

Arboconvenant mobiliteitsbranches

Vermindering fysieke en psychische belasting en versterking arbozorgstructuur in de mobiliteitsbranches, vermindering schadelijk geluid in de autoschadeherstelbranche en reductie blootstelling aan oplosmiddelen in de carrosserieuwbouw

19 december 2003

Ondergetekenden,
de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. M. Rutte,
hierna te noemen: de overheid, enerzijds, en
BOVAG, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. J.G.S.M. Burgman, algemeen directeur,
FOCWA, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer B. Holland, voorzitter,
Vereniging VACO, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.J.L. Spuijbroek, algemeen secretaris,
FNV Bondgenoten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. H.T. van der Kolk, voorzitter,
CNV BedrijvenBond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Bruggeman, voorzitter,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.O. Verbaan, bedrijfsgroepvoorzitter Metaal en Techniek,
hierna te noemen: de sociale partners, anderzijds,
verder te noemen: partijen;

Overwegende dat,

– het kabinetsbeleid erop is gericht om door verbeterde preventie van arbeidsgebonden aandoeningen en vroegtijdige reïntegratie in het arbeidsproces van zieke of tijdelijk arbeidsongeschikt geraakte werknemers, belangrijke structurele besparingen in de sociale verzekeringen en gezondheidszorg 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;
– evenwel een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan arbeidsrisico's, zoals tillen, werkdruk, schadelijk geluid, en gevaarlijke stoffen, waardoor het risico van arbeidsuitval onaanvaardbaar wordt vergroot;
– verdere verbetering van arbeidsomstandigheden via maatwerk op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moet komen;
– de sociale partners in de mobiliteitsbranches gezamenlijk en afzonderlijk al meerdere initiatieven hebben genomen ter ondersteuning van verbetering van de arbeidsomstandigheden in de branche, zoals branchespecifieke risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) (in meerdere sectoren), een arbocampagne (in motorvoertuigen en tweewielerbedrijven), het ontwikkelen van een KAMM-systeem (kwaliteit, arbo en milieu en management) en een leidraad beheersing gevaarlijke stoffen (in het autoschadehersteldrijf), en de te ontwikkelen maatregelen in het convenanttraject, zij derhalve op deze initiatieven dienen voort te bouwen en de meerwaarde van dergelijke maatregelen ook tegen de achtergrond van deze initiatieven dient te worden beoordeeld;
– het toenmalige kabinet Kok II in het regeerakkoord voor de kabinetsperiode 1998-2002 extra financiële middelen beschikbaar heeft gesteld voor het afsluiten van convenanten in branches waar de arbeidsrisico's het grootst zijn;
– 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 toenmalige kabinet Kok II tijdens de regeerperiode 1998-2002 samen met de leden van de Stichting van de Arbeid, op 3 december 1998, een gemeenschappelijke verklaring heeft ondertekend, waarin zij de aan-

pak van 'Arboconvenanten nieuwe stijl' ondersteunen en als belangrijk instrument zien voor de preventie van ernstige arbeidsrisico's;
– de sociale partners op 6 februari 2002 met de toenmalige Staatssecretaris van SZW de intentieverklaring Arboconvenant Mobiliteitsbranches hebben gesloten om te komen tot het afsluiten van een Arboconvenant Mobiliteitsbranches als bedoeld in eerdergenoemde kabinetsnota;

Komen het volgende overeen:

Definities

Artikel 1

ondernemer: een werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, dan wel een zelfstandige ondernemer zonder (vast) personeel in dienst;
werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
mobiliteitsbranches: personenauto- en truckdealers, merkonafhankelijke autobedrijven, caravanbedrijven, aanhangwagen-, motorenrevisie-, autoverhuur-, en autowasbedrijven, tankstations en tweewielerbedrijven (BOVAG), carrosserieuwbouw- en schadeherstelbedrijven en bedrijven in de camper- en caravanreparatie, autobekleders, aanhangwagenbouw, poetsers, restauratie en motorfiets schadeherstel (FOCWA) en bedrijven actief in import, export en handel van banden en wielen, bandenservicebedrijven en recyclingbedrijven (Vereniging VACO);
branchebegeleidingscommissie (BBC): de commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld bij de vaststelling van de intentieverklaring mobiliteitsbranches ten behoeve van de totstandkoming, 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 gezondheidsskundig 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 lichamelijke en psychische belasting in alle mobiliteitsbranches en inzake schadelijk geluid in de autoschadeherstelbedrijven en oplosmiddelen in de carrosserieuwbouw 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; evaluatie: de beleidsmatige beoordeling – op empirische basis – van uitvoering en resultaten van het convenant. De empirische basis wordt gevormd door middel van een samenhangend systeem van monitoring en evaluatieonderzoek; monitoring: het systematisch en periodiek verzamelen van informatie over (1) de mate waarin de doelstellingen van het convenant worden bereikt, (2) de – voortgang van de – uitvoering van het convenant. Metingen vinden plaats: voorafgaand aan dan wel vlak na de inwerkingtreding van het convenant (nulmeting); minimaal eenmaal tijdens de looptijd van het convenant (tussen- of vervolgmetingen); en aan het eind van de looptijd van het convenant (slot- of eindmeting); evaluatieonderzoek: systematisch onderzoek naar de effecten van het convenant, de wijze waarop het convenant wordt uitgevoerd en de kosten en baten van de in het kader van het convenant gedane investeringen; arboconvenant: tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen ondernemersvertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's; 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;

Werkingsfeer convenant

Artikel 2

Tot de werkingsfeer van dit convenant worden gerekend de mobiliteitsbranches, die door de ondertekenende organisaties gezamenlijk worden vertegenwoordigd, alsmede overige sectoren, die via desbetreffende bedrijfstakregelingen betrokken zijn bij de financiering.

Het convenant richt zich daarmee op circa 14.000 bedrijven, met tezamen circa 115.000 medewerkers in dienst.

Doelstellingen

Artikel 3

1 Doelstellingen met betrekking tot arbozorgstructuur in de mobiliteitsbranches

1.1 Bekendheid

Partijen streven ernaar – op basis van het uitgevoerde onderzoek, rekening houdend met de stand van de wetenschap, kostenoverwegingen en de looptijd van het convenant – aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

- a) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van de voordelen van structurele aandacht voor arbozorg;
- b) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van maatregelen die getroffen kunnen worden om te komen tot een arbozorgstructuur in het bedrijf. Het gaat hierbij met name om het gebruik van hulpmiddelen en om organisatorische maatregelen;
- c) alle werkgevers en werknemers zijn bekend met de mogelijke toegevoegde waarde van dienstverlening op het gebied van arbozorg.

1.2. Beschikbaarheid technische en organisatorische hulpmiddelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

- a) het inzichtelijk en bekend maken van de beschikbaarheid van adequate hulpmiddelen om een arbozorgstructuur in het bedrijf in te voeren, pas-

send bij omvang en aard van het bedrijf;

- b) het vormgeven van een Service Level Agreement (SLA) met arbo-diensten ten behoeve van branches en individuele bedrijven. Dit geldt niet voor bedrijven actief in import, export en handel van banden en wielen, bandenservicebedrijven en recyclingbedrijven¹;
- c) het inzichtelijk en bekend maken van de beschikbaarheid van adequate hulpmiddelen om arborisico's in kaart te brengen en te beheersen. Het gaat hierbij met name om het beschikbaar stellen van voorlichtingsmateriaal en hulpmiddelen.

1.3. Toepassing van maatregelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

- a) het afsluiten van een SLA met arbodiensten ten behoeve van de bedrijven in de mobiliteitsbranches (met uitzondering van bedrijven actief in import, export en handel van banden en wielen, bandenservicebedrijven en recyclingbedrijven);
- b) de aanwezigheid van een medewerker die de arbozaken in het bedrijf coördineert, controleert en uitdraagt.

1.4. Effecten

Concreet zal de implementatie van een arbozorgstructuur leiden tot de volgende situatie:

- bedrijven beschikken over een systeem van planning en programmering van activiteiten, gericht op het beheersen van dit plan van aanpak. De vormgeving hiervan moet passen bij de omvang en aard van het bedrijf;
- bedrijven beschikken over een procedure voor het omgaan met klachten over arbo en (bijna-)ongevallen en de klachten en (bijna-)ongevallen worden geregistreerd en leiden tot verbeteracties;
- in bedrijven wordt gewerkt met een bedrijfsopleidings- en inwerkplan, waarbij integrale aandacht is voor arbo;
- in bedrijven wordt gewerkt met werkinstructies waarin voorschriften m.b.t. arbo zijn opgenomen;
- in bedrijven wordt de deskundigheid van de bedrijfshulpverleners met opleidingen op peil gehouden;
- bedrijven laten de bedrijfshulpverleners ten minste 1 keer per jaar een oefening houden;

– ten minste 70% van de bedrijven heeft de elementen van het arbomanagementsysteem voor 90% ingevoerd;

– ten minste 80% van de bedrijven maakt gebruik van de landelijk afgesloten SLA of de model-SLA;

– ten minste 70% van alle bedrijven is overgegaan tot het aanstellen van een arbocoördinator of een arboconsulent;

– in ten minste 75% van de bedrijven vindt werkoverleg plaats.

2 Doelstellingen met betrekking tot fysieke belasting in de mobiliteitsbranches

2.1 Bekendheid

Partijen streven ernaar – op basis van het uitgevoerde onderzoek, rekening houdend met de stand van de wetenschap, kostenoverwegingen en de looptijd van het convenant – aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

a) alle werkgevers en werknemers zijn bekend met de gezondheidsrisico's van fysieke belasting bij het werk;

b) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van maatregelen die getroffen kunnen worden om fysieke belasting terug te dringen. Het gaat hierbij met name om het gebruik van hulpmiddelen en om organisatorische maatregelen.

2.2. Beschikbaarheid technische en organisatorische hulpmiddelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd: – het inzichtelijk en bekend maken van de beschikbaarheid van adequate hulpmiddelen om fysieke belasting bij het werk te voorkomen dan wel te beperken. Het gaat hierbij met name om een website waarop hulpmiddelen zijn verzameld en voorlichting over het gebruik daarvan.

2.3. Toepassing van maatregelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

a) werkgevers waar groepen van werknemers, zoals monteurs, meer dan evenredig fysiek belast worden, maken gebruik van hulpmiddelen om fysieke belasting terug te dringen;

b) werknemers die meer dan evenredig fysiek belast worden (zoals mon-

teurs) maken gebruik van hulpmiddelen om hun fysieke belasting terug te dringen.

2.4. Effecten

a) Concreet zal de aanpak van dit arbeidsrisico over alle werknemersgroepen heen leiden tot een daling van:

– het percentage werknemers, dat regelmatig zwaar werk verricht, van 23 tot ten hoogste 12;

– het percentage werknemers, dat regelmatig meer dan 25 kg tilt, is verlaagd van 15 tot ten hoogste 8;

– het percentage werknemers, dat regelmatig meer dan 25 kg draagt, is verlaagd van 12 tot ten hoogste 6.

b) De aanpak van dit arbeidsrisico zal voor de volgende beroepsgroepen tot de volgende daling van het percentage blootgestelden aan dit arbeidsrisico leiden:

beroepsgroep: autoschadehersteller
fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen, repeterend werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: autospuiter
fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen, repeterend werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: carrosseriebouwer
fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 30%

beroepsgroep: monteur overig
fysieke belasting: knelpunten: tillen (fietsen, motorblokken), werkhoudingen (sleutelen)
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 80%

beroepsgroep: monteur bedrijfswagens
fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen, duwen en trekken
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: monteur personenauto's en bedrijfswagens
fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: monteur personenauto's

fysieke belasting: knelpunten: tillen, werkhoudingen

reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: productiemedewerker bandenrecycling

fysieke belasting: knelpunten: werkhoudingen, duwen en trekken

reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: verkoopmedewerker

fysieke belasting: knelpunt: duwen en trekken (caravans)

reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 80%

3 Doelstellingen met betrekking tot psychische belasting in de mobiliteitsbranches

3.1 Bekendheid

Partijen streven ernaar – op basis van het uitgevoerde onderzoek, rekening houdend met de stand van de wetenschap, kostenoverwegingen en de looptijd van het convenant – aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

a) alle werkgevers en werknemers zijn bekend met de gezondheidsrisico's van psychische belasting bij het werk;

b) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van maatregelen die getroffen kunnen worden om psychische belasting terug te dringen. Het gaat hierbij met name om het gebruik van technische en organisatorische hulpmiddelen.

3.2. Beschikbaarheid technische en organisatorische hulpmiddelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstelling te hebben gerealiseerd:

– het inzichtelijk en bekend maken van de beschikbaarheid van adequate hulpmiddelen om psychische belasting bij het werk te voorkomen dan wel te beperken. Het gaat hierbij met name om een website waarop hulpmiddelen (waaronder een quick scan voor individuele bedrijven/werknemers) zijn verzameld en voorlichting over het gebruik daarvan.

3.3. Toepassing van maatregelen

Partijen streven ernaar aan het einde

van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

a) werkgevers waar groepen van werknemers meer dan evenredig psychisch belast worden (onder andere leidinggevend en monteurs personenauto's en bedrijfswagens) maken gebruik van hulpmiddelen om psychische belasting terug te dringen.

b) werknemers die meer dan evenredig psychisch belast worden maken gebruik van hulpmiddelen om hun psychische belasting terug te dringen.

3.4. Effecten

a) Concreet zal de aanpak van dit arbeidsrisico over alle werknemersgroepen heen leiden tot een daling van:

- het percentage werknemers dat regelmatig in hoog tempo werkt, van 37 tot 27;
- het percentage werknemers dat regelmatig onder hoge tijdsdruk werkt, van 28 tot 20;

b) De aanpak van dit arbeidsrisico zal voor de volgende beroepsgroepen tot een daling van het percentage blootgestelden aan dit arbeidsrisico leiden.

beroepsgroep: autoschadehersteller
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: zelfstandigheid in het werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: autospuiters
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: zelfstandigheid in het werk, relatie met de leiding, plezier in het werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: balie-/receptiemedewerker
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: lastig gedrag, bedreigingen
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: manager
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: werkdruk, lastig gedrag, bedreigingen
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: medewerker tankstation
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: afwisseling in het werk, plezier in het werk, lastig gedrag
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: monteur overig
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: zelfstandigheid in het werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 40%

beroepsgroep: monteur personenauto's en bedrijfswagens
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: werkdruk, zelfstandigheid in het werk, plezier in het werk, lastig gedrag, lichamelijke agressie
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 50%

beroepsgroep: monteur personenauto's
psychische belasting / agressie en geweld: knelpunten: zelfstandigheid in het werk
reductie: mate van reductie aantal blootgestelden: 60%

4 Doelstellingen met betrekking tot schadelijk geluid in de autoschadeherstelbedrijven

4.1 Bekendheid

Partijen streven ernaar – op basis van het uitgevoerde onderzoek, rekening houdend met de stand van de wetenschap, kostenoverwegingen en de looptijd van het convenant – aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

- a) alle werkgevers in de autoschadeherstelbranche zijn bekend met de gezondheidsrisico's van schadelijk geluid bij het werk;
- b) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van maatregelen die getroffen kunnen worden om schadelijk geluid terug te dringen. Het gaat hierbij met name om het bronmaatregelen, vervolgens om omgevingsmaatregelen en tenslotte om persoonlijke beschermingsmiddelen.

4.2. Beschikbaarheid technische en organisatorische hulpmiddelen
Partijen streven ernaar aan het einde

van de convenantperiode de volgende doelstelling te hebben gerealiseerd: – het inzichtelijk en bekend maken van oplossingen om schadelijk geluid bij het werk te voorkomen dan wel te beperken. Het gaat hierbij met name om een website waarop oplossingen zijn verzameld en voorlichting over het gebruik daarvan.

4.3. Toepassing van maatregelen

Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

a) werkgevers maken – zoveel mogelijk aan de bron – gebruik van oplossingen, alternatieven en hulpmiddelen om schadelijk geluid terug te dringen;

b) werknemers maken gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, in zoverre maatregelen op een 'hogere' niveau niet afdoende zijn.

4.4. Effecten

Concreet zal de aanpak van dit arbeidsrisico in alle bedrijven leiden tot reductie van de dagdoses² in de voorbereiding en in de plaatwerkerij in de volgende mate:

- de dagdosis plaatwerkerij van de individuele werknemer wordt teruggedrongen naar maximaal 85 dBA per 1-7-2006 en naar 80 dBA per 1-7-2009. Op basis van de evaluatie in 2006 wordt door partijen beoordeeld of de doelstelling per 2009 moet worden bijgesteld;
- de dagdosis voorbereiding van de individuele werknemer wordt teruggedrongen naar maximaal 80 dBA per 1-7-2006.

5 Doelstellingen met betrekking tot oplosmiddelen in de carrosserie-nieuwbouwbedrijven

5.1 Bekendheid

Partijen streven ernaar – op basis van het uitgevoerde onderzoek, rekening houdend met de stand van de wetenschap, kostenoverwegingen en de looptijd van het convenant – aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:

- a) alle werkgevers in de carrosserie-nieuwbouw zijn bekend met de gezondheidsrisico's van oplosmiddelen bij het werk;
- b) alle werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van maatregelen die getroffen kunnen worden om de blootstelling aan oplosmiddelen terug te

dringen. Het gaat hierbij met name om het bronmaatregelen, vervolgens om omgevingsmaatregelen en tenslotte om persoonlijke beschermingsmiddelen.

5.2. Beschikbaarheid technische en organisatorische hulpmiddelen
Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstelling te hebben gerealiseerd: – het inzichtelijk en bekend maken van oplossingen om de blootstelling aan oplosmiddelen bij het werk te voorkomen dan wel te beperken. Het gaat hierbij met name om een website waarop oplossingen zijn verzameld en voorlichting over het gebruik daarvan.

5.3. Toepassing van maatregelen
Partijen streven ernaar aan het einde van de convenantperiode de volgende doelstellingen te hebben gerealiseerd:
a) werkgevers maken – zoveel mogelijk aan de bron – gebruik van oplossingen, alternatieven en hulpmiddelen om de blootstelling aan oplosmiddelen terug te dringen;
b) werknemers maken gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, in zoverre maatregelen op een ‘hogere’ niveau niet afdoende zijn.

5.4. Effecten
Concreet zal de aanpak van dit arbeidsrisico ertoe leiden, dat binnen de branche in alle gevallen de volgende, uit onderzoek voortgekomen effectieve alternatieven worden toegepast:

a) CEPE-lijst

- lakken met max. VOS-gehalten conform de CEPE-lijst, met dien verstande dat uitzonderingen hierop mogelijk zijn indien dat door technische productspecificaties noodzakelijk is. Om hierop op brancheniveau meer inzicht te krijgen, wordt eind 2004 aan bedrijven gevraagd in hoeveel en welke soort gevallen zij genoodzaakt waren van de CEPE-lijst af te wijken;
- b) Spuiten
 - ontvetten van de te spuiten carrosserieën dient plaats te vinden in een omgeving die is voorzien van adequate afzuiging, bijvoorbeeld een voorbereidingruimte of spuitcabine;
 - wanneer een spuitcabine met vloerafzuiging niet aanwezig is, dient bij nieuwbouw of vervanging een cabine met vloerafzuiging te worden geplaatst;

- gesloten automatische spuitpistolen-reinigers (alleen bij grote apparatuur niet mogelijk);

c) Aanmaken lakken

- lokale afzuiging aan de achterzijde van de verfmengtafel in de verfaanmaakruimte;

d) Polyesterhars

- bij nieuwbouw is het zaak in alle gevallen te kiezen voor afscheiding van de polyesterafdeling van de rest van het bedrijf;

- lokale afzuiging aan de achterzijde van de mengtafel aanmaken polyesterhars;

- lokale ventilatie bij polyester werkzaamheden in auto's;

e) Persoonlijke beschermingsmiddelen

- gebleken is, dat een breder gebruik van state of the art persoonlijke beschermingsmiddelen, als maatregelen op een ‘hogere’ niveau niet afdoende zijn, mogelijk én nodig is.

Communicatie

Artikel 4

1. Om de in artikel 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Aanpak onder meer vastgelegd, dat partijen een communicatieplan zullen opstellen en uitvoeren.

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 het gevaar van 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 beperken en te voorkomen en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebeleid (instructie en instrumentele voorlichting);

d) het beschikbaar stellen van een praktische, toegankelijke arbowebsite op internet;

e) het monitoren van afspraken over

voorlichting in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 9.

Betrokkenheid werknemers

Artikel 5

1. Om de in artikel 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich werknemers actief bij de implementatie van oplossingen te betrekken, in het bijzonder bij de maatregelen op bedrijfsniveau.

2. De betrokkenheid van werknemers komt tot uiting in:

a) het stimuleren, dat in bedrijven van 10 werknemers of meer een arbo-coördinator aangesteld wordt. Het stimuleren gebeurt via onder andere voorlichting, kostenloze deelname aan (scholings)bijeenkomsten en via een (digitaal) raadpleeg- en uitwisselingsplatform;

b) het stimuleren, dat in bedrijven van minder dan 10 werknemers, een arboconsulent aangesteld wordt. Het stimuleren gebeurt via onder andere voorlichting, kostenloze deelname aan (scholings)bijeenkomsten en via een (digitaal)raadpleeg- en uitwisselingsplatform. Werknemers waaronder vakbonds(kader)leden worden via hun organisatie of derden opgeleid tot arboconsulent;

c) het recht om voorstellen te doen aan de werkgever op basis van voorgestelde maatregelen in het Plan van Aanpak of het oplossingenboek. Als de werkgever een voorstel niet wil overnemen, dient hij/zij dit, op verzoek van de werknemer, schriftelijk te beargumenteren;

d) werknemers kunnen bij hun vakorganisatie problemen melden op het terrein van veilig en gezond werken.

3. Ook de OR/PVT (VGWM-commissie) heeft een bijzondere verantwoordelijkheid en rol bij de totstandkoming en uitvoering van het arbobeleid binnen bedrijven, waar partijen belang aan hechten. De OR/PVT (VGWM-commissie):

a) kan bijdragen aan het creëren van draagvlak voor maatregelen;

b) beoordeelt arbeidsomstandigheden vanuit de invalshoek van werknemers;

c) representeert op bedrijfsniveau de werknemers op wier arbeidsomstandigheden het convenant betrekking heeft;

d) heeft specifieke kennis van het bedrijf en bedrijfstak/branche;

e) vult aan werknemerszijde de kennis over de bedrijfstak/branche aan met specifieke kennis van en over de 'werkvloer';

f) kan op basis van kennis van de 'werkvloer', kwalitatieve informatie toevoegen aan meer kwantitatief georiënteerde onderzoeken.

Rol van de Arbeidsinspectie

Artikel 6

1. De stand van de wetenschap en de praktijkrichtlijnen en normen die gedurende de looptijd van het convenant worden ontwikkeld, vormen mede het kader voor het toekomstig handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie voor de onderwerpen, zoals omschreven in dit convenant, 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.

2. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen taken, niet eerder dan na afloop van de looptijd van het convenant op eigen initiatief handhavingactiviteiten uitvoeren op naleving van de convenantafspraken. Belangrijke voorwaarde is dat is gebleken uit de voortgangsbewaking dat de convenantafspraken in belangrijke mate al op "vrijwillige basis" zijn geïmplementeerd. Waar nodig kan dit na afloop van het convenant leiden tot een branchespecifieke beleidsmaatregel, die door de Arbeidsinspectie bij haar reguliere inspecties zal worden gehandhaafd.

3. Gedurende de looptijd van het convenant zal de Arbeidsinspectie overleg plegen met partijen voordat bedrijfstakgeoriënteerde en/of projectmatige inspecties gaan plaatsvinden die een verband hebben met onderwerpen genoemd in dit convenant.

4. Bovenstaande laat onverlet dat de Arbeidsinspectie ook tijdens de looptijd van het convenant volgens de geldende voorschriften blijft handhaven op bestaande wetgeving en normen. Tevens zal de Arbeidsinspectie reageren op meldingen van klachten en ongevallen, alsmede blijven optreden bij misstanden.

Bekendmaking

Artikel 7

1. De ondernemers- 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 3, in het bijzonder.

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

Coördinatie uitvoering

Artikel 8

1. De coördinatie van de uitvoering berust bij de branchebegeleidingscommissie (BBC).

De BBC bestaat uit 7 leden vanuit de organisaties die het convenant ondertekenen, 3 vertegenwoordigers van ondernemers, 3 vertegenwoordigers van werknemers en 1 van de overheid.

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

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

4. De BBC bepaalt de wijze waarop de evaluatie, bedoeld in artikel 13 van dit convenant, wordt uitgevoerd.

5. 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 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) omschreven activiteiten.

6. De BBC wordt bij de coördinatie en uitvoering van het convenant ondersteund door een door haar te benoemen projectorganisatie arboconvenant.

7. De begeleiding van de uitvoering van (sector)specifieke activiteiten vindt plaats door de BBC zelf en het met de procesbegeleiding belaste bureau, dan wel door daartoe in het leven geroepen klankbordgroepen, afhankelijk van het onderwerp, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en ministerie

en het met de procesbegeleiding belaste bureau.

Monitoring

Artikel 9

1. Partijen maken op voorhand afspraken over de monitor- en evaluatieactiviteiten, waarbij zowel de inhoudelijke aspecten als de momenten waarop onderzoek zal plaatsvinden, worden vastgelegd in het plan van aanpak van het onderhavige convenant.

2. De monitor heeft primair in elk geval betrekking op de mate van blootstelling op werknemersniveau aan de arbeidsrisico's fysieke belasting, psychische belasting, schadelijk geluid (autoschadeherstelbedrijven) en oplosmiddelen (carrosserienieuwbouw), en secundair wordt ook de omvang van het ziekteverzuim en de wao-instroom meegenomen. Ook de mate waarin de overeengekomen maatregelen uit het plan van aanpak zijn geïmplementeerd, maakt onderdeel uit van de monitoractiviteiten. De nul- en vervolgmetingen, bedoeld om de ontwikkelingen in de loop der tijd te kunnen volgen, worden op grond van dezelfde methodiek uitgevoerd, zodat de resultaten vergelijkbaar zijn. Voor het meten van de blootstelling aan arbeidsrisico's wordt de Monitor Arboconvenanten als meetinstrument aanbevolen.

3. Het evaluatieonderzoek beantwoordt in elk geval de volgende vragen:

– Zijn de kwantitatieve doeleinden, zoals vastgelegd in het convenant, gehaald?

– In welke mate zijn de maatregelen, zoals vastgelegd in het Plan van Aanpak daadwerkelijk geïmplementeerd?

– Hoe is de implementatie van maatregelen verlopen, wat zijn de succes- en faalfactoren geweest en welke maatregelen kunnen ook buiten convenantverband succesvol worden toegepast?

– Wat heeft het convenant uiteindelijk gekost en wegen de opbrengsten ervan – in de vorm van de geheel of gedeeltelijk gerealiseerde kwantitatieve doelstellingen – hiertegen op?

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

Arboconvenantenreeks van uitgeverij Reed Business Information BV.

5. 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 – worden ter beschikking gesteld aan het bureau dat het evaluatieonderzoek zal gaan uitvoeren. Indien bij de meting gebruik is gemaakt van de Monitor Arboconvenanten, worden de data in geanonimiseerde vorm eveneens ter beschikking gesteld aan de Stichting KwaliteitsBevordering arbodienstverlening (SKB), die het verzamelbestand beheert.

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 10

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal € 779.000,- ter beschikking ongeacht het feit of de in lid 6 genoemde subsidieaanvragers BTW kan verrekenen. De mobiliteitsbranches stellen voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van € 829.000,- 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 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 tot een maximum van 50 % subsidie worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantfase is begrensd tot 50% van de totale in het Plan van Aanpak geraamde kosten. Daarbij kan het maximale subsidiebedrag van

het Ministerie van SZW, zoals genoemd onder lid 1, niet worden overschreden.

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 subsidieaanvragers zal optreden de Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf.

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 11

Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt uiterlijk op 1 juli 2006.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 12

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) 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 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 heeft kenbaar 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, onder voorwaarde dat inmiddels aangegane verplichtingen door betrokken partij worden nagekomen.

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 13

De partijen evalueren na beëindiging van het convenant en in elk geval vóór 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 Business Information BV. Betrokken partijen zullen aan het eind van de convenantperiode overleg hebben over borging van de convenantafspraken.

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

BOVAG,
J.G.S.M. Burgman.
FOCWA,
B. Holland.
Vereniging VACO,
R.J.L. Spuijbroek.
FNV Bondgenoten,
H.T. van der Kolk.
CNV BedrijvenBond,
A. Bruggeman.
De Unie,
J.O. Verbaan.

¹ Door Vereniging VACO wordt de voorkeur gegeven aan de bestaande wijze van sturing en dienstverlening op brancheniveau (VACO Zorg).

² Bij de evaluatie in 2006 wordt uitgegaan van dezelfde definities en meetmethoden als gehanteerd bij de nulmeting. In dit verband is de dagdosis (ook wel genoemd geluidsdosisniveau) het (energetisch gemiddelde) geluidsniveau waaraan een werknemer wordt blootgesteld gedurende een (week)gemiddelde achturige werkdag.