

Ενότητα 3.1.

Ίσες Ευκαιρίες

Εισαγωγικές Έννοιες:

Στην Τρίτη Ενότητα γίνεται λόγος για τη **Γυναικεία Απασχόληση, τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**, καθώς και για τις **Ίσες Ευκαιρίες** που υπάρχουν, ώστε να αποκτήσουν τη δυνατότητα οι γυναίκες να εργαστούν όπως οι άνδρες, αλλά και να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις.

Προκειμένου όμως να μπορέσει ο αναγνώστης, ο οποίος έρχεται πρώτη φορά σε επαφή με αυτές τις καινούργιες έννοιες κρίνεται απαραίτητη η παράθεση επεξηγήσεων των εν λόγω εννοιών.

Σε πρώτη φάση αναλύεται διεξοδικά η έννοια του όρου «**εργασία**», ως εξής:

- Η εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα για την ύπαρξη κοινωνίας
- Εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα του ανθρώπου για την ικανοποίηση των αναγκών του και παίζει αποφασιστικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του (Τάκαρη, 1978)
- Με τον όρο εργασία, ορίζεται η εκτέλεση εργασιών που επιτρέπει στους ανθρώπους την εξασφάλιση του βιοπορισμού τους μέσα στο εξωτερικό περιβάλλον τους (Watson, 1995)

Στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες η εργασία είναι στενά συνδεδεμένη με την αντίληψη που έχουν οι άνθρωποι για τον εαυτό τους, γιατί εκτός από οικονομική έχει και κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική σημασία (Θεοδωροπούλου, 2007, σελ. 53).

Σε δεύτερη φάση παρατίθενται μερικοί από τους πλέον απλοποιημένους ορισμούς της «**επιχειρηματικότητας**»:

- Οι Stevenson, Roberts & Grousbeck (1989) όρισαν την επιχειρηματικότητα ως μία **διαδικασία δημιουργικής αξίας** (δηλαδή, δημιουργία κάτι καινούργιου που έχει αξία για την αγορά και την κοινωνία), απασχολώντας μία σειρά πόρων, προκειμένου να είναι εφικτή η εκμετάλλευση των επιχειρηματικών ευκαιριών.
- Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην Πράσινη Βίβλο (2003) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως **νοοτροπία και τρόπο δημιουργίας και ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας μέσω του συνδυασμού της ανάληψης του κινδύνου, της δημιουργικότητας και/ή της καινοτομίας με τη χρηστή διαχείριση στο πλαίσιο ενός νέου ή υφιστάμενου οργανισμού.**
- Το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο για την Επιχειρηματικότητα (Global Entrepreneurship Monitor) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως **κάθε προσπάθεια για δημιουργία μιας νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού ή η επέκταση μιας ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν**

Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαδικασία της δημιουργίας κάποιας καινούργιας αξίας απαιτεί **χρόνο, προσπάθεια και την ανάληψη των συνοδευόμενων οικονομικών, ψυχολογικών και κοινωνικών κινδύνων.**

Σε τρίτη φάση, βάσει των ανωτέρω αξίζει να επεξηγηθεί ο λόγος για τον οποίο κρίνεται τόσο σημαντική στις μέρες μας η **Γυναικεία Απασχόληση** και η **Γυναικεία επιχειρηματικότητα**, ο οποίος σχετίζεται με το αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η συμμετοχή της γυναίκας στην τοπική επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη της περιοχής.

Κατά συνέπεια είναι εύλογο πως η ανάγκη στήριξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας από την τοπική κοινωνία είναι απαραίτητη, εφόσον οι γυναίκες αποτελούν δυναμικό αναπτυξιακό στοιχείο της κοινωνίας. Αυτό σημαίνει ότι κάθε προσπάθεια ισχυροποίησης του ρόλου και της ενδυνάμωσης της συμμετοχής των γυναικών σε κάθε οικονομική δραστηριότητα επενεργεί θετικά και στηρίζει τις όποιες τοπικές αναπτυξιακές διαδικασίες.

Περίληψη Ενότητας:

Στην αρχική αυτή ενότητα διαφαίνεται ο τρόπος με τον οποίο μέσω της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας δίνεται η δυνατότητα στη γυναίκα να εκφράσει την ανάγκη της για αυτονομία, αναγνώριση των ικανοτήτων της, για δημιουργία και προσφορά, καθώς και απόκτηση τόσο προσωπικών ενδιαφερόντων όσο και επαγγελματικής ταυτότητας. Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας επιδιώκει τόσο την οικονομική βελτίωση όσο και την κοινωνική καταξίωση της γυναίκας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, αναγνωρίζοντας τη σημασία της προαγωγής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, με απόφαση του Συμβουλίου (2001/51/ΕΚ), θέσπισε πρόγραμμα κοινής δράσης σχετικά με την «Κοινοτική Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών».

Ένας, λοιπόν, επιπλέον σκοπός της συνολικής ενότητας είναι η ανάλυση του Προγράμματος Ισότητας Ευκαιριών, το οποίο επιδιώκει αφενός την οικονομική και κοινωνική βελτίωση των γυναικών και αφετέρου τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών και των συνθηκών διαβίωσης σε τοπικό επίπεδο.

3.1.1 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ

Όλοι οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν πολλά δικαιώματα, τα οποία μπορεί να μην τα γνωρίζουν. Σας είναι γνωστό, για παράδειγμα, ότι δικαιούστε ίση αμοιβή για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου; Ή ότι πρέπει να έχετε τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης με τους εργαζόμενους του άλλου φύλου; Πράγματι, η κοινοτική νομοθεσία προβλέπει ότι δεν πρέπει να γίνονται σε βάρος σας διακρίσεις με βάση το φύλο σας και πρέπει να σας μεταχειρίζονται ισότιμα και να σας παρέχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.

Η έννοια της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του Κοινοτικού Δικαίου και αφορά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι αναμφισβήτητα ο κόσμος της εργασίας. Επιπρόσθετα, στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που περιλαμβάνει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος υπογράφηκε το 1961 αποτελεί μία από τις Συνθήκες του Συμβουλίου της Ευρώπης που προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η ισότητα αυτή προεσβεύεται για όλους τους τομείς, καθώς και για όλες τις επιμέρους διαδικασίες ένταξης ή εξέλιξης στην απασχόληση.

Η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης περιγράφεται στην Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006 [Επίσημη Εφημερίδα L 204 της 26.07.2006]. Η Οδηγία έχει ως πρώτιστο στόχο τον επιτυχή συνδυασμό της ισότητας των φύλων με την επαγγελματική ζωή, που αναλύεται μέσω συγκεκριμένων διατάξεων.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι **τρεις σημαντικές αρχές** που υποχρεούνται να ακολουθούν όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

1. Αρχή της ίσης αμοιβής

Η αρχή της ίσης αμοιβής δηλώνει ότι η ίση εργασία ή η εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο. Επίσης, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

2. Αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δηλώνει την απαγόρευση κάθε διάκρισης στον τομέα αυτόν και καθορίζει κανόνες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Περιλαμβάνεται ακόμα κατάλογος που αναφέρει παραδείγματα διακρίσεων.

3. Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

Η συγκεκριμένη αρχή περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις διατάξεις που αφορούν το βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση μιας θέσης απασχόλησης, η οποία από την ίδια της τη φύση απαιτεί εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου φύλου.

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση από την αρχή της ίδρυσής της είχε διατυπώσει για την ισότητα των φύλων: «προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία» (άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας).

3.1.2 ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η ίση μεταχείριση καθώς και οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν σημαντικό θεμελιώδες δικαίωμα για όλους.

Ισότητα ανδρών και γυναικών σημαίνει να υπάρχει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες στην καθημερινή ζωή όλων ανεξαρτήτως φύλου, γεγονός που υποστηρίζεται τόσο από τους νόμους της χώρας μας όσο και από τους νόμους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών έχουν τεθεί σε εφαρμογή μεταξύ άλλων και τα πενταετή **Προγράμματα Κοινοτικής Δράσης για τις Γυναίκες** από το 1982 και τα οποία περιλαμβάνουν τους παρακάτω γενικούς **στόχους**.

- Ένταξη της ισότητας στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και προσπάθεια επίτευξης συνεργασίας και αλλαγής της νοοτροπίας σε όλα τα επίπεδα.
- Κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, στήριξη των γυναικείων προσπαθειών απασχόλησης και γενικότερα, της ισότητας στην οικονομία.
- Το συνδυασμό εργασίας – νοικοκυριού – οικογενειακής ζωής μέσα από την εξατομίκευση των κοινωνικών παροχών.
- Την ίση συμμετοχή ανδρών – γυναικών κατά τη λήψη των αποφάσεων.
- Τη στήριξη και πλήρη εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Δικαίου, καθώς και την παροχή πληροφοριών για την ισότητα των ευκαιριών.
- Την ενίσχυση της παρακολούθησης, καθώς και της αξιολόγησης του προγράμματος Δράσης.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική και τα Διαρθρωτικά Ταμεία βοηθούν στην ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και όλα τα κράτη μέλη δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που επιθυμούν να συγκροτήσουν νέες επιχειρήσεις ή να αυτοαπασχοληθούν.

3.1.3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης περιλαμβάνει ακόμα το θεμελιώδες δικαίωμα το οποίο σχετίζεται με το δικαίωμα της απασχόλησης και τη ρύθμιση της αμοιβής.

Το ανωτέρω δικαίωμα χωρίζεται σε δύο σκέλη.

Το **πρώτο σκέλος** περιλαμβάνει το δικαίωμα όλων ανεξαιρέτως των πολιτών ως προς την ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος, καθώς και την άσκησή του. Το δικαίωμα αυτό καταγράφει τη δυνατότητα που έχει κάθε πολίτης να επιλέγει με βάση τις προσωπικές του δυνατότητες και εκτιμήσεις το επάγγελμα που θέλει να ασκήσει, καθώς επίσης και να επιλέγει αυτοβούλως τους όρους της εργασίας του. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εν μέρει μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και την υπογραφή συμβάσεων εργασίας.

Το **δεύτερο σκέλος** αφορά τη δίκαιη αμοιβή της εργασίας. Η ασφαλιστική δικλείδα αυτής της αμοιβής μπορεί είτε να αναφέρεται στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων ατομικά είτε να συμπληρώνεται από το επίπεδο διαβίωσης ολόκληρης της οικογένειας. Με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων καθώς και των οικογενειών τους.

Για να πετύχουμε όμως τα δύο ανωτέρω σκέλη, προβλέπεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο μία σειρά διατάξεων, μέσα στις οποίες σημαντικό ρόλο κατέχει η υποχρεωτική παροχή υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση των πολιτών από τις δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας. Με τη σύσταση των υπηρεσιών αυτών, παρέχεται μία επιπλέον δυνατότητα ανεύρεσης εργασίας προς τους πολίτες.

3.1.4. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναφορά για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας που προβλέπεται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη επικεντρώνεται στα μέχρι σήμερα δικαιώματα των εργαζομένων που σχετίζονται με **την εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια, καθώς και το σαφή καθορισμό των συνθηκών εργασίας.**

Ως προς το πρώτο σκέλος, γίνεται μνεία – η οποία θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί από τις διατάξεις που λαμβάνουν χώρα στα κράτη – μέλη – σε ό,τι αφορά το δικαίωμα που πρέπει να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι και το οποίο σχετίζεται με την **εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια μετά αποδοχών.** Είναι σαφέστατη, λοιπόν, η κοινωνική διάσταση την οποία θέλει να καταγράψει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.

Ως προς το δεύτερο σκέλος, επισημαίνεται η ανάγκη για πλήρη καταγραφή, ανάλυση και γνώση – είτε προσωπική είτε μέσω συλλογικού οργάνου – **των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.** Οι συνθήκες εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο ως προς τη διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας.

3.1.5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Στο δικαίωμα της κοινωνικής προστασίας που αναφέρεται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη συμπεριλαμβάνεται τόσο το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όσο και της επαρκούς κοινωνικής προστασίας των ανέργων. Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους είναι **υποχρεωτική η ασφάλιση όλων των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή**

Κοινότητα ανεξάρτητα από το είδος και τη σχέση εργασίας τους, καθώς και την υφή της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

Στην κατηγορία των ανέργων, για τους οποίους προβλέπεται η **υποχρεωτική θέσπιση μέτρων επαρκούς κοινωνικής τους προστασίας**, περιλαμβάνονται όλοι όσοι είτε δεν έχουν ενταχθεί ποτέ στην απασχόληση είτε δεν κατάφεραν να ενταχθούν ξανά και παρέμειναν άνεργοι. Θεωρείται, επίσης, ως απαραίτητη προϋπόθεση – ώστε να απολαμβάνουν αυτό το δικαίωμα – η μη δυνατότητα όλων αυτών στην εξασφάλιση των απαραίτητων όρων διαβίωσης.

Τα **μέτρα** τα οποία προβλέπονται, περιλαμβάνουν:

- Επιδότηση των ανέργων
- Την προσπάθεια για δημιουργία θέσεων απασχόλησης
- Την επαγγελματική τους κατάρτιση και εκπαίδευση
- Την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των ανέργων

3.1.6. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα Σημεία 17 και 18 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αναφέρονται σε ένα δικαίωμα των εργαζομένων, πολύ στενά συνδεδεμένο με τη **Συνδικαλιστική Ελευθερία**. Πρόκειται για το συμμετοχικό δικαίωμα, που εκφράζεται με την πληροφόρηση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που πρόκειται να επιφέρουν **ριζικές μεταβολές**, στην ποιότητα ή στη δομή της εργασίας τους.

Τέτοιες **μεταβολές**, σύμφωνα με τον ίδιο το Χάρτη, είναι:

- Οι περιπτώσεις εισαγωγής στην επιχείρηση τεχνολογικών αλλαγών που συνεπάγονται αλλαγές στις συνθήκες και την οργάνωση της εργασίας
- Η πραγματοποίηση αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων
- Οι ομαδικές απολύσεις

κατά την εφαρμογή, από παραμεθόριες ειδικά επιχειρήσεις, πολιτικών απασχόλησης που θίγουν τους εργαζόμενους.

Πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι νομοθετικά πλαίσια που προβλέπουν τη συμμετοχή των εργαζομένων σε ανάλογες με τις παραπάνω περιπτώσεις, προϋπήρχαν σε εθνικό επίπεδο στις περισσότερες χώρες μέλη.

Όμως, αυτό που κυρίως επιδιώκεται τόσο από το Χάρτη όσο και από ανάλογες οδηγίες της Επιτροπής, είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη **σύγκλιση των σχετικών ρυθμίσεων και η εναρμόνισή τους.**

Στην προσπάθεια αυτή θα συμμετέχει, όπως προβλέπεται από το Πρόγραμμα Δράσης, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παίζοντας ρόλο συντονιστικό, και ρίχνοντας περισσότερο το βάρος στο χώρο των «επιχειρήσεων με ευρωπαϊκή διάσταση», όπως χαρακτηρίζονται εκείνες που διαθέτουν σύνθετη και ιδιαίτερα διεθνική δομή.

3.1.7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Στον τομέα της εκπαίδευσης και ειδικότερα της επαγγελματικής κατάρτισης δίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Το

δικαίωμα αυτό λαμβάνει χώρα τόσο στο αρχικό επίπεδο εισαγωγής της επαγγελματικής εκπαίδευσης (αρχική) όσο και κατά τη χρονική διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων (συνεχιζόμενη).

Το δικαίωμα αυτό έχουν **όλοι ανεξαιρέτως** οι πολίτες, με ιδιαίτερη ευαισθησία σε κοινωνικές ομάδες, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

3.1.8. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα προγράμματα δράσης για την ασφάλεια και υγεία στο χώρο της εργασίας, που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα από την Κοινότητα, αποτέλεσαν σημαντικές **πρωτοβουλίες** που ενίσχυσαν τις ήδη υπάρχουσες εθνικές ρυθμίσεις.

Οι διάφορες οδηγίες που εκδόθηκαν στο πλαίσió τους, προώθησαν επιμέρους θέματα, όπως η προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε χημικά, φυσικά ή βιολογικά μέσα και στο θόρυβο, ενώ προέβλεψαν μέτρα για επιμόρφωση, εξασφάλιση εργονομίας και υγιεινής στον εργασιακό χώρο.

Ο Κοινωνικός Χάρτης επισφραγίζει **την κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να «απολαύουν ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και ασφάλειάς τους»** και επιτάσσει τη λήψη μέτρων προς το σκοπό αυτό και την έγκαιρη και πλήρη ενημέρωσή τους πάνω στους κινδύνους και τα μέσα πρόληψης (Θεοδωροπούλου κ.ά., 1998).