έχοντας υπόψη ότι μεταξύ των αιτιών της ηθικής παρενόχλησης συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων, κενά και ανεπάρκειες στην οργάνωση της εργασίας, στο εσωτερικό σύστημα πληροφόρησης και στο μανατζμεντ· ότι μη επιλυθέντα μακροχρόνια οργανωτικά προβλήματα αποτελούν μεγάλη επιβάρυνση για τις ομάδες εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε καταστάσεις «αποδιοπομπαίου τράγου» και σε ηθική παρενόχληση· ότι οι συνέπειες για τα μεμονωμένα άτομα και για την ομάδα εργασίας μπορούν να είναι ιδιαίτερα σημαντικές, όπως επίσης και το κόστος για τα άτομα, τις επιχειρήσεις και το κοινωνικό σύνολο,
1. πιστεύει ότι η ηθική παρενόχληση —ένα φαινόμενο του οποίου η πραγματική έκταση δεν είναι ακόμη γνωστή— αποτελεί σοβαρό πρόβλημα στους χώρους εργασίας και ότι πρέπει επειγόντως να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο πρόβλημα και να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την εξεύρεση νέων τρόπων καταπολέμησής του·
 2. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι ο αυξανόμενος αριθμός συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών, δημιουργούν ευνοϊκές προϋποθέσεις για διάφορες μορφές παρενόχλησης·
 3. εφιστά την προσοχή στα καταστροφικά αποτελέσματα της παρενόχλησης για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της και, κατ' επέκταση, των οικογενειών τους, τα οποία συχνά χρειάζονται ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα και οδηγούνται γενικά σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία λόγω ανικανότητας προς εργασία ή αναγκάζονται να παραιτηθούν·
 4. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι, σύμφωνα με διάφορες έρευνες, οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, αποτελούν συχνότερα θύματα κάθε είδους παρενοχλήσεων, είτε πρόκειται για κατιούσα παρενόχληση (από προϊστάμενο προς υφιστάμενο) είτε για ανιούσα (από υφιστάμενο σε προϊστάμενο), είτε για οριζόντια παρενόχληση (μεταξύ συναδέλφων της αυτής βαθμίδας) είτε για μικτή·
 5. εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι οι ψευδείς καταγγελίες για ηθική παρενόχληση μπορούν να αποτελέσουν δραστικό μέσο ψυχολογικής παρενόχλησης·
 6. τονίζει ότι η λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας πρέπει να θεωρηθεί ως σημαντική συμβολή στην επιδίωξη υψηλότερης ποιότητας και καλύτερων κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας· θεωρεί ότι τα μέτρα αυτά συμβάλλουν επίσης στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού· πιστεύει ότι αυτό μπορεί να αποτελέσει κίνητρο κοινοτικών δράσεων και ότι εγγράφεται στην ευρωπαϊκή κοινωνική Ατζέντα και στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση·
 7. τονίζει ότι το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μάλλον υποτιμάται ακόμα από πολλούς στην Ένωση και ότι μια σειρά επιχειρημάτων συνηγορεί υπέρ του να καταβληθούν κοινές προσπάθειες σε επίπεδο Ένωσης, π.χ. οι δυσκολίες να επινοηθούν αποτελεσματικά μέσα πρόληψης και αποτροπής της παρενόχλησης, το γεγονός ότι οι κατευθυντήριες γραμμές για τη λήψη μέτρων κατά της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας θα μπορούσαν να συμβάλουν στη θέσπιση κανόνων και να επηρεάσουν τις νοοτροπίες, καθώς και ότι, για λόγους δικαιοσύνης, πρέπει να διατυπωθούν παρόμοιες κοινές κατευθυντήριες γραμμές·
 8. ζητεί από την Επιτροπή, στις ανακοινώσεις της για μια κοινοτική στρατηγική υπέρ της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και σχετικά με την ενίσχυση της ποιοτικής διάστασης στην απασχόληση και στην κοινω-

Πέμπτη, 20 Σεπτεμβρίου 2001

νική πολιτική, καθώς και στο Πράσινο Βιβλίο για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, να λάβει επίσης υπόψη της τους ψυχικούς, ψυχοκοινωνικούς ή κοινωνικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης της εργασίας· να τονίσει κατ'επέκταση τη σημασία της μακροπρόθεσμης συστηματικής και προληπτικής δράσης στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος —αποβλέποντας μεταξύ άλλων και στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας— και να εξετάσει την ανάγκη ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση αυτή·

9. καλεί το Συμβούλιο και την Επιτροπή να συμπεριλάβουν ποσοτικούς δείκτες όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, στους δείκτες για την ποιότητα της εργασίας οι οποίοι θα τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λάκεν·

10. καλεί τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της καταπολέμησης των ηθικών και σεξουαλικών παρενοχλήσεων στους χώρους εργασίας, να επανεξετάσουν την ισχύουσα νομοθεσία τους και εν ανάγκη να τη συμπληρώσουν, καθώς επίσης να αναθεωρήσουν και να τυποποιήσουν τον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης·

11. τονίζει με έμφαση την ευθύνη των κρατών μελών και ολόκληρης της κοινωνίας για τις ηθικές και σεξουαλικές παρενοχλήσεις στην εργασία και εντοπίζει ακριβώς στο σημείο αυτό το κύριο βάρος της στρατηγικής για την καταπολέμησή τους·

12. συνιστά στα κράτη μέλη να υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις, τις κρατικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους να εφαρμόσουν αποτελεσματικές πολιτικές πρόληψης, να προβλέψουν σύστημα ανταλλαγής εμπειριών και να καθορίσουν διαδικασίες κατάλληλες για την επίλυση του προβλήματος των θυμάτων και για την αποφυγή της επανάληψής του· στο πλαίσιο αυτό συνιστά τη βελτίωση της ενημέρωσης και της κατάρτισης των εργαζομένων, των διοικητικών στελεχών, των κοινωνικών εταίρων και των ιατρών της επιχείρησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα· εφιστά επίσης την προσοχή στη δυνατότητα διορισμού εμπιστού συμβούλου στο χώρο εργασίας στον οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι εφόσον το επιθυμούν·

13. προτρέπει την Επιτροπή να εξετάσει κατά πόσον θα ήταν σκόπιμο να διασαφηνισθεί ή να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ή να εκπονηθεί νέα οδηγία-πλαίσιο ως νομικό εργαλείο για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης, καθώς και ως μέσο εξασφάλισης του σεβασμού της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου, της ιδιωτικής ζωής και της ακεραιότητάς του· τονίζει σχετικά τη σημασία ενός συστηματικού έργου στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος και των προληπτικών προσπαθειών·

14. τονίζει ότι οι γνώσεις και η έρευνα μπορούν να διευκολυνθούν και να βελτιωθούν μέσω καλύτερων στατιστικών στοιχείων και παραπέμπει σχετικά στο ρόλο της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας και του Ιδρύματος του Δουβλίνου· καλεί την Επιτροπή, το Ίδρυμα του Δουβλίνου και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την πραγματοποίηση ενδεδειγμένων μελετών σχετικά με την ηθική παρενόχληση·

15. τονίζει την σημασία της περαιτέρω έρευνας του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, η οποία συνδέεται τόσο με πτυχές που αφορούν την οργάνωση της εργασίας όσο και με π.χ. το φύλο, την ηλικία, τον κλάδο και το επάγγελμα· ζητεί η εν λόγω μελέτη να συμπεριλάβει ανάλυση της ιδιαίτερης κατάστασης των γυναικών που υφίστανται παρενοχλήσεις·

16. παρατηρεί ότι ένα κράτος μέλος έχει ήδη θεσπίσει κανόνες για την καταπολέμηση των παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας, ενώ άλλα άρχισαν να εγκρίνουν νομοθετικές διατάξεις για την καταπολέμηση των ηθικών παρενοχλήσεων, συχνά σύμφωνα με το πρότυπο των νόμων που έχουν θεσπισθεί για την καταστολή της σεξουαλικής παρενόχλησης· καλεί τα κράτη μέλη να δώσουν προσοχή στο πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να το λάβουν υπόψη στην εθνική τους νομοθεσία, καθώς και μέσω της λήψης άλλων μέτρων·

17. καλεί τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να δώσουν το παράδειγμα σε ό,τι αφορά τις προσπάθειες για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στις οικείες δομές, καθώς και όσον αφορά την παροχή βοήθειας και υποστήριξης σε μεμονωμένα άτομα και σε ομάδες εργασίας· εάν δε είναι απαραίτητο, να αναπροσαρμόσουν τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, προβλέποντας μεταξύ άλλων και κατάλληλες κυρώσεις·

18. παρατηρεί ότι τα άτομα που εκτίθενται σε ηθικές παρενοχλήσεις στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα λαμβάνουν σήμερα ελάχιστη βοήθεια και συγχαίρει τις διοικητικές υπηρεσίες για την καθιέρωση, πριν από μερικά χρόνια, μάθημα κατάρτισης απευθυνόμενο ειδικά στις γυναίκες υπαλλήλους διοίκησης σχετικά με «τον γυναικείο τρόπο διοίκησης» και, πιο πρόσφατα, για τη σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για την ηθική παρενόχληση (mobbing)·

19. ζητεί να εξεταστεί κατά πόσο η διαβούλευση, σε κοινοτικό επίπεδο, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συμβάλει στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να συμμετάσχουν στο έργο αυτό οι οργανώσεις εργαζομένων·

Πέμπτη, 20 Σεπτεμβρίου 2001

20. καλεί τους κοινωνικούς εταίρους στα κράτη μέλη να αναπτύξουν τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, οικείες στρατηγικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της άσκησης βίας στο χώρο εργασίας και να προβούν σε σχετική ανταλλαγή απόψεων βάσει της αρχής της «βέλτιστης πρακτικής»·
21. υπενθυμίζει ότι η παρενόχληση έχει επίσης αρνητικές συνέπειες για τους εργοδότες, σε ό,τι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις της επιχείρησης, λόγω του απουσιασμού που επιφέρει, της μειωμένης παραγωγικότητας των εργαζομένων εξαιτίας της πνευματικής τους σύγχυσης και της αδυναμίας για συγκέντρωση, καθώς και λόγω της καταβολής αποζημιώσεων στους εργαζομένους που απολύονται·
22. υπογραμμίζει πόσο σημαντικό είναι να διευρυνθεί και να καταστεί σαφής η ευθύνη των εργοδοτών όσον αφορά την καταβολή συστηματικών προσπαθειών για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας με σκοπό την επίτευξη ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος·
23. ζητεί να πραγματοποιηθεί συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να υποστηριχθούν δίκτυα ή οργανώσεις, που λειτουργούν σε εθελοντική βάση, κατά της ηθικής παρενόχλησης·
24. καλεί την Επιτροπή, το αργότερο έως το Μάρτιο του 2002, να υποβάλει, σε Πράσινο Βιβλίο, λεπτομερή ανάλυση της κατάστασης όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στα διάφορα κράτη μέλη και, εν συνεχεία, το αργότερο έως τον Οκτώβριο του 2002, βάσει της ανάλυσης αυτής, να υποβάλει πρόγραμμα δράσης σχετικά με τη λήψη μέτρων σε κοινοτικό επίπεδο για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας· το πρόγραμμα δράσης πρέπει να περιλαμβάνει και αντίστοιχο χρονοδιάγραμμα·
25. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο, την Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, καθώς και στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.

11. Εξωτερικά σύνορα και Σένγκεν

A5-0233/2001

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τη διέλευση των εξωτερικών συνόρων και την ανάπτυξη της συνεργασίας του Σένγκεν (10846/1999 – C5-0042/2000) + (11329/3/1999 – C5-0043/2000) + (SCHAC 2533/1/2000 – C5-0729/2000) + SEC(2000)1439 – C5-0730/2000 – 2000/2015(COS))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη την ετήσια έκθεση του Συμβουλίου για το 1998 σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης του Σένγκεν (10846/1999 – C5-0042/2000),
- έχοντας υπόψη την ετήσια έκθεση του Συμβουλίου σχετικά με την κατάσταση στα εξωτερικά σύνορα των κρατών στα οποία έχει τεθεί σε ισχύ η Σύμβαση Σένγκεν – 1η Ιανουαρίου 1998 έως 31 Δεκεμβρίου 1998 (11329/3/1999 – C5-0043/2000),
- έχοντας υπόψη την τέταρτη ετήσια έκθεση της Κοινής Αρχής Ελέγχου του Σένγκεν (SCHAC 2533/1/2000 – C5-0729/2000),
- έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής σχετικά με το αίτημα της Ιρλανδίας να συμμετάσχει σε ορισμένες από τις διατάξεις του κεκτημένου του Σένγκεν (SEC(2000)1439 – C5-0730/2000),
- έχοντας υπόψη τον Τίτλο IV της Συνθήκης ΕΚ σχετικά με τις θεωρήσεις, το άσυλο, τη μετανάστευση και άλλες πολιτικές σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων,
- έχοντας υπόψη τον Τίτλο VI της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με την αστυνομική και δικαστική συνεργασία σε ποινικές υποθέσεις,
- έχοντας υπόψη τα πρωτόκολλα και τις δηλώσεις σχετικά με την ενσωμάτωση του κεκτημένου του Σένγκεν στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την εφαρμογή ορισμένων πτυχών του άρθρου 14 της Συνθήκης περί ίδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία, με τη θέση του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας και με τη θέση της Δανίας,