

Voorontwerp van wet

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met invoering van duurzaam inzetbaarheidsbeleid in het bijzonder voor zware beroepen (Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid)

Artikel I Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

Na artikel 23 wordt een nieuw hoofdstuk 4A ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 4A Duurzame inzetbaarheid en zware beroepen

Artikel 23a. Begripsbepaling

In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. werkgever: degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid;
- b. werknemer: de ander, bedoeld onder a, met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder, bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet;
- c. duurzame inzetbaarheid: het vermogen van de werknemer om tot aan de leeftijd waarop voor hem recht op ouderdomspensioen op grond van de Algemene Ouderdomswet ontstaat, deel te nemen aan het arbeidsproces;
- d. loon: het loon en de gage overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964, met uitzondering van:
 - 1°. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten;
 - 2°. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdelen b tot en met h, van die wet;
- e. zwaar beroep: een beroep als bedoeld in artikel 23e;
- f. bedrijfssector met uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting: een bedrijfssector of branche als bedoeld in artikel 23d.

Artikel 23b. Duurzame inzetbaarheid

1. Werkgever en werknemer dragen naar vermogen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemer en werken daarbij samen.
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van gezondheidschade van de werknemer op langere termijn ter bevordering van diens duurzame inzetbaarheid.
3. In een bedrijfssector met uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting treft de werkgever, als onderdeel van het in tweede lid bedoelde duurzaam inzetbaarheidsbeleid, maatregelen ter voorkoming of beperking van deze problematiek volgens het actieprogramma, bedoeld in artikel 23d, tweede lid.
4. De werknemer is verplicht naar vermogen zorg te dragen voor zijn duurzame inzetbaarheid en mee te werken aan de uitvoering van het beleid gericht daarop.
5. De werkgever biedt een werknemer die meer dan vijftwintig jaren werkzaam is in een zwaar beroep, uiterlijk voor het dertigste jaar waarin hij werkzaam is in dat beroep, andere passende arbeid aan alsmede de daarvoor vereiste scholing en opleiding. Indien passende arbeid in het eigen bedrijf niet mogelijk

is, biedt de werkgever de werknemer adequate ondersteuning aan bij het vinden van passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever alsmede, indien nodig, de scholing en opleiding met het oog daarop.

6. Onder passende arbeid als bedoeld in het vijfde lid wordt verstaan: alle arbeid die geen zwaar beroep is en die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Wat het loonniveau betreft is arbeid passend, indien het loonverschil ten opzichte van het loon dat de werknemer heeft ontvangen tijdens het verrichten van het zwaar beroep niet groter is dan de inconveniëntentoeslag die de werknemer ontvangt.

7. Het vijfde lid is niet van toepassing op de werknemer:

- a. wiens loon het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:1 van het Arbeidstijdenbesluit, overstijgt;
- b. die minder dan vijf jaren werkzaam was bij de betrokken werkgever voor het moment dat hij dertig jaren werkzaam was in een zwaar beroep.

Artikel 23c

1. In aanvulling op artikel 12, derde lid, voert de werkgever in een onderneming waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid.

2. Bij de naleving van de verplichtingen die voortvloeien uit de artikelen 23e tot en met 23j, is artikel 13, eerste lid, niet van toepassing.

Artikel 23d. Psychosociale arbeidsbelasting

1. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen bedrijfssectoren worden aangewezen waarin de werkzaamheden gepaard kunnen gaan met uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting, die een bedreiging vormt voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

2. Werkgevers in op grond van het eerste lid aangewezen bedrijfssectoren stellen een actieprogramma op ter voorkoming of beperking van deze problematiek.

3. Bij of krachtens de algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid worden nadere regels gesteld met betrekking tot het actieprogramma.

Artikel 23e. Zwaar beroep

1. Onder een zwaar beroep wordt verstaan: een als zodanig op voordracht van Onze Minister, na overleg met Onze Minister van Financiën, bij algemene maatregel van bestuur aangewezen beroep of functie waarvan langjarige uitoefening tot blijvende fysieke gezondheidsschade van de werknemer kan leiden.

2. Een beroep wordt als zwaar beroep aangewezen op gezamenlijke voordracht aan Onze Minister van een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, in een bedrijfssector of branche.

3. De voordracht omvat een actieplan om het risico van blijvende gezondheidsschade bij langjarige uitoefening van het beroep of de functie weg te nemen of althans te beperken.

4. Niet als zwaar beroep kan worden aangewezen:

- a. een beroep of functie waarvan de minderheid van de werknemers in dat beroep of die functie behoort tot het hoogste deel in de rangorde van werknemers naar blootstelling aan risico's respectievelijk effecten in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

- b. een beroep dat of een functie die tot een sector behoort waarvan de procentuele instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen van werknemers in de sector waar het beroep of functie deel van uitmaakt niet langjarig, fors bovengemiddeld meer is dan de gemiddelde instroom;
 - c. een beroep of een functie waarvoor een regeling voor functioneel leeftijdsontslag geldt.
5. Bij algemene maatregel van bestuur wordt vastgesteld:
- a. het hoogste deel, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, waarbij dat voor risico's respectievelijk effecten kan verschillen; en
 - b. de maatstaf, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, de wijze waarop en de periode waarover de gemiddelde instroom wordt berekend. Deze kan verschillen naar gelang het een beroepssector betreft of bepaalde functies daarbinnen.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de wijze waarop de voordracht wordt gedaan alsmede met betrekking tot degenen die de voordracht kunnen doen indien in een bedrijfssector of branche een of meer verenigingen als bedoeld in het tweede lid ontbreken.

Artikel 23f. Actieplan

1. Een actieplan als bedoeld in artikel 23e, derde lid, omvat ten minste:
- a. maatregelen om de fysieke risico's en effecten van het beroep te verminderen;
 - b. maatregelen, waaronder scholing en opleiding, die mobiliteit op bedrijfssector of brancheniveau bevorderen;
 - c. maatregelen die de procentuele instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen verminderen;
 - d. de overgangsmaatregelen met betrekking tot werknemers die op het moment van aanwijzing van een beroep of functie als zwaar beroep, dit meer dan vijftwintig jaren hebben uitgeoefend;
 - e. de wijze waarop het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18, wordt ingezet om de risico's die de arbeid in het beroep voor de werknemers met zich brengt te monitoren;
 - f. de instelling van een geschillenregeling met betrekking tot de uitvoering van artikel 23b, vijfde lid en 23h, eerste lid; en
 - g. een evaluatiebepaling met betrekking tot de uitvoering van het actieplan met een termijn van maximaal vijf jaar.
2. De resultaten van de evaluatie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel g, worden gezonden aan Onze Minister. Daarbij wordt aan Onze Minister een voorstel gedaan of een beroep al of niet als zwaar beroep moet worden gehandhaafd. Bij het voorstel tot handhaving van een beroep als zwaar beroep wordt een nieuw actieplan gevoegd met betrekking tot het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid voor dat beroep.
3. Een aanwijzing als zwaar beroep vervalt slechts nadat partijen die de voordracht, bedoeld in artikel 23e, hebben gedaan daarover zijn gehoord.
4. Bij algemene maatregel van bestuur kan nader worden bepaald waaraan het actieplan tenminste moet voldoen, in het bijzonder ook de eisen waaraan de overgangsmaatregelen tenminste moeten voldoen.

Artikel 23g. Verklaring van zwaar beroep

1. De werkgever verstrekt een werknemer die een zwaar beroep heeft uitgeoefend bij beëindiging van de dienstbetrekking een verklaring over de periode waarin de werknemer 32 uur of meer per week bij hem werkzaam is geweest in een zwaar beroep.

2. Op verzoek van een werkgever overlegt een werknemer voor indiensttreding bij de werkgever, een kopie van de verklaring, bedoeld in het eerste lid. Indien de werknemer de verklaring, bedoeld in het eerste lid, niet kan verstrekken meldt hij, op verzoek van de werkgever, hoe lang hij, voor indiensttreding bij deze werkgever, 32 uur of meer per week werkzaam is geweest in een zwaar beroep.
3. Op verzoek van een werknemer die aantoonde gedurende dertig jaar 32 uur of meer per week werkzaam te zijn geweest in een zwaar beroep, verstrekt Onze Minister die werknemer een verklaring hierover. Desgevraagd verstrekt de werknemer een kopie van die verklaring aan zijn werkgever.
4. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld omtrent de afgifte van de verklaring.

Artikel 23h. Zware beroepencompensatie

1. De werkgever die de werknemer, na aanmaning daartoe, geen aanbod doet als bedoeld in artikel 23b, vijfde lid, is, indien de werknemer aantoonde dat hij gedurende meer dan dertig jaar 32 uur of meer per week werkzaam is geweest in een zwaar beroep, een compensatie verschuldigd.
2. De compensatie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 14 procent van het jaarloon gedurende tien jaar.
3. Geen compensatie is verschuldigd, indien:
 - a. de werkgever de werknemer op grond van artikel 23b, zevende lid, geen aanbod voor passende arbeid als bedoeld in artikel 23b, vijfde lid, hoeft te doen;
 - b. de werknemer de werkgever bij indiensttreding niet juist heeft geïnformeerd omtrent de periode waarin de werknemer bij een andere werkgever werkzaam is geweest in een zwaar beroep;
 - c. de werknemer heeft verklaard geen andere arbeid te willen verrichten, of
 - d. de werkgever aantoonde dat de werknemer gedurende de periode waarin hij bij hem een zwaar beroep uitoefende niet heeft meegewerkt aan bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel.

Artikel 23i

Van dit hoofdstuk kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 23j

De artikelen 23b, vijfde lid en 23h, eerste lid, zijn niet van toepassing op de werknemer die voor 1 januari 2010 55 jaar of ouder was.

B

In artikel 16, tweede lid, onderdeel b, wordt "15 en 18" vervangen door: 15, 18 en 23b, eerste tot en met vierde lid.

C

In artikel 27, vijfde lid, wordt "18 en 19" vervangen door: 18, 19 en 23b, eerste tot en met vierde lid.

D

In artikel 33, eerste lid, wordt "18 en 19" vervangen door: 18, 19, 23b, eerste tot en met vierde lid, en 23g, eerste lid.

Artikel II. Inwerkingtreedingsbepaling

Deze wet treedt in werking op het tijdstip waarop de Wet van **PM** tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat (Stb. **PM**) in werking treedt.

Artikel III. Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid.

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Duurzame inzetbaarheid en zware beroepen
3. Commentaren n.a.v. het wetsvoorstel
4. Financiële gevolgen

1. Inleiding

De leeftijd waarop men recht krijgt op een ouderdomspensioen op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW) wordt in twee stappen verhoogd van 65 naar 67 jaar. In 2020 gaat de AOW-leeftijd van 65 naar 66 jaar. In 2025 vervolgens naar 67 jaar. Ter ondersteuning van deze verhoging van de AOW-leeftijd is in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat (wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd) een pakket flankerende maatregelen aangekondigd (Kamerstukken II 2009/10, 32 247 nr. 3). Deze flankerende maatregelen komen ten goede aan de positie van mensen die lang hebben gewerkt, de arbeidsmarktpositie van ouderen en de positie van mensen met een zwaar beroep. Voor deze mensen worden aanvullende maatregelen genomen wanneer de AOW-leeftijd verhoogd wordt.

Het voorliggende wetsvoorstel regelt invoering van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid dat langer en gezond doorwerken tot 67 jaar stimuleert, een aanbod voor passende arbeid of adequate ondersteuning bij het vinden van andere passende arbeid voor werknemers in een zwaar beroep en als geen aanbod wordt gedaan een financiële compensatie door de werkgever. Werkgevers en werknemers worden geprikkeld om zo nodig op tijd minder zwaar werk te doen.

Een andere flankerende maatregel betreft de invoering van een overbruggingsuitkering voor oudere werklozen van 65 en 66 jaar en het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen op 65 of 66 jaar. Deze flankerende maatregelen zullen elk in een apart wetsvoorstel aan bod komen.

Het kabinet heeft op 7 december 2009 de notitie Arbeidsparticipatie ouderen aan de Tweede Kamer gezonden (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13). Hierin geeft het kabinet aan hoe de arbeidsparticipatie van ouderen kan worden bevorderd.

Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is evenals het wetsvoorstel overbruggingsuitkering en het wetsvoorstel mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen voorzien met ingang van dezelfde datum als het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd. Daarbij zal de mogelijkheid om de AOW eerder te laten ingaan en de overbruggingsuitkering voor oudere werklozen eerst na 1 januari 2020 van betekenis zijn. Deze maatregelen hangen immers samen met de verhoging van de AOW-leeftijd, waarbij de eerste verhoging in 2020 plaatsvindt.

In het vervolg van het algemeen deel van deze memorie van toelichting wordt de invoering van de maatregel tot duurzame inzetbaarheid in arbeid verder uitgewerkt. Hoofdstuk 2 gaat in op de vormgeving hiervan en de zware beroepen. Hoofdstuk 3 beschrijft commentaren naar aanleiding van dit wetsvoorstel. De financiële gevolgen van het wetsvoorstel volgen in hoofdstuk 4.

2. Duurzame inzetbaarheid

2.1. Algemeen

Op dit moment laat de arbeidsmarktpositie van ouderen soms te wensen over. De huidige economische omstandigheden dragen daar ook niet in positieve zin aan bij. Op termijn echter zal de vraag naar arbeid weer toenemen en dreigt een tekort. Eén van de speerpunten van het kabinetsbeleid is dan ook het verhogen van de arbeidsparticipatie. Onderdeel hiervan is het verhogen van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Om ervoor te zorgen dat verhoging van de AOW-leeftijd ook resulteert in langer doorwerken neemt het kabinet een aantal maatregelen. In de eerste plaats zijn er maatregelen gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Daarnaast wordt, samen met de sociale partners, ingezet op duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Duurzame inzetbaarheid is het vermogen tot deelname aan het arbeidsproces tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In de eerder genoemde notitie Arbeidsparticipatie ouderen is aangegeven welke maatregelen op dit terrein zijn getroffen en welke maatregelen nog beoogd zijn. Ondanks al deze inspanningen zal het, in ieder geval op de korte termijn, nog voorkomen dat er werknemers zijn die zware werkzaamheden vervullen waarvan in redelijkheid niet verwacht kan worden dat deze langer dan 40 jaren verricht kunnen worden zonder uitzonderlijke slijtage (de zogenoemde zware beroepen).

2.2. Duurzame inzetbaarheid en zware beroepen

Invoering van de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 vindt pas plaats vanaf 2020. De periode tot 2020 geeft sociale partners de gelegenheid om vanaf nu meer in te zetten op duurzame inzetbaarheid van werknemers ter versterking van het vermogen om langer door te werken.

Meer inzet op duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en regering en uiteindelijk in ieders belang. Fysieke en psychosociale arbeidsbelasting zijn belangrijke factoren die de duurzame inzetbaarheid kunnen beïnvloeden. Langjarig werken onder zware belasting kan de inzetbaarheid aantasten. Werkgevers hebben belang bij gezonde en goed geschoolde werknemers. Werknemers hebben belang bij een goede gezondheid en bij het voorkomen van uitval uit het arbeidsproces.

Van sociale partners wordt verwacht dat zij ondersteuning bieden aan het duurzaam inzetbaar zijn van werknemers met afspraken (al dan niet in CAO verband) op sectoraal niveau of op het niveau van de onderneming. Voorkomen moet worden dat werknemers jarenlang dezelfde zware werkzaamheden in een beroep verrichten en daardoor 'verslijten'. De loopbaan van een werknemer en de werkzaamheden die hij daarin verricht dienen zodanig te zijn dat hij gezond de AOW-gerechtigde leeftijd kan bereiken en ook daarna geen nadelige gevolgen

van zijn werk ondervindt. Zoals de Sociaal-Economische Raad nog onlangs unaniem heeft geadviseerd, is goed loopbaanbeleid hierbij cruciaal¹.

Om de invoering van duurzame inzetbaarheid te versterken, worden in de Arbeidsomstandighedenwet bepalingen opgenomen waardoor werkgever en werknemer gezamenlijk en ieder afzonderlijk verantwoordelijk zijn om risico's voor de gezondheid van werknemers ook op langere termijn zoveel mogelijk te voorkomen. Als dat gezien de aard van de werkzaamheden (al dan niet in relatie tot de persoon van de werknemer) niet goed mogelijk is, zullen beiden tijdig initiatieven moeten nemen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Er wordt beoogd een ontwikkeling op gang te brengen, waarbij het vanzelfsprekend is dat er binnen bedrijven en instellingen aandacht is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarbij kunnen partijen er voor kiezen afspraken te maken in arbocatalogi. Zo kan in het kader van het verlengde project 'Tijdelijke Ondersteuning van de Totstandkoming van Arbocatalogi' een handreiking worden ontwikkeld om branches en sectoren te ondersteunen bij het maken van afspraken over beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Daarbij kan voortgebouwd worden op de afspraken die de afgelopen jaren in branches zijn gemaakt om met de inzet van nieuwe werkmethode, nieuwe hulpmiddelen en nieuwe technologieën de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Naast directe aanpassing van arbeidsomstandigheden kan het hierbij ook gaan om scholing en opleiding die nodig is om al dan niet in het eigen beroep werkzaam te kunnen blijven.

Ter ondersteuning van de implementatie van deze verplichting zal in het Arbeidsomstandighedenbesluit (op soortgelijke wijze als bij psychosociale arbeidsbelasting, artikel 2.15) een zogenoemde agendabepaling voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid worden opgenomen die onderwerpen aangeeft die door werkgever en werknemer in het bedrijf nader ingevuld worden. Deze agendabepaling biedt ook handvatten voor handhaving door de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan hierbij ook steunen op ontwikkelingen in het veld, zoals het opnemen van vereisten voor duurzame inzetbaarheid in door sociale partners opgestelde arbocatalogi.

Deze verplichting tot beleidsvoering op duurzame inzetbaarheid ligt in het verlengde van eerdere maatregelen in het arbeidsomstandigheden- en het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsbeleid. Daarmee is al langer de financiële verantwoordelijkheid voor de keten van preventie, verzuim en re-integratie gelegd bij de werkgever. Hiervan gaat een preventieve werking uit gericht op goede arbeidsomstandigheden en het op peil houden van de inzetbaarheid van werknemers (voor het eigen bedrijf). Daarnaast verplichten de regelingen - bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer - tot inspanningen van zowel werkgever als werknemer gericht op spoedige werkhervatting en re-integratie in het eigen bedrijf of ook daarbuiten. Werkgevers kunnen hierbij en ter versterking van duurzame inzetbaarheid gebruik maken van good practices zoals de Work Ability Index (WAI) en de systematische inzet van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

¹ Advies 09/02: Een kwestie van gezond verstand.

Zware beroepen

Van zware beroepen is in dit wetsvoorstel sprake indien langjarige uitoefening van dat beroep kan leiden tot blijvende fysieke gezondheidsschade. Fysieke slijtage, die vooralsnog inherent verbonden is aan de langjarige uitoefening en de fysieke zwaarte van een beroep, vormt één van de uitgangspunten. Om te voorkomen dat werknemers te lang werkzaam zijn in een zwaar beroep kan er via tijdige om- en bijscholing aan gewerkt worden dat zij kunnen overstappen naar een ander beroep voordat er sprake is van blijvende fysieke slijtage.

De regering stelt een benadering voor met criteria, die leiden tot uitsluiting van een zwaar beroep. De criteria zijn gebaseerd op de arbeidsrisico's in beroepen en op de effecten die duiden op schade aan de gezondheid. Verder wordt gekeken naar een fors bovengemiddelde instroom over een bepaalde periode van werknemers in een sector in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en het bestaan van een regeling voor functioneel leeftijdontslag.

Sociale partners kunnen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gezamenlijk een voordracht doen om bepaalde beroepen als zwaar aan te laten wijzen. Bij die voordracht wordt een actieplan gevoegd. Het actieplan beschrijft welke maatregelen sociale partners in het kader van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid afspreken om de met een beroep samenhangende belastingen en effecten weg te nemen dan wel te verminderen. Verder bevat het actieplan een evaluatiebepaling die aangeeft op welk moment en op welke wijze de resultaten van het actieplan worden bepaald en geëvalueerd. Op grond van de resultaten van die evaluatie kunnen de sociale partners een verzoek doen de aanwijzing van het zware beroep in te trekken. In het actieplan wordt ook de instelling van een geschillenregeling beschreven.

Werknemers zouden niet langer dan dertig jaar een zwaar beroep moeten uitoefenen. Werkgevers moeten werknemers daarom tijdig een reëel alternatief bieden voor deze zware arbeid. Dit alternatief vloeit voort uit de aandacht voor duurzame inzetbaarheid gedurende de hele loopbaan van de werkgever. Bij dit alternatief moet het gaan om minder belastend werk bij de eigen werkgever dan wel om ondersteuning bij het vinden van minder belastend werk bij een andere werkgever. Als de werkgever geen reëel alternatief biedt, moet de werkgever het financieel mogelijk maken dat de werknemer met ingang van het 65e levensjaar alsnog kan stoppen met werken.

Op deze financiële compensatie zal fiscaal de omkeerregel van toepassing zijn. Dit zal in het wetsvoorstel Aanpassingswet verhoging AOW-leeftijd worden meegenomen. Daarbij zal tevens worden geregeld dat de compensatie wordt gestort op een geblokkeerde rekening waarvan niet kan worden opgenomen voor de 65 jarige leeftijd. Immers de compensatie is bedoeld om de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd te compenseren. De situatie kan zich voordoen dat samenloop bestaat tussen de compensatie voor zware beroepen en de levensloopregeling. Deze samenloop zal worden beperkt zodat een werknemer niet 5 jaar eerder met verlof c.q. vervroegde uittreding kan. Ook overige noodzakelijke aanpassingen in fiscale wetgeving zullen in bovengenoemde wetsvoorstel worden opgenomen.

Psychosociale arbeidsbelasting

Naast beroepen die leiden tot fysieke gezondheidsschade, zijn er ook beroepen waarbij sprake is van een uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting. De belasting hiervan kan evenzeer de duurzame inzetbaarheid bedreigen als in het geval van zware beroepen. In tegenstelling tot de zware beroepen gaat het bij psychosociale arbeidsbelasting echter niet om een onomkeerbaar proces van slijtage dat bestreden moet worden door een tijdige overstap naar een niet-zwaar beroep. Bij de aanpak van de arbeidsongeschiktheid om psychische redenen is vastgesteld dat een effectieve aanpak van psychische overbelasting niet gelegen is in het ophouden met werken of het overstappen naar ander werk, maar door ontspanning, regelmatige arbeid en de vroegtijdige aanpak van de factoren die aan deze belasting ten grondslag liggen. Evenals bij de zware beroepen is het doel van deze aanpak het voorkomen van het vroegtijdig opgebrand raken van werknemers in deze beroepen. Anders dan bij beroepen die leiden tot fysieke slijtage zal duurzame inzetbaarheid echter niet gerealiseerd worden door verandering van baan na dertig jaren en eventueel door het voortijdig stoppen met werk bij 65, maar door de gerichte aanpak van de factoren of werkwijze die leiden tot een uitzonderlijke psychosociale belasting. Vandaar dat ingevolge artikel 23b, derde lid, in bedrijfssectoren of branches met uitzonderlijke psychosociale belasting een werkgever een actieprogramma moet opstellen ter voorkoming of beperking daarvan. Deze bepaling is verder uitgewerkt in artikel 23d. Door eerder ingrijpen zal mentale en psychische overbelasting tijdig moeten worden voorkomen. Voor de identificatie van sectoren met uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting zal gebruik gemaakt moeten worden van onderzoek zoals dat van TNO in de Nationale enquête arbeidsomstandigheden.

2.3. Nationale kop Arbeidsomstandighedenwet

De opname van algemene werkgevers- en werknemersverplichtingen in dit wetsvoorstel betekent een uitbreiding van de Arbowetgeving met een nationale kop. De bedoelde verplichtingen vloeien namelijk niet voort uit EG-wetgeving. Volgens kabinetsbeleid moeten er zwaarwegende redenen zijn voor het plaatsen van een kop, omdat deze voor Nederlandse bedrijven ten opzichte van buitenlandse concurrenten een concurrentienadeel kunnen opleveren en bovendien extra regel-druk kunnen veroorzaken. In het kader van de Arbowetgeving is uitgangspunt dat voor aanvullende nationale wetgeving zwaarwegende redenen moeten bestaan.

Hoewel beleid gericht op duurzame inzetbaarheid gedurende het gehele werkzame leven van belang is, vindt opname van de nieuwe verplichtingen vooral plaats om te bereiken dat ook werknemers die lang zware werkzaamheden in een beroep verrichten gezond en veilig kunnen werken tot aan en na de AOW-gerechtigde leeftijd. Omdat het bij de zware beroepen vooral gaat om beroepen waarin veelal sprake is van relatief zware fysieke belasting en deze belasting vooral bij oudere werknemers leidt tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, is er voldoende reden voor invoering van deze nieuwe bepalingen. Weliswaar bevat de EG-kaderrichtlijn voor veiligheid en gezondheid geen bepalingen over beleid gericht op duurzame inzetbaarheid, maar deze richtlijn kent wel een algemeen preventieprincipe dat inhoudt dat het werk aan de mens moet worden aangepast, vooral voor wat betreft de inrichting van de arbeidsplaats, en de keuze van de werkkuitrusting en werk- en productiemethoden.

3. Commentaren t.a.v. wetsvoorstel

(Het commentaar van Actal en andere instanties zal te zijner tijd worden toegevoegd).

4. Financiële gevolgen

Het duurzaam inzetbaarheidsbeleid is onderdeel van een pakket flankerende maatregelen ter ondersteuning van de verhoging van de AOW-leeftijd. Deze maatregelen zien toe op de positie van mensen die lang hebben gewerkt, de positie van mensen in een zwaar beroep en de arbeidsmarktpositie van ouderen. Het financiële effect van de maatregelen wordt uitgedrukt in termen van houdbaarheid. Dat wil zeggen dat alle toekomstige gevolgen van de maatregelen voor de overheidsfinanciën worden meegenomen. Hierbij wordt gerekend met een discontovoet, zodat eerdere jaren zwaarder tellen.

De verhoging van de AOW-leeftijd in twee stappen naar 67 jaar en de aanpassing van het Witteveenkader zijn geregeld in het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd en leiden tot een vermindering van het houdbaarheidstekort met 0,7% BBP. Uitgangspunt bij het uitwerken van het pakket flankerende maatregelen is geweest dat deze houdbaarheidswinst behouden blijft. Daarvoor is van belang dat het zogenaamde normeffect intact blijft (67 wordt de nieuwe sociale norm voor pensionering), dat de (uitkerings)lasten voor de overheid niet substantieel toenemen en dat het pakket geen negatief participatie-effect heeft.

Het pakket flankerende maatregelen bevat zowel elementen met een positief effect als elementen met een negatief effect op de houdbaarheidswinst. De maatregelen die worden genomen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen hebben een positief effect op de arbeidsparticipatie, omdat mensen langer kunnen doorwerken. De fiscale facilitering van een compensatie voor zware beroepen heeft een negatief effect, omdat vervroegd uittreden voor groepen mensen toegankelijker wordt gemaakt.

De regering verwacht dat het gehele pakket flankerende maatregelen per saldo geen noemenswaardig houdbaarheidseffect heeft, en zal het CPB vragen dit te toetsen.

(De gevolgen van dit wetsvoorstel voor de administratieve lasten zijn nog niet berekend).

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I (Wijziging van de Arbowet)

In de Arbeidsomstandighedenwet wordt een nieuw hoofdstuk 4A ingevoegd waarin duurzame inzetbaarheid en zware beroepen zijn geregeld. Aangezien beide onderwerpen in elkaars verlengde liggen zijn deze onderwerpen in een afzonderlijk nieuw hoofdstuk in de Arbeidsomstandighedenwet ondergebracht.

Artikel 23a. Begripsbepaling

Artikel 23a bevat een aantal definities. De begrippen werkgever en werknemer zoals die worden gebruikt in de Arbeidsomstandighedenwet zijn te ruim voor de

toepassing van dit hoofdstuk. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsomstandighedenwet ook degene waar uitzendarbeid wordt verricht werkgever in de zin van genoemde wet. Die werkgever moet immers voor de goede arbeidsomstandigheden van de uitzendkracht zorgen. Om die reden is in dit hoofdstuk voor het begrip werkgever en werknemer aansluiting gezocht bij de Wet arbeid en zorg, waarbij de directeur-grotaandeelhouder als bedoeld in de Pensioenwet is uitgezonderd van het werknemersbegrip vanwege zijn zeggenschap in de onderneming. In zoverre stemt de directeur-grotaandeelhouder overeen met andere zelfstandigen. Het begrip duurzame inzetbaarheid is toegelicht bij artikel 23b.

De definitie van het begrip loon is overgenomen uit het wetsvoorstel uniformering loonbegrip (Kamerstukken 32 131). Uitgezonderd zijn loon uit vroegere dienstbetrekking en eindheffingsbestanddelen.

Het begrip zwaar beroep is toegelicht in artikel 23e.

Artikel 23b. Duurzame inzetbaarheid

In het eerste lid is tot uitdrukking gebracht dat werkgever en werknemer samenwerken bij de uitvoering van hoofdstuk 4A. Deze verplichting is beboetbaar gesteld in artikel II, onderdeel D en is om die reden in aanvulling op artikel 12, eerste lid, hier apart geregeld.

In het tweede lid wordt een algemene verplichting voor de werkgever opgenomen om binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid te voeren.

Arbobeleid gericht op duurzame inzetbaarheid is beleid gericht op het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van gezondheidsschade van de werknemer op langere termijn ter bevordering van diens duurzame inzetbaarheid in het arbeidsproces. Met het "voorkomen of beperken van gezondheidsschade op langere termijn" is tot uitdrukking gebracht dat de werkgever gedurende de gehele loopbaan van de werknemer rekening moet houden met de inzetbaarheid van de werknemer op de lange termijn. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid begint al bij de indiensttreding en heeft betrekking op alle met de arbeid verbonden aspecten. Gedacht wordt hierbij ondermeer aan de inrichting van arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de gebruikte arbeidsmiddelen, de arbeidsinhoud en de samenstelling en toewijzing van taken. Ook bijvoorbeeld gezondheidsprogramma's kunnen hiertoe gerekend worden. Zo zal de werkgever gedurende de gehele loopbaan van een werknemer werkzaamheden bijvoorbeeld zodanig toe moeten wijzen dat de werknemer in staat is en blijft om gezond en veilig zijn werk te doen tot en na de pensioengerechtigde leeftijd. Gezondheidsschade moet immers gedurende de gehele loopbaan van de werknemer zoveel mogelijk worden voorkomen of beperkt.

Aangegeven wordt dat het duurzaam inzetbaarheidsbeleid onderdeel moet zijn van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid. In het kader van de Arbeidsomstandighedenwet gaat het om het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers voor zover de arbeidsomstandigheden daarop van invloed kunnen zijn. De nieuwe verplichting kan impliceren, dat bepaalde werkzaamheden vanwege bijvoorbeeld de relatief zware fysieke of psychosociale belasting, niet, niet meer of minder intensief worden toebedeeld aan werknemers vanwege hun invloed op de gezondheid van werknemers op langere termijn en dat een werknemer in verband daarmee andere taken krijgt toebedeeld. Hiertoe moeten zowel de werkgever als de werknemer tijdig initiatieven nemen.

Ten opzichte van het huidige beleid is nieuw dat thans expliciet wordt geregeld dat gekeken moet worden naar het duurzaam inzetbaar blijven van de werknemers op de lange termijn. Daarbij moet worden gelet op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. De verplichting om een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te voeren houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel moeten die maatregelen worden getroffen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk (best practical means).

De nieuwe beleidsvoeringsverplichting betreft een in algemene termen geformuleerde doelverplichting die in het Arbeidsomstandighedenbesluit nog nader zal worden uitgewerkt door middel van een zogenaamde agendabepaling, vergelijkbaar met artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Het derde bepaalt dat in bedrijfssectoren of branches waar uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting aan de orde is een werkgever een actieprogramma opstelt ter voorkoming of beperking van deze problematiek. Dit is nader uitgewerkt in artikel 23d.

In samenhang met de algemene verplichting voor de werkgever om binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid te voeren, wordt in het vierde lid een algemene verplichting voor de werknemer opgenomen. Deze verplichting houdt in dat de werknemer naar vermogen zorg moet dragen voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid en mee moet werken aan de uitvoering van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid door de werkgever. Dit alles met het oog op een goede gezondheid waarin de werknemer zijn werk kan blijven verrichten of ander werk kan verrichten. De nieuwe verplichting houdt niet alleen in dat hij medewerking verleent aan de uitvoering van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van de werkgever, maar dat hij ook waar nodig en naar vermogen zelf initiatieven neemt. Via een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, waar werknemers periodiek toe in de gelegenheid worden gesteld, kunnen gezondheidsrisico's die de arbeid met zich brengen voor de werknemers goed in beeld worden gebracht.

Het vijfde lid regelt dat de werkgever een werknemer die meer dan vijftientwintig jaar in een zwaar beroep heeft gewerkt een aanbod doet voor andere passende arbeid die niet als zwaar beroep is aangemerkt, alsmede de daarvoor vereiste scholing en opleiding. Hij doet dit aanbod uiterlijk voor de werknemer dertig jaar werkzaam is in een zwaar beroep. Indien de werkgever in zijn eigen bedrijf geen passende arbeid voorhanden heeft, kan het aanbod ook betrekking hebben op adequate ondersteuning bij het vinden van andere passende arbeid bij een andere werkgever. Het arbeidsverleden in een zwaar beroep hoeft zich overigens niet tot Nederland te beperken.

Passende arbeid kan nooit inhouden dat een ander zwaar beroep wordt aangeboden. De verplichting passende arbeid aan te bieden rust op de werkgever waar de werknemer in dienst is op het moment waarop hij vijftientwintig tot dertig jaar een zwaar beroep uitoefent, tenzij de werknemer bij deze werkgever minder dan vijf jaar werkzaam zal zijn op het moment dat hij dertig jaar werkzaam zal zijn in een zwaar beroep. Dit laatste is geregeld in het zevende lid, onderdeel b. Bij het begrip passende arbeid is, in het zesde lid, aansluiting gezocht bij de begripsomschrijving in WW, ZW, WGA en het Burgerlijk Wetboek (waar de re-integratie verplichtingen van werkgever en zieke werknemer worden geregeld). Onder pas-

sende arbeid wordt verstaan: alle arbeid, die geen zwaar beroep betreft, die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Deze omschrijving is algemeen van aard en zal in de praktijk door middel van jurisprudentie verder worden ingevuld. Als leidraad moet worden gevolgd dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Anders dan in eerder genoemde wetten is de werknemer in een zwaar beroep ook na dertig jaar in principe nog in staat dat werk enige tijd voort te zetten. De werknemer is ook niet verplicht andere arbeid te aanvaarden; dit is een vrijwillige keuze. Dit is een wezenlijk verschil met de situatie van de werkloze of zieke werknemer. Het uitgangspunt dat m.b.t. passende arbeid wordt gehanteerd in het kader van de re-integratie van de zieke of werkloze werknemer, namelijk dat van een werknemer meer concessies kunnen worden verwacht naarmate de werkloosheid of arbeidsongeschiktheid langer duurt dan wel re-integratie in de bedongen arbeid niet meer mogelijk is, is in het kader van de regeling voor zware beroepen dan ook niet zondermeer hanteerbaar. Voor de invulling van passende arbeid in deze regeling zal dan ook ongetwijfeld eigen jurisprudentie worden ontwikkeld. In het zesde lid is expliciet opgenomen dat voor het loonniveau andere arbeid slechts passend is, indien het loonverschil met het zware beroep niet groter is dan de inconveniëntentoeslag die de werknemer voor het zware beroep ontvangt. Hiermee wordt bedoeld op de afspraken die sociale partners maken in het kader van cao's over toeslagen voor bezwarende omstandigheden. Een zeker loonverlies (ter hoogte van de inconveniëntentoeslag) zal geaccepteerd moeten worden. Voor de werknemer wordt hiermee te verwachte duurzame gezondheidsschade voorkomen. Voor de andere componenten die bij het begrip passende arbeid spelen zijn geen bijzondere voorschriften opgenomen. Als er getwist wordt over de vraag of de aangeboden arbeid passend is, moet dit aan de civiele rechter worden voorgelegd. Om te voorkomen dat de werkgevers en werknemers direct naar de civiele rechter moeten stappen is voorzien in een door sociale partners in te stellen geschillenregeling (artikel 23f, eerste lid, onderdeel f). In deze geschillenregeling kan dus de vraag of bepaalde arbeid passend is voorgelegd worden. Desgewenst kan de uitspraak in het kader van een geschillenregeling worden ingebracht in een civiele procedure.

Op grond van het zevende lid, onderdeel a, is de werkgever niet verplicht andere passende arbeid aan te bieden aan een werknemer wiens inkomen een bepaalde grens overschrijdt. Voor die grens is aansluiting gezocht bij de grens die in het Arbeidstijdenbesluit wordt gehanteerd. Van werknemers met een loon boven die grens, die ongeveer drie maal het minimumloon bedraagt, wordt aangenomen dat zij op het gebied van arbeids- en rusttijden geen extra bescherming nodig hebben. In het jaar 2010 bedraagt deze grens € 54.750,--. Voor het aanbod van passende arbeid in het vijfde lid en de compensatie van artikel 23h, eerste lid, wordt hierbij aangesloten. Ratio hierbij is dat werknemers die meer dan drie maal het minimumloon verdienen beter eigen afwegingen en een meer autonome beslissingsruimte hebben betreffende de intensiteit van de arbeid.

Artikel 23c

In artikel 12, tweede lid, is al geregeld dat de werkgever dient te overleggen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden

den die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen, alsook over de uitvoering van dat beleid. Omdat het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid onderdeel is van het arbeidsomstandighedenbeleid, dient dus over het duurzaam inzetbaarheidsbeleid te worden overlegd met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 12, derde lid, heeft betrekking op het overleg in ondernemingen, waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn. In het tweede lid wordt geregeld dat de werkgever zich bij de uitvoering van de artikelen 23e tot en met 23j niet hoeft laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers. De deskundige bijstand van werknemers ziet toe op preventie en bescherming zoals dat is vormgegeven op grond van de zogenoemde EG-kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid (Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, PbEG L 183).

Artikel 23d. Psychosociale arbeidsbelasting

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen bedrijfssectoren of branches worden aangewezen waar sprake is van uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting welke een bedreiging vormt voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werkgevers in aangewezen bedrijfssectoren of branches stellen een actieprogramma op. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zullen bij aanwijzing nadere regels worden gesteld omtrent het actieprogramma.

Artikel 23e. Zwaar beroep

Het eerste lid omschrijft wat onder een zwaar beroep wordt verstaan. Een zwaar beroep is een beroep of functie waarvan langjarige uitoefening tot blijvende fysieke gezondheidsschade van de werknemer kan leiden en dat bij algemene maatregel van bestuur is aangewezen. Het gaat hierbij dus niet om een beroep of functie waarbij sprake is van een hoge kans op gezondheidsschade door een eenmalige blootstelling aan een veiligheidsrisico. 'Langjarige uitoefening' en 'blijvende fysieke schade' zijn kernbegrippen die bepalend zijn voor aanwijzing als zwaar beroep.

In het tweede lid, is geregeld dat een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers of van werknemers in een bedrijfssector of branche (sociale partners) een voordracht kunnen doen voor de aanwijzing van een zwaar beroep.

Een voordracht gaat vergezeld van een actieplan. Het actieplan beschrijft welke maatregelen sociale partners in het kader van het duurzaam inzetbaarheidbeleid afspreken om de met een beroep samenhangende belastingen en effecten, waaronder de instroom in de WIA, te verminderen.

In het geval de belangen van werkgevers en werknemers met betrekking tot een beroep, dat in aanmerking wil komen voor de kwalificatie zwaar, niet door sociale partners worden behartigd kan bij algemene maatregel van bestuur op grond van het zesde lid worden bepaald dat de voordracht door anderen kan worden gedaan. Ook in dat geval zal de voordracht vergezeld moeten gaan van een actieplan.

In het vierde lid wordt bepaald wat niet onder een zwaar beroep wordt verstaan. Een beroep kan niet als een zwaar beroep worden voorgedragen als een minderheid van de werknemers in dat beroep bij de beoordeling van de blootstelling aan de risico's en van de effecten van hun werk behoort tot het hoogste deel in de rangorde van werknemers naar blootstelling aan risico's en effecten. Het hoogste deel wordt, overeenkomstig het vijfde lid, bij algemene maatregel van bestuur

nader bepaald. De opvatting van de werknemers over de risico's en effecten van hun werk wordt ontleend aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De risico's die in de NEA worden onderscheiden zijn: werken in ongemakkelijke houding, werken met stoffen, werk dat gepaard gaat met intensieve hand- en armtrillingen, werk waarbij veel kracht wordt gezet, werk met herhalende bewegingen en werk in onregelmatige, ploegen- of nachtdiensten. De effecten die in de NEA worden onderscheiden zijn: arbeidsgerelateerd verzuim, door het werk veroorzaakte chronische aandoeningen en klachten aan het bewegingsapparaat. Beroepen waarvan een minderheid van de werknemers in dat beroep bij de beoordeling van de risico's en effecten van hun werk tot de hoogste deel behoort komen niet voor aanwijzing als zwaar beroep in aanmerking. Een beroep komt ook niet in aanmerking voor een aanwijzing als zwaar beroep als de instroom van werknemers uit de sector waartoe het beroep behoort in de WIA niet langjarig fors bovengemiddeld meer is dan de gemiddelde instroom. Tenslotte is bepaald dat beroepen waarvoor een regeling voor functioneel leeftijdsontslag is afgesproken geen zwaar beroep zijn in de zin van onderhavig artikel. Overigens zullen niet alle beroepen uit een sector worden aangewezen omdat beroepen moeten voldoen aan het eerste criterium.

Het vijfde lid bepaalt dat het hoogste deel genoemd in het vierde lid, de maatstaf, de wijze waarop en de periode waarover de gemiddelde instroom in de WIA wordt berekend bij algemene maatregel van bestuur worden vastgesteld. Deze kan binnen een sector voor bepaalde functies verschillen.

Artikel 23f. Actieplan

Het gezamenlijke actieplan van sociale partners dat bij de voordracht van een beroep wordt gevoegd omvat ten minste de maatregelen die in het eerste lid van dit artikel worden genoemd.

De maatregelen hebben enerzijds betrekking op de vermindering van de zwaar belastende omstandigheden van het beroep en anderzijds op de bevordering van de mobiliteit van de werknemers in het zware beroep.

De maatregelen gaan in op de activiteiten die in het kader van het duurzaam inzetbaarheidbeleid, gedurende de looptijd van het plan, door sociale partners en door werkgevers en werknemers worden uitgevoerd.

Ter begeleiding van de maatregelen gericht op de vermindering van de gezondheidsschade is het vanzelfsprekend dat werknemers in zware beroepen regelmatig arbeidsgezondheidskundig worden onderzocht. Langs die weg wordt het mogelijk tijdig in te grijpen voordat de werkbelasting resulteert in blijvende fysieke gezondheidsschade. Langs die weg is het ook mogelijk de voortgang van het actieplan te volgen.

Omdat de aanwijzing van een zwaar beroep uitsluitend geschiedt onder voorwaarde van een actieplan inhoudende de maatregelen om de bezwarende omstandigheden van het beroep te verminderen dan wel op te heffen, is de aanwijzing alleen gerechtvaardigd zolang het actieplan in uitvoering is en voortgang boekt.

Ten einde de rechtvaardigheid van de aanwijzing te kunnen beoordelen worden de resultaten van de evaluatie ter kennis gebracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als onderdeel van de evaluatie wordt daarbij aangegeven of de betrokken sociale partners van mening zijn dat het beroep nog langer als zwaar moet zijn aangewezen of dat zodanige voortgang met het actieplan is bereikt dat het beroep niet langer als zwaar moet worden gekwalificeerd. De

evaluatie gaat dan ook vergezeld van een verzoek tot intrekking dan wel tot voortdoring van de aanwijzing als zwaar beroep.

Als na de evaluatie het voorstel wordt gedaan het beroep nog altijd als zwaar beroep te handhaven dan wordt opnieuw een actieplan ingediend met betrekking tot het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid voor dat beroep. Daarmee begint een nieuwe periode die na maximaal vijf jaar weer opnieuw moet worden bezien. Voor de Arbeidsinspectie kan dit een signaal zijn het beroep intensiever te volgen.

Artikel 23g. Verklaring van zwaar beroep

Op grond van het eerste lid verstrekt de werkgever de werknemer bij einde dienstverband een verklaring over de periode waarin de werknemer 32 uur of meer per week werkzaam is geweest in een zwaar beroep. De werknemer verstrekt op grond van het tweede lid deze verklaring aan zijn werkgever, indien hij weer in een zwaar beroep gaat werken. De werkgever kan op deze manier nagaan hoe lang de werknemer werkzaam is in een zwaar beroep en weet dus ook wanneer hij de compensatie verschuldigd kan zijn. In de eerste periode na inwerkingtreding van dit voorstel zal de werknemer, die in het verleden bij andere werkgevers in een zwaar beroep heeft gewerkt, dergelijke verklaringen nog niet hebben en dus ook niet kunnen overleggen. Voor de werkgever is het echter wel relevant om te weten hoe lang de werknemer in de periode voor hij bij hem werkzaam werd, in een zwaar beroep werkzaam is geweest, omdat de totale duur van arbeidsverleden van de werknemer in een zwaar beroep relevant is voor de vraag of de werkgever verplichtingen heeft ten opzichte van de werknemer. Om die reden wordt tevens geregeld dat de werknemer op verzoek van de werkgever de relevante informatie moet verstrekken.

Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet de werknemer aantonen gedurende dertig jaar 32 uur of meer per week in een zwaar beroep werkzaam te zijn geweest. De werknemer kan - voorzien van de stukken die aantonen dat hij dertig jaar in een zwaar beroep werkzaam is geweest - een verklaring omtrent de aanspraak aanvragen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit is geregeld in het derde lid. Deze verklaring kan de werknemer vervolgens gebruiken om ten aanzien van de belastingdienst aan te tonen dat terecht de compensatie is verstrekt. Op verzoek van de werkgever verstrekt de werknemer een kopie van deze verklaring aan zijn werkgever, die deze verklaring mogelijk ook nodig heeft voor de belastingdienst.

Artikel 23h. Zware beroepencompensatie

De werkgever die de werknemer, na aanmaning, geen aanbod doet als bedoeld in artikel 23b, vijfde lid, is, indien de werknemer aantoont dat hij gedurende meer dan dertig jaar 32 uur of meer per week werkzaam is geweest in een zwaar beroep, een compensatie verschuldigd. De aanmaning kan op elk moment worden gedaan. Het moet gaan om 32 uur of meer per week, omdat slijtage door een zwaar beroep aannemelijk is alleen indien het werk in een voldoende substantiële aanstelling is verricht. Indien de werkgever op grond van artikel 23b, vijfde juncto zevende lid, niet verplicht is een aanbod te doen is hij uiteraard geen compensatie verschuldigd.

Op grond van het tweede lid bedraagt de vergoeding, die de werkgever betaalt, 14 procent van het jaarloon gedurende 10 jaar. De vergoeding kan de werknemer uiteindelijk gebruiken om maximaal 2 jaar eerder met pensioen te gaan. Hierbij is uitgegaan van een voorziening in geld van 70% loon voor ieder jaar. Voor de werknemer die op 66 jarige leeftijd AOW gerechtigd wordt zal de com-

pensatie dus maximaal 70% van het jaarloon bedragen. Dit zal in de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het vierde lid, geregeld worden. In dit besluit zal ook worden geregeld op welke wijze de compensatie verschuldigd is.

Geen vergoeding is verschuldigd als de werkgever geen aanbod hoeft te doen, de werknemer de werkgever niet juist heeft geïnformeerd over de periode gedurende welke hij in een zwaar beroep werkzaam is geweest, indien de werknemer heeft verklaard geen andere arbeid te willen verrichten en indien de werkgever aantoont dat de werknemer niet heeft meegewerkt aan zijn duurzame inzetbaarheid als bedoeld in artikel 23b, vierde lid.

Artikel 23i.

Dit artikel bepaalt dat van dit hoofdstuk niet kan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 23j.

In dit artikel is geregeld dat de artikelen 23b, vijfde lid, en 23h, eerste lid, niet van toepassing zijn op de werknemer die voor 1 januari 2010 vijftien jaar of ouder is (geboortejaren 1954 en eerder). Voor deze werknemer wijzigt de AOW-gerechtigde leeftijd immers niet.

Artikel I, onderdelen B, C en D

Met deze onderdelen wordt het mogelijk gemaakt nadere regels te stellen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, kan een eis tot naleving worden gesteld en is het door een werkgever niet verstreken van een verklaring over de periode waarin een werknemer 32 uur of meer per week bij hem werkzaam is geweest in een zwaar beroep beboetbaar gesteld (eerste categorie: maximaal 9000 euro boete).

Artikel II (Inwerkingtredingsbepaling)

Omdat dit wetsvoorstel enige maatregelen omvat die in samenhang met de verhoging van de AOW-leeftijd zijn genomen treedt de onderhavige wet in werking op het zelfde tijdstip als de Wet van **PM** tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat (Stb. **PM**).