

**Umowa dotycząca ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają**

(wzorzec na instalacje)

(1) Krzemionka krystaliczna występuje w dużych ilościach w środowisku naturalnym i stanowi około 12% skorupy ziemskiej. To naturalny składnik wielu innych minerałów i produktów mineralnych.

(2) Przemysł intensywnie wykorzystuje dwie krystaliczne postacie krzemionki, tj. kwarc i krystobalit. Sprzedaje się je jako piasek, czyli granulaty, lub jako mączki złożone z cząstek o średnicy poniżej 0,1mm.

(3) Krzemionka krystaliczna i zawierające ją materiały/produkty/surowce wykorzystuje się w różnorodnych gałęziach przemysłu, w tym m.in. w przemyśle chemicznym, ceramicznym, budownictwie, przemyśle kosmetycznym, środków czystości, elektronicznym, odlewniczym, szklarskim, w ogrodnictwie, branży rozrywkowej, metalurgii i inżynierii, w przemyśle powłok, w tym w przemyśle farb, w przemyśle farmaceutycznym, a także jako czynnik filtrujący w wielu branżach.

(4) Komitet Naukowy ds. Wartości Dopuszczalnych Narażenia Zawodowego (SCOEL) Komisji Europejskiej (1) ustalił, między innymi „że głównym skutkiem w organizmach ludzkich wdychania respirabilnej krzemionki krystalicznej jest krzemica. Istnieje wystarczająca ilość informacji ku temu, aby można stwierdzić, że u osób cierpiących na krzemicę występuje większe prawdopodobieństwo zachorowania na raka płuc (i najwyraźniej nie u pracowników nie mających krzemicy, a narażonych na pył krzemionkowy w kamieniołomach i przemyśle ceramicznym). Dlatego zapobieganie krzemicy zmniejszy także ryzyko zachorowania na raka. Ponieważ nie można określić wyraźnego progu rozwoju krzemicy, każde zmniejszenie narażenia ograniczy ryzyko wystąpienia krzemicy.”

(5) Wydaje się, że zgromadzone dowody wykazują, że wpływ respirabilnej krzemionki krystalicznej w poszczególnych branżach jest różny.

(6) Istnieje szereg mylących czynników w epidemiologii raka płuc, takich jak palenie tytoniu, wpływ radonu czy policyklicznych węglowodorów aromatycznych.

(7) Nie ma obecnie dopuszczalnej wartości narażenia zawodowego dla respirabilnej krzemionki krystalicznej na szczeblu UE, a wartości krajowa w Polsce nie jest określona.

(8) Respirabilna krzemionka krystaliczna różni się pod wieloma względami — m.in. z powodu jej obfitości w środowisku naturalnym — od sytuacji spotykanych na co dzień w przepisach bezpieczeństwa pracowników. Dlatego niniejsza Umowa, pod wieloma względami wyjątkowa, stanowi odpowiednie narzędzie do rozwiązania problemów dotyczących tej substancji.

(9) Strony działające w firmie są przekonane, że niniejsza Umowa przyczyni się do ochrony stanowisk pracy i zabezpieczenia gospodarczej firmy.

(11) Strony niniejszej Umowy działają zgodnie z Artykułem 139 (1) i (2) Traktatu WE.

Mając na uwadze powyższe, Strony zawierają niniejszą Umowę dotyczącą działań zapobiegawczych i ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają.

## *Artykuł 1*

### **Cele**

Celem niniejszej Umowy jest

- ochrona zdrowia Pracowników i innych osób narażonych zawodowo w miejscu pracy na respirabilną krzemionkę krystaliczną z zawierających ją materiałów/produktów/surowców;
- zmniejszenie narażenia na respirabilną krzemionkę krystaliczną w miejscu pracy przez stosowanie określonych tu Dobrych Praktyk, w celu uniknięcia, wyeliminowania lub obniżenia zawodowego zagrożenia zdrowia, związanego z respirabilną krzemionką krystaliczną;
- zwiększenie wiedzy o potencjalnym wpływie respirabilnej krzemionki krystalicznej na zdrowie oraz znajomości Dobrych Praktyk.

## *Artykuł 2*

### **Zakres**

- (1) Niniejsza Umowa dotyczy produkcji i użytkowania krzemionki krystalicznej, a także zawierających ją materiałów/produktów/surowców, które mogą potencjalnie prowadzić do narażenia na respirabilną krzemionkę krystaliczną.
- (2) Zakres Umowy obejmuje działania pomocnicze, takie jak posługiwanie się, składowanie i transport. Dotyczy również ruchomych miejsc pracy. Ruchome miejsca pracy mogą podlegać określonym poniżej przepisom.
- (3) Niniejsza Umowa obowiązuje określone i wymienione poniżej Strony, Pracodawców i Pracowników.

## *Artykuł 3*

### **Definicje**

- (1) „Pracodawca” to firma bezpośrednio reprezentowane przez Stronę tej Umowy.
- (2) „Zatrudnieni” to pracownicy bezpośrednio lub pośrednio reprezentowani przez Strony tej Umowy, reprezentujące pracowników, którzy mogą być regularnie lub sporadycznie narażeni na respirabilną krzemionkę krystaliczną. Zatrudnieni są rozumiani jako zatrudnieni niepełnoetatowi, pełnoetatowi, a także zatrudnieni na czas określony i inni zatrudnieni, którzy pracują pod bezpośrednim nadzorem Pracodawcy (np. zatrudnieni oddelegowani/przydzieleni).
- (3) „Przedstawiciele pracowników” to przedstawiciele pracowników o określonej odpowiedzialności za ich bezpieczeństwo i zdrowie: dowolna osoba wybrana lub wyznaczona zgodnie z krajowym prawem i/lub praktyką do reprezentowania pracowników, w razie problemów dotyczących ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.
- (4) „Strony” to sygnatariusze niniejszej Umowy.
- (5) „Respirabilna krzemionka krystaliczna” to ułamek masowy wdychanych cząstek krzemionki krystalicznej, przenikających do nieurzęsionych dróg oddechowych. Konwencja dot. frakcji respirabilnej, która jest docelową specyfikacją przyrządów do pobierania próbek jest zdefiniowana zgodnie z § 5.3 normy europejskiej EN 481 Atmosfera stanowiska pracy. Określenie składu ziarnowego dla pomiaru cząstek zawieszonych w powietrzu.
- (6) „Dobre praktyki” to ogólne zasady Dyrektywy 89/391 i Rozdziału II Dyrektywy 98/24, zgodnie z dalszym rozwinięciem i przedstawieniem w Załączniku 1, który może podlegać okresowej aktualizacji.
- (7) „Miejsce pracy” to jednostka operacyjna, w której występuje respirabilna krzemionka krystaliczna. Składowanie i transport są traktowane jako oddzielne miejsca pracy, chyba że są połączone z miejscem produkcji lub użytkowania. Ruchome miejsca pracy również są zaliczane do miejsc pracy.
- (8) „Nie-stosowanie” to nieprzestrzeganie Umowy, w tym Dobrych praktyk, określonych w punkcie (6) powyżej, powodujące zwiększone narażenie Pracowników na respirabilną krzemionkę krystaliczną oraz stwarzające zagrożenie zdrowia, którego można było uniknąć, przestrzegając Dobrych praktyk.
- (9) „Praktyki krajowe” to wydane przez kompetentne władze lub uzgodnione w branży wytyczne lub normy, które nie są prawem ani przepisami.

(10) „Umowa ESDA” Umowa dotycząca ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają (EU OJ 2006/C 279/02). Umowa Społeczna regulująca zasady postępowania z respirabilną krzemionką krystaliczną na poziomie sygnatariuszy europejskich.

#### *Artykuł 4*

##### **Zasady**

(1) Strony będą współpracować nad poszerzeniem wiedzy o wpływie respirabilnej krzemionki krystalicznej na zdrowie, szczególnie poprzez badania, monitoring i rozpowszechnianie Dobrych Praktyk.

(2) Strony uważają, że istnieje potrzeba stworzenia europejskiej strategii zapobiegania respirabilnej krzemionce krystalicznej. Jednak nie oznacza to, że podpisanie tej Umowy należy traktować jako pogodzenie się z niekontrolowanym narażeniem w danej branży czy rzeczywistym narażeniem w całym sektorze, firmie.

(3) Strony potwierdzają ciągłe obowiązywanie zasad ogólnych Dyrektywy 89/391 i Dyrektywy 98/24 oraz przepisów obowiązujących w Polsce, dotyczących ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa pracowników w związku z zagrożeniami związanymi z czynnikami chemicznymi w pracy (w tym zwłaszcza Artykułu 4: określenie i ocena ryzyka; Artykułu 5: zapobieganie ryzyku; Artykułu 6: szczególne środki zapobiegawcze i ochronne; Artykułu 7: procedury postępowania w razie wypadków, zdarzeń i sytuacji awaryjnych; Artykułu 8: informowanie i szkolenie pracowników).

(4) Strony zgadzają się, że krzemionka krystaliczna i zawierające ją materiały/produkty/surowce, to podstawowe, przydatne i często niezastąpione komponenty/składniki w wielu rodzajach zawodowej działalności przemysłowej i innej, przyczyniające się do ochrony miejsc pracy i zabezpieczające gospodarczą przyszłość sektorów i firm, oraz że nie należy przerywać ich produkcji i wszechstronnego wykorzystania.

(5) Strony zgadzają się, że wdrożenie Dobrych Praktyk, przedstawionych w Załączniku 1 do niniejszej Umowy, skutecznie przyczyni się do zarządzania ryzykiem poprzez zapobieganie, a tam, gdzie to obecnie niemożliwe, ograniczenie narażenia na respirabilną krzemionkę krystaliczną, przez stosowanie odpowiednich środków zapobiegawczych i ochronnych w stosowaniu zaleceń Rozdziału II Dyrektywy 98/24.

(6) Niniejsza Umowa w żadnym stopniu nie narusza obowiązku przestrzegania przez Pracodawców i Pracowników przepisów krajowych i unijnych w zakresie BHP pracowników.

#### *Artykuł 5*

##### **Dobre Praktyki**

(1) Strony wspólnie przyjmują Dobre Praktyki, przedstawione w Załączniku 1 do niniejszej Umowy.

(2) Pracodawcy i Zatrudnieni, a także Przedstawiciele pracowników, wspólnie dołożą wszelkich starań, aby wprowadzić Dobre Praktyki na poziomie Miejsca pracy w maksymalnym zakresie, w tym w stosunku do nie-Pracowników narażonych zawodowo w danym miejscu, na przykład podwykonawców (np. wprowadzając w miarę możliwości część Dobrych Praktyk w specyfikacjach kontraktu).

(3) Załącznik 1 można dostosować zgodnie z procedurą podaną w Załączniku 7.

(4) Pracodawcy podejmują się organizować okresowe szkolenia, a wszyscy zatrudnieni, których to dotyczy, zobowiązują się w nich uczestniczyć w zakresie wdrażania Dobrych Praktyk (1).

#### *Artykuł 6*

##### **Monitoring**

(1) W każdym miejscu pracy zainstaluje się system monitoringu stosowania Dobrych Praktyk. W tym celu, Pracodawca w każdym miejscu wyznaczy Pracownika (np. kierownika zespołu w danym miejscu) do monitorowania stosowania Dobrych Praktyk. Na żądanie będzie on przedstawiał raporty osobie wyznaczonej zgodnie z (2).

(2) Osoba ta zostanie wyznaczona przez Pracodawcę zgodnie z postanowieniami Artykułu 7 Dyrektywy 89/391, w celu monitorowania regularnego stosowania lub nie-stosowania Dobrych Praktyk. W razie potrzeby, będzie ona wymieniać informacje z osobami wyznaczonymi zgodnie z (1) powyżej, stosownie do

harmonogramu/procedury określonej w jej obowiązkach, po konsultacjach z Radą Pracowniczą firmy i/lub Przedstawicielami załogi, o ile ma to zastosowanie.

(3) W przypadku monitoringu pyłu, Pracodawcy będą przestrzegać odpowiednich Protokołów monitoringu pyłu, zgodnie z Załącznikiem 2. Protokoły te można dostosować do określonych potrzeb mniejszych miejsc, a także mogą one dopuszczać losowy wybór miejsca w przypadku dużej liczby mniejszych miejsc w określonych sektorach.

#### *Artykuł 7*

### **Raportowanie, doskonalenie**

(1) Pracodawcy i Zatrudnieni przy wsparciu Przedstawicieli pracowników będą wspólnie i stale starać się przestrzegać Dobrych Praktyk, a także doskonalić ich stosowanie.

(2) Pracodawcy będą raportować stosowanie/nie-stosowanie oraz doskonalenie za pośrednictwem osoby wyznaczonej zgodnie z Artykułem 6 (2) co dwa lata, a po raz pierwszy w 2008 roku (sprawozdanie za rok 2007). Format raportowania oraz jego harmonogram będzie zgodny z Umową ESDA.

(3) Strony zgadzają się, że liczba sytuacji nie-stosowania powinna stopniowo maleć u Pracodawcy w okresie obowiązywania tej Umowy, chyba że liczba sytuacji nie-stosowania nie pozwala na dalsze doskonalenie. W takim przypadku Pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby utrzymać status quo.

(4) Raportowanie będzie realizowane przez odpowiednią Stronę w ustalony sposób, zgodnie z (2) powyżej. Jednakże, do raportu zbiorczego należy dołączyć listę miejsc, w których regularnie występują sytuacje nie-stosowania.

#### *Artykuł 8*

### **Rada**

#### *(1) Zasada*

Głównym celem Rady jest rozpoznawanie występujących problemów i proponowanie możliwych rozwiązań. Rada będzie jedynym i wyłącznym organem nadzorującym wdrażanie i interpretację Umowy.

#### *(2) Zadania*

Rada winna przeglądać raporty wymienione w Artykule 7 i opracowywać Raport skrócony najpóźniej do **1 marca** w roku następującym po podsumowaniu stosowania, nie-stosowania i doskonalenia, podając poziom stosowania/ nie-stosowania w danym stanowisku, przyczyny danego stanu rzeczy oraz wydając odpowiednie zalecenia. Raport skrócony winien być udostępniany Stronom, przy czym winien on być oznaczony jako „poufne/ważne informacje biznesowe”. W razie potrzeby.

W przypadku powtarzającego się nie-stosowania, tam gdzie wynika ono z powtarzającego się i nieuzasadnionego braku działań korygujących, Rada zdecyduje o podjęciu środków w celu naprawy tych sytuacji. Oprócz wymienionych powyżej zadań, Rada winna także realizować następujące zadania: (a) omawianie i rozwiązywanie wszelkich problemów ważnych dla funkcjonowania tej Umowy; (b) rozwiązywanie jakichkolwiek konfliktów i problemów z interpretacją wynikających z tej Umowy, w tym zgłaszanych przez poszczególne Strony, Pracodawców i Pracowników; (c) wystawianie zaleceń dotyczących możliwych aktualizacji tej Umowy; (d) komunikacja ze stronami trzecimi; i (e) dostosowywanie Dobrych Praktyk zgodnie z Załącznikiem 7.

#### *(3) Skład*

Rada winna się składać z przedstawicieli Stron, wyznaczonych przez nie po raz pierwszy w dniu podpisania Umowy na okres **czterech lat**, przy czym liczba przedstawicieli Pracodawców i Pracowników winna być taka sama. W tym samym czasie lub w razie potrzeby później, Strony mogą również wyznaczyć Członka zastępczego dla każdego członka Rady. Członkowie zastępczy mogą uczestniczyć jako milczący obserwatorzy lub, jeśli to konieczne, zastępować członków Rady, zawsze mając na uwadze zapewnienie ciągłości i odpowiedniej wiedzy. Wielkość Rady winna być taka, aby była funkcjonalna w praktyce i zostaje ustalona na maksymalnie **4 osób (tj. 2/2)** łącznie z Przewodniczącymi, zgodnie z Artykułem 3 Załącznika 6. Jeśli dowolna ze Stron wycofa się, odstąpi od Umowy lub przestanie istnieć, lub w razie dołączenia do Umowy nowej Strony w trakcie kadencji Rady, Strony odpowiednio dostosują członkostwo Rady, zachowując jednak podaną powyżej

maksymalną liczbę członków. Strony nie reprezentowane w Radzie jako Członkowie lub Członkowie zastępczy, mają prawo zostać wysłuchanymi przez Radę oraz uczestniczyć w debacie dotyczącej ich problemu. Zasady Rady zostały określone w Załączniku 6 do niniejszej Umowy.

#### *(4) Podejmowanie decyzji*

Rada zamierza podejmować decyzje jednomyślnie. W razie braku jednomyślności, decyzje Rady będą podejmowane przy podwójnej kwalifikowanej większości 75 % głosów, podzielonych odpowiednio między przedstawicieli Pracodawców i Pracowników. Na przykład, jeśli Rada liczy 4 członków (2 po stronie Pracodawców i 2 po stronie Pracowników), będzie wymagana większość 3 głosów łącznie po obu stronach.

#### *(5) Sekretariat*

Rada winna być wspomagana logistycznie przez sekretariat, który zostanie utworzony przez Strony w czasie podpisywania Umowy.

### *Artykuł 9*

#### **Poufność**

(1) Cała ustna i pisemna komunikacja wśród i między Stronami i ich członkami, dotycząca stosowania tej Umowy, pozostanie poufna i nie będzie udostępniana stronom trzecim, chyba że wystąpi prawny obowiązek jej ujawnienia.

(2) Warunek poufności przedstawiony w (1) nie dotyczy następujących przypadków:

— Raport skrócony, który zostanie przekazany tylko osobom i organizacjom wymienionym w Artykule 8 (2),

— Sprawozdanie Zarządu, które można podać do publicznej wiadomości stronom trzecim,

— wspólne konieczne kontakty Przewodniczących Rady ze stronami trzecimi,

— niezbędny obieg informacji między Stronami a ich członkami, jeśli ujawnione informacje dotyczą tych członków.

(3) Tożsamość firm wymienionych w raportach może zostać ujawniona członkom Stron, których to dotyczy, chyba że Rada zdecyduje inaczej, zgodnie z Artykułem 8 (2). Osoby otrzymujące muszą być zobowiązane do tego samego poziomu poufności, jaki określa ta Umowa.

(4) Naruszenie postanowień (1) i (3) upoważnia Stronę poszkodowaną i/lub jej członków do podjęcia czynności prawnych, zgodnie z krajowym prawem cywilnym.

### *Artykuł 10*

#### **Badania lekarskie**

Lekarz medycyny pracy/higienista przemysłowy lub podobny organ wewnętrzny lub zewnętrzny wyznaczony dla danego miejsca określi zakres wymaganych badań lekarskich zgodnie z krajowymi przepisami.

### *Artykuł 11*

#### **Badania — Gromadzenie danych**

Strony będą omawiać luki w badaniach i danych, a także przedstawiać zalecenia dotyczące badań, w tym bezpieczniejszych produktów lub procesów, które muszą zostać poddane ocenie ryzyka przed ich zastosowaniem. Strony przedstawią także zalecenia dotyczące projektów gromadzenia danych, które należy przeprowadzić w przyszłości. Lista poprzednich projektów badań została zawarta w Załączniku 4.

### *Artykuł 12*

#### **Czas trwania — Aktualizacja**

(1) Niniejsza Umowa zostaje zawarta na minimalny okres czterech lat i podlega automatycznemu wznawianiu na kolejne okresy dwuletnie. Strony mają prawo wycofać się z Umowy z zachowaniem **rocznego okresu wypowiedzenia**.

(3) Umowa traci ważność w momencie podpisania analogicznej Umowy na poziomie krajowym.

*Artykuł 13*

**Zmiana Stron**

(1) Niniejsza Umowa jest wiążąca dla prawnych następców Stron.

*Artykuł 14*

**Inne postanowienia**

(1) Niniejsza Umowa nie tworzy żadnych praw ani obowiązków innych, niż w niej określone.

(2) Wszelkie roszczenia i spory dotyczące interpretacji i stosowania tej Umowy winny być rozstrzygane wyłącznie przez Radę i z powodu wyjątkowej natury tej Umowy nie mogą podlegać jurysdykcji krajowych organów sądowych. Wszystkie inne roszczenia i spory dotyczące tej Umowy winny podlegać prawu i jurysdykcji kraju zamieszkania stron(-y) pozwanej(-ych), przed sądem krajowym właściwym dla miejsca zamieszkania stron(-y) pozwanej(-ych).

(4) O ile zachodzi rozbieżność między Dobrymi praktykami i surowszymi Praktykami krajowymi w określonej jurysdykcji, przestrzeganie takich Praktyk krajowych, wymagane zgodnie z Artykułem 4 (7) nie stwarza sytuacji nie-stosowania, zgodnie z Artykułem 3 (8).

*Artykuł 15*

**Wejście w życie**

Niniejsza Umowa wchodzi w życie po upływie **sześciu miesięcy** od jej podpisania przez pierwsze dwie Strony, jedną reprezentującą Pracodawców i jedną reprezentującą Pracowników.