



## ARBOCONVENANT

# Meubelindustrie

inzake het verminderen van de blootstelling  
aan fysieke belasting en oplosmiddelen  
en het bevorderen van vroegtijdige reïntegratie



Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer M. Rutte,

hierna te noemen: de overheid

enerzijds

en

Centrale Bond van Meubelfabrikanten,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.A.A.M. Nuyens, voorzitter

FNV Bouw,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R. de Vries, voorzitter

Hout- en Bouwbond CNV,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer D. van de Kamp, voorzitter

hierna te noemen: sociale partners

anderzijds

Verder te noemen: partijen.

Overwegende dat,

- het kabinet in het regeerakkoord, voor de kabinetsperiode van 1998 tot 2002, stelt dat door verbeterde preventie arbeidsgebonden aandoeningen en vroegtijdige reïntegratie in het arbeidsproces van zieke of tijdelijke arbeidsongeschikt geraakte werknemers, belangrijke structurele besparingen in de sociale verzekeringen en gezondheidszorg zijn te realiseren;
- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de sociale partners tijdens het CAO-overleg meubelindustrie en meubileringsbedrijven hebben vastgelegd gezamenlijk mee te werken aan het onderzoeken van mogelijkheden om convenanten af te sluiten terzake van fysieke belasting en oplosmiddelen;
- verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden via maatwerk op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moet komen, waarbij maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- het kabinet in het regeerakkoord extra financiële middelen beschikbaar heeft gesteld voor het afsluiten van convenanten in branches waar de arbeidsrisico's het grootst zijn en die leiden tot een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's;
- de basis en verantwoording voor het afsluiten van deze convenanten is neergelegd in de nota "Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)"
- het kabinet samen met de leden van de Stichting van de Arbeid, op 3 december 1998, een gemeenschappelijke verklaring heeft ondertekend, waarin zij convenanten als belangrijk instrument voor de preventie van ernstige arbeidsrisico's ondersteunen;
- partijen op 22 november 1999 een intentieverklaring hebben getekend waarin zij zich ten doel stellen om ter vermindering van de blootstelling aan de arbeidsrisico's fysieke belasting en oplosmiddelen te komen tot de ondertekening van een convenant;

komen het volgende overeen:

## *Definities*

### **Artikel 1**

*Onderneming*: een in Nederland gevestigde, privaatrechtelijke organisatie, al dan niet met rechtspersoonlijkheid, werkzaam in de meubelindustrie;

*Werkgever*: een werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 1 en 2 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

*Werknemer*: een werknemer zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 en 2 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

*Branchebegeleidingscommissie*: een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld conform artikel 1 en 2 van de intentieverklaring Meubelindustrie;

*Nulmeting*: meting waarbij de uitgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake fysieke belasting en oplosmiddelen, over vermindering van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en over te nemen maatregelen. Deze meting dient als referentiepunt voor het meten van de effecten die behaald worden met het uitvoeren van de afspraken uit onderhavig convenant;

*Stand van de wetenschap*: de mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheids-risico's, ziekteverzuim en WAO-intrede die door vakdeskundigen in brede zin zijn aanvaard, ofwel aantoonbaar effectief en praktisch uitvoerbaar zijn. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het geen gezondheidkundig wenselijk, bedrijfseconomisch haalbaar en praktisch uitvoerbaar is;

*Plan van Aanpak*: Bijlage van het convenant dat de uitvoeringsafspraken en de begroting bevat en onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant .

## *Kwantitatieve doelstellingen*

### **Artikel 2**

1. Partijen stellen zich ten doel de mate van blootstelling aan fysieke belasting te reduceren. Gestreefd wordt de fysieke belasting, die gepaard gaat met het uitvoeren van diverse taken, te verminderen door dusdanige maatregelen te treffen dat eind 2006 voor iedere hoogrisicofunctie geen enkele taak meer als 'rood' wordt beoordeeld en maximaal 2 taken als 'geel'<sup>1</sup>. De resultaten zullen zichtbaar worden gemaakt door de (gemiddelde en tijd-gewogen) ervaren zwaarte van de hoogrisicofuncties met 30 % te reduceren. Uitgangssituatie is het Onderzoek 'Fysieke belasting in de houthandel, timmer en meubel-industrie' (VHP, december 2001)<sup>2, 3</sup>.  
Voor de werkzaamheden c.q. handelingen die zijn uitgezonderd van de beleidsregel tillen op bouwplaatsen wordt de stand der techniek dusdanig opgeduwd zodat (a) uiterlijk einde looptijd convenant de uitzondering opgeheven kan worden of (b) de dan vigerende stand der techniek voor deze werkzaamheden c.q. handelingen in een eigen beleidsregel wordt opgenomen.

---

<sup>1</sup> Rood: knelpunt, forse overschrijding gezondheidkundige grenswaarde; groot risico  
Geel: knelpunt, overschrijding gezondheidkundige grenswaarde; risico

<sup>2</sup> De uitgangssituatie t.a.v. de (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte is beschreven in paragraaf 3.3 van het VHP rapport:

- Machinaal houtbewerker (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 3.01
  - Spuiter (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 3.46
  - Medewerker afmontage (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 2.56
- De reductie van 30% in ervaren zwaarte moet leiden tot een maximale score voor de (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van:
- Machinaal houtbewerker (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 2.1
  - Spuiter (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 2.4
  - Medewerker afmontage (gemiddelde en tijdgewogen) ervaren zwaarte van 1.8

<sup>3</sup> De uitgangssituatie t.a.v. de taken die als rood beoordeeld zijn en onderdeel uitmaken van hoogrisico functies is beschreven in paragraaf 3.4 van het VHP rapport:

#### Functie Machinaal houtbewerkers

- Hout duwend of trekkend verplaatsen naar machine (rood: duwen/trekken, werkhouding)
- Hout handmatig invoeren in de machine (rood: werkhouding, repeterende bewegingen)
- Bewerkt hout handmatig van machine tillen (rood: tillen, werkhouding, repeterende bewegingen)
- Bewerkt hout duwend of trekkend afvoeren (rood:duwen/trekken, werkhouding)

#### Functie Spuiters

- Meubels handmatig tillen (rood: tillen)
- Meubels handmatig duwend of trekkend verplaatsen (rood: duwen/trekken)
- Meubels dragen (lopend verplaatsen) (rood: dragen)
- Lakken, verf, en beitsen handmatig samenstellen (rood: tillen, energetische belasting)

#### Functie Medewerkers afmontage

- Materiaal bewerken op werkbank of grond (rood: werkhouding)
- Materiaal handmatig duwend of trekken verplaatsen (niet in kraanbaan) (rood: duwen/trekken)
- Materiaal handmatig tillen (rood: tillen, werkhouding)
- materiaal dragen (lopend verplaatsen) (rood: dragen)

2. Partijen stellen zich ten doel de blootstelling van werknemers aan het arbeidsrisico oplosmiddelen (VOS<sup>4</sup>) te reduceren. Hierbij stellen de partijen de volgende subdoelen:
  - a. Bij 600 bedrijven wordt, middels een VOS-scan, de haalbaarheid van vervanging van VOS-rijke producten door VOS-arme producten beoordeeld.  
Bedrijven die volgens deze scan kunnen vervangen, moeten ook daadwerkelijk overgaan tot vervanging gezien de vervangingsregeling die direct na afloop van het convenant van kracht wordt.
  - b. Partijen stellen zich ten doel voor situaties waarbij vervanging niet mogelijk is en blootstelling aan VOS op kan treden de beheersmaatregelen te optimaliseren.  
De beoordeling hiervan zal ook een onderdeel vormen van de VOS-scan. Bedrijven die volgens de VOS scan een bepaalde risicovolle werksituatie kunnen veranderen in een minder risicovolle werksituatie, moeten ook daadwerkelijk zorgen dat deze situatie eind 2006 niet meer voorkomt. Hierbij gaat het om de volgende situaties:
    - de situatie waarbij de spuiters zich tussen het gespoten product en de afzuigwand bevindt<sup>5</sup>;
    - het uitdampen en drogen van gespoten producten in de werkruimte.
  - c. Verder stellen partijen zich ten doel dat eind 2006 het uitwrijven van een oplosmiddel-rijke beitslaag zonder gerichte afzuiging of persoonlijke beschermingsmiddelen niet meer voorkomt.
  
3. Partijen stellen zich ten doel het ziekteverzuim met 10% terug te dringen. Het streven is het percentage 13<sup>e</sup> weeks zieken<sup>6</sup> te reduceren tot 5,2%, uiterlijk eind 2006.  
De uitgangssituatie is het percentage 13<sup>e</sup> weeks zieken van 5,8% voor het jaar 2000 zoals vastgesteld is in de publicatie van het UWV<sup>7</sup> "Informatie sociale verzekeringen naar sectoren".  
Partijen stellen zich ten doel de WAO-instroom met 10% terug te dringen. Het streven is het percentage WAO-instroom<sup>8</sup> te reduceren tot 1,30 %, uiterlijk eind 2006. De uitgangssituatie is de WAO-instroom van 1,45 % in het jaar 2000 zoals vastgesteld is in de publicatie van het UWV<sup>9</sup> "Informatie sociale verzekeringen naar sectoren".
  
4. Partijen zullen met kracht het realiseren van deze doelstellingen nastreven met inachtneming van het in artikel 3 tot en met 6 gestelde, alsmede met behulp van het bij dit convenant behorende Plan van Aanpak.

---

<sup>4</sup> VOS: vluchtige organische stoffen

<sup>5</sup> In deze situatie staat de spuiters tussen het gespoten product en de afzuigwand in, waardoor de spuiters blootstaat aan de oplosmiddelen die van het gespoten product uitdampst en richting afzuigwand wordt gezogen.

<sup>6</sup> Het percentage 13<sup>e</sup>-weeks zieken is als volgt gedefinieerd: het aantal 13<sup>e</sup>-week ziekmeldingen in jaar x gedeeld door het aantal verzekerde personen voor de WAO drie maanden daarvoor (x-3 maanden) maal 100%.  
(De grondslag voor de 13<sup>e</sup> weeks zieken wordt gevormd door de personen die 3 maanden daarvoor verzekerd waren. Derhalve wordt het gemiddelde aantal verzekerde personen berekend door het gemiddelde te nemen van vijf eindcijfers, namelijk: het einde 3<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar, einde 4<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar, einde 1<sup>e</sup> kwartaal betreffende jaar, einde 2<sup>e</sup> kwartaal betreffende jaar en einde 3<sup>e</sup> kwartaal betreffende jaar).

<sup>7</sup> UWV bestaat sinds 01-01-2002, voorheen werd deze publicatie door het Lisv uitgegeven.

<sup>8</sup> De instroomkans WAO is als volgt gedefinieerd: het aantal nieuwe WAO uitkering in jaar x gedeeld door het gemiddeld aantal verzekerde personen voor de WAO in het voorafgaande jaar (x-1) maal 100%. (Het gemiddelde aantal verzekerde personen in het voorgaande jaar wordt op basis van de eindcijfers voor kwartalen berekend door het gemiddelde te nemen voor vijf eindcijfers, namelijk: het einde 4<sup>e</sup> kwartaal voor-voorgaande jaar, het einde 1<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar, het einde 2<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar, het einde 3<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar en het einde 4<sup>e</sup> kwartaal voorgaande jaar).

<sup>9</sup> UWV bestaat sinds 01-01-2002, voorheen werd deze publicatie door het LISV uitgegeven.

## *Uitgangspunten voor de aanpak*

### **Artikel 3**

1. Partijen onderkennen dat de bedrijfstak meubelindustrie zich al jaren actief inzet voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Onder meer in pilots en proefopstellingen bij individuele bedrijven wordt de praktische toepasbaarheid van kansrijke instrumenten getoetst. Individuele bedrijven bevinden zich derhalve in een verschillende fase van kennis en bedrijfsvoering. Dit vergt een gedifferentieerde aanpak op bedrijfstakniveau en maatwerk op individueel ondernemingsniveau.
2. Partijen kiezen daarom voor een gedifferentieerde aanpak in de *benadering van de bedrijfstak*. Deze aanpak doet recht aan de mate waarin individuele bedrijven thans beschikken over kennis van zaken over de arbeidsrisico's fysieke belasting en oplosmiddelen. Hiertoe onderscheiden partijen in hun aanpak drie invalshoeken, te weten "erkennen" van de arbeidsrisico's, "herkennen" van de arbeidsrisico's in de eigen werkomgeving, en "terugdringen" van de arbeidsrisico's.
3. Partijen kiezen voor een pakket van maatregelen dat zodanig breed is dat iedere *individuele onderneming* hier uit kan putten om maatwerk te realiseren in haar aanpak. Dit pakket van maatregelen is nader omschreven en uitgewerkt in het bij dit convenant behorende Plan van Aanpak.

## *Aanpak fysieke belasting*

### **Artikel 4**

1. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek "erkennen" zorg voor het voorlichten van individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) in de bedrijfstak over de aard en de kenmerken en de risico's van fysieke belasting en informeren de bedrijfstak over de resultaten van de nulmeting en de stand der wetenschap.
2. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek "herkennen" zorg voor instrumenten waarmee het arbeidsrisico fysieke belasting en de getroffen beheersmaatregelen ter reductie van de blootstelling aan fysieke belasting in de eigen werkomgeving kan worden herkend.
3. In het kader van de beleidsregel tillen op bouwplaatsen, ondernemen partijen activiteiten gericht op het in beeld brengen van situaties waarin niet kan worden voldaan aan de beleidsregel, het in kaart brengen en verspreiden van maatregelen en ontwikkelen van nieuwe maatregelen en het aansluiten bij genoemde beleidsregel dan wel het opstellen van een eigen beleidsregel.

4. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “terugdringen” zorg voor de samenstelling van een pakket van instrumenten en maatregelen waarmee individuele bedrijven hun eigen aanpak kunnen faciliteren. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “terug-dringen” tevens zorg voor het ontplooiën van activiteiten die implementatie van maat-regelen door individuele ondernemingen bevorderen.

De voornaamste activiteiten zijn:

- a) het samenstellen en verspreiden van een oplossingenboek fysieke belasting onder de werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen in de bedrijfstak;
  - b) het scheppen van de mogelijkheid voor werkplekonderzoek en het stimuleren van het gebruik hiervan;
  - c) het faciliteren van de aanschaf van hulpmiddelen via voordracht voor de FARBO- lijst;
  - d) voorbeeldprojecten die gericht zijn op logistieke optimalisatie.
5. De uitwerking van deze aanpak is omschreven en uitgewerkt in het bij dit convenant behorende Plan van Aanpak. Daarbij zal maatwerk worden voorgestaan, zoals omschreven in artikel 3, lid 3.

### *Aanpak oplosmiddelen*

#### **Artikel 5**

1. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “erkennen” zorg voor het voorlichten van individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) in de bedrijfstak over de aard en de kenmerken van het arbeidsrisico oplosmiddelen en informeren de bedrijfstak over de resultaten van de nulmeting, de stand der wetenschap, de vervangingsregeling en de VOS-scan.
2. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “herkennen” zorg voor instrumenten waarmee het arbeidsrisico oplosmiddelen en de getroffen beheersmaatregelen ter reductie van de blootstelling aan oplosmiddelen in de eigen werkomgeving kunnen worden herkend. Dit wordt onder meer ingevuld door het aanpassen van de RI&E en het toepassen van een VOS-scan in 600 bedrijven.
3. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “terugdringen” zorg voor het ontplooiën van activiteiten die implementatie van maatregelen door individuele ondernemingen bevorderen, waaronder een oplossingenboek Good Housekeeping en het beschikbaar stellen van het beslissingsmodel Beoordeling Vervanging Oplosmiddelrijke Producten.
4. Partijen dragen zorg voor het opduwen van de stand der techniek door, op basis van de analyse van de resultaten van de VOS-scans, onderzoek te laten verrichten t.a.v. kansrijke situaties met betrekking tot vervanging van oplosmiddelrijke producten.



5. De uitwerking van deze aanpak is omschreven en uitgewerkt in het bij dit convenant behorende Plan van Aanpak.

## *Aanpak reïntegratie*

### **Artikel 6**

1. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “erkennen” zorg voor het voorlichten van individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) in de bedrijfstak over de omvang, de aard, de achtergronden en de gevolgen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (WAO-instroom). Onderdeel hiervan is het informeren van de bedrijfstak over de resultaten van de nulmeting, de stand der wetenschap, de nieuwe wetgeving (Wet verbetering Poortwachter) en nieuwe uitvoeringsstructuur SV (het UWV).
2. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “herkennen” zorg voor instrumenten waarmee bedrijven hun eigen omgang met ziekteverzuim, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid (WAO-instroom) in kaart kunnen brengen.
3. Partijen dragen ten aanzien van de invalshoek “terugdringen” zorg voor maatregelen die individuele bedrijven ondersteunen bij:
  - het verbeteren van de verzuimregistratie;
  - het verbeteren van de verzuimbegeleiding;
  - het bevorderen van vroegtijdige reïntegratie.
4. De uitwerking van deze aanpak is omschreven en uitgewerkt in het bij dit convenant behorende Plan van Aanpak.

## *Communicatie*

### **Artikel 7**

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Aanpak het vervaardigen van een communicatieplan opgenomen.
2. De volgende activiteiten maken deel uit van het communicatieplan:
  - a) het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantafspraken door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);
  - b) het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers over de arbeidsrisico's en over het belang van goede arbeidsomstandigheden en van een effectief verzuimbeleid (bewustwording);
  - c) het gericht geven van voorlichting aan werkgevers en werknemers over de mogelijkheden om de hier bedoelde risico's te voorkomen en te beperken en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebeleid (instructie en instrumentele voorlichting).

## *Betrokkenheid werknemersvertegenwoordigingen*

### **Artikel 8**

1. Partijen stimuleren met kracht dat ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen (OR/PVT), arbopromotoren en werknemers vroegtijdig worden geïnformeerd over de inhoud van het convenant.
2. Partijen hebben de taak werkgevers duidelijk te maken dat de implementatie van de maatregelen voortvloeiende uit het convenant voor de onderneming volledig de verantwoordelijkheid is van de werkgever in overleg en samenwerking met OR/PVT en arbopromotoren.
3. Om de in artikel 2 van dit convenant genoemde doelstellingen te realiseren verplichten de partijen zich OR/PVT en arbopromotoren actief over de implementatie van het Plan van aanpak te informeren en te bevorderen dat zij worden betrokken bij de totstandkoming en uitvoering van maatregelen op bedrijfsniveau.
4. De volgende activiteiten maken deel uit van het OR/PVT plan:
  - a) het informeren van OR/PVT tijdens de implementatiefase van het convenant;
  - b) het uitvoeren van een bewustwordingscampagne over de afspraken uit het convenant richting werkgever maar ook richting OR/PVT en hun achterban, als onderdeel van het communicatieplan zoals bedoeld in artikel 7.

## *Rol van de Arbeidsinspectie*

### **Artikel 9**

1. De huidige stand van de wetenschap wordt door de Arbeidsinspectie als zodanig erkend en vormt daarmee het kader voor haar handhavingsbeleid met betrekking tot de arbeidsrisico's fysieke belasting en oplosmiddelen.
2. Onverminderd het in lid 1 bepaalde, kunnen specifieke normen en maatregelen die uit de stand van de wetenschap als bedoeld in lid 1 zijn gedestilleerd, worden vastgelegd in (een) beleidsregel(s). Het opstellen van beleidsregels gebeurt in overleg met de BBC, dit voor zover deze normen en maatregelen binnen de wettelijke kaders vallen en ook overigens in overeenstemming zijn met de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het toezicht op de naleving van de regelgeving. Deze beleidsregel(s) zal (zullen) in overleg met de BBC bekend worden gemaakt en van kracht worden.
3. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen taken, niet eerder dan het einde van de looptijd van het convenant op eigen initiatief handhavingsactiviteiten uitvoeren op de normen bedoeld in lid 2. Dit laat onverlet dat de Arbeidsinspectie bij haar inspecties zal kunnen handhaven op de huidige stand van de wetenschap en de RI&E.
4. Het in lid 3 bepaalde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens het daarvoor geldende handhavingsbeleid zal handhaven op de bestaande wettelijke normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen. Tevens zal de Arbeidsinspectie te allen tijde optreden bij constatering van misstanden.

## *Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie*

### **Artikel 10**

1. Elke ondertekenende partij wijst voor de periode voor de uitvoering van het convenant een lid en een plaatsvervangend lid aan van de Branchebegeleidingscommissie.
2. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de branchebegeleidingscommissie ten minste viermaal per jaar, en verder zo vaak als nodig wordt geacht.
3. De branchebegeleidingscommissie bewaakt de feitelijke voortgang van de uitvoering van de afspraken als genoemd in artikel 2 tot en met 9 van dit convenant en het bijbehorende Plan van Aanpak
4. Gedurende de looptijd van het convenant bepalen partijen op vastgestelde momenten [eind 2004 en eind 2006] aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek de feitelijke voortgang en toetsen die aan de doelstelling, bedoeld in artikel 2. Als referentie gelden de in artikel 2 genoemde nulmetingen.  
De onderzoeken zullen worden uitgevoerd aan de hand van standaard vragenlijsten / methoden, die overeenkomen met de lijsten / methoden die gebruikt zijn voor de nulmeting. Tevens worden de analyses van de gegevens op telkens eenduidige wijze uitgevoerd. Op deze wijze wordt daadwerkelijke vergelijking van de resultaten op de verschillende momenten mogelijk, waardoor conclusies getrokken kunnen worden over de voortgang.
5. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport, dat wordt gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks van uitgeverij Elsevier. De gegevens van zowel de nulmetingen als de vervolgmetingen worden beschikbaar gesteld aan het bureau dat de uiteindelijke evaluatie van de doeltreffendheid van de convenantenaanpak als geheel zal gaan uitvoeren.
6. Indien partijen vaststellen dat de voortgang aanmerkelijk achterblijft bij de doelstelling, beraadt de BBC zich over welke maatregelen noodzakelijk worden geacht om de voortgang in lijn te brengen met de doelstelling, en bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd.

## *Financiering*

### **Artikel 11**

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal € 952.000,- (incl. BTW) ter beschikking. De sociale partners Centrale Bond van Meubelfabrikanten, FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV stellen voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal € 1.735.000,- (incl. BTW) ter beschikking. Dit bedrag is inclusief het bedrag van € 71.780 dat door de sociale partners reeds is ingezet ter financiering van onderzoeken en (pilot)projecten ten behoeve van de totstandkoming van dit convenant, zoals opgenomen in bijlage A.
2. Voor de uitvoering van de activiteiten, genoemd in artikel 3 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) draagt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij aan de kosten, met inachtneming van de in deze subsidieregeling vastgelegde voorwaarden en criteria en met inachtneming van het onder lid 1 vermelde subsidieplafond.
3. Voor de totale kosten van de in het Plan van Aanpak opgenomen activiteiten kan binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) tot een maximum van 50 procent subsidie worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantsfase is begrensd tot 50% van de totale in het Plan van Aanpak *geraamde* kosten, echter tot het maximale subsidiebedrag zoals genoemd in lid 1.
4. Voor de toepassing van het vorige lid worden slechts die activiteiten in aanmerking genomen die tot subsidiëring kunnen leiden. Bestaande projecten en individuele bedrijfsinvesteringen worden niet in aanmerking genomen.
5. De financiering van de afzonderlijke activiteiten is vastgelegd in een van het Plan van Aanpak onlosmakelijk onderdeel uitmakende begroting. De begroting volgt de indeling van het Plan van Aanpak en is op jaarbasis opgesteld.
6. De partijen dragen er zorg voor dat conform het bepaalde in artikel 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden als subsidieaanvrager(s) zal (zullen) optreden het BTCM (Bedrijfskundig Technologisch Centrum voor de Meubelindustrie).
7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend uiterlijk twee maanden na aanvang van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De subsidieaanvraag wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden, vergezeld van een door de BBC goedgekeurde subsidieplanning.

8. Uiterlijk drie maanden nadat het convenant tot stand is gekomen wordt door de BBC een activiteitenplanning opgesteld ter nadere invulling van het Plan van Aanpak en de daarin opgenomen begroting. De subsidieaanvragen worden ingediend op basis van deze activiteitenplanning en conform het daarvoor door SZW verstrekte draaiboek subsidies Arboconvenanten.

### *Wijziging of voortijdige beëindiging*

#### **Artikel 12**

1. De Branchebegeleidingscommissie zal in overleg treden over de noodzaak van wijziging van dit convenant indien:
  - a) de afspraken uit dit convenant en het daarbij behorende Plan van Aanpak niet worden nagekomen;
  - b) zich onvoorziene omstandigheden voordoen (waaronder in elk geval begrepen wijzigingen in wet- en regelgeving) die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;
  - c) er nieuw beleid wordt ontwikkeld welke in strijd is met de inhoud en strekking van de afspraken in dit convenant;
  - d) door anderen dan de convenantpartijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit convenant toe te treden.
2. De Branchebegeleidingscommissie zal in overleg treden over uitbreiding van dit convenant wanneer door één van de convenantpartijen een aanvullend onderwerp voorgedragen wordt voor opname in het convenant.
3. De Branchebegeleidingscommissie komt in vergadering bijeen voor overleg als bedoeld in lid 1 binnen zes weken nadat een partij de wens daartoe schriftelijk heeft kenbaar gemaakt. Het overleg dient binnen een termijn van vier weken tot overeenstemming te leiden.
4. De Branchebegeleidingscommissie kan unaniem besluiten de termijn van vier weken om tot overeenstemming te komen, zoals genoemd in lid 3, te verlengen, tot een maximum van twaalf weken. Indien binnen vier weken respectievelijk twaalf weken geen overeenstemming wordt bereikt, mag elke partij het convenant schriftelijk opzeggen.

## *Inwerkingtreding en looptijd*

### **Artikel 13**

1. Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenants-partijen en eindigt op 31 december 2006, tenzij een partij het convenant overeenkomstig artikel 12, lid 4, opzegt.
2. De bij dit convenant betrokken partijen zullen uiterlijk 1 juli 2006 in overleg treden over een vervolg op dit convenant.
3. De tekst van dit convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.



De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,  
M. Rutte  
voor deze:  
de Directeur-Generaal Arbeidsomstandigheden en  
Sociale Verzekeringen,

.....  
(R.I.J.M. Kuipers)

Centrale Bond voor Meubelfabrikanten

.....  
(J.A.A.M. Nuyens)

FNV Bouw

Hout- en Bouwbond CNV

.....  
(R. de Vries)

.....  
(D. van de Kamp)