

Europejska umowa ramowa w sprawie ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze fryzjerstwa

Wprowadzenie

- (1) Bezpieczeństwo i higiena pracy jest zagadnieniem ważnym dla wszystkich osób związanych z w sektorem fryzjerstwa.
- (2) Partnerzy społeczni: Coiffure EU i UNI Europa Hair & Beauty zawarli niniejszą umowę, aby przyczynić się do ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze fryzjerstwa.
- (3) Zgodnie z art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) strony umowy wspólnie wzywają Komisję Europejską do przedstawienia umowy ramowej Radzie w celu przyjęcia decyzji, która nada umowie charakter wiążący dla państw członkowskich UE, w szczególności w celu poprawy środowiska pracy, aby chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.
- (4) Strony są jednak zdania, że wszystkie osoby pracujące na własny rachunek w tym sektorze wystawione są na podobne zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa co pracownicy sektora. Ochrona bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy oraz stosowanie środków zapobiegawczych określonych w umowie nie powinny zależeć od statusu zatrudnienia, ale powinny przynosić korzyści wszystkim osobom działającym w sektorze fryzjerstwa. Strony wzywają zatem państwa członkowskie do uzupełnienia wdrożenia decyzji Rady w sprawie wykonania umowy o właściwe środki w celu dopilnowania, aby objęty nią został cały sektor fryzjerstwa, a w szczególności aby wszystkie osoby pracujące w tym sektorze na własny rachunek korzystały z poziomu ochrony przewidzianego w umowie.
- (5) Strony powołują grupę roboczą sektora na poziomie europejskim. Grupa składająca się z pięciu przedstawicieli każdej ze stron będzie się spotykać raz w roku. Grupa przedstawiać będzie europejskiemu komitetowi dialogu społecznego roczne sprawozdania z osiągniętych na poziomie krajowym postępów w realizacji umowy. Grupa będzie okresowo oceniać zagrożenia w świetle aktualnego stanu wiedzy, w tym rozwoju wiedzy naukowej i ustaleń właściwych organów.
- (6) Strony zobowiązują się do opublikowania umowy w państwach członkowskich.

Uwagi ogólne

- (1) mając na uwadze, że ponad milion pracowników przyjmuje w 400 tys. zakładów fryzjerskich 350 mln potencjalnych klientów;
- (2) mając na uwadze, że pracochłonne usługi fryzjerskie stanowią ważną gałąź gospodarki branży usług na rzecz osób;

- (3) mając na uwadze, że rozwój usług fryzjerskich wymaga przestrzegania najwyższych standardów jakości, zarówno w odniesieniu do klientów, jak i pracowników, i wiąże się z odpowiedzialnością społeczną i ekologiczną;
- (4) mając na uwadze, że jakość stosunków społecznych opiera się na wzajemnym zaufaniu, duchu współpracy oraz ciągłym dialogu społecznym pomiędzy pracodawcami a pracownikami i stanowi czynnik produktywności;
- (5) mając na uwadze, że czynniki ryzyka zawodowego są zasadniczo takie same, niezależnie od państwa członkowskiego, w którym prowadzona jest działalność;
- (6) mając na uwadze, że strony niniejszej umowy działają w głębokim przekonaniu, że przyczyni się ona do ochrony miejsc pracy i do zabezpieczenia przyszłości gospodarczej branży usług fryzjerskich oraz przedsiębiorstw w ramach zrównoważonego rozwoju i jakościowego wzrostu;
- (7) mając na uwadze, że strony dołożą wszelkich starań na rzecz stosowania niniejszej umowy we wszelkich przedsiębiorstwach prowadzących usługi fryzjerskie;
- (8) mając na uwadze, że promowanie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wymaga zapewnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy w zakładach fryzjerskich;
- (9) mając na uwadze, że konieczne jest zatem, aby osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz pracodawcy, którzy są osobiście zaangażowani w działanie zakładu fryzjerskiego, który jest również miejscem pracy ich pracowników, przestrzegali określonych poniżej postanowień umowy;
- (10) uwzględniając art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- (11) uwzględniając dyrektywę ramową 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy¹;
- (12) uwzględniając dyrektywy szczegółowe w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, a w szczególności dyrektywy 89/654/EWG², 89/656/EWG³, 92/85/EWG⁴, 98/24/WE⁵, 2004/37/WE⁶ i 2009/104/WE⁷;

¹ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

² Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 1.

³ Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 18.

⁴ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.

⁵ Dz.U. L 131 z 5.5.1998, s. 11.

⁶ Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 50.

⁷ Dz.U. L 260 z 3.10.2009, s. 5.

Część 1

Postanowienia ogólne

Postanowienie 1 – Cele

Celem niniejszej umowy partnerów społecznych z sektora fryzjerstwa jest:

- (1) zintegrowane podejście do zapobiegania ryzyku oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności w następujących dziedzinach:
 - wykorzystywanie materiałów, produktów i narzędzi; ochrona skóry i dróg oddechowych;
 - profilaktyka zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego;
 - środowisko pracy i organizacja pracy;
 - ochrona macierzyństwa;
 - zdrowie psychiczne i samopoczucie.
- (2) Praca w zdrowym środowisku, które jest warunkiem wstępnym efektywnego świadczenia usług.
- (3) Ustanowienie przepisów w celu zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia związanych z pracą w tym sektorze, ich eliminowania lub zmniejszenia .
- (4) Utrzymanie w sektorze wykwalifikowanych pracowników.
- (5) Zapewnienie i wspieranie wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich pracowników w Unii Europejskiej.
- (6) Wzmocnienie roli i znaczenia sektorowego dialogu społecznego na poziomie krajowym i europejskim.

Postanowienie 2 – Zakres

- (1) Niniejsza umowa dotyczy zdrowia i aspektów związanych z bezpieczeństwem środowiska pracy w sektorze fryzjerstwa.
- (2) W celu zachowania bezpieczeństwa i zdrowia w zakładach fryzjerskich zarówno osoby prowadzące działalność na własny rachunek, jak i pracodawcy, którzy są osobiście zaangażowani w działanie zakładu fryzjerskiego, który jest również miejscem pracy pracowników, powinni przestrzegać, *mutatis mutandis*, następujących postanowień niniejszej umowy mających zastosowanie do pracowników:
 - część 1: postanowienie 5 pkt 3, postanowienie 6 pkt 3 i postanowienie 7 pkt 5;
 - część 2: postanowienie 1, postanowienie 2 pkt 1 i postanowienie 2 pkt 2.
- (3) W celu zachowania bezpieczeństwa i zdrowia w zakładach fryzjerskich, w których osoby prowadzące działalność na własny rachunek są zaangażowane w działanie zakładu fryzjerskiego, który jest również miejscem pracy pracowników, osoby te

powinny przestrzegać, *mutatis mutandis*, następujących postanowień niniejszej umowy mających zastosowanie do pracodawców:

- część 1: postanowienie 5 pkt 4 do 6, postanowienie 6 pkt 5 do 9 i postanowienie 7 pkt 1 i 7;
- część 2: postanowienie 2 pkt 4 do 6.

Postanowienie 3 – Definicje

- (1) Pracodawcy to osoby, które nawiązały stosunek pracy z pracownikami i są odpowiedzialne za przedsiębiorstwo.
- (2) Pracownicy to osoby zatrudnione przez pracodawców w sektorze fryzjerstwa, w tym również stażyści i praktykanci.
- (3) Osoby prowadzące działalność na własny rachunek to wszystkie osoby, inne niż pracodawcy i pracownicy, których działalnością zawodową jest świadczenie usług fryzjerskich.
- (4) Strony, które są sygnatariuszami niniejszej umowy, to europejskie federacje reprezentujące pracodawców i pracowników.
- (5) „Praktyki krajowe” oznaczają wytyczne lub standardy wydawane przez właściwe organy lub sektor usług fryzjerskich, które nie są przepisami ustawowymi lub wykonawczymi.

Postanowienie 4 – Podstawowe zasady

- (1) Strony współpracują na rzecz zmniejszenia ryzyka w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w sektorze fryzjerstwa na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim, między innymi poprzez rozpowszechnianie niniejszej umowy.
- (2) Strony uznają, że potrzebna jest wspólna strategia zapobiegania we wszystkich państwach członkowskich, która musi być realizowana w sposób priorytetowy i z uwzględnieniem najnowszej wiedzy naukowej.
- (3) Strony przyjmują do wiadomości, że ogólne zasady oceny ryzyka i zapobiegania ryzyku ustanowione zostały w dyrektywie ramowej 89/391/EWG i w odpowiednich dyrektywach szczegółowych. Strony przyjmują do wiadomości przepisy ustanowione w zmienionej dyrektywie dotyczącej kosmetyków 76/768/EWG, w tym zobowiązania producentów, importerów lub dystrybutorów wynikające z tej dyrektywy⁸.

⁸ Dz.U. L 262 z 27.9.1976, s. 169. Dyrektywa dotycząca kosmetyków 76/768/EWG zostanie zastąpiona rozporządzeniem (WE) nr 1223/2009, które wejdzie w życie 11 lipca 2013 r. (Dz.U. L 342 z 22.12.2009, s. 59).

Postanowienie 5 – Wykorzystanie materiałów, produktów i narzędzi; ochrona skóry i dróg oddechowych

- (1) Zgodnie z art. 6 ust. 3 i art. 9 dyrektywy ramowej 89/391/EWG pracodawca zobowiązany jest do przeprowadzenia oceny ryzyka oraz do podjęcia środków na podstawie wniosków z tej oceny, umożliwiających wyeliminowanie ryzyka lub ograniczenie go do minimum. Zastosowanie ma hierarchia ogólnych zasad zapobiegania ryzyku zgodnie z art. 6 dyrektywy 89/391/EWG.

Przy przeprowadzaniu oceny ryzyka oraz podejmowaniu odpowiednich środków zapobiegawczych i ochronnych pracodawca bierze pod uwagę możliwe i szczegółowe czynniki ryzyka, które wynikają z obecności w tym samym miejscu pracy fryzjerów działających na podstawie różnych umów. Tego rodzaju czynniki ryzyka obejmują wspólne korzystanie z tych samych materiałów, produktów i narzędzi oraz zagrożenia związane z organizacją pracy w zakładzie fryzjerskim. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek, które działają w zakładzie fryzjerskim który jest również miejscem pracy pracowników stosują środki zapobiegania i ochrony stosowane w celu zwalczania tych zagrożeń.

- (2) Strony zgadzają się na szczegółowe środki ochrony określone w części 2 niniejszej umowy.
- (3) W celu uniknięcia powtarzającego się długotrwałego kontaktu z wodą i substancjami podrażniającymi skórę, które mogą powodować podrażnienia i reakcje alergiczne, pracodawca podejmuje środki ochrony indywidualnej oraz dopilnowuje zachowania równowagi między pracą w kontakcie i bez kontaktu z wodą. Pracownicy przestrzegają instrukcji bezpieczeństwa zgodnie z wymaganiami dotyczącymi pracowników ustanowionymi w art. 13 dyrektywy ramowej 89/391/EWG.
- (4) Pracodawca wykorzystuje jedynie materiały, produkty i narzędzia dopuszczone na rynek europejski, które zgodnie z aktualnym stanem wiedzy nie są uznawane za szkodliwe w użytku zawodowym.
- (5) Pracodawca dokłada ponadto starań, by używać materiałów, produktów i narzędzi bezpieczniejszych dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Jeżeli nie jest możliwe zastosowanie bardziej bezpiecznych alternatywnych materiałów, produktów i narzędzi, pracodawca powinien wykorzystywać je w formie, która powoduje mniejsze narażenie (aplikatory dwukomorowe, pasty, granulaty itp.).
- (6) Zasada zastępowania, o której mowa w pkt 5, jest stosowana w szczególności w przypadku następujących materiałów, produktów i narzędzi:
- środków do trwałej ondulacji zawierających ester kwasu tioglikolowego (kwaśnych środków do trwałej ondulacji);
 - kosmetyków do włosów (np. środków rozjaśniających, farb) uwalniających do powietrza pyły;
 - talkowanych rękawic z naturalnego lateksu kauczukowego;

- narzędzi (np. maszynki do strzyżenia i nożyczki), które w wyniku długotrwałego kontaktu mogą przenosić nikiel na skórę.

Postanowienie 6 – Zapobieganie zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego

- (1) Strony uznają, że zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego dotyczą głównie mięśni, ścięgien i nerwów nadgarstka, palców, łokci, barku i pleców. Powodują one ból i zmniejszają elastyczność, co może prowadzić do upośledzenia w życiu zawodowym i prywatnym.
- (2) Strony uznają, że zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego są powodowane przez różne czynniki, takie jak powtarzające się ruchy rąk, obciążenie psychiczne, nieodpowiednie okresy odpoczynku, niewłaściwe narzędzia lub nieprawidłowe używanie sprzętu, stres w miejscu pracy itp.
- (3) Pracodawca zawsze gdy to możliwe organizuje rotację zadań w celu uniknięcia powtarzania pewnych ruchów lub obciążającej pracy przez długi okres i daje pracownikom odpowiednie wskazówki w tym zakresie. Pracownicy przestrzegają instrukcji bezpieczeństwa zgodnie z wymaganiami dotyczącymi pracowników ustanowionymi w art. 13 dyrektywy ramowej 89/391/EWG.
- (4) W celu zapobiegania zagrożeniom zdrowia i bezpieczeństwa pracodawca przestrzega przepisów dotyczących godzin pracy określonych w przepisach Unii Europejskiej i przepisach krajowych, w układach zbiorowych lub w indywidualnej umowie o pracę.
- (5) Przy zakupie nowego sprzętu i narzędzi pracodawca uwzględnia najnowsze dobre praktyki w zakresie ergonomii.
- (6) Od daty wejścia w życie niniejszej umowy w przypadku nowego wyposażenia lub wymiany wyposażenia pomieszczeń pracodawca nabywają krzesła obrotowe o regulowanej wysokości oraz wyposażone w rolki taborety o regulowanej wysokości (służące jako podparcie w pozycji stojącej), które gwarantują, że ramiona, bark i plecy znajdują się na właściwej wysokości, zgodnie z najnowszymi dobrymi praktykami w zakresie ergonomii.
- (7) Od daty wejścia w życie niniejszej umowy w przypadku nowego wyposażenia lub wymiany stanowiska do mycia włosów pracodawca zobowiązany jest rozważyć dokonanie wyboru zgodnie z kryteriami najodpowiedniejszymi dla procesu pracy i dobrych praktyk w zakresie ergonomii w odniesieniu do budowy, działania i rozplanowania stanowisk, które umożliwiają pracę w jak najbardziej ergonomicznej pozycji, przy jednoczesnym uwzględnieniu wygody klienta.
- (8) Wymogi w zakresie ergonomii muszą spełniać w szczególności ręczne suszarki do włosów i nożyczki. Ręczne suszarki do włosów muszą być także maksymalnie lekkie, ciche i pozbawione wibracji, o ile nie ma to negatywnego wpływu na ich skuteczność.

- (9) Pracodawca zapewnia taką organizację zakładu, aby wykorzystywane narzędzia i produkty (z wyjątkiem produktów przygotowanych na stanowisku mieszania) pozostawały w zasięgu stanowiska pracy. Szczególne znaczenie mają wózki, które zasadniczo powinny być wyposażone w produkty do pielęgnacji skóry, a w szczególności w rękawice.
- (10) Strony zalecają, aby pracownicy zasięgaliby opinii wybranego lekarza lub lekarza medycyny pracy natychmiast po pojawieniu się pierwszych oznak zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego, takich jak powracający ból, drętwienie lub mrowienie. Nie zwalnia to pracodawców z ich obowiązków w zakresie zapobiegania nałożonych przepisami krajowymi.

Postanowienie 7 – Środowisko pracy i organizacja pracy

Pracodawca przestrzega przepisów dyrektyw 89/654/EWG i 98/24/WE. Ponadto:

- (1) Pracodawca zapewnia dostateczną ilość miejsca dla pracowników i ich stanowisk pracy, aby mogli oni wykonywać swoje obowiązki nie przeszkadzając sobie nawzajem, nawet jeżeli mają wielu klientów.
- (2) Pracodawca zapewnia zgodność instalacji elektrycznych, gazowych i wodnych z odpowiednimi normami międzynarodowymi, europejskimi i krajowymi oraz równomierne oświetlenie pomieszczeń i unikanie rażącego światła. Natężenie światła na stanowiskach pracy musi być zgodne z krajowymi normami, przy czym strony zalecają co najmniej 400 luksów.
- (3) W przypadku nowego wyposażania lub wymiany wyposażenia pomieszczeń pracodawca wyposaża zakład w pokrycia podłogowe, które nie są śliskie, aby zapewnić bezpieczne poruszanie się.
- (4) Pracodawca zapewnia odpowiednią wentylację pomieszczeń, w których wykonywane są usługi fryzjerskie. Zwykle wystarczający jest przepływ świeżego powietrza wielkości 100 m³ na godzinę na jednego pracującego. Wentylację mogą zapewniać wentylatory, naturalna wentylacja krzyżowa lub techniczne systemy wentylacyjne.
- (5) Mieszanie lub przenoszenie substancji chemicznych, które mogą prowadzić do wytworzenia niebezpiecznych gazów, oparów lub pyłów, odbywa się na specjalnym stanowisku pracy, które posiada odpowiedni dodatkowy system wentylacyjny zapewniony i konserwowany przez pracodawcę. Stanowiska takie nie są konieczne tylko gdy stosowane procesy mieszania i przenoszenia gwarantują, że nie zostaną uwolnione niebezpieczne gazy, opary lub pyły (np. systemy hermetyczne).
- (6) Pracodawca zapewnia wyposażenie służące do higieny i pielęgnacji rąk pracowników, oddając do ich dyspozycji stosowny sprzęt i produkty.
- (7) Pracodawca dopilnowuje, aby kosmetyki były przechowywane w odpowiednich warunkach (w temperaturze nieprzekraczającej temperatury pokojowej), butelki były

zamknięte i przechowywane w oryginalnym opakowaniu, a produkty, które stanowią zagrożenie pożarowe, były przechowywane z dala od materiałów palnych i poza zasięgiem dzieci. Puste lub częściowo wykorzystane pojemniki po produktach muszą być usuwane w sposób bezpieczny i przyjazny dla środowiska.

- (8) Pracodawcy i pracownicy przestrzegają przepisów unijnych i krajowych, a w odpowiednich przypadkach także układów zbiorowych, w odniesieniu do godzin pracy, przerw w pracy i wakacji.

Postanowienie 8 – Ochrona macierzyństwa

- (1) Zatrudnienie kobiet ciężarnych musi być zgodne z przepisami Unii Europejskiej, a w szczególności z dyrektywą 92/85/EWG, z prawodawstwem krajowym i układami zbiorowymi. Podczas przygotowywania i organizowania pracy pracodawca bierze pod uwagę szczególne potrzeby kobiet w ciąży i matek karmiących piersią.
- (2) Przestrzegając istniejących szczegółowych przepisów krajowych pracodawca i pracownik oceniają, czy warunki pracy pozwalają na wykonywanie zadań przez kobiety ciężarne. W przypadku wątpliwości co do ewentualnego zakazu wykonywania niektórych prac należy zasięgnąć opinii lekarza.
- (3) Lekarz podejmuje decyzję, które zadania mogą być szkodliwe. Pracodawca przestrzega decyzji lekarza. W przypadku uzasadnionych wątpliwości pracodawca może zwrócić się do kobiety ciężarnej o zasięgnięcie opinii innego lekarza.
- (4) Jeżeli lekarz zakazuje wykonywania niektórych zadań przez kobietę ciężarną, pracodawca podejmuje konieczne środki w zakresie organizacji pracy i powierza te zadania innym pracownikom.

Postanowienie 9 – Zdrowie psychiczne i samopoczucie

- (1) Strony uznają, że skuteczny dialog społeczny w miejscu pracy przyczynia się w znacznym stopniu do stworzenia środowiska pracy, które sprzyja dobremu stanowi zdrowia psychicznego i dobremu samopoczuciu. Strony uznają że aktywny dialog na temat działania zakładu wzmacnia wzajemne zaufanie, kreatywność i wyniki przedsiębiorstwa oraz jego pracowników.
- (2) Aby przyczynić się do stworzenia warunków sprzyjających zdrowiu i równowadze psychicznej, pracodawca zapewnia staranne przygotowanie pracy, odpowiednie planowanie czasu i organizację pracy, mające na celu optymalizację zarządzania zasobami i zapobieganie problemom emocjonalnym.
- (3) Strony potwierdzają swoje zaangażowanie w pełne wdrożenie umowy ramowej w sprawie stresu w miejscu pracy, przyjętej przez partnerów społecznych w dniu 8 października 2004 r., zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla zarządzania i pracy w danym państwie członkowskim.

- (4) W celu zapobiegania problemom w zakresie zdrowia psychicznego i samopoczucia, ich eliminowania lub ograniczania pracodawca jak najszybciej podejmuje działania, w szczególności działania zalecane w art. 6 europejskiej umowy ramowej w sprawie stresu w miejscu pracy przyjętej przez partnerów społecznych. Działania te obejmują w szczególności środki dotyczące zarządzania i komunikacji, takie jak wyjaśnianie celów biznesowych i roli poszczególnych pracowników, zapewnianie odpowiedniego wsparcia indywidualnym pracownikom i zespołom, wyjaśnianie obowiązków i uprawnień decyzyjnych.

Część 2

Szczegółowe środki ochrony w miejscu pracy

W ramach uzupełnienia dyrektywy ramowej 89/391/EWG, a w szczególności obowiązku wprowadzenia zbiorowych środków zapobiegawczych (art. 6 ust. 2 lit. h) oraz dyrektyw szczegółowych 89/654/EWG, 2009/104/WE, 89/656/EWG i 98/24/WE ustala się następujące szczegółowe środki ochrony:

Postanowienie 1 – Indywidualne środki ochrony

- (1) Pracownicy noszą ubrania odpowiednie do ich działalności lub ubrania robocze, a w szczególności obuwie z podeszwami przeciwpoślizgowymi.
- (2) W czasie pracy pracownicy nie noszą biżuterii na rękach lub ramionach, gdyż skóra, na której znajduje się biżuteria, jest szczególnie narażona na choroby związane z obecnością wilgoci lub substancji chemicznych.
- (3) Pracownicy nie pozostawiają do wyschnięcia na skórze wodnych roztworów zawierających drażniące substancje lub preparaty, ale są zobowiązani do zmycia ich.
- (4) Aby zapobiec niezamierzonemu kontaktowi z chemikaliami stosowanymi w usługach fryzjerskich, pracownicy nie używają do wycierania rąk ręczników przeznaczonych dla klientów.
- (5) Przy następujących czynnościach pracownicy noszą odpowiednie rękawice ochronne zapewnione przez pracodawcę:
 - nakładanie farb, preparatów koloryzujących i środków rozjaśniających, sprawdzanie ich działania, spienianie i spłukiwanie;
 - nakładanie trwałej ondulacji, próbne skręcanie i układanie;
 - przygotowywanie, mieszanie lub przenoszenie substancji chemicznych;
 - mycie włosów;
 - mycie lub dezynfekcja urządzeń, przyrządów lub pomieszczeń.Rękawic jednorazowych używa się w szczególności przy czynnościach wymagających stosowania fryzjerskich środków chemicznych, w tym przy spłukiwaniu farb.
- (6) W celu zapewnienia wysokiego poziomu ochrony skóry i higieny rąk pracownicy nakładają na ręce preparaty ochronne do skóry przed rozpoczęciem pracy, przed przerwami i na koniec dnia pracy. W stosownych przypadkach pracownicy powinni ponadto myć ręce stosując środki o neutralnym pH, wysuszyć je i nałożyć krem.

Postanowienie 2 – Zbiorowe środki zapobiegawcze

- (1) Ze względów higienicznych pracownicy nie spożywają posiłków i nie palą w pomieszczeniach, w których pracują.
- (2) Do rozcieńczania koncentratów pracownicy stosują urządzenia mieszające, dozowniki i odpowiednie pojemniki.

- (3) Pracodawca wyposaża miejsce mycia i pielęgnacji rąk dla pracowników w odpowiednie produkty do oczyszczania, ochrony i pielęgnacji skóry oraz w ręczniki jednorazowego użytku.
- (4) Pracodawca zapewnia rękawice ochronne, które są wystarczająco odporne na fryzjerskie środki chemiczne i wystarczająco trwałe, aby nie zostały uszkodzone przy normalnym wykonywaniu pracy. Nie mogą one powodować podrażnień i muszą mieć wielkość i formę odpowiednią do rąk użytkowników. Mankiety rękawic do mycia muszą sięgać znacznie poza nadgarstek, tak aby płyny nie mogły dostać się do rękawic.
- (5) Pracodawca dopilnowuje, aby narzędzia (grzebienie, nożyczki, klipsy do włosów, brzytwy i maszynki do strzyżenia) były systematycznie czyszczone i dezynfekowane.
- (6) Pracodawca dopilnowuje, aby pomieszczenia łącznie z toaletami były utrzymywane w czystości oraz aby podłogi były regularnie konserwowane w celu uniknięcia poślizgnięć, potknięć i upadków.

Część 3
Wdrożenie

Niniejsza umowa nie narusza istniejących lub przyszłych przepisów i praktyk krajowych lub unijnych, które są korzystniejsze z punktu widzenia ochrony pracowników w sektorze usług fryzjerskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 26 kwietnia 2012 r.

W imieniu Coiffure EU
Hair & Beauty

W imieniu UNI Europa

Horst Hofmann
Przewodniczący

Poul Monggaard
Przewodniczący