

The Subcommittee then discussed Section 2 “Dépistage/ l’Embauche”.

CP 89/69 – the conclusions of the Council of Ministers of Health on 15 December 1988, Section III, Paragraph 7, was endorsed generally.

There seemed to be no grounds for AIDS/HIV testing at the work place. The Subcommittee doubted the validity of AIDS/HIV screening even of air crew since the additional risk of an acute psychotic episode was minuscule in relation to other medical emergencies.

There was evidence that the history taking and advice which forms a part of periodic medical examination often provides an opportunity to discuss AIDS/HIV and to screen on appropriate clinical grounds.

It follows that there is no justification for routine periodic review during the “examen périodique”.

The Subcommittee also discussed the AIDS/HIV screening demanded by Government outside the Community or by United States Occupational Physicians for their employees inside the Community.

It was broadly agreed that the European Occupational Physician is bound to try to dissuade the external Government/Company from demanding AIDS/HIV screening.

However, if the demand were still made, the European Occupational Physician would perform the test with appropriate counselling support for the employee. Such screening/counselling would only be undertaken employee’s informed consent.

The employee who refused screening in these circumstances might disqualify him/herself from service with a particular employer or in a particular external country.

The French delegate believed that the Occupational Physician should not undertake such screening in any event.

Dr J L Kearns
19 September 1989

9.5 Report on Occupational Medicine and the National Authorities

(CP 89/30 Annex)

Conclusions au rapport du Professeur Guéniot sur la base des réponses au questionnaire sur l’intervention et les pouvoirs de l’Etat dans le fonctionnement de la médecine du travail (CP 88/8)

Au terme de ce rapport il semble nécessaire de dégager plusieurs conclusions que le Comité Permanent pourrait dès à présent présenter aux organismes européens compétents.

1) La Médecine du Travail représente un instrument considérable pour réaliser des actions collectives de santé publique dans des domaines variés: études épidémiologiques, dépistages, enquêtes sanitaires diverses. Or jusqu’ici elle a été très peu utilisée

dans cette voie. Ce sous-emploi des ressources importantes qu’elle mobilise, en personnel médical expérimenté, en crédits et en matériel représente un gaspillage auquel il faut remédier.

- 2) Partout la Médecine du Travail est placée sous la tutelle de Ministère du Travail (ou équivalent). Ceci est l’application de la non utilisation ou de la sous utilisation de la médecine du travail dans le secteur de la politique de santé publique. Ceci doit inciter les gouvernements à modifier ce dispositif et à confier la tutelle de la Médecine du Travail au Ministère de la Santé (ou équivalent). Cette mesure est indispensable car, seule, elle permettra, en l’insérant dans la politique générale de la santé, de l’utiliser de façon complète.
- 3) Dans le même souci d’efficacité il est souhaitable que le contrôle de la médecine du travail soit confié à des fonctionnaires qui soient médecins. Cette mesure est parfaitement réalisable puisqu’elle est déjà appliquée en Belgique où seuls des médecins fonctionnaires sont affectés à cette tâche. Les autres pays de la Communauté qui confient ce secteur à des fonctionnaires dont seule une minorité est formée de médecins fonctionnaires n’ont pas compris jusqu’ici, probablement par manque d’information, l’intérêt de cette mesure sur laquelle il convient de les alerter.

9.6 CP Resolution on Safety and Health at Work of Temporary Workers

Valencia, 1991 (CP 91/99)

The Standing Committee of Doctors of the EC basically welcomes the Proposal for a Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of temporary workers, submitted by the Commission of the European Communities COM(90) 228 final – SYN 281. Brussels, 13th August 1990.

Delegations expressed concern that there is no differentiation between its employees on a fixed term contract, and its temporary workers.

The employee on a fixed term contract is already the responsibility of the employer.

On the contrary, responsibility for the temporary worker may rest with an agency, but the individual worker who changes jobs and employers frequently falls totally outside the responsibility of any employer.

The CP believes that a fundamental ban on jobs involving special major risks will have little effect. It is a matter for national legislation.

A very large number of temporary workers are subjected to much more common serious risks, for instance in construction, agriculture and maritime industries. Since these workers may also migrate, they are of particular interest to the Commission.

For these reasons, the Standing Committee supports the “Common View of the Council” in the acceptance of this Directive. (Status 17-01-1991).