

Arboconvenant uitgeverijbedrijf inzake werkdruk, RSI en vroegtijdige reïntegratie

Den Haag, 17 december 2002

Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer M. Rutte, hierna te noemen: de overheid, en het Nederlands Uitgeversverbond, bestaande uit:

- Groep Algemene Uitgevers;
- Groep Educatieve Uitgeverijen;
- Groep Publiekstijdschriften;
- Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap;
- Groep Nederlandse Dagbladpers, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.W. Schets, secretaris sociale zaken;
- FNV Kunsten, Informatie en Media, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw G. van Eeden, bestuurder;
- Dienstenbond CNV, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. Bak, landelijk bestuurder media;
- Nederlandse Vereniging van Journalisten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw Y.H. Dankfort, secretaris;
- De Unie, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J.H.M. Koeleman, bestuurder, hierna te noemen: de sociale partners, anderzijds, verder te noemen: partijen, Overwegende dat,
 - 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;
 - nochtans een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan de arbeidsrisico's: werkdruk en RSI, waardoor het risico van arbeidsuitval onaanvaardbaar wordt vergroot;
 - verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk

op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moet komen;

- maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- het toenmalige kabinet Kok II in het regeerakkoord, voor de kabinetsperiode 1998 tot 2002 extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot:
 - een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan onder meer de arbeidsrisico's werkdruk en RSI, en/of
 - een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
 - reductie van het ziekteverzuim en de WAO-instroom;
 - sociale partners op 9 oktober 2000 met de toenmalige staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid de intentieverklaring Arbeidsomstandigheden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf hebben gesloten om te komen tot het afsluiten van het Arboconvenant Uitgeverijbedrijf als bedoeld in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)';

komen het volgende overeen:

Definities

Artikel 1

werkgever: een werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

branchebegeleidingscommissie (BBC): een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld bij de vaststelling van de intentieverklaring Arbeidsomstandigheden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf ten behoeve van de toetstandkoming, aansturing en begeleiding van het convenant als bedoeld in artikel 8 van dit convenant;

stand van de wetenschap: de thans of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico'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 hetgeen gezondheidskundig wenselijk, bedrijfseconomisch haalbaar en praktisch uitvoerbaar is;

nulmeting: meting waarbij de uitgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake werkdruk en RSI, 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;

arboconvenant: tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen werkgevers-vertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom in de branche Uitgeverijbedrijf;

Plan van Aanpak: bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant, met (minimaal) een begroting en afspraken over implementatie en monitoring van de voorgenomen maatregelen;

plan van aanpak bij de RI&E: een plan van aanpak in een bedrijf, gekoppeld aan de RI&E als bedoeld in artikel 5, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

werkdruk: kenmerk van het werk waarbij een werknemer structureel onder hoge tijdsdruk of in hoog tempo werkt en niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Elementen van werkdruk kunnen resulteren in werkstress;

werkstress: situatie waarin een werknemer verkeert ten gevolge van werkdruk. Indien werkstress lang aanhoudt, kan dit leiden tot ziekte.

RSI: een tot beperkingen of participatieproblemen leidend multifactorieel bepaald klachtensyndroom aan nek, bovenrug, schouder, boven- of onderarm, elleboog, pols, of hand of een combinatie hiervan, gekenmerkt door een verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, voorafge-

gaan door activiteiten met herhaalde bewegingen of een statische houding van een of meer van de genoemde lichaamsdelen als een van de veronderstelde etiologische (oorzakelijke) factoren

Kwantitatieve doelstellingen

Artikel 2

1. Uiterlijk 1 januari 2004 zijn ten minste 90% van alle werkgevers en -nemers in de bedrijfstak op de hoogte van de omvang, aard en risico's van hoge werkdruk en RSI in de bedrijfstak.

2. Uiterlijk 1 april 2004 heeft ten minste 90% van de uitgeverijen de specifieke risico's ten aanzien van werkdruk en RSI geïnventariseerd.

3. Uiterlijk 31 december 2006 is het percentage werknemers dat te maken heeft met hoge werkdruk gereduceerd van 91% tot 70% en het percentage werknemers met werkstress gereduceerd van 50% tot 35%.

4. Uiterlijk 31 december 2006 is het percentage van alle werknemers met RSI gereduceerd van 85% tot maximaal 62% en het percentage werknemers met RSI als gevolg van werk 58% tot maximaal 49%.

5. Uiterlijk 31 december 2006 is het 13e weeks ziekteverzuim gereduceerd met ten minste 25%, zulks op basis van een nader vast te stellen uitgangspositie.

6. Uiterlijk 31 december 2006 is het 52ste weeks ziekteverzuim gereduceerd met ten minste 25%, zulks op basis van een nader vast te stellen uitgangspositie.

7. Bij de realisatie van het onder lid 3 tot en met lid 6 genoemde vormen het onderzoek 'Werkdruk, RSI en Reïntegratie in het Uitgeverijbedrijf: nulmeting en stand der techniek' en de nog uit te voeren nulmeting op het gebied van 13e en 52ste weeks ziekteverzuim de uitgangssituatie.

Maatregelen

Artikel 3

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig convenant.

2. Met betrekking tot het onderwerp stand van de wetenschap zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:

a) het ontwikkelen en promoten van

een instrumentenbox zoals nader omschreven in hoofdstuk 4.2 van het Plan van Aanpak;

b) het toepassen van de stand van de wetenschap in de branche, zoals omschreven in de onderzoeksrapporten van IVA, Argonaut en specifieke uitgaven van het ministerie van SZW.

3. Met betrekking tot het onderwerp infrastructuur zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:

a) het opzetten van een arbo-infrastructuur van waaruit informatie verzameld en verspreid wordt, alsmede van waaruit de uitvoering van het convenant wordt geïnitieerd, gecoördineerd en gemonitord, zoals omschreven in hoofdstuk 8 van het Plan van Aanpak;

b) het realiseren van een brancheloket voor reïntegratie zoals omschreven in hoofdstuk 6.2 van het Plan van Aanpak.

4. Met betrekking tot het onderwerp arbo- en verzuimbeleid in bedrijven zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:

a) het ontwikkelen en toepassen van een branchespecifieke RI&E inzake de onderwerpen van het convenant, zoals omschreven in hoofdstuk 4.6 van het Plan van Aanpak;

b) alle werkgevers in de branche beschikken zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 1 april 2004 over een Plan van Aanpak op bedrijfsniveau.

5. Met betrekking tot het onderwerp kennisontwikkeling zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:

a) het vergroten van deskundigheid van (direct) leidinggevenden over arbo- en verzuimbeleid, zoals omschreven in hoofdstuk 6.3 van het Plan van Aanpak;

b) het opleiden van werknemers tot RSI en werkdrukconsulenten, zoals omschreven in hoofdstuk 4.5 van het Plan van Aanpak;

c) het ontwikkelen en promoten van een kennisbank zoals omschreven in hoofdstuk 4.3 van het Plan van Aanpak;

d) het ontwikkelen van een ziekteverzuimregistratiesysteem op brancheniveau zoals omschreven in hoofdstuk 6.4 van het Plan van Aanpak.

6. Met betrekking tot het onderwerp arbodienstverlening zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:

a) het vormgeven van een model prestatiecontract met arbodienst(en) in de

branche, zoals omschreven in hoofdstuk 4.6 van het Plan van Aanpak;

b) het maken van afspraken met arbodienst(en) over ontwikkeling en toepassing van de branchespecifieke RI&E in de branche, zoals omschreven in hoofdstuk 4.6 van het Plan van Aanpak;

c) het maken van afspraken met arbodienst(en) over hun inspanningen om te bevorderen dat alle werkgevers in de branche beschikken over een Plan van Aanpak op bedrijfsniveau, zoals omschreven in hoofdstuk 4.4 van het Plan van Aanpak;

d) het maken van afspraken met arbodienst(en) over hun rol bij de ontwikkeling uitvoering en bijdrage aan een brancheloket voor reïntegratie zoals omschreven in hoofdstuk 6.2 van het Plan van Aanpak.

7. Met betrekking tot het onderwerp monitoring is de volgende activiteit in het Plan van Aanpak opgenomen: het conform art. 9 vaststellen van tijdstip en wijze van monitoring, als beschreven in hoofdstuk 7 van het Plan van Aanpak. Als uitgangspunt voor de monitoring geldt de nulmeting, conform art. 1, lid 5.

Communicatie

Artikel 4

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 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 convenantsafspraken door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);

b) het gericht geven van voorlichting ter bevordering van het bewust worden van werkgevers en werknemers over het gevaar van arbeidsrisico's werkdruk en RSI, 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 beperken en te voorkomen en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebe-

leid (instructie en instrumentele voorlichting);

d) het monitoren van afspraken over voorlichting in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 9.

Medezeggenschap

Artikel 5

Sociale partners stimuleren met kracht dat ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en werknemers vroegtijdig worden geïnformeerd over de risico's van werkdruk en RSI en het belang van vroegtijdige reïntegratie.

Tevens dienen bovengenoemde medezeggenschapsorganen geïnformeerd te worden over de mogelijkheden om deze risico's tegen te gaan en de mogelijkheden voor vroege reïntegratie.

Daarnaast dienen zij vanuit hun specifieke verantwoordelijkheid in de gelegenheid worden gesteld een actieve rol te vervullen in de ontwikkelingen en uitvoering van een succesvolle aanpak.

Rol van de Arbeidsinspectie

Artikel 6

1. De Arbeidsinspectie informeert in haar contacten met de bedrijfstak, de uitgeverijbedrijven over het convenant.

2. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen taken, niet eerder dan 1 januari 2007 op eigen initiatief handhavingactiviteiten uitvoeren op de afspraken zoals omschreven in dit convenant. Dit laat onverlet dat de Arbeidsinspectie vanaf 1 april 2004 bij haar inspecties zal kunnen handhaven op de aanwezigheid van een Plan van Aanpak, zoals bedoeld in art. 4, lid 2 van onderhavig convenant.

3. De afspraken in dit convenant laten onverlet dat de Arbeidsinspectie op grond van haar wettelijke taak zal handhaven op de al bestaande normen en zal reageren op meldingen van klachten en ongevallen. Jaarlijks doet de Arbeidsinspectie hiervan verslag aan de Branche Begeleidingscommissie.

4. Na afloop van het convenant op 31 december 2006 zal de arbeidsinspectie zich bij haar controle- en handhavingstaken mede baseren op maatregelen die veelvuldig en met succes zijn toegepast in de bedrijfstak.

Bekendmaking

Artikel 7

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties informeren hun leden zo spoedig mogelijk na de ondertekening van onderhavig convenant middels publicaties in hun periodieken over het convenant in het algemeen en over de afspraken van het convenant, zoals bedoeld in artikel 4, in het bijzonder.

2. De tekst van onderhavig convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.

BBC

Artikel 8

1. Er is een Branchebegeleidingscommissie (BBC) bestaande uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid.

2. De BBC komt uiterlijk binnen twee maanden na ondertekening van onderhavig convenant bij elkaar. Bij deze bijeenkomst wordt bepaald of de BBC in de tot dan toe gebruikelijke samenstelling wordt voortgezet, dan wel dat voor een nieuwe samenstelling wordt gekozen. Indien de BBC in een nieuwe samenstelling verder gaat, dienen in ieder geval alle ondertekenende partijen vertegenwoordigd te zijn.

3. De BBC kan, indien nodig en gewenst, uit haar midden werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.

4. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de BBC ten minste tweemaal per jaar, en verder zo vaak als nodig wordt geacht.

5. De BBC bepaalt de wijze waarop de evaluatie, bedoeld in artikel 14 van dit convenant, wordt uitgevoerd.

6. De BBC wijst conform art. 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) een rechtspersoon aan, die optreedt als opdrachtgever van de in art. 4 omschreven activiteiten.

7. De BBC beslist bij welke van haar taken en bevoegdheden de inzet van externe deskundigen of een extern projectbureau noodzakelijk is.

Monitoring

Artikel 9

1. Partijen bepalen halverwege en aan het eind van de looptijd van het convenant aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek de feitelijke voort-

gang en toetsen deze aan de doelstelling, als bedoeld in artikel 2. Als referentie voor de voortgang geldt de in artikel 3, lid 7 genoemde nulmeting. De onderzoeken zullen worden gedaan aan de hand van standaard vragenlijsten, die overeenkomen met de lijsten 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.

2. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport dat wordt gepubliceerd in de SZW Arboconvenantenreeks van uitgeverij Reed Elsevier (Reed Business Information B.V.). 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.

3. 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 10

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal € 771.000,- (incl. BTW) ter beschikking. De sociale partners stellen voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal € 771.000,- (incl. BTW) ter beschikking.

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, criteria en 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 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 als genoemd onder 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 Bedrijfstakbureau Uitgeverijbedrijf.

7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend na aanvang van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De subsidieaanvraag wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden.

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 uitvoeringsregels subsidies Arboconvenanten.

Relatie tot CAO

Artikel 11

Partijen bevorderen dat de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties

de maatregelen van het convenant op het gebied van werkdruk, RSI en vroegtijdige reïntegratie, zoals genoemd in artikel 3, 4 en 5 opnemen in de eerstvolgende na inwerkingtreding van dit convenant af te sluiten CAO.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 12

Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt op 31 december 2006.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 13

1. De BBC treedt in overleg over de noodzaak van wijziging van dit convenant indien:

a) de verplichtingen uit dit convenant niet worden nagekomen;

b) zich onvoorziene omstandigheden voordoen (waaronder in elk geval wijzigingen in wet- en regelgeving vallen) die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;

c) door anderen dan de convenantpartijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit convenant toe te treden.

2. De BBC treedt in overleg over uitbreiding van dit convenant wanneer door een van de convenantpartijen een aanvullend onderwerp wordt voorgedragen voor opname in het convenant.

3. De BBC komt in vergadering bijeen voor overleg als bedoeld in lid 1 binnen zes weken nadat een partij de wens daartoe schriftelijk kenbaar heeft gemaakt. Indien het overleg niet binnen een termijn van vier weken tot overeenstemming heeft geleid, is elke partij gerechtigd het convenant schriftelijk op te zeggen.

4. De BBC kan unaniem besluiten de termijn van vier weken, bedoeld in lid 3, te verlengen, tot een maximum van twaalf weken.

Evaluatie en vervolg

Artikel 14

1. De partijen evalueren na beëindiging van het convenant en in elk geval voor 31 december 2006 de uitvoering en de resultaten van onderhavig convenant.

De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een onderzoeksrapport en gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks van Reed Elsevier (Reed Business Information B.V.).

2. De bij dit convenant betrokken partijen treden uiterlijk 31 december 2006 in overleg over een mogelijk vervolg op dit convenant.

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

de directeur-generaal

Arbeidsomstandigheden en Sociale Verzekeringen,

R.I.J.M. Kuipers.

Het Nederlands Uitgeversverbond,

R.W. Schets.

FNV Kunsten, Informatie en Media,

G. van Eeden.

Dienstenbond CNV,

S. Bak.

Nederlandse Vereniging van

Journalisten,

Y.H. Dankfort.

De Unie,

J.H.M. Koeleman.