STANOWISKO
Związku Rzemiosła Polskiego
w sprawie propozycji europejskich partnerów społecznych dotyczącej rozwiązań służących zapobieganiu zagrożeniom dla zdrowia w branży fryzjerskiej

KONTEKST

Propozycje europejskich partnerów społecznych zostały zawarte w projekcie umowy ramowej w sprawie zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia w branży fryzjerskiej. Umowa została zainicjowana i wynegocjowana przez partnerów społecznych (Coiffure EU i UNI Europa), z założeniem, że będzie wprowadzona w życie mocą dyrektywy Rady, w oparciu o Artykuł 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Projekt umowy (porozumienia) został zaakceptowany przez strony 30 listopada 2009 r. i wszedł w fazę weryfikacji przez Komisję Europejską. Komisja zdecydowała o konieczności przeprowadzenia analizy definicji „pracodawca" oraz zakresu porozumienia, w tym w odniesieniu do osób o statusie samo zatrudnionych (tj. prowadzących samodzielnie działalność gospodarczą na własny rachunek). Komisja uznała ponadto, że powinna być zbadana również kwestia reprezentatywności Coiffure EU i UNI Europa w odniesieniu do osób samo zatrudnionych.

WSTĘP

Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP) jest ogólnopolską, społeczno-zawodową organizacją samorządu gospodarczego, działającą od 1933 roku. Od 2001 r. ZRP posiada status reprezentatywnej organizacji pracodawców. Reprezentuje sektor małych i średnich przedsiębiorstw. Jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych opiniuje założenia i projekty aktów prawnych i programów dot. polityki publicznej. Zrzesza 26 izb rzemiosła i przedsiębiorczości działających na szczeblu województw. Za politykę branżową ZRP odpowiadają ogólnopolskie komisje branżowe (w tym Ogólnopolska Komisja Fryzjersko-Kosmetyczna) oraz Rada Branżowa Rzemiosła Polskiego.
ZRP jest członkiem UEAPME - Europejskiej Unii Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), dzięki czemu jest aktywny również na polu europejskiego dialogu społecznego.

Punkt wyjścia do stanowiska

Dla celów związanych z przygotowaniem stanowiska, ZRP przyjął za punkt wyjścia projekt porozumienia w wersji udostępnionej przez Coiffure EU w styczniu 2012 r., tj. uwzględniającej opinię Komisji Europejskiej dot. osób samo zatrudnionych, i w konsekwencji:

- zakładającej, że porozumienie obejmuje:
  - wszystkich pracowników w branży fryzjerskiej, w tym uczniów i praktykantów oraz wszystkie salony , które zatrudniają takie osoby, nawet na krótki okres
  - wszystkie osoby prowadzące samodzielnie działalność na własny rachunek (samo zatrudnieni), które pracują obok osób o statusie pracownika w tym samym miejscu pracy, czyli tzw. wynajmujące fotel.

- zakładającej, że porozumieniem nie są objęte osoby samo zatrudnione samodzielnie pracujące na własny rachunek, nigdy nie najmujące innych osób do pracy i nie pracujące obok pracowników, uczniów czy praktykantów w tym samym miejscu pracy.
- zakładającej, że rządy krajowe mogą zdecydować o włączeniu tej grupy w zakres obowiązywania zaleceń zawartych w porozumieniu, kiedy wdrażana będzie dyrektywa przenosząca zapisy porozumienia do prawa krajowego (rekomendacja dla państw członkowskich w preambule porozumienia).

UWAGI OGÓLNE

Związek Rzemiosła Polskiego prezentuje stanowisko, że bezpieczeństwo i zdrowie pracodawców, pracowników i klientów branży fryzjerskiej powinno być traktowane jako ważna kwestia zarówno dla władz publicznych jak i partnerów społecznych. Dlatego, pozytywnie ocenia wysiłki europejskich partnerów społecznych COIFFURE EU i UNI Europa na rzecz wypracowania rozwiązań będących wynikiem wspólnej pracy, analiz i dyskusji organizacji reprezentujących i pracodawców i pracowników.

Podzielamy opinię sygnatariuszy porozumienia, że bezpieczeństwo i higiena pracy to kwestie, do której wagę powinni przykładać wszyscy przedstawiciele branży fryzjerskiej. Badania potwierdzają istnienie realnych szczególnych zagrożeń dla zdrowia i higieny pracy w branży fryzjerskiej. Niektóre choroby zawodowe, w szczególności choroby skóry są bardziej rozpowszechnione w tej branży niż w wielu innych.

Jednocześnie, koszty związane ze skutkami chorób zawodowych (absencje, rezygnacje z wykonywania zawodu, wysoka fluktuacja pracowników itp.) również są relatywnie wysokie i dotyczą nie tylko pracownika i pracodawcy, ale całego społeczeństwa jako takiego (koszty związane z przekwalifikowaniem osób, które z powodu choroby zawodowej musiały zrezygnować z uprawiania zawodu, zasiłkami w okresie pozostawania bez pracy, koszty leczenia i inne konsekwencje wykluczenia z rynku pracy). Tym bardziej podjęcie przez europejskich partnerów społecznych wspólnych działań wychodzących naprzeciw tym problemom należy ocenić pozytywnie.

Zgadzamy się z opinią, że osoby samo zatrudnione w branży fryzjerskiej narażone są na takie same lub podobne ryzyka w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa jak pracownicy, i w związku z tym powinny również wykonując pracę fryzjera przywiązywać wagę do środków zapobiegawczych. Uważamy, jednak, że podejmując samodzielną działalność na własny rachunek i związane z tym ryzyko gospodarcze, powinny mieć zapewnione prawo samodzielnego decydowania, w jaki sposób i przy pomocy jakich środków będą zabezpieczać siebie przed ryzykiem dot. zdrowia i bezpieczeństwa.

Zgadzamy się z poglądem Komisji Europejskiej, że wyłączenie części osób samo zatrudnionych z zakresu porozumienia nie wywoła negatywnych skutków dla ogólnych celów polityki społecznej UE, o czym mowa w art. 151 Traktatu.

Natomiast, oczywistym jest, że wszystkie osoby pracujące jako fryzjerzy i świadczące usługi na rzecz klientów, powinny zapewniać klientom taki sam poziom bezpieczeństwa, niezależnie od ich statusu prawnego i obowiązujących ich umów, na podstawie których zajmują się fryzjerstwem.

Jednocześnie, wyrażamy pogląd, że środki zapobiegawcze i w odniesieniu do fryzjerów i w odniesieniu do klientów powinny być określone w sposób elastyczny, tj. by zapewniały minimum bezpieczeństwa i

jednocześnie były na tyle różnorodne, by dały się stosować w różnych warunkach (wynikających np. z wielkości salonu, liczby zatrudnionych pracowników, typów świadczonych usług fryzjerskich, charakteru miejsca świadczenia usług – np. salon vs usługi mobilne; itp.).

Zwracamy przy tym uwagę, że nie można oceniać czy proponowane rozwiązania służące minimalizowaniu zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy są bardzo drogie czy nie, a tym samym czy mogą być dużym czy małym obciążeniem dla danego pracodawcy czy osoby samo zatrudnionej, bazując na danych ograniczonych do pojedynczych krajów. Na przykład cytowane w raporcie przygotowanym na zlecenie Komisji Europejskiej dane szacunkowe z Niemiec, pokazujące że koszty te wahałyby się na poziomie 1.2% obrotu przeciętnego salonu fryzjerskiego, nie mogą być automatycznie odnoszone do sytuacji np. w Polsce. Poszczególne państwa członkowskie UE różnią się poziomem zamożności obywateli, ich siłą nabywczą, jak również potencjałem przedsiębiorstw. Co więcej, nawet w tym samym kraju inaczej koszty te będą wyglądać w przypadku dużych salonów usytuowanych w dużych miastach a inaczej w przypadku małych zakładów, w małych miejscowościach. Dlatego, elastyczność rozwiązań, możliwość ich dostosowania do realnych warunków prowadzenia działalności fryzjerskiej jest sprawą kluczową.

Zgadzamy się z opinią, że rosnący udział samo zatrudnionych w branży fryzjerskiej nie jest skutkiem dążenia fryzjerów do unikania przestrzegania przepisów bhp. Przepisy bhp nie mają decydującego wpływu na strukturę tego sektora. To raczej inne czynniki, w tym podatki i inne elementy otoczenia przedsiębiorstw odgrywają rolę decydującą. W przypadku Polski, większość propozycji zawartych w porozumieniu, funkcjonuje już w praktyce polskich zakładów fryzjerskich i polskich fryzjerów.

Naszym zdaniem, porozumienie tylko w pewnym stopniu może przyczynić się do zatrzymania wykwalifikowanych pracowników w branży. Pracownika wiąże z pracodawcą przede wszystkim wysokość wynagrodzenia, a dopiero w następnej kolejności warunki pracy w salonie i zaopatrzenie w środki ochrony indywidualnej.

Związek Rzemiosła Polskiego opowiada się za podpisaniem porozumienia w wersji nie obejmującej swoim zakresem wszystkich osób samo zatrudnionych, zgodnie z interpretacją Komisji Europejskiej.

Uważamy za wskazane, aby porozumienie było przekształcone w dyrektywę europejską, jednak nie odrzucamy rozwiązania, aby było wdrażane zgodnie z procedurami i praktykami dialogu społecznego na szczeblu krajowym przez organizacje członkowskie sygnatariuszy porozumienia. Ta forma również zapewnia możliwość harmonizacji warunków prowadzenia działalności fryzjerskiej w Europie.

UWAGI SZCZEGÓŁOWE

Ad Część 1 Postanowienia ogólne

Ad Klauzula 5 pkt (3)

Zgadzamy się z opinią, że w celu unikania wielokrotnego długotrwałego kontaktu z wodą i substancjami działającymi drażniąco na skórę, które powodują podrażnienia i reakcje alergiczne, pracodawca powinien mieć obowiązek wprowadzenia indywidualnych środków zapobiegawczych.
Wątpliwości budzi natomiast zapis mówiący o konieczności zagwarantowania równowagi pomiędzy czynnościami „mokrymi" i „suchymi". Czynności mokrych i suchych nie da się zaplanować w sposób sztuczny.

Czynności te uzależnione są od typu usługi fryzjerskiej, umiejętności pracownika, życzeń klientów, które mogą znacząco się różnic w zależności od dnia, pory roku, obowiązującej mody i innych czynników niezależnych od fryzjerów. Do równowagi takiej można natomiast dążyć, - zachęcać fryzjerów do zwracania uwagi na ten aspekt pracy, ale nie określać jako „bezwzględny czy bezwarunkowy obowiązek".

Ad Klauzula 5 pkt (5)

W punkcie tym stwierdza się, że w pracy nie należy używać materiałów, które są „najprawdopodobniej szkodliwe" (ang.: *are suspected to be harmful*) dla pracodawców i pracowników. Uważamy, że stwierdzenie „najprawdopodobniej szkodliwe" jest za słabym uzasadnieniem do wprowadzania zakazu używania wymienionych w tym punkcie materiałów. Zakaz mógłby być uzasadniony w przypadku przedstawienia pewnych i nie budzących żadnych wątpliwości wyników badań naukowych potwierdzających ich szkodliwość oraz zapewnienia przez przemysł skutecznych, zaakceptowanych przez klientów, konkurencyjnych cenowo i bezpiecznych materiałów zastępujących, których bezpieczeństwo również potwierdzone byłoby w badaniach naukowych.

W obecnym stanie rzeczy, nie widzimy uzasadnienia dla wprowadzenia zakazu stosowania materiałów wymienionych w punkcie (5).

Tak długo, jak określone materiały fryzjerskie nie zostały wycofane z obrotu, są legalnie dostępne w hurtowniach i mogą, zgodnie z obowiązującymi regulacjami fukcjonować w obrocie handlowym, nie można wprowadzać zakazu ich stosowania.

Natomiast, z pewnością warto zachęcać fryzjerów do śledzenia w miarę możliwości informacji i publikacji dotyczących chemikaliów i kosmetyków stosowanych we fryzjerstwie, wszelkich nowości pojawiających się na rynku, wyników badań naukowych oraz wymiany opinii na ten temat w ramach organizacji branżowych.

Ad Klauzula 6 pkt (3)

W punkcie tym, zaleca się, aby pracownicy i pracodawcy konsultowali się z lekarzami własnego wyboru lub ze specjalistami medycyny pracy, gdy tylko zauważą u siebie pierwsze obawy zaburzeń mięśniowo-szkieletowych. Uważamy, że konsultacje z lekarzami własnego wyboru powinny być zalecane, a ich wyniki wiążące dla pracodawcy tylko wówczas, jeśli pracodawca nie zapewnia konsultacji lekarskich przez lekarza lub placówkę medyczną, z którym/ą ma podpisaną umowę dot. opieki nad pracownikami, których zatrudnia.

Ad Klauzula 7 pkt (5)

Zagwarantowanie specjalnego stanowiska z odrębnym systemem wentylacyjnym, przeznaczonego do mieszania lub przekładania substancji chemicznych, w przypadku wielu salonów, szczególnie małych oraz w przypadku fryzjerów mobilnych stanowić będzie poważny problem. Niektóre nie będą w stanie tego zrealizować. Nie popieramy, więc , zapisu nakładającego na fryzjerów bezwzględny obowiązek w tej kwestii.

Ad Część 2

Ad Klauzula 1 pkt (2)

Pracodawca może zalecać pracownikom sposób zachowania w odniesieniu do biżuterii, jednak ostateczne zachowanie zależy od samego pracownika.

Ad Klauzula 1 pkt (7) i pkt (8)

Punkt (7) w świetle punktu (8) jest częściowo zbędny. Punkty te powinny być połączone w jedną całość przy jednoczesnym wyeliminowaniu powtarzających się treści.

Ad Klauzula 2 pkt 7

Pracodawca czy pracownik nie jest w stanie ocenić, czy dany przyrząd (np. nożyczki czy maszynki), dostępny legalnie w obrocie handlowym będzie pozostawiać nikiel na skórze przy długotrwałym kontakcie. Badania w tym kierunku powinni przeprowadzać producenci i/lub organy odpowiedzialne za bezpieczeństwo produktów wprowadzanych na rynek. Jeśli dany przyrząd nie jest opatrzony stosowną informacją ze strony producenta, co do zawartości niklu i ryzyka uczulania przy długotrwałym kontakcie, pracodawca czy pracownik nie jest w stanie ocenić czy dany przyrząd jest bezpieczny. Tak więc, zalecenie tego typu powinno być kierowane przede wszystkim pod adresem producentów i organów kontrolnych nadzorujących bezpieczeństwo produktów wprowadzanych do obrotu.

Warszawa luty 2012