

Arboplusconvenant Papier- en Kartonindustrie inzake verzuimreductie en verbetering reïntegratie

Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, handelend als bestuursorgaan, de heer H.A.L. van Hoof,

hierna te noemen: Overheid,

en

De verenigingen voor werkgevers (verder te noemen brancheorganisaties):

- Koninklijke Vereniging van Nederlandse Papier- en Kartonfabrieken (VNP), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.J. Emmen, voorzitter;
- Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen (Kartoflex), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H.G.J. Schoorl, voorzitter;
- Kappa Packaging Nederland (verder te noemen Kappa), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer E.A.O. Muurmans;

De verenigingen voor werknemers:

- FNV Bondgenoten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.J. Brand, bestuurder bedrijfstgroep industrie;
- FNV KIEM, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.J. Brand, bestuurder bedrijfstgroep industrie;
- CNV BedrijvenBond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F.E. ten Broeke, vakgroepbestuurder;
- De Unie, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Reijnen, bestuurder;

hierna te noemen: partijen,

Overwegende dat,

- op 1 november 2001 een Arboconvenant nieuwe stijl is afgesloten voor de PKGV-industrie (hierna te noemen het Arboconvenant 1e fase). In het Arboconvenant 1e fase zijn o.a. afspraken gemaakt om de blootstelling aan de arbeidsrisico's werkdruk, klimaat en geluid te verminderen, de arbeidsveiligheid en machineveiligheid te verbeteren, en

zijn tevens afspraken gemaakt om een WAO-trendbreuk te realiseren;

- werkgevers en werknemers de ambitie hebben om in de komende jaren significant beter te scoren op ziekteverzuim en WAO-instroom dan de landelijke industriesector, en hieraan met een Arboplusconvenant voor de eerste 2,5 jaar een belangrijke eerste stap willen zetten;
- daarom een uitbreiding van de afspraken op het terrein van verzuim en reïntegratie van medewerkers en arbeidsongeschikten wenselijk wordt geacht;
- hierbij ook ondersteuning van werkgevers en hun personeelsvertegenwoordiging om in de praktijk vorm te geven aan hun verplichting om reïntegratie binnen én buiten hun organisatie te realiseren, eventueel door het inschakelen van externe dienstverleners, zoals reïntegratiebedrijven (privaat opdrachtgeverschap genoemd) wenselijk wordt geacht;
- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, evenals 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 organisaties op 1 april 2004 met de toenmalige Staatssecretaris van SZW de 'Intentieverklaring Papier en kartonproducerende, golfkartonproducerende en -verwerkende en papier- en kartonverwerkende industrie inzake Arboplusconvenant Verzuimreductie en reïntegratie verbetering' hebben ondertekend om te komen tot het afsluiten van een Arboplusconvenant als bedoeld in de nota 'Tweede fase convenanten';
- verdere verbetering van arbeidsomstandigheden en vroegtijdige reïntegratie van zieke werknemers (arbeidsongeschikte werknemers in de zin van de Ziekwet) via maatwerk op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moeten komen; preventieve maatregelen verdienen

hierbij de voorkeur boven curatieve maatregelen;

- partijen het belang van verzuim en reïntegratiebeleid evenals van de vermindering van verzuim en aantalen medewerkers dat gebruik moet maken van een WAO-uitkering onderkennen;
- op individuele basis door deelnemende bedrijven al hard wordt gewerkt aan vermindering van verzuim en WAO-instroom;
- het gezamenlijk aanpakken van de problemen en mogelijkheden op dit terrein door overheid, werknemers en werkgevers een bijdrage kan leveren aan de inspanningen van de afzonderlijke bedrijven binnen onze branches;
- het kabinet Balkenende I extra gelden beschikbaar heeft gesteld voor uitbreiding van bestaande convenanten, dan wel het afsluiten van nieuwe convenanten, waarin met nadruk in bedrijfstakken aandacht wordt besteed aan versterking van verzuim- en reïntegratiebeleid en vermindering van de WAO-instroom;
- 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)' en de nota 'Tweede fase convenanten';

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): de commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld ten behoeve van de totstandkoming, aansturing, begeleiding en evaluatie van het Arboplusconvenant; stand van de wetenschap: de thans of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico's

co'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; monitoring: het systematisch en periodiek verzamelen van informatie over (1) de mate waarin de doelstellingen van het Arboplusconvenant worden bereikt en (2) de – voortgang van de – uitvoering van het Arboplusconvenant. Metingen vinden plaats, voorafgaand aan, dan wel vlak na de inwerkingtreding van het Arboplusconvenant (nulmeting) en aan het eind van de looptijd van het Arboplusconvenant (eindmeting). De eindmeting vindt plaats door middel van bij de deelnemers aanwezige registratiesystemen, onder de voorwaarde dat de hierin opgeslagen gegevens rechtstreeks vergelijkbaar zijn met die uit de nulmeting; ziekteverzuim: door de werkgever toegestane afwezigheid met loondoorbetaling ten gevolge van verminderde belastbaarheid veroorzaakt door ziekte, waardoor eigen of andere werkzaamheden niet of in verminderde mate vervuld kunnen worden; ziekteverzuimpercentage: het totale aantal ziektedagen (of uren) als percentage van het totale aantal te werken dagen (of uren) in de periode, met andere woorden: de verzuimde werktijd als percentage van de totaal beschikbare werktijd; opgave op basis van kalenderdagen, roosterdagen of roosteruren: de verzuimtelling op basis van kalenderdagen, roosterdagen of roosteruren, mits dit voor de beschikbare werktijd op dezelfde basis gebeurt.

Registratiewijze van ziekteverzuim:

1. specificaties voor bepaling van het aantal ziektedagen
Het aantal ziektedagen dient, voor zover dit mogelijk is, volgens de volgende specificaties te worden berekend:
indien de registratie op basis van kalenderdagen plaatsvindt: tel het verzuim van parttimers mee naar rato van de parttimerfractie;
– tel zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mee als verzuim;
– tel zwangerschapsgerelateerd verzuim voorafgaand aan of volgend op

het officiële zwangerschaps- en bevallingsverlof wel mee als verzuim;
– tel gedeeltelijk verzuim (is deels werken, deels verzuimen) mee naar rato van de verzuimde werktijd;
– tel werken op therapeutische basis (is werken zonder loonwaarde) als 100% verzuim;
– tel verzuim dat na de 365e ziekte-dag valt niet mee (de voorliggende dagen wel).

2. parttimerfractie

De parttimerfractie is het aantal werkuren volgens het contract, gedeeld door het aantal werkuren bij een fulltime aanstelling. De parttimerfractie van een fulltimer is altijd 1. De parttimerfractie van parttimers is altijd kleiner dan 1. Bijvoorbeeld: een medewerker met een aanstellingsomvang van 24 uur heeft – als de standaard werkweek in het bedrijf 38 uur is – een parttimerfractie van $24/38=0,632$.

Als het verzuim wordt geregistreerd op basis van de individuele roosterdagen of roosteruren, is de parttimercorrectie niet nodig, omdat deze correctie dan automatisch gebeurt.

3. opgave van verzuimdagen in plaats van verzuimpercentages is mogelijk
Als het verzuim niet als percentage is uit te drukken, dan kan ook het totale aantal verzuimdagen worden opgegeven t.o.v. het totale aantal te werken dagen (fte's*uren per jaar).

WAO-instroom: 'de nieuwe instroom in een hetzij publiek, hetzij privaat geregelde basis inkomensvoorziening voor werknemers bij langdurige arbeidsongeschiktheid, voorzover deze blijkt uit de door UWV uitgevoerde toegangskeuringen'. Voor wat betreft de stand van de kennis van dit moment gaat het daarbij tot 31 december 2005 om de instroom in de WAO en vanaf 1 januari 2006 om de instroom in de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Dit betekent dat werknemers, die vanaf 2006 bij de eerste keuring minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, niet meer onder deze definitie vallen.

registratiewijze van arbeidsongeschiktheid: op basis van definities zoals gehanteerd door UWV.

evaluatieonderzoek: systematisch onderzoek naar de effecten van het convenant, de wijze waarop het Arboplusconvenant wordt uitgevoerd en de kosten en baten van de in het kader van het Arboplusconvenant gedane investeringen;

landelijk verzuimpercentage industrie-gemiddelde: de cijfers zoals deze verstrekt worden door de Nationale Verzuim Statistiek. Dit is een gezamenlijk initiatief van het CBS en de BOA (zie www.statline.nl);

landelijke instroompercentage WAO van de industrie: het gemiddelde instroom-percentage van Sector 51: (Overige Industrie) zoals gehanteerd bij de sectorindeling van het UWV (zie www.UWV.nl);

evaluatie: de beleidsmatige beoordeling – op empirische basis – van uitvoering en resultaten van het Arboplusconvenant. De empirische basis wordt gevormd door middel van een samenhangend systeem van monitoring en evaluatieonderzoek;

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

Plan van Aanpak: bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het Arboplusconvenant, met (minimaal) een begroting en afspraken over implementatie, monitoring en evaluatie-onderzoek van de voorgenomen maatregelen.

Kwantitatieve doelstellingen

Artikel 2

Partijen formuleren de navolgende kwantitatieve doelstellingen voor wat betreft verzuimreductie en verbetering van reïntegratie:

1) reductie van het verzuimpercentage in de branche tot 15% onder het landelijke gemiddelde van de industrie, uiterlijk op 31 maart 2007;
2) reductie van de WAO-instroom in de branche tot 20% onder het gemiddelde van de overige industrie in Nederland, uiterlijk op 31 maart 2007.

Overige doelstellingen

Artikel 3

Partijen stellen zich ten doel actief preventie te bevorderen om het ontstaan van arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Hierbij willen partijen nauw aansluiten op al bestaande of nog te starten activiteiten op dit terrein, zoals 'Slimmer werken' van de AWVN en bestaande opleidingen voor bijvoorbeeld leidinggevend en ondernemingsraden.

Partijen stellen zich ten doel om de visie van werkgevers en werknemers op verzuim en reïntegratie verder te helpen ontwikkelen en deze visie te ondersteunen met concrete instrumenten. Belangrijkste onderdelen van deze visie zijn: verzuim is gedrag en dit gedrag in de gewenste richting beïnvloeden is de verantwoordelijkheid van leidinggevend en medewerkers. Hierbij staan de mogelijkheden van de medewerker centraal en wordt alles gedaan om die nog (binnen of buiten de eigen functie/werkgever) te benutten voor arbeid.

Werknemer en werkgever dragen actief bij aan herstel en het benutten van de mogelijkheden om de capaciteiten om te werken te benutten. Partijen stellen zich ten doel om te onderzoeken of het voor de sector haalbaar is om, in samenwerking met diverse partijen (zoals arbodiensten, UWV, verzekeraars, interventiebedrijven), lang verzuimende medewerkers en (potentiële) instromers in de WAO door middel van een door de sector geïnitieerd verzuim- en reïntegratiedesk te (laten) begeleiden naar adequate behandeling, en indien nodig, een passende arbeidsplaats.

Partijen stellen zich ook ten doel werkgevers en hun personeelsvertegenwoordiging te ondersteunen bij het in de praktijk vormgeven aan hun verplichting om reïntegratie binnen én buiten hun organisatie te realiseren, eventueel door het inschakelen van externe dienstverleners zoals reïntegratiebedrijven (privaat opdrachtgeverschap genoemd).

De partijen streven ernaar de doelstellingen uiterlijk op 31 maart 2007 te hebben gerealiseerd.

Maatregelen

Artikel 4

1. Om de in artikel 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten

partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig Arboplusconvenant.

2. Indien op grond van de verzuim- en WAO-registratie(s), zoals gedefinieerd in artikel 1, blijkt dat de maatregelen niet leiden tot de gewenste kwantitatieve doelstellingen, beraadt de BBC zich over welke maatregelen noodzakelijk worden geacht om de voortgang in lijn te brengen met de doelstellingen en bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd.

Communicatie

Artikel 5

Om de in de artikelen 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich onderhavig Arboplusconvenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Aanpak een aantal maatregelen gericht op communicatie opgenomen.

Rol van de medezeggenschapsorganen

Artikel 6

1. Om de in de artikelen 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich (voorzover dit binnen hun mogelijkheden ligt) om medezeggenschapsorganen actief te stimuleren tot actieve betrokkenheid bij de implementatie van de gekozen maatregelen uit het Plan van Aanpak te betrekken.

2. De volgende activiteiten maken deel uit van het stimuleren van medezeggenschapsorganen:

- a) het informeren en voorlichten van medezeggenschapsorganen over het Arboplusconvenant en de voortgang van de implementatie door middel van websites, nieuwsbrieven, publicaties etc. op sectorniveau (deskundigheidsbevordering);
- b) het raadplegen van medezeggenschapsorganen bij het opstellen van de plannen van aanpak en jaarrapportages op bedrijfsniveau (communicatiemiddelen);
- c) het betrekken van medezeggenschapsorganen door instemming te vragen voor de plannen van aanpak op bedrijfsniveau (stimulering contacten);
- d) het gebruik van instrumenten ter ondersteuning van medewerkers, zoals werkpakketten, checklisten, etc. (deskundigheidsbevordering);
- e) het organiseren van trainingen,

workshops en cursussen ter ondersteuning van medezeggenschapsorganen bij de uitvoering van het convenant of ter ondersteuning bij het opzetten van medezeggenschap op bedrijfsniveau (deskundigheidsbevordering);

f) het verbeteren van bestaande overlegstructuren of bevorderen van het opzetten van overlegstructuren tussen medezeggenschapsorganen en werkgevers op bedrijfsniveau (stimulering contacten).

Bekendmaking

Artikel 7

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

2. De tekst van onderhavig Arboplusconvenant wordt door de overheid binnen twee maanden na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.

Rol van de arbeidsinspectie

Artikel 8

1. De Arbeidsinspectie heeft in onderhavig Arboplusconvenant geen actieve rol. Dit laat onverlet dat de Arbeidsinspectie haar reguliere handhavingsbeleid blijft toepassen en houdt in dat de Arbeidsinspectie handhaaft op reeds bestaande wettelijke normen en afspraken en reageert op de melding van klachten en ongevallen.

BBC

Artikel 9

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

2. De BBC beslist, of en op welke wijze de inzet van de Centrale Voorziening Arbo, en de daarin opgenomen extern

projectondersteuning, moet worden voortgezet.

3. 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 bedoelde activiteiten.

Monitoring en evaluatieonderzoek

Artikel 10

1. Partijen leggen in het Plan van Aanpak afspraken vast over monitor- en evaluatieactiviteiten. Hierbij wordt in elk geval aandacht besteed aan de inhoudelijke aspecten en de momenten waarop onderzoek zal plaatsvinden.

2. De monitoractiviteiten zullen in elk geval betrekking hebben op de omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De nulmeting en de eindmeting, bedoeld om de ontwikkelingen in de loop der tijd te kunnen volgen, worden op grond van dezelfde methodiek uitgevoerd, zodat de resultaten vergelijkbaar zijn. Daarbij zullen gegevens worden verzameld over:

- het verzuimpercentage,
- de verdeling kort, middel en lang verzuim,
- de verzuimfrequentie;
- WAO in- en uitstroom.

Partijen leggen ook vast op welke wijze er geregistreerd zal worden (definities), de breedte van de registratie (welke onderwerpen), de diepte van de registratie (tot op welk niveau en welke doelgroep uit te splitsen) en de wijze waarop de registratie zaken met elkaar zal vergelijken (benchmarking).

3. Partijen verplichten zich om voor het einde van de looptijd van het onderhavige Arboplusconvenant een evaluatieonderzoek uit te voeren. Het evaluatieonderzoek dient in elk geval de volgende vragen te beantwoorden:

1. Zijn de kwantitatieve doelstellingen, zoals vastgelegd in het Arboplusconvenant, gehaald?
2. Zijn de maatregelen, zoals vastgelegd in het Plan van Aanpak, daadwerkelijk geïmplementeerd?
3. Hoe is de implementatie van maatregelen verlopen, wat zijn de succes- en faalfactoren geweest en welke maatregelen zijn te bestempelen als good practices?
4. Welke maatregelen die te bestempelen zijn als good practices kunnen ook buiten convenantverband om – dat wil zeggen in andere sectoren – succesvol

worden toegepast en hoe kunnen die overgedragen/verspreid worden?

5. Zijn er structurele voorzieningen getroffen voor duurzame doorwerking van de veranderingen die met het Arboplusconvenant zijn gerealiseerd en zo ja, in welke mate en in welke vorm?

6. Wat zijn de uiteindelijke kosten van het Arboplusconvenant en wegen de opbrengsten ervan – in de vorm van de geheel of gedeeltelijk gerealiseerde kwantitatieve doelstellingen – hier tegenop?

4. De resultaten van de monitor en het evaluatieonderzoek worden vastgelegd in een of meerdere onderzoeksrapporten, die worden gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks.

5. Partijen verplichten zich de onderzoeksgegevens van de monitor – dat wil zeggen de door de opdrachtnemer ten behoeve van de monitor verzamelde en al dan niet bewerkte en al of niet in rapporten neergelegde gegevens – ter beschikking te stellen aan het bureau dat het evaluatieonderzoek zal gaan uitvoeren.

Financiering

Artikel 11

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit

Arboplusconvenant een bedrag van maximaal € 238.511,- ter beschikking, ongeacht of de in lid 7 van dit artikel genoemde subsidieaanvragers BTW kan verrekenen. De organisaties stellen uit naam van het Verbond voor Papier & Karton voor de uitvoering en evaluatie van dit Arboplusconvenant een bedrag van maximaal € 238.511,- 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 en criteria, met inachtneming van het onder lid 1 vermelde subsidieplafond.

3. Voor de totale kosten van de in het Plan van Aanpak opgenomen activiteiten zal door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden tot een maximum van 50 % subsidie kunnen

worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantfase is begrensd tot 50% van de totale in het Plan van Aanpak geraamde kosten, echter, tot het maximale subsidiebedrag zoals genoemd onder lid 1 van dit artikel.

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 meerjarenbegroting. 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 subsidieaanvragers zal optreden het Verbond voor Papier & Karton.

7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend conform de door SZW verstrekte uitvoeringsregels voor het aanvragen van subsidies volgens de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 12

Dit Arboplusconvenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt op 30 juni 2007.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 13

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

- a) de afspraken uit dit Arboplusconvenant niet worden nagekomen;
- b) er 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) door anderen dan de convenantpartijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit Arboplusconvenant toe te treden;

d) zich de wens tot wijziging voordoet om andere voor partijen moverende redenen.

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

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

Artikel 14

De BBC evalueert – op basis van de resultaten van het evaluatieonderzoek en op basis van de eigen ervaringen en perceptie – voor 30 juni 2007 de uitvoering en de resultaten van onderhavig Arboplusconvenant.

Expiratiefase

Artikel 15

1. De expiratiefase vangt aan op het moment dat de in artikel 4 omschreven activiteiten zijn beëindigd, uiterlijk op 1 april 2007. De expiratiefase eindigt op de in artikel 12 genoemde einddatum van het Arboplusconvenant.

2. De volgende werkzaamheden kunnen plaatsvinden in de expiratiefase:

a. het evaluatieonderzoek naar de uitvoering en de resultaten van onderhavig Arboplusconvenant, zoals bedoeld in artikel 10;

b. de evaluatie door de BBC van de uitvoering en de resultaten van onderhavig Arboplusconvenant zoals bedoeld in artikel 15;

c. overleg over een mogelijke voortzetting van convenantactiviteiten na beëindiging van het Arboplusconvenant (bijvoorbeeld in de vorm van CAO-afspraken);

d. communicatie gericht op de evaluatie, beëindiging en mogelijke voortzetting van convenantactiviteiten;

e. de afrondende werkzaamheden van de uitvoeringsorganisatie.

3. De werkzaamheden die plaatsvinden in de expiratiefase worden vastgelegd in het Plan van Aanpak en de bijbehorende begroting.

4. Uiterlijk in de laatste vergadering van de BBC komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:

a) de formele vaststelling van de eindresultaten van alle activiteiten (inclusief de activiteiten genoemd onder lid 2) die in opdracht van de BBC zijn verricht;

b) de financiële afwikkelingsregels (onderdeel van de door SZW verstrekte uitvoeringsregels Subsidies arboconvenanten) voor de in artikel 9, lid 3 bedoelde rechtspersoon zodat deze rechtspersoon kan voldoen aan de in de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden gestelde voorwaarden.

Juridische afdwingbaarheid

Artikel 16

Onderhavig Arboplusconvenant is niet (in rechte) afdwingbaar.

Den Haag, 15 december 2004.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer H.A.L. van Hoof.

Namens deze:

de directeur-generaal

Arbidsomstandigheden en Sociale Verzekeringen,

J.A.M. Hilgersom.

Koninklijke Vereniging van Nederlandse Papier- en Kartonfabrieken (VNP),
W.J. Emmen.

Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen (Kartoflex),

H.G.J. Schoorl.

Kappa Packaging Nederland,

E.A.O. Muurmans.

FNV Bondgenoten,

W.J. Brand

FNV KIEM,

W.J. Brand.

CNV BedrijvenBond,

F.E. ten Broeke.

De Unie,

H. Reijnen.