



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarplan 2022

Nederlandse Arbeidsinspectie

Jaarplan 2022

Nederlandse Arbeidsinspectie

*De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt
aan eerlijk, gezond en veilig werk en
bestaanszekerheid voor iedereen.*

Voorwoord

Nederlandse Arbeidsinspectie / Netherlands Labour Authority, zo heten we vanaf 2022. Afgekort is dat NLA, zowel in het Nederlands als in het Engels. Met deze naam laten we zien dat we nauw verbonden zijn met de sinds 2021 in Bratislava gevestigde European Labour Authority (ELA). Geen dag te vroeg. 1992, toen de Europese markt met vrij verkeer van goederen, diensten en personen tot stand kwam, zou ook een logisch startmoment kunnen zijn geweest. Of 2004, toen veel Oost-Europese landen toetraden. Uiteindelijk vormde het EU-platform tegen zwart werken dat in 2015 werd opgezet de basis voor het instellingsbesluit van de European Labour Authority.

De economische voordelen van de Europese markt zijn evident, het 'catching-up process' van eerdere 'achterblijvers' is adembenemend. In economische zin is de arbeidsmarkt steeds meer Europees. De mobiliteit tussen landen toont dat. Dat biedt kansen. En het grijpt in op wat in ons land te maken heeft met arbeid, arbeidsregels, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Want veel instituties zijn nationaal geregeld. Juridisch is het vaak nog lang niet één Europese arbeidsmarkt.

Dat economische en juridische integratieproces zal de komende decennia van invloed zijn op ons land. Het belang van afstemming van het toezicht - dus van de ELA - neemt naar verwachting alleen maar toe. De nieuwe naam is daarmee toekomstgericht en -bestending. Daarbij geldt dat de institutionele inrichting van het toezicht in Nederland robuust en relatief overzichtelijk is. De Nederlandse Arbeidsinspectie combineert

het toezicht op eerlijk werk, veilig en gezond werken en bestaanszekerheid. In veel landen worden deze taken (nog) niet door één organisatie gedaan of zijn (deels) op deelstaat of regionaal niveau bij meerdere toezichthouders belegd.

Naast de grensoverschrijdende samenwerking zijn er in 2022 drie grote transitieën belangrijk. Ook daarin zit continuïteit met de lijn van mijn voorganger, Marc Kuipers. Het gaat om de uitbreiding van capaciteit, programmatisch werken en het inzichtelijk maken van effect. In 2022 komt de laatste tranche budget voor uitbreiding beschikbaar. Na werving, selectie, opleiding en begeleiding is de volledige capaciteit door uitbreiding (€50,5 miljoen) eind 2023 operationeel inzetbaar.

Onze eigen organisatie is in beweging. Na een ontwikkelproces van enkele jaren en groen licht van de Ondernemingsraad, organiseren we ons in 2022 anders. Ten eerste om de meldingen en verzoeken van burgers en bedrijven zo effectief en snel mogelijk te registreren, beoordelen en op te volgen in een procesgerichte lijnorganisatie. Die versterkt de regionale binding met partners zoals politie en gemeenten. Ten tweede om programma's maximaal te richten op de belangrijkste arbeidsrisico's. Zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen, asbestsanering, fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsdiscriminatie, onderbetaling, illegale tewerkstelling en uitbuiting. Maar ook op de blijvende invloed van thuiswerken en de coronapandemie. We betrekken daarbij de lessen uit de Parlementaire onderzoekscommissie Kinderopvangtoeslag. Vakman- en vakvrouwschap staan

centraal, we werken transparant en leggen uit welke dilemma's we tegenkomen en welke afwegingen we maken.

Onze signaalfunctie is belangrijk om het effect van ons handelen inzichtelijk te maken. Die versterken we. Nog actiever aan de samenleving vertellen wat onze inspecteurs, onderzoekers en onderzoekers tegenkomen. De recente rapportage over verdienmodellen en arbeidsuitbuiting is hiervan een voorbeeld. Met het maken van een Monitor Leren van ongevallen verzamelen we informatie over ongevallen en kenmerken van bedrijven waar deze voorkomen, zodat ervan geleerd kan worden. Ook op stapel staan de Staat van Gezond werken en de Stelselmonitor Werk en inkomen.

2022 is het laatste jaar van de meerjarenprogrammering 2019-2022. Het komende halfjaar werken we aan een nieuwe risico- en omgevingsanalyse en een nieuw Meerjarenplan 2023-2026. Dat zal de concrete uitwerking voor de middellange termijn bevatten van onze missie, die ongewijzigd blijft: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Rits de Boer

*Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie*



Inhoudsopgave

Voorwoord

1	Inleiding	8			
1.1	Over het jaarplan	8			
1.2	Prioriteiten Inspectie Control Framework	8			
1.3	Ontwikkeling van de organisatie	11			
2	Werken aan maatschappelijk effect	14			
2.1	Monitoren, signaleren en reflecteren	16			
2.2	De opsporingstaak	16			
2.3	Versterking van samenwerking	18			
3	Eerlijk werk	23			
3.1	Ontwikkeling rondom eerlijk werk	23			
3.2	Doelen eerlijk werk in 2022	25			
3.3	De aanpak van misstanden op de arbeidsmarkt	25			
3.4	Het blootleggen van mechanismen op arbeidsmarkt	26			
3.5	Het stimuleren van bewustwording en naleving eerlijke beloning	27			
3.6	Het versterken van goed opdrachtgeverschap	27			
4	Gezond en veilig werk	30			
4.1	Ontwikkelingen rondom gezond en veilig werk	30			
4.2	Doelen gezond en veilig werk in 2022	33			
			4.3	Het terugdringen van ongezond en onveilig werk	33
			4.4	Het leren van ongevalsonderzoeken en andere incidenten	35
			4.5	Vergroten bewustwording van risico's gezond en veilig werk	38
			4.6	Interventies bij verschillende partijen	39
			5	Bestaanszekerheid	40
			5.1	Ontwikkelingen rondom bestaanszekerheid	40
			5.2	Doelen bestaanszekerheid	42
			5.3	Inzicht in de werking van het stelsel voor werk en inkomen	42
			5.4	Samenwerking binnen het sociaal domein	43
			6	Organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering	45
			6.1	Kerncijfers Inspectie	45
			6.2	Organisatieontwikkeling	47
			6.3	HRM	47
			6.4	Budget, formatie en bezetting	49
			6.5	Boete, dwangsom en inning	50
			Bijlagen		52
				Sectorprogramma's	52
				Themaprogramma's	59
				Stelselprogramma's	63
				Meldingenprogramma's	65

Werken is gezond maar niet op elke werkplek. Gezond werken gaat om het **voorkómen en beperken van gezondheidsschade** door het werk.

1 Inleiding

1.1 Over het jaarplan

Dit jaarplan bevat een weergave van de inzet en prioriteiten voor 2022 van de Nederlandse Arbeidsinspectie¹, hierna kortweg Inspectie genoemd.

De meerjarige strategische doelstellingen en programma-doelstellingen, zoals geformuleerd in het Meerjarenplan 2019-2022, gelden ook voor 2022. De Inspectie bepaalt haar inhoudelijke prioriteiten op basis van informatie over ontwikkelingen in de samenleving, de arbeidsmarkt en het beleid en stelt die waar nodig bij. De Inspectie moet daarbij, gelet op haar brede domein van toezicht, steeds keuzes maken en doet dat zo veel mogelijk op basis van risicoanalyses en het verwachte effect.

¹ De Inspectie SZW heet met ingang van 1 januari 2022 «Nederlandse Arbeidsinspectie» en in het Engels «Netherlands Labour Authority». Deze naamswijziging is wenselijk vanwege twee redenen. Nu er een Europese toezichthouder is, moet de naam van de nationale toezichthouder geen misverstanden oproepen. European Labour Authority en Netherlands Labour Authority geven duidelijk de verbinding aan en eveneens glashelder het verschil. In het spraakgebruik is (Nederlandse) Arbeidsinspectie gebruikelijker en veelzeggender dan Inspectie SZW. De nieuwe naam voorkomt ook het misverstand dat de Inspectie SZW, zoals een aantal andere inspecties, als taak zou hebben om toezicht te houden op onderdelen van het ministerie (SZW). Zie voor meer toelichting de brief aan de Tweede Kamer over de naamswijziging (TK 35570-XV-86).

Het inspectiewerk na de coronacrisis

Hoewel de pandemie ook in 2022 nog niet voorbij zal zijn, verwacht de Inspectie in 2022 volledig terug te keren naar de reguliere prioritering. De ervaringen van het werk tijdens de crisis worden benut bij de risicoanalyse en bij de verschillende interventies. De Inspectie heeft vanwege corona in de afgelopen anderhalf jaar ervaringen opgedaan met nieuwe manieren van interveniëren. Bijvoorbeeld het op afstand behandelen van coronagerelateerde meldingen (telefonisch, digitaal), waarbij bedrijven digitaal bewijsstukken kunnen overleggen. Deze werkwijze wordt verder ontwikkeld en, waar passend, als interventie ingezet.

Ook werden tijdens de coronacrisis nieuwe risico's zichtbaar. Zoals risico's verbonden aan het massaal thuiswerken en arbeidsrisico's in sectoren waar de productie vanwege corona sterk moest worden opgevoerd (bijvoorbeeld de pakketbezorging) en in sectoren waar besmetting met het SARS-CoV-2 virus een groter risico vormde (bijvoorbeeld in de vleesverwerkende industrie).

De Inspectie heeft twee rapporten uitgebracht over de kwetsbare positie van arbeidsmigranten. In coronatijd is deze problematiek verscherpt in beeld gekomen en eerder nadrukkelijk geagendeerd door onder andere het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.

Op het terrein van bestaanszekerheid staat in deze periode de hulpvraag van burgers nog meer centraal. Bijvoorbeeld waar

sprake is van armoede, schulden of de gevolgen van de noodzakelijke beperkende coronamaatregelen, maar ook bij fouten of vergissingen.

Mocht in de loop van 2022 de pandemie zich zo ontwikkelen dat bijstelling van prioriteiten en activiteiten nodig is, dan zal de Inspectie dat melden aan de bewindspersonen en de Tweede Kamer. Bij het opstellen van dit jaarplan is de inhoud van een nieuw regeerakkoord nog niet bekend. Zodra dat wel het geval is, zal de Inspectie bezien of dat leidt tot bijstelling van het jaarplan.

Wat staat er in dit jaarplan?

Dit eerste hoofdstuk gaat over de implementatie van de prioriteiten uit het Inspectie Control Framework (ICF) in 2022. Hoofdstuk 2 richt zich, in lijn met het Meerjarenplan 2019-2022 (MJP), op de activiteiten om meer zicht te krijgen op maatschappelijk effect. De hoofdlijnen van de voorgenomen doelen en activiteiten in 2022 op het gebied van eerlijk werk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid komen in hoofdstuk 3 tot en met 5 aan bod. Hoofdstuk 6 gaat in op de kerncijfers, organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering van de Inspectie. In de bijlage staan de bijdragen van de programma's, waar zij in kort bestek hun doelen en aanpak voor 2022 verwoorden.

1.2 Prioriteiten Inspectie Control Framework

Voor de gehele handhavingsketen worden overeenkomstig het Inspectie Control Framework en het MJP vanaf 2018 olopend naar 2022 50,5 miljoen extra middelen besteed aan:

1. Intensivering van de inzet op eerlijk werk, waaronder de aanpak van onderbetaling, illegale tewerkstelling en misstanden als arbeidsuitbuiting²;
2. Meer inzet op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, waaronder het vaker inspecteren bij grote chemische installaties (Brzo-bedrijven);
3. Betere naleving van arbozorgverplichtingen;
4. Aanpakken van het risico op arbeids(markt)discriminatie;
5. Balans (50/50) aanbrengen tussen actieve en reactieve inspecties;
6. Versterken van de informatiepositie.

De uitvoering van deze ICF-prioriteiten in het jaar 2022 staat op hoofdlijnen hieronder beschreven.

1. Intensivering inzet op eerlijk werk en aanpak arbeidsuitbuiting

De belangrijkste prioriteit is een substantiële intensivering van de aanpak van oneerlijk werk, schijnconstructies en arbeidsuitbuiting. Bijna 60% van de ICF-gelden zal tot aan 2023 daaraan worden besteed.³ In 2022 eindigt de oplopende budgettaire reeks. Dit betekent dat in 2022 de laatste groep nieuwe medewerkers wordt aangenomen naar aanleiding van de uitbreiding uit het regeerakkoord van 2017. Na werving, selectie, opleiding en praktijkervaring, leidt deze laatste capaciteitsuitbreiding in 2022 in het jaar erna (2023) tot extra operationele inzet van 83 fte. In 2023 is de structurele budgettaire situatie bereikt. Vanaf 2024 is de structureel operationeel inzetbare

capaciteit bereikt. Een flink deel van de inzet op eerlijk werk zit in de aanpak van in strijd met de regels opererende bedrijven in de uitzend-, distributie-, de schoonmaak- en de zorgsector. De betreffende programma's gaan in 2022 door met inspecties en voorlichting aan startende ondernemers om voor hen de mogelijkheden om wet- en regelgeving na te leven, te vergroten.

Meerdere programma's (Uitzendbureaus en distributiecentra, Schoonmaak, Bouw en infrastructuur, Transport en Logistiek) blijven ook in 2022 druk uitoefenen op productieketens via relevante stakeholders om via die weg goed opdrachtgever- en werkgeverschap te stimuleren. Ook richten verschillende programma's zich in 2022 met communicatie op het verhelderen van de normen voor eerlijk werk bij brancheorganisaties, opdrachtgevers en werkgevers. Om werkgevers in staat te stellen zelf na te gaan hoe zij aan de regels kunnen voldoen, zijn op de website van de Inspectie diverse checklists en tools beschikbaar. Bijvoorbeeld: <https://www.inspectie-checklist.nl/checklist/schoonmaak>.

Programma's blijven ook in 2022 meldingen en signalen oppakken, die gaan over misstanden als arbeidsuitbuiting, onderbetaling, overschrijding van de arbeidstijden en illegale tewerkstelling. Wanneer de Inspectie werkgevers aantreft die de regels bewust overtreden, worden zij met sancties en eventueel strafrechtelijk onderzoek aangepakt.

In 2022 wordt de aanpak van problemen rondom arbeidsmigranten vanuit verschillende programma's voortgezet. Tot januari 2022 is er nog het Samenwerkingsplatform Arbeidsmigranten en COVID-19, onder leiding van het Landelijk Operationeel Team Corona. Hierin werkt de Inspectie samen met onder andere de

veiligheidsregio's, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en de GGD. Momenteel wordt uitgewerkt hoe de voortzetting zal zijn van deze samenwerking in 2022 en verder.

Aanpak arbeidsuitbuiting

De verdere ontwikkeling van de aanpak tegen arbeidsuitbuiting is één van de actielijnen in het interdepartementale programma Samen tegen Mensenhandel, waarin beleid, uitvoering, toezicht en opsporing samenwerken. Voorop staat een harde aanpak van werkgevers die zich inlaten met crimineel werkgeverschap door zo mogelijk bedrijven stil te leggen en de inzet van het strafrecht (waaronder ontneming van de met strafbare feiten verdiende gelden). In de periode 2019-2021 is daarnaast meer ingezet op een bestuursrechtelijke aanpak. Met een mix van bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten en in samenwerking met partners (politie, het OM, het UWV en gemeenten) wordt, binnen de juridische mogelijkheden, gewerkt aan het stoppen van misstanden en het beschermen van slachtoffers. In hoofdstuk 3 volgt meer toelichting hierop.

2. Meer inzet op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen

De Inspectie streeft ernaar dat alle werkgevers aantoonbaar hun verantwoordelijkheid nemen om werknemers beter te beschermen tegen de risico's van procesonveiligheid en blootstelling aan CMRS-stoffen⁴. Daarbij wordt ook in 2022

² Hieronder valt ook de verdubbeling van de inspectiedekking op het domein eerlijk werk.

³ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/jaarplannen/2018/11/15/jaarplan-2019>

⁴ Carcinogene, mutagene, reprotoxische of sensibiliserende stoffen (CMRS-)stoffen kunnen respectievelijk kanker veroorzaken, genen beschadigen of giftig zijn voor de voortplanting. Voorbeelden van carcinogenen zijn chroom-6 verbindingen, formaldehyde, dieselmotorenemissies en benzeen.

ingezet op de procesveiligheid en de bestrijding van acute en chronische blootstellingsrisico's aan gevaarlijke stoffen bij Brzo-bedrijven (bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen 2015) en overige (chemische) bedrijven. Het percentage gezamenlijke Brzo-inspecties waaraan de Inspectie deelneemt, zal ook in 2022 minimaal 90% zijn.

De Inspectie richt zich, onder andere door gebruik te maken van informatie gestuurd werken, primair op bedrijven waar de kans het grootst is dat gevaarlijke stoffen worden verwerkt of vrijkomen en waar de grootste kans op niet-naleving bestaat. Om zo effectief mogelijk bedrijven die de regels overtreden tot duurzame gedragsverandering te bewegen wordt een mix van interventies toegepast. Communicatie, samenwerking met andere partijen en zelfinspectietools spelen daarbij een belangrijke rol. Omdat een groot deel van de bedrijven waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan optreden zich onvoldoende bewust is van de risico's, richten veel interventies zich op het vergroten van het bewustzijn en verbetering van de veiligheidscultuur.

3. *Betere naleving van arbozorgverplichtingen*

Vanaf 2019 zet de Inspectie extra in op de verbetering van de naleving van de kernverplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet. Vanaf 2022 wordt bij alle arbo-inspecties standaard gecontroleerd op minimaal de aanwezigheid van de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak en bij voorkeur ook op de kwaliteit en inhoud ervan. De controle op het basiscontract met een arbodienst of -arts wordt daarnaast binnen meerdere programma's verricht.

4. *Aanpak van arbeids(markt)discriminatie*

Arbeids(markt)discriminatie is een hardnekkig probleem. In het maatschappelijke en politieke debat wordt arbeids(markt)discriminatie steeds minder getolereerd. Op het terrein van werving en selectie richten inspecties zich op voorlichting van werkgevers en normontwikkeling. Arbeids(markt)discriminatie wordt meer zichtbaar gemaakt door de online vacaturescanner, die eind 2022 zal worden ingezet. Als op basis van de vacaturescanner sectoren of werkgevers negatief opvallen, dan gaat de Inspectie het gesprek met hen aan. Ter voorbereiding op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, zal eind 2022 een concept van de toezichtnormen gereed zijn voor afstemming met beleidsmakers en werkgevers. In de sector Sociale Werkvoorziening zijn de problemen intern ongewenst gedrag en discriminatie al jaren hardnekkig. Daarom zal de Inspectie samen met betrokken partijen onderzoek doen naar de achterliggende oorzaken en een werkwijze ontwikkelen om deze problemen aan te pakken.

5. *Balans actieve en reactieve inspecties*

De Inspectie moet niet alleen onderzoeken wat al fout is gegaan bij een bedrijf, maar ook interventies doen die veiligheid en gezondheid bevorderen. Preventie is van belang, net als achteraf vaststellen waarom de werkgever nalatig was.

Om die reden is het belangrijk om een balans te hebben tussen de inzet van capaciteit op 'reactief' en op 'actief'. Ongevalsonderzoeken, klachten, signalen en meldingen zijn daarbij de reactieve inzet. Programmatische en preventieve inspecties op het terrein van gezond en veilig werk zijn de actieve inzet. Door de uitbreiding uit het regeerakkoord in

overeenstemming met het ICF, is het mogelijk om de capaciteit uit te breiden en daarmee die balans terug te brengen. De verhouding actief/reactief heeft zich goed ontwikkeld de afgelopen jaren, maar de balans is nog niet bereikt. Ook in 2022 zal hierop actief worden gestuurd.

6. *Sterkere inzet op informatie gestuurd werken (IGW)*

De Inspectie heeft zich in het ICF en het MJP ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden daarvoor, beter gebruik te maken van de beschikbare data binnen de organisatie, bij ketenpartners en bedrijven. Daartoe werkt de Inspectie inmiddels met een bronnenregister, inclusief bijbehorende structurele afspraken met gegevensleveranciers. Met data-experimenten wordt onderzocht waar eigen data én nieuwe bronnen kunnen helpen om regelovertreders en risicobedrijven doeltreffender en doelmatiger te vinden. Ook wil de Inspectie door nieuwe manieren van data-analyse bijdragen aan het signaleren van nieuwe risico's. In 2022 verwacht de Inspectie te kunnen werken met een pilot- en productieomgeving voor het werken met data. Hiermee kan de opbrengst van data-experimenten structureel worden benut. Ook geeft de Inspectie, in lijn met de rijksbrede aanpak en die van het ministerie van SZW, uitvoering aan de verdere inrichting van data governance en het verbeteren van datakwaliteit in de vastlegging van informatie (zie verder paragraaf 6.2).

1.3 Ontwikkeling van de organisatie

De Inspectie maakt drie grote transities door: uitbreiding, de doorontwikkeling van de organisatiestructuur en het inzichtelijk maken van het effect.

De personeelsomvang gaat van ongeveer 1.150 fte in 2017 naar 1.570 fte in 2022. Dat is een hele forse operatie die veel vraagt van alle medewerkers. Want dat gaat om het werven, selecteren, opleiden en in de praktijk begeleiden van nieuwe medewerkers en het organiseren van alle logistieke en ondersteunende processen.

Sinds 2018 zijn er veel mensen aangenomen; de personeelsomvang komt eind 2021 boven de 1.400 fte uit. In de eerste jaren lag de focus bij het aannemen van inspecteurs vooral op Major Hazard Control (MHC) en arbeidsomstandigheden. Nu ligt het zwaartepunt bij Arbeidsmarktfraude.

Ook andere disciplines groeien evenredig mee, zoals de meldkamer, inspectie-ondersteuning, ICT-specialisten, inhoudelijke specialisten, projectleiders, boete-opleggers en bedrijfsvoering. Net als de opsporingstak. Strafrechtelijke opsporingsonderzoeken worden uitgevoerd onder leiding van het Openbaar Ministerie. Hierbij gaat het om onderzoeken op het terrein van sociale zekerheid en onderzoeken naar fraude in de zorg. Deze laatste vinden plaats op verzoek van het ministerie van VWS, dat de onderzoeken ook betaalt.

De tweede transitie betreft de doorontwikkeling van de organisatie. In 2017 is de Inspectie gereorganiseerd. In de jaren daarna is dat geëvalueerd en is gewerkt aan gerichte staps-

gewijze verbeteringen. Dat proces wordt de doorontwikkeling genoemd en vindt plaats in nauwe samenspraak met de ondernemingsraad. Hieruit vloeit ook een aantal wijzigingen in de organisatie en formatiestructuur voort. Een belangrijke aanpassing die in 2022 plaatsvindt is de vorming van een directie Meldingen en Verzoeken.

Concreet houdt dat de inrichting in van een directie waar alle meldingen, kennisgevingen, verzoeken, aanvragen, klachten en signalen binnenkomen en ook worden behandeld en afgehandeld. Binnen deze directie worden alle ontvangen meldingen centraal geregistreerd, verrijkt, beoordeeld en in het merendeel van de gevallen in de betrokken regio's afgehandeld. Een deel van deze meldingen zal, na verrijking, worden doorgezet naar de actieve programma's om daar te worden onderzocht als onderdeel van het programmatisch toezicht. De Inspectie wil daarmee het reactieve proces verder verbeteren, de samenwerking met (regionale) partners hierbij verder versterken en nog beter zichtbaar maken wat er met de meldingen en verzoeken gebeurt.

De coronacrisis heeft nog eens onderstreept hoe belangrijk die meldingen zijn én hoe waardevol het is om responsief te zijn. Door het verdubbelde aantal meldingen tijdens de crisis was het nodig het melden, registreren, triëren en de follow-up van meldingen snel te organiseren. De Inspectie heeft in de follow-up van die meldingen de focus op gedragsaanpassing in bedrijven kunnen leggen, om besmettingsrisico te beperken.

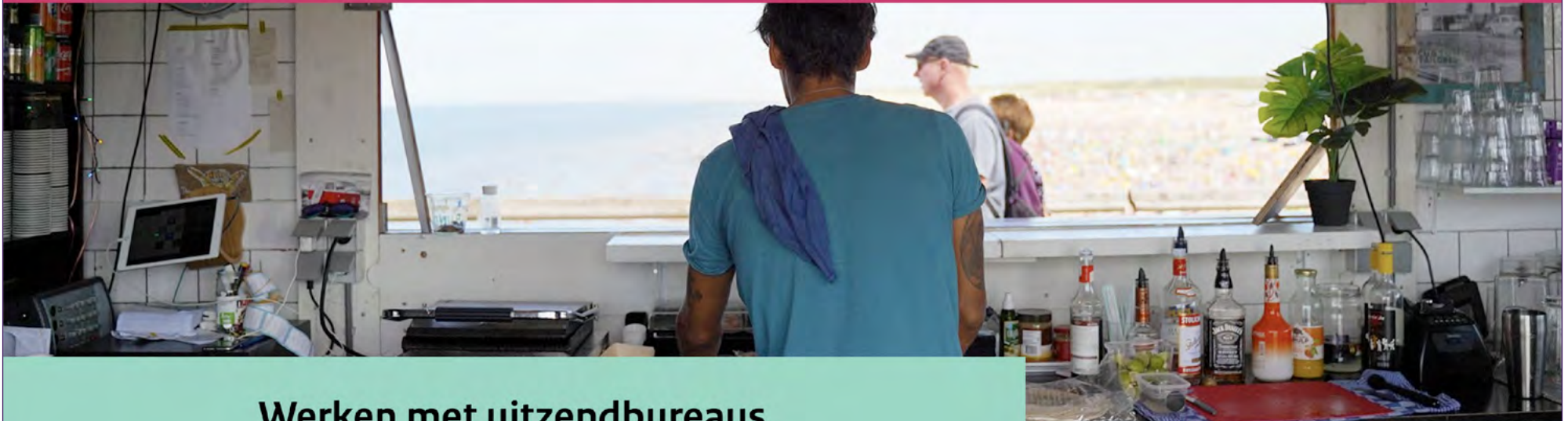
De derde transitie gaat over het inzichtelijk maken van het maatschappelijk effect van het inspectiewerk. In het jaarplan en -verslag van de Inspectie is informatie opgenomen over de

zeventien programma's. Deze informatie is vrij concreet, denk bijvoorbeeld aan wat we doen om gevaarlijke asbestsanering tegen te gaan, onderbetaling in de schoonmaak te voorkomen of veiligheid in de bouw te vergroten via een ketenaanpak met grote opdrachtgevers.

Nog meer inzicht dan verkregen wordt met het jaarverslag ontstaat met een programmarapportage over meerdere jaren, zoals recent met het programma Bedrijven met Gevaarlijke stoffen. En bijvoorbeeld de Programmarapportage Uitzendbureaus die juli 2020 verscheen. Zo'n rapportage gaat dieper in op de activiteiten en de resultaten.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft een aantal jaren geleden gezegd dat inspectiediensten hun 'reflectieve functie' moeten versterken. Door signalerend en spiegelend in het publieke debat deel te nemen. Daarom maakt de inspectie steeds vaker een 'Staat van...' en signaleringsdocumenten.

De Inspectie **signaleert** situaties die ronduit
overtredingen van wet- en regelgeving zijn.
Maar het kan ook gaan over **situaties** die
formeel mogen maar nooit de bedoeling
zijn geweest en ook **niet wenselijk**.



Werken met uitzendbureaus voor werken met eerlijke uitzendbureaus

- ✓ Voorkom misstanden en boetes
- ✓ Verbeterpunten snel in beeld
- ✓ Werk met een uitzendbureau dat zich aan de regels houdt

[Start de checklist](#)

2 Werken aan maatschappelijk effect

Het Meerjarenplan 2019-2022 legt de nadruk op het bereiken van maatschappelijk effect; iets wat de Inspectie ook in 2022 langs diverse lijnen probeert te bereiken. Het effect van interventies op de naleving van arbeidswetgeving wordt op verschillende manieren zichtbaar gemaakt (zie paragraaf 2.1). De Inspectie bereikt maatschappelijk effect ook door toezicht te houden op verschillende stelsels, zoals het markttoezicht op het professioneel gebruik van producten en machines, het stelsel van werk en inkomen en het stelsel rondom arbozorg en bovendien door adequaat te reageren op signalen van buiten en door te reflecteren op ontwikkelingen op het inspectiedomein (zie paragraaf 2.2). Opsporing is één van de interventies die wordt ingezet om maatschappelijk effect te bereiken en waartoe specifieke activiteiten worden uitgevoerd (zie paragraaf 2.3). Omdat veel problemen op het inspectiedomein zijn verweven met vraagstukken op andere beleidsdomeinen, is samenwerking met publiek-private instanties belangrijk om maatschappelijk effect te bereiken (zie paragraaf 2.4).

Door te inspecteren en andere interventies in te zetten, wil de Inspectie onder meer via de weg van verbeterde naleving van de arbeidswetten maatschappelijk effect bereiken. Bij het realiseren en zichtbaar maken daarvan, wordt een aantal stappen doorlopen:

- Verdeling van bedrijven in soorten overtreders en nalevers en hun motieven (opstellen van zogenoemde werkgeverspiramides);
- Onderbouwen van het effect van in te zetten interventies;

- Vaststellen van het bereik van handelen door de Inspectie (inspectiedekking);
- Meten van het effect van interventies zoals inspecties, communicatie of druk zetten op ketens.

De onderliggende aanname is dat verbetering van de naleving van arbeidswetten leidt tot maatschappelijke effecten als minder arbeidsongevallen, minder mensen met een beroepsziekte, minder onderbetaling en illegale tewerkstelling en afname van misstanden als arbeidsuitbuiting.

Overtreders en nalevers: de werkgeverspiramide

De Inspectie hanteert het analytische denkmiddel de 'werkgeverspiramide' om in kaart te brengen hoe de verdeling is tussen bedrijven die de arbeidswetten wel of niet naleven. In de top van de piramide zitten bedrijven die willens en wetens de regels niet naleven (criminele werkgevers en notoire overtreders). In het middensegment van de piramide bevinden zich werkgevers die zich niet aan de wet houden omdat ze niet op de hoogte zijn van de geldende regelgeving of omdat ze niet over voldoende mogelijkheden beschikken om de wet goed na te leven (onbedoelde overtreders). Aan de basis van de piramide is sprake van goed werkgeverschap (of opdrachtgeverschap) en leven bedrijven de arbeidswetgeving na.

Het empirisch proberen vast te stellen hoe die verdeling eruitziet, maakt het mogelijk om de interventies van de Inspectie beter op maat te snijden, passend bij de motieven om de regels niet na te leven. Bij de bedoelde overtreders is een hardere

aanpak (controle, boetes, stillegging, strafrecht) nodig, bij de groep onbedoelde overtreders is communicatie en lichte dwang (waarschuwing, eis tot verbetering) meer passend en bij startende ondernemers ligt voorlichting en informatie om regelnaleving te faciliteren voor de hand. De zwaarste interventies (inspectie en opsporing) zet de Inspectie in bij de aanpak van de bedoelde overtreders om zo misstanden aan te pakken.

In 2020 is berekend hoe de naleving van bedrijven bij het voldoen aan de arbozorgverplichtingen over de drie segmenten is verdeeld. Daaruit bleek dat 7% de regels willens en wetens overtreedt, 52% tot de onbedoelde overtreders behoort en 41% de regels naleeft. Voor eerlijk werk loopt het onderzoek momenteel (najaar 2021) nog. Naar verwachting zal hiervan in 2022 een eerste beeld voorhanden zijn.

Inzetten van onderbouwde effectieve interventies

De Inspectie kiest bewust en onderbouwd welke interventie(mix) zij inzet bij welke doelgroep. Met het Behavioral Insights Team (BIT) heeft de Inspectie een organisatiebreed team met gedragsdeskundigen in huis. Het BIT helpt programma-, project- en regioteams bij de ontwikkeling en de uitvoering van deze interventies. Door middel van gedragsonderzoek van motieven en weerstanden worden de interventies beter afgestemd op de doelgroep en daarmee effectiever. Het BIT geeft in 2022 vervolg aan de eerder aangebrachte focus op:

- het uitvoeren van gedragsanalyses, formuleren van gedragsadviezen en experimenten om zo interventies van de programma's te versterken;

- het inspectiebreed verder borgen en toegankelijk maken van gedragskennis, door het geven van opleidingen en workshops.

‘Startersbrief’ voor beginnende ondernemers in de thuiszorg

Er is een brief opgesteld die startende ondernemers in de thuiszorg zoveel mogelijk uitnodigt en aanzet om de zelfinspectietools te raadplegen. Daarmee ontdekken zij op een eenvoudige manier of zij aan de wetgeving voldoen. Een inspecteur heeft deze ondernemers na het ontvangen van de brief gebeld om na te gaan of de brieven hen tot actie hebben aangezet. De resultaten waren positief: circa 60% van de ondernemers heeft na het ontvangen van de brief actie ondernomen, bijvoorbeeld door de zelfinspectietools te doorlopen.

Inspectiedekking

De indicator inspectiedekking geeft inzicht in het deel van de toezichtpopulatie dat in een jaar wordt bereikt door één of meerdere interventies. De interventies waarmee werkgevers worden bereikt zijn in de huidige opzet verdeeld in een aantal categorieën, namelijk: inspecties (diverse soorten controles bij bedrijven), communicatie-uitingen, druk zetten op ketens en overige interventies.

In 2022 wordt verder gewerkt aan een goed onderbouwde systematiek voor het berekenen van de inspectiedekking voor de komende jaren. Specifiek wordt daarbij gekeken naar: verbreding van de inspectiedekking naar meer soorten

interventies (samengestelde inspectiedekking), vergroting van de zeggingskracht door explicieter de verbinding te leggen met andere, al ontwikkelde conceptuele instrumenten. Denk bijvoorbeeld aan de werkgeverspiramide en de daarin onderscheiden doelgroepen en motieven in relatie tot de keuze van interventies.

Het effect van inspecties: de nalevingsindicator

Het handelen van de Inspectie moet de naleving van arbeidswetten door bedrijven verbeteren. Om daar zicht op te krijgen hanteert de Inspectie de nalevingsindicator. Deze geeft aan bij welk deel van de initieel geïnspecteerde bedrijven effect is bereikt in de zin dat aangetroffen overtredingen zijn opgeheven. De indicator is het product van het percentage bedrijven waar overtredingen zijn aangetroffen bij de initiële inspecties (handhavingspercentage) en het percentage overtredende bedrijven waarvan de overtreding blijkt te zijn opgeheven bij de herinspecties (naleefpercentage). In 2022 zal de nalevingsindicator voor meerdere programma’s worden berekend.

Veranderingen in de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen

De Inspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen. Daarbij gaat het om inkomensondersteuning, armoede, schuldhulpverlening, re-integratie, de banenafpraak, beschut werk en werkgeversdienstverlening. Kortweg, om bestaanszekerheid van burgers. Een stelselmonitor biedt inzicht in de werking van het stelsel. De Inspectie brengt daarbij expliciet het klantperspectief in beeld, naast het uitvoerings- en werkgeversperspectief. Bevindingen over trends, ontwikkelingen en mechanismen worden aan uitvoerders en beleidsmakers

aangereikt om, waar nodig, de uitvoering te kunnen verbeteren. Ook worden de bevindingen via relevante media, kennisplatforms en conferenties in het maatschappelijk debat gebracht.

Communicatie voor meer maatschappelijk effect

Onder de noemer ‘nalevingscommunicatie’ worden vooral bedrijven uit die delen van de werkgeverspiramide benaderd waar een gebrek aan kennis en bewustzijn van wet- en regelgeving centraal staat. Het doel van deze interventies is werkgevers te informeren en/of hun (risico)bewustzijn te vergroten om daardoor specifieke doelgroepen te helpen om aan wet- en regelgeving te voldoen. Communicatie is binnen programma’s altijd onderdeel van een bredere interventiemix. Daarnaast wordt communicatie, vooral via media, ingezet om te laten zien waar en hoe de Inspectie optreedt.

In 2022 zetten verschillende programma’s weer in op het promoten van de zelfinspectietools en checklists. Hiermee stimuleert de Inspectie bedrijven om hun organisatie te bekijken vanuit het oogpunt van eerlijk, gezond en veilig werk, en helpt hen om te voldoen aan wet- en regelgeving. Concreet legt de Inspectie de nadruk op brieven, sociale media, zelfinspectietools en gerichte communicatie via branchemedi.

Zichtbaar maken van effecten door programma’s

In hun bijdragen aan dit jaarplan geven programma’s aan op welke wijze zij de effecten van hun interventies zichtbaar gaan maken. De meeste programma’s zullen in 2022 een rapportage maken waarin op basis van onderzoek, effectmeting en kennisuitwisseling, verslag wordt gedaan over activiteiten en het effect van het programma als geheel. Deze programma-rapportages zullen in 2022 en 2023 verschijnen.

2.1 Monitoren, signaleren en reflecteren

Monitoren

Weten wat er speelt op het inspectiedomein is belangrijk om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen en risico's. De Inspectie brengt specifieke onderdelen van haar domein in kaart door periodiek te monitoren. Arbo in bedrijf (AiB) brengt eens in de twee jaar de naleving van de arbozorgverplichtingen door bedrijven in beeld. Voor 2022 staan 1.400 monitor-bezoeken gepland. Daarvan betreft de helft reguliere onderzoeken, waarbij, op basis van de ingevulde vragenlijsten, wordt nagegaan of werkgevers goed zijn geïnformeerd en hulp nodig hebben bij het voldoen aan hun verplichtingen. De andere helft bestaat uit specifieke onderzoeken die zich richten op risico's rondom de toename van het thuiswerken en het evalueren van de effecten van de ingezette interventies tijdens de afgelopen vier jaar.

Met de Monitor Leren van Ongevallen verzamelt de Inspectie informatie over het soort ongevallen en de bedrijven waar deze voorkomen. Deze informatie biedt de Inspectie handvaten om keuzes te maken waar preventief moet worden opgetreden om ongevallen te voorkomen. Voor het markttoezicht betekent dat bijvoorbeeld het aanspreken van producenten van onveilige producten om die van de Europese markt te weren. Jaarlijks brengt de Inspectie de ongevallenmonitor uit die inzicht geeft in trends en fenomenen zoals de sectoren waarin veel ongevallen gebeuren, veel voorkomende typen arbeidsongevallen en slachtofferkenmerken.

De stelselmonitor Werk en Inkomen op grond van de Wet SUWI is in 2021 voor het eerst uitgevoerd. Daarvoor hield de

Inspectie risicogericht toezicht vanuit risico's in de uitvoering voor kwetsbare groepen. De stelselmonitor wordt in 2022 doorontwikkeld om structureel inzicht te bieden in de doeltreffendheid van de uitvoering en om uitspraken te kunnen doen over trends en ontwikkelingen in het stelsel van werk en inkomen. De Inspectie besteedt hierbij uitdrukkelijk aandacht aan het perspectief van de burger, wiens bestaanszekerheid in het geding kan zijn.

Signaleren

De Inspectie ontvangt klachten en signalen via burgers, werknemers, sociale partners, collega-diensten en medewerkers van de Inspectie zelf. Dit gaat over situaties waarbij de melders het vermoeden hebben dat arbeidswetten worden overtreden. De Inspectie verwijst melders en personen met klachten op terreinen buiten haar eigen domein zo goed mogelijk door. De meeste klachten van de afgelopen jaren gaan over mogelijke overtredingen op het gebied van onderbetaling (35%), arbeidsomstandigheden (30%), illegale tewerkstelling (25%) en misbruik met uitkeringen (10%).

Door ontwikkelingen, problemen en kansen te signaleren, voedt de Inspectie het publieke debat. Inspecteurs, onderzoekers en andere medewerkers zijn de oren en ogen van de Inspectie. In hun dagelijkse praktijk zien zij ontwikkelingen, die niet alleen van belang kunnen zijn voor de Inspectie zelf, maar ook voor andere instanties en partijen. Het kan gaan om het signaleren van situaties die ronduit overtredingen van wet- en regelgeving zijn, het kan ook gaan over situaties die formeel mogen, maar maatschappelijk als onwenselijk worden gezien. In 2022 zet de Inspectie deze activiteit onverminderd voort.

Vier jaar geleden begon de Inspectie, als invulling van het reflectief toezicht, met het uitbrengen van 'Staten van' op onderdelen van haar domein. Begin 2022 verschijnt de Staat van gezond werken en het streven is om in 2023 te komen met de Staat van werk. De Inspectie werkt in 2022 aan deze Staat van werk met daarin een reflectie op het gehele inspectiedomein, en met voor elk deel terrein (gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid) een vaste set van data en belichting van een actueel maatschappelijk probleem.

2.2 De opsporingstaak

De Inspectie heeft een Bijzondere Opsporingsdienst, die onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM) strafrechtelijke onderzoeken uitvoert. Deze activiteiten op het domein van SZW en zorg vinden plaats binnen de kaders van het Meerjarenplan 2019-2022 en het Handhavingsarrangement tussen het ministerie van SZW, ministerie van VWS, de Inspectie en het OM. Het Handhavingsarrangement bevat de opsporings- en vervolgingsdoelen die de Inspectie jaarlijks met het OM afspreekt. De Inspectie ziet strafrechtelijke vervolging als ultimatum remedium (uiterste middel). In dat kader zal de strafrechtelijke capaciteit in samenspraak met het OM bepaald en ingezet worden.

Kernonderwerpen voor opsporing betreffen arbeidsuitbuiting, mensenhandel, zorg in natura, persoonsgebonden budgetten en grootschalige en georganiseerde fraude met sociale voorzieningen. Hieronder vallen ook fraude met de steunmaatregelen NOW (Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid) en Tozo (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) tijdens de coronacrisis en fraude bij inburgeringsactiviteiten.

Veel van het toezicht van de Inspectie richt zich op het voorkomen van nadelige gevolgen van arbeids- en bestaanszekerheidsrisico's onder werknemers. Het bestrijden van fraude en andere criminele fenomenen heeft een ander doel en is gericht op het tegengaan van maatschappelijke ondermijning en het borgen van het financieel en maatschappelijk draagvlak onder de relevante stelsels van wetgeving. Actuele maatschappelijke discussies over de zorgvuldigheid en menselijke maat bij overheidshandelen leggen daarbij nog extra de nadruk op een juiste balans tussen preventie en repressie, een juiste hantering en weging van het begrip fraude en adequate ondersteuning en dienstverlening waar die nodig is.

Handhavingsarrangement en bereiken van effect

Opsporing wordt ingezet waar een strafrechtelijke aanpak naar verwachting het meeste effect oplevert, of om criminele fenomenen te kunnen signaleren en duiden. De Inspectie wil zo veel mogelijk effect bereiken door onder andere met het OM per casus te overleggen of een strafrechtelijke, bestuursrechtelijke of andere interventie moet worden ingezet. Daarbij signaleert de Inspectie jaarlijks knelpunten die zij tijdens strafrechtelijke onderzoeken tegenkomt met als doel het meer fraudebestendig maken van beleid, wet- en regelgeving en uitvoeringspraktijk. Ook deelt zij informatie met ketenpartners om hen in staat te stellen schadebeperkende maatregelen goed uit te voeren.

De strafrechtelijke onderzoeken van de Inspectie richten zich onder meer op grootschalige en georganiseerde fraude met uitkeringen en subsidies, zoals de WW, WIA- en ESF-gelden, persoonsgebonden budgetten en zorgdeclaraties. Op het gebied van sociale zekerheid is daar in 2021 naast uitkerings-

fraude, ook de aanpak van fraude met de steunmaatregelen NOW en Tozo bij gekomen. De recherche heeft, na signalen over potentiële overtreders van de NOW-regeling, onder andere 'knock and talk'-gesprekken met bedrijven gevoerd. Het doel van een 'knock and talk'-aanpak is werkgevers duidelijk te maken dat er een gereede kans is dat zij met opsporing te maken te krijgen. Dit bleek hierbij een effectief instrument; daarom streeft de Inspectie er in 2022 naar om het voeren van dit soort gesprekken breder toe te passen. Op het gebied van fraude en misbruik rondom inburgering is de verwachting dat gemeenten voornamelijk zelf zaken zullen oppakken, maar de Inspectie blijft ook in 2022 de ontwikkelingen monitoren.

Ook in 2022 zal de Inspectie inzetten op de aanpak van fraude met sociale zekerheid. Een aantal onderzoeken naar fraude met de steunmaatregel NOW loopt in 2022 nog door. Het gaat in die gevallen om bedrijven waartegen de verdenking bestaat dat zij bewust de regels en voorwaarden die met de NOW gepaard gaan hebben overtreden. In gevallen van fraude met uitkeringen richt de Inspectie zich op grootschalige en georganiseerde fraude.

Zorgfraude

Daarnaast voert Opsporing van de Inspectie in opdracht van het ministerie van VWS strafrechtelijke onderzoeken naar fraude in de zorg uit. De Inspectie draagt op deze manier bij aan het doel dat gelden die voor de zorg bestemd zijn, ook daadwerkelijk aan zorg besteed worden. De afgelopen jaren was het programma Rechtmatige Zorg 2018-2021 hierbij leidend. In dat programma lag de focus van de aanpak op vijf sectoren: medisch-specialistische zorg, geestelijke gezond-

heidszorg, mondzorg, wijkverpleging en persoonsgebonden budget.

Het ministerie van VWS beraadt zich momenteel, samen met de ketenpartners die verenigd zijn in de Taskforce Integriteit Zorgsector (TIZ), op de voortzetting van het programma Rechtmatige Zorg. Hierbij zullen de uitkomsten van het onderzoek naar de effectiviteit van de handhaving binnen de zorgsector ook worden meegenomen. De Algemene Rekenkamer voert dit onderzoek momenteel uit en het eindrapport daarvan verschijnt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2022.

De partijen in de TIZ dragen ook in 2022 bij aan de aanpak van fraude in de zorg door het inzetten van hun (handhavende) bevoegdheden. In het geval van de Inspectie betreft dit primair strafrechtelijke interventies. Daarnaast draagt de Inspectie bij door informatiedeling in het kader van schadebeperkende maatregelen, waarbij zij informatie met andere partijen deelt om hen in staat te stellen zelfstandig onderzoek te doen naar fraude. Ook draagt de Inspectie bij aan de versterking van wet- en regelgeving en de uitvoeringspraktijk via de Leercirkel en het signaleringsproces door expertise te delen die zij heeft vanuit het uitvoeren van strafrechtelijke onderzoeken.

Intelligence van reactief naar proactief

Opsporing focust zich op de top van de werkgeverspiramide: criminele organisaties en notoire overtreders. Naast de samenwerking met de programma's, zijn er zaken die vanuit externe meldingen of signalen of op basis van eigen intelligenceproducten worden gestart. Het gaat om het thematisch en integraal verwerken van data, binnen de wettelijke kaders die

dat mogelijk maken, tot informatie met als doel relevante complexe verbanden nog beter te detecteren. Dit wordt in 2022 voortgezet.

Innovaties: financieel rechercheren

Op 20 juli 2021 kwam de Europese Commissie met een aantal regels om witwassen en terrorismefinanciering aan te pakken. Het pakket bevat ook een voorstel voor een nieuwe Europese autoriteit, de Anti-Money Laundering and Countering the Financing of Terrorism Authority (AMLA). Aangezien witwassen niet zelden gepaard gaat met andere delicten, zoals arbeidsuitbuiting, verwacht de Inspectie dat zij met deze autoriteit zal gaan samenwerken.

In 2022 wordt onder regie van het Financieel Expertise Centrum (FEC), de publiek-private samenwerking tussen vijf banken, de Financial Intelligence Unit (FIU) en de Inspectie op het SZW-domein verder geïntensiveerd. Op dit moment ontvangt de Inspectie van de FIU verdachte transacties met betrekking tot mensenhandel. De Inspectie levert in deze samenwerkingen kennis over de onderwerpen die zij tijdens haar werkzaamheden tegenkomt. Hierdoor kan de FIU-meldingen over deze onderwerpen beter beoordelen zodat ook de dossiers kwalitatief beter worden. Daarnaast werken de FIU en de Inspectie op het gebied van zorgfraude samen en stuurt de FIU proactief dossiers met betrekking tot zorgfraude aan de Inspectie. Vanuit Empact THB Financial wordt gewerkt aan een handboek met betrekking tot de aanpak van financial investigations (financiële onderzoeken).

2.3 Versterking van samenwerking

Over samenwerking staat in het Meerjarenplan 2019-2022: *Om meer maatschappelijk effect te bereiken wil de Inspectie de komende periode haar samenwerking verbreden en versterken. Dat gebeurt op verschillende niveaus: internationaal, nationaal, regionaal en lokaal.*⁵ In de periode van de coronamaatregelen in 2020/2021 heeft samenwerking een heel andere invulling gekregen. Gedreven door de omstandigheden, is de samenwerking gezocht of geïntensiveerd met onder meer partijen in de zorg, veiligheidsregio's en andere landelijke diensten. Tegelijk heeft door corona echter de samenwerking tussen de Inspectie en andere instanties rondom de reguliere arbeidsrisico's niet altijd in volle omvang kunnen plaatsvinden. In 2022 krijgt de samenwerking een impuls, als er dan geen restricties meer zijn.

Internationale samenwerking

In 2022 werkt de European Labour Authority (ELA) verder om misstanden bij grensoverschrijdend werk te voorkomen en aan te pakken. Daarbij gelden twee prioriteiten. De eerste is het coördineren en ondersteunen van gezamenlijke of gecoördineerde inspecties tussen EU-lidstaten en de tweede is het versterken van de informatievoorziening aan potentiële arbeidsmigranten in de Europese Unie.⁶

Verder stimuleert de ELA de samenwerking tussen de lidstaten bij het uitvoeren van de Europese arbeidswet- en regelgeving

en de samenwerking tussen lidstaten in de strijd tegen zwartwerken. Nationale liaisonbureaus regelen de administratieve samenwerking en gegevensuitwisseling tussen EU-lidstaten op het gebied van handhaving van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Ook het geven van voorlichting over en het verlenen van bijstand bij naleving behoort tot de taken van deze bureaus.

Een belangrijk Europees samenwerkingsverband op het domein veilig en gezond werk is het Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). De Inspectie is onder andere vertegenwoordigd in de werkgroepen General Enforcement Aspects (GEA), Chemex (Chemische Stoffen) en Machex (Machineveiligheid). Een onderwerp waar SLIC Chemex de komende jaren aandacht aan gaat besteden, is onder andere de ontwikkeling van een richtlijn voor de beoordeling van blootstelling op de werkplek. Verder gaat het om de relatie tussen Arbo en REACH⁷ en de samenwerking met het Europees Agentschap voor Chemische Stoffen (ECHA) in het opzetten van inspectieprojecten voor een aantal zorgwekkende chemische stoffen.

In een pilot Grenscontroles Markttoezicht heeft de Inspectie in 2021 van de Douane data over producten verkregen. Deze data bleken na opwerking zeer bruikbaar te zijn voor de productinspecties. De samenwerking met de douane is in 2021 met een convenant geformaliseerd. In 2022 worden varianten van deze samenwerking verkend. Ook is in 2021 de nieuwe Europese

⁵ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/jaarplannen/2018/11/15/meerjarenplan-2019-2022>

⁶ https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2020-12/ELA_Work_Programme_2020_-_revised.docx

⁷ REACH is een Europese verordening over de productie van en handel in chemische stoffen. Deze beschrijft waar bedrijven en overheden zich aan moeten houden. REACH staat voor: Registratie, Evaluatie, Autorisatie en restrictie van Chemische stoffen. Deze verordening geldt voor alle landen van de Europese Unie.

Verordening Markttoezicht en Conformiteit van Producten (EU) 2019/1020 in werking getreden.

Nieuw daarin is de verplichting tot de oprichting van een verbindingsbureau ofwel Single Liaison Office (SLO) per lidstaat, het gebruik van de Europese database ICSMS en het expliciet noemen van online handel als handelskanaal.

Het nationale verbindingsbureau wordt onder leiding van de ILT ingericht en is in het najaar van 2021 formeel opgericht. Van de markttoezichtautoriteiten op producten in Nederland (ILT, NVWA, AT, IGJ en de Inspectie) wordt een actieve rol verwacht. De koppeling van het Europese ICSMS-systeem aan de systemen van de toezichthouders is een andere vorm van samenwerking die in ontwikkeling is.⁸ ICSMS bevat veel relevante, bruikbare informatie.

Vanaf september 2021 functioneert het nieuwe informatie-systeem Europol Information System (EIS), waarmee informatie uit opsporingsonderzoeken automatisch wordt gedeeld. Als een rechercheur een opsporingsonderzoek start, vergelijkt EIS de gegevens die daaraan gekoppeld zijn met gegevens uit andere Europese landen. Op die manier kan worden vastgesteld of sprake is van een gemeenschappelijk onderzoeksbelang bij de aangesloten internationale politiediensten in het kader van open grenzen en serieuze dreigingen (onder andere mensenhandel/mensensmokkel en terrorisme). Als het relevante informatie voor een onderzoek in Nederland betreft, vraagt de liaisonofficier via Europol of het betreffende land de informatie wil delen.

⁸ ICSMS (Information and Communication System on Market Surveillance) is een Europees informatiesysteem voor markttoezicht.

Het Europees Openbaar Ministerie is het onafhankelijke Openbaar Ministerie van de Europese Unie.⁹ Het is per 1 juni 2021 operationeel geworden en behandelt casuïstiek waarbij sprake is van misdrijven tegen de financiële belangen van de EU. De raakvlakken van het ministerie van SZW en het Europees Openbaar Ministerie (EPPO)¹⁰ zijn fraude met Europese subsidiegelden, zoals subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF), en op termijn mogelijk ook op het gebied van het Europese Corona Herstel Fonds (REACT-EU). Het EPPO deelt en bespreekt waar nodig de meldingen over mogelijke fraude met de Inspectie en mogelijk draagt de Inspectie bij aan de aanpak daarvan.

Nationale, regionale en sectorale samenwerking

Op nationaal niveau neemt de Inspectie deel aan de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI), waarin meerdere instanties zijn vertegenwoordigd: de Belastingdienst, Nationale Politie, uitvoeringsinstanties UWV en SVB, de IND, gemeenten en het OM. Doelstelling van deze samenwerking is het voorkomen en terugdringen van: belasting- en premiefraude, toeslagenfraude, uitkeringsfraude, overtredingen van arbeidswetgeving en daarmee samenhangende misstanden. Binnen de interventieteams vinden gezamenlijke analyses en onderzoeken plaats, gezamenlijke programmering, gezamenlijke controles en gegevensuitwisseling. De Inspectie stelt capaciteit beschikbaar voor de ondersteuning van LSI-projecten met analyse en onderzoek. Dit gebeurt onder andere voor de lokale Wijk Gerichte Aanpakken (WGA's) die per Regionaal Platform Fraudebestrijding (RPF) worden geïnitieerd.

⁹ De officiële benaming is European Public Prosecutor's Office (EPPO).

¹⁰ European Public Prosecutor's Office.

Verder is er onder de vlag van artikel 64 wet SUWI (dat gaat over gegevensuitwisseling op het gebied van sociale zekerheid tussen instanties) een samenwerking van het Interventieteam Schoonmaak met de Belastingdienst, UWV, IND en gemeenten.

De Inspectie werkt met drie andere rijksinspecties samen binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD) om het effect van het gezamenlijk toezicht verder te vergroten. Dit zijn de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Werk en inkomen is onderdeel van het sociaal domein. De werking van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen staat daarmee niet op zichzelf, zeker ook niet vanuit het perspectief van de burger. Dat vraagt om een integrale benadering en om een domeinoverstijgende samenwerking in de uitvoering en in de dienstverlening aan de burger. Door samenwerking van de betrokken inspecties binnen TSD wordt het effect van het toezicht op de doeltreffendheid van deze uitvoering vergroot.

In 2022 participeert de Inspectie ook in de landelijke projecten Malafide Facilitators en Horeca. In het kader van het LSI-project Aanpak Schijnzelfstandigheid werkt de Inspectie samen met de Belastingdienst. Binnen dit project wordt onder meer onderzocht hoe structureel gegevens uitgewisseld kunnen worden over schijnzelfstandigheid. Naar verwachting start eind 2021 in Noord-Limburg het Flexibel Regionaal Interventieteam (FRIT) waarin de Inspectie met andere LSI-partners misstanden rond arbeidsmigranten aanpakt. Door samenwerking in een afgebakende regio wordt invulling gegeven aan de ambitie om met alle betreffende spelers de arbeidsmigrantenproblematiek aan te pakken.

De tien Regionaal Informatie en Expertise Centra (RIEC's) en het Landelijk Informatie en Expertise Centrum (LIEC) vormen een landelijk dekkend netwerk dat overheidsdiensten ondersteunt bij de aanpak van georganiseerde criminaliteit. Doel is om criminele ondermijning van de samenleving te stoppen.¹¹ Programma's waarin veel wordt samengewerkt met de RIEC's zijn Horeca en detailhandel, Arbeidsuitbuiting, Bouw en infrastructuur en Uitzendbureaus en distributiecentra. Opsporing voert op regionaal niveau ook gezamenlijk opsporingsonderzoeken met andere opsporingsdiensten uit. Ten behoeve van een sterkere integrale aanpak van arbeidsuitbuiting zal de Inspectie in 2022 investeren in het verder opbouwen van het netwerk met ketenpartners. Dan gaat het onder meer om de verbinding met de diverse regionale tafels en het maken van werkafspraken met de Afdeling Vreemdelingen Identificatie en Mensenhandel van de Politie (AVIM's).

Voor de strafrechtelijke aanpak werkt de Inspectie op beleidsmatig niveau samen met het Platform Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en), waarin de FIOD, ILT, NVWA en de Inspectie deelnemen.¹² Deze samenwerking richt zich op onderwerpen als Ondermijning en Slimmer en Beter opsporen. Hiervoor delen de diensten kennis en innovaties en ontwikkelen ze gezamenlijke producten. In 2022 wordt daartoe onder meer een project over 'voicetechnologie' voortgezet. Door dit project is het mogelijk om audio te detecteren en op te nemen,

talen te herkennen en vertalen, spraakopnamen automatisch om te zetten naar tekst of bijvoorbeeld een tekst analyseerbaar te maken.

Verder is binnen het Platform BOD'en in 2021 een plan opgesteld om de samenwerking bij opsporingsgerichte opleidingen te versterken. Er wordt gestreefd naar een gezamenlijke opsporingscampus waarbij de opleidingsfunctie, de kennis- en expertisefunctie en een innovatiecentrum zijn geïntegreerd en er actief wordt samengewerkt met externe opleiders en de wetenschap. Naar de wijze waarop dit kan worden georganiseerd is een verkenning uitgevoerd die eind 2021 op hoofdlijnen wordt uitgewerkt. In 2022 zal het Platform een voorkeursvariant vaststellen. Vervolgens wordt deze variant stapsgewijs uitgewerkt en gefaseerd ingevoerd. Doel is een duurzame en kwalitatief hoogstaande opleidingsfaciliteit voor de BOD-partners in te richten.

Om effectief te zijn in bedrijfssectoren is het belangrijk om samenwerking te zoeken met brancheorganisaties en sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties. Samenwerking met brancheorganisaties kan bijvoorbeeld helpen om inspectieprojecten bekend te maken bij bedrijven, via de branchevereniging nalevingscommunicatie beter te laten landen of bedrijven te stimuleren gebruik te maken van de zelfinspectie-tools. In 2022 zetten de programma's deze samenwerking onverkort voort of bouwen ze hun netwerken verder uit.

¹¹ In RIEC-verband werken politie, UWV, gemeenten, de Belastingdienst, de Inspectie en andere inspectiediensten samen op specifieke casussen.

¹² Aan dit platform nemen daarnaast deel de Nationale Politie, het Functioneel Parket, de Koninklijke Marechaussee en de Rijksrecherche.

De Inspectie **stimuleert** samen met relevante **ketenpartners** een cultuur van **gezond en veilig werk** en pakt misstanden aan.



3 Eerlijk werk

3.1 Ontwikkeling rondom eerlijk werk

De ambities van de Inspectie rondom eerlijk werk zijn onveranderd. Vanuit de rol en de mogelijkheden die de Inspectie heeft, zijn het borgen van eerlijke arbeidsvoorwaarden en eerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt belangrijke prioriteiten.

Tegelijkertijd is de institutionele inrichting rondom de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen jaren helder op de maatschappelijke en politieke agenda gekomen. Met onder andere de rapporten van de Commissie Regulering van Werk¹³ en de WRR¹⁴, het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (Roemer) alsook het middellange termijn advies van de SER¹⁵ liggen analyses en bouwstenen op dit thema klaar voor een volgend kabinet.

Op 23 januari 2020 publiceerde de Commissie Regulering van werk (Commissie Borstlap) haar eindrapport over de toekomst van het arbeidsmarktbeleid. Kort daarvoor publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het advies 'Het betere werk'. Met de brief van 11 november 2020 heeft het kabinet gereageerd op beide rapporten.¹⁶ Het kabinet deelde in die reactie het oordeel van de Commissie Regulering van werk dat de arbeidsmarkt inclusiever kan en moet worden.

Medio en eind 2020 heeft ook het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten twee adviezen uitgebracht om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Naar aanleiding van het eerste advies is onder andere de website 'Work in NL' opgericht, die arbeidsmigranten in de eigen taal informeert over werken en wonen in Nederland.

De SER heeft in juni 2021 een advies openbaar gemaakt voor het nieuwe kabinet hoe brede welvaart voor alle Nederlanders bewerkstelligd kan worden. Het advies is bedoeld voor de middellange termijn: van 2021 tot 2025. De SER stelt onder andere dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De raad geeft in het advies concreet aan hoe andere contractvormen (uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten, ZZP) beter moeten worden gereguleerd zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen.

Deze thematiek heeft, ook gelet op de breedte ervan, een langere tijdshorizon dan het volgende jaar. Die langere tijdshorizon is verklaarbaar en wenselijk om tot zorgvuldige inrichting en wet- en regelgeving te komen. Tegelijk is het ongemakkelijk in het licht van de urgentie en economische realiteit op de arbeidsmarkt, waarvan de Inspectie dagelijks getuige en als toezichthouder, deelnemer is.

Mede gezien bovenstaande ontwikkelingen is het doel van de Inspectie tweeledig. Ten eerste wil de Inspectie binnen de huidige inrichting van de arbeidsmarkt werkgevers tot naleving bewegen, met een interventiemix variërend van bewustwording, handhaving met boetes tot en met tijdelijke stillegging of de inzet van het strafrecht. Ten tweede beoogt de Inspectie op grond van de ervaringen in de inspectiepraktijk zo helder mogelijk de werking en gevolgen van sociaaleconomische en maatschappelijke mechanismen op de arbeidsmarkt schetsen om daarmee de discussies verder te helpen.

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

¹⁴ <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>

¹⁵ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

¹⁶ Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1028.

In 2017 maakte de Inspectie een eerste Staat van eerlijk werk¹⁷. Centraal daarin stond de zorg van internationale instellingen zoals het IMF en de OESO over de ontwikkeling dat lonen in veel landen minder stegen dan de productiviteit, over polarisatie en tweedeling op de arbeidsmarkt. De Inspectie verbond dat internationale perspectief met de realiteit op delen van de Nederlandse arbeidsmarkt waar de druk op loonkosten groot is.

In 2019 heeft de Inspectie opnieuw een Staat van eerlijk werk¹⁸ gemaakt en daarmee als het ware opnieuw een foto genomen van de Nederlandse arbeidsmarkt, maar met een hogere resolutie. Concreet is ingezoomd op de groep kwetsbare werkenden op de arbeidsmarkt. De groep is groot en bestond toen uit ruim 878.000 flexibele werknemers en zzp'ers met een onvoldoende of laag inkomen. Deze groep staat, zo laat de analyse zien, bovendien vaker bloot aan fysieke belasting en gevaarlijke stoffen én kent een verhoogde instroom in een werkloosheids-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat betekent een cumulatie van arbeids- en bestaanszekerheidsrisico's voor groepen aan vooral de onderkant van de arbeidsmarkt.

In de Staat van eerlijk werk zijn mechanismen onderscheiden die eerlijk werk op de arbeidsmarkt belemmeren. Publicaties in 2021 van de Inspectie over het werken in coronatijd en de situatie van arbeidsmigranten bevestigen dat die mechanismes actueel zijn.¹⁹ Namelijk, dat:

- het grote internationale arbeidspotentieel en de internationale concurrentie leiden tot een aanhoudende neerwaartse druk op de loonontwikkeling, zeker in sectoren met lager gekwalificeerd, arbeidsintensief werk;
- op de arbeidsmarkt in Nederland veel (flexibele) arbeids- en contractvormen zijn ontstaan, waarbij het moeilijk is vast te stellen of de feitelijke werkrelatie overeenkomt met de contractuele arbeidsrelatie en of de juiste arbeidsvoorwaarden worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld bij schijnzelfstandigheid, gefingeerde dienstverbanden en vormen van uitbesteding;
- ondernemingen, nadat zij in beeld zijn gekomen bij de Inspectie, razendsnel overgaan tot een turboliquidatie om de boete te ontlopen en om vervolgens onder een andere naam weer op te duiken;
- online winkelen en het gebruik van de platformeconomie groeien. Het keuze- en klikproces is elektronisch en virtueel, de uitvoering reëel en fysiek. Waar het bijvoorbeeld gaat om orderpicking en bezorging staan gezonde en veilige werkomstandigheden, eerlijke beloning en arbeidstijden vaak onder druk.

In 2022 werkt de Inspectie samen met TNO verder aan analyses op basis waarvan kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt preciezer gedefinieerd kan worden. Door die definities, in combinatie met data-analyse, moet het vervolgens mogelijk zijn beter inzicht te krijgen in de sectoren, beroepsgroepen en arbeidsmarktposities waarin die kwetsbaarheid meer voorkomt en daar de eigen aanpak op te baseren.

Kenmerkend voor de migratiestromen tijdens de afgelopen jaren is dat 70% van de immigranten uit de EU komt. De verscheidenheid naar herkomst, migratie-achtergrond, sociaaleconomische status, vestigingsplek en verblijfsduur neemt toe. Steeds meer arbeidsmigranten zijn passanten.²⁰ Voor de Inspectie betekent dat dat in 2022 naar verwachting onderwerpen als arbeidsuitbuiting, migratiefraude en de problematiek rondom de detachering van derdelanders een grote rol blijven spelen. De kwetsbare positie van arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt is een blijvend aandachtspunt.

De recent ingevoerde WagwEU beoogt gedetacheerde buitenlandse werknemers te beschermen en bestrijdt oneerlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden. Gedetacheerde werknemers hebben in ieder geval recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die de Nederlandse wet voorschrijft. In 2022 richt de Inspectie zich op het verbeteren van de naleving van de WagwEU. Het doel van de acties is te stimuleren dat zo veel mogelijk bedrijven hun gedetacheerden registreren. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid voor de

¹⁷ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2017/06/20/staat-van-eerlijk-werk>

¹⁸ Kamerstukken II 2018/19, 29 544, nr. 950.

¹⁹ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/01/14/rapporten-over-werken-tijdens-de-coronapandemie>

²⁰ WRR (2020), Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratie-samenleving.

Inspectie om gericht handhavend op te treden als zij de Nederlandse arbeidswetten niet naleven.

3.2 Doelen eerlijk werk in 2022

In de afgelopen en komende periode versterkt de Inspectie de inzet om oneerlijk werk en arbeidsuitbuiting op de Nederlandse arbeidsmarkt tegen te gaan. Een groot deel van de extra ICF-middelen die beschikbaar zijn gesteld in het regeerakkoord 2017 is hiervoor bedoeld. Dit leidt ertoe dat tot 2023 de inzet van mensen en middelen op het onderdeel oneerlijk werk wordt uitgebreid.²¹ De programma's dragen met hun interventies bij aan de volgende doelen voor het deel-terrein eerlijk werk:

- Het aanpakken van misstanden, voor de bescherming van kwetsbare groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt;
- Het blootleggen van mechanismen op de arbeidsmarkt, voor signalering en een gerichte aanpak van misstanden;
- Het bevorderen van eerlijke beloning en bewustzijn daarover bij werkenden;
- Het bevorderen van goed opdrachtgeverschap, voor de bescherming van kwetsbare groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De interventies gericht op het verbeteren van de naleving van arbeidswetten zijn een combinatie van onder meer voorlichting, bewustwording bevorderen, inspecties gericht op

nalevingsbevordering en handhaving, gerichte voorlichting aan specifieke groepen zoals starters in een branche en samenwerking met publieke en private organisaties om problemen te voorkomen of tegen te gaan.

3.3 De aanpak van misstanden op de arbeidsmarkt

Integrale aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Het programma Arbeidsuitbuiting richt zich op het detecteren en het aanpakken van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling. Hiertoe werkt de Inspectie samen met partners uit binnen- en buitenland. De onderliggende problematiek is complex en op basis van de huidige (straf)wetgeving vaak moeilijk te bewijzen.

Artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht dat arbeidsuitbuiting als vorm van mensenhandel strafbaar stelt, is al enige tijd onderwerp van discussie. De bewijslast die het betreffende artikel vraagt, leidt tot een hoge drempel voor het stoppen van situaties via het strafrecht. Binnen de bestuursrechtelijke aanpak leidt het ontbreken van bescherming van de benadeelden ertoe dat zij zich soms niet willen melden en/of een verklaring afleggen. Een eventuele aanpassing van het artikel zou zich moeten richten op de mogelijkheden om gevallen van arbeidsuitbuiting effectief te kunnen bestrijden. Wanneer een volgend kabinet besluit tot een aanpassing van het artikel 273f, dan zal de Inspectie actief meedenken en praktijkervaringen inbrengen zodat het aangepaste artikel 273f optimaal bijdraagt aan de aanpak van arbeidsuitbuiting. In aanvulling daarop is het nodig de aanpak van ernstige benadeling in wet- en regelgeving te verankeren zo dat deze de mogelijkheden vergroot om ook benadeelden bescherming te bieden.

De Monitor Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling biedt onder andere inzicht in de resultaten van het programma door inhoudelijk te rapporteren over alle meldingen en zaken op het thema arbeidsuitbuiting. In 2022 brengt de Inspectie een onderzoeksrapport uit over de jaren 2020 en 2021.

Binnen deze mogelijkheden werkt de Inspectie in 2022 onverminderd aan het verbeteren van de aanpak van arbeidsuitbuiting, waarbij ook de aanbevelingen van het recente rapport van de Algemene Rekenkamer ter harte worden genomen. De analyse van de Rekenkamer liep tot eind 2019. Sindsdien zijn er al wijzigingen doorgevoerd waarmee aan de aanbevelingen wordt voldaan. De verdere doorontwikkeling betreft het verbeteren van de informatiepositie, het vergroten van kennis en kunde van rechercheurs, het intensiveren van de opsporingsaanpak en het versterken van samenwerking met ketenpartners.

Het verbeteren van de informatiepositie bij arbeidsuitbuiting: onder meer via het themaregister arbeidsuitbuiting dat in februari 2021 is gestart. Hiermee wordt inzicht opgebouwd in de criminele fenomenen en netwerken die zich bezighouden met arbeidsuitbuiting. De Inspectie ontwikkelt in 2022 wegingskaders en scoremodellen om de triage van signalen en meldingen te faciliteren.

In 2022 worden fenomenen op het gebied van arbeidsuitbuiting nader onderzocht. Bijvoorbeeld onderzoek naar de relatie tussen vormen van verblijfsrecht en slecht werkgeverschap, en onder-

²¹ TK 31 oktober 2018, Uitbreiding Inspectieketen SZW. Kamerstukken II, 2018-2019, 29544, nr. 846. Inspectie SZW, Meerjarenplan 2019-2022, Kamerstukken 2018-2019, 35000 XV, nr. 10.

zoek rond recente uitbuitingszaken om daarmee inzicht te krijgen in modus operandi en criminele netwerken. Ook een aantal andere programma's zet in 2022 zijn onderzoeksactiviteiten voort om zicht te krijgen op mechanismen en netwerken van crimineel/slecht werkgeverschap in specifieke sectoren of omstandigheden.

Het blijvend vergroten van kennis en kunde: onder meer via voortdurende versterking van competenties en kennis bij rechercheurs en inspecteurs. Zo kunnen zij situaties van mogelijke arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling beter herkennen. Binnen de opleiding tot rechercheur vinden bijeenkomsten plaats om de kennis over arbeidsuitbuiting over te dragen en wordt een leerlijn ontwikkeld op diverse thema's rondom het opsporen van arbeidsuitbuiting.

Intensivering van de opsporingsaanpak: dit omvat onder meer het zoeken naar mogelijkheden om de inzet van de beschikbare opsporingsmiddelen efficiënter en effectiever te benutten. Maar ook het vaker uitvoeren van herinspecties. Bij bewuste overtreders is er namelijk een aanzienlijke kans op herhaling; via herinspecties kunnen ongewenste situaties sneller worden aangepakt. Daarnaast wordt in 2022 geïnvesteerd in een netwerk met buitenlandse opsporingspartners om meer zicht te krijgen op internationaal opererende criminele netwerken.

Verdere samenwerking met ketenpartners: Daarnaast vindt de Inspectie het belangrijk te investeren in de verdere versteviging van het netwerk met ketenpartners, waaronder de AVIM's²², en de integrale aanpak van arbeidsuitbuiting te versterken. Zie

²² De Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) houdt toezicht op de naleving van de Vreemdelingenwet binnen de politie.

daarvoor ook paragraaf 2.3 onder de tussenkop Nationale, regionale en sectorale samenwerking.

Joint Action Days

In 2022 zal wederom een EMPACT Action Day Labour Exploitation worden georganiseerd. Het uitgangspunt is dat de acties integraal worden aangepakt, waarbij de arbeidsinspecties en politiediensten uit deelnemende landen samenwerken. Op het moment dat dan sprake is van strafrechtelijke signalen van arbeidsuitbuiting, kunnen de politiediensten de zaak oppakken. De actieweek vindt plaats onder coördinatie van Europol, waarbij de Inspectie optreedt als Action Leader. ELA en Frontex sluiten ook aan bij de actieweek. Naast de Joint Action arbeidsuitbuiting zal er ook een Joint Action georganiseerd worden in de agrarische sector: the EMPACT Action Day Labour Exploitation Agriculture (zie voor andere samenwerkingsinitiatieven paragraaf 2.3).

Sectorgerichte inzet op kwetsbare groepen

Het programma Uitzendbureaus en distributiecentra richt zich op de misstanden bij bemiddeling van arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om situaties waarin eerlijk, gezond en veilig werk niet vanzelfsprekend is. In het bijzonder is de positie zwak van arbeidsmigranten die via uitzendbureaus werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om arbeidsmigranten in sectoren waar in 2021 overtredingen zijn geconstateerd en die om blijvende aandacht vragen, zoals slachterijen en vlees- en pluimveeverwerkende bedrijven waar tijdens de coronapandemie – door samenloop van verschillende factoren – besmettingshaarden zijn opgetreden. Centrale problemen in deze, maar ook in andere sectoren met laagge- kwalificeerd en laagbetaald werk, zijn de huisvesting van

arbeidsmigranten, en eerlijke arbeidsvoorwaarden in combinatie met de mogelijkheid om in een veilige omgeving te kunnen werken.

3.4 Het blootleggen van mechanismen op arbeidsmarkt

In navolging op de Staat van eerlijk werk 2019 onderzoekt en signaleert de Inspectie ook in 2022 arbeidsmarktconstructies en mechanismen op (onderdelen van) de arbeidsmarkt die eerlijk werk belemmeren, vooral waar het flexwerk en arbeidsbemiddeling betreft. In 2022 wordt daartoe bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de relatie tussen migratie en slachtofferschap van arbeidsuitbuiting en de mechanismen die spelen rondom het vervoer en de huisvesting van migranten.

Grensoverschrijdende problematiek en internationale samenwerking

Detachering en arbeidsbemiddeling hebben binnen de Europese Economische Ruimte vaak een grensoverschrijdend karakter. In 2022 richt de Inspectie zich met het programma Schijnconstructies specifiek op de aanpak van derdelanders die via illegale of met een juridisch onduidelijke status op de Nederlandse arbeidsmarkt actief zijn. Daarnaast richt de Inspectie zich op het verkrijgen van meer inzicht in de problematiek rondom postbusfirma's.

Het signaleren en tegengaan van schijnconstructies

Schijnconstructies en fraude ondermijnen de mogelijkheden voor eerlijke concurrentie tussen bedrijven en eerlijke arbeidsvoorwaarden voor werkenden. Door arbeidsrelaties anders voor te doen dan ze in werkelijkheid zijn, behalen werkgevers

concurrentievoordeel. Zij maken daartoe gebruik van onduidelijkheden in wet- en regelgeving en/of van misleiding. Het programma Schijnconstructies, cao-naleving en fraude onderzoekt dergelijke praktijken met als doel de werkwijze in kaart te brengen en de arbeidsvoorwaardenwetgeving te handhaven. Daarnaast wordt gerapporteerd over nieuwe fenomenen en gesignaleerd wanneer een problematiek niet is op te lossen met het instrumentarium van de Inspectie.

3.5 Het stimuleren van bewustwording en naleving eerlijke beloning

Naast inspecties en onderzoeken zet de Inspectie interventies in om werkenden en werkgevers te wijzen op hun rechten en plichten en zo hun kennis over wet- en regelgeving te vergroten. Door voorlichting, communicatie en/of een 'knock and talk'-gesprek attendeert de Inspectie ondernemers op hun rechten en plichten. Door deze aanpak worden werkgevers gericht geïnformeerd over de manieren om snel bestaande overtredingen op te lossen en zelf na te gaan in hoeverre zij aan de wet voldoen. Herinspecties worden vooral uitgevoerd bij ondernemingen die eerder overtredingen hebben laten zien met het doel te zorgen voor een leereffect.

De Inspectie concludeert op grond van opgedane ervaringen dat het starten van een bedrijf relatief laagdrempelig is en dat beginnende ondernemers vaak niet goed op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving en de rechten en plichten die daaruit voortkomen. In 2022 gaat de Inspectie daarom door met het organiseren van startersgesprekken en voorlichting gericht op starters in verschillende sectoren. Inspecteurs gebruiken dergelijke gesprekken om ondernemers voor te lichten over

de wijze waarop zij hun bedrijf moeten organiseren om eerlijk, gezond en veilig te werken.

Social media campagnes

De afgelopen jaren is geïnvesteerd in campagnes op sociale media onder de noemers #daspaseerlijk, #daspasgezond en #daspasveilig, om het belang van eerlijk, gezond en veilig werk op een herkenbare manier bij de doelgroepen onder de aandacht te brengen. Dit wordt in 2022 voortgezet. De campagne wordt gevoed met boodschappen die voortkomen uit de actualiteit van de inspectiepraktijk.



3.6 Het versterken van goed opdrachtgeverschap

Fatsoenlijk werk begint bij goed opdrachtgeverschap. In bepaalde sectoren hebben opdrachtgevers (grote) invloed op de mate waarin eerlijk wordt gewerkt. Opdrachtgevers zijn zich vaak niet bewust van risico's op oneerlijk werk verderop in de productieketen, mede omdat bij de selectie van onderaanbie-

ders vaak de prijs voorop staat. De Inspectie versterkt goed opdrachtgeverschap door opdrachtgevers aan te spreken op hun rol en houding, maar ook door hen op weg te helpen met verschillende praktische instrumenten en checklists.

Druk zetten op de keten

Onder andere de programma's Uitzendbureaus en distributiecentra, Schoonmaak, Bouw en infrastructuur en Transport en logistiek blijven ook in 2022 druk uitoefenen op productieketens om via die weg goed opdrachtgever- en werkgeverschap te stimuleren. In sectoren waar de winstmarges relatief klein kunnen zijn, zoals in de sectoren bouw en schoonmaak, spreekt de Inspectie naar aanleiding van geconstateerde overtredingen opdrachtgevers aan die via aanbestedingen werk verdelen. Zo spreekt bijvoorbeeld het programma Schoonmaak directies van hotelketens aan op verantwoord aanbesteden via de Code Verantwoord Marktgedrag.

Zelfinspectietools en checklists

Om werkgevers informatie te bieden over hun mogelijkheden om aan de regels te voldoen, zijn op de website van de Inspectie diverse checklists en tools beschikbaar. Deze richten zich op het informeren van werkgevers om naleving te vergroten en hen in staat te stellen zelf problemen te identificeren en op te lossen. In 2022 zijn en blijven verschillende instrumenten hiervoor beschikbaar. Er zijn checklists over het thema eerlijk werk gericht op de sectoren schoonmaak en uitzendbureaus. En er zijn zelfinspectietools over onderwerpen als gezond en veilig werken, werkdruk en ongewenst gedrag, eerlijk werken en werken met gevaarlijke stoffen.



Het **belang** van het verder verhogen van het aantal werkgevers dat **serieus** met de **RI&E** aan de slag gaat, kan bijna niet worden **overschat**.

4 Gezond en veilig werk

4.1 Ontwikkelingen rondom gezond en veilig werk

Gezond werken begint met een goede Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). In 2019 is het ministerie van SZW gestart met een plan om de bekendheid en de naleving van de verplichte RI&E te verbeteren. De focus lag toen vooral op het verhogen van het aantal bedrijven met een RI&E en het bevorderen dat werkgevers in staat zijn de risico's goed te inventariseren. In 2021 was de focus ook gericht op het verhogen van de kwaliteit van de RI&E door te bevorderen dat werkgevers de risico's goed beheersen met het treffen en uitvoeren van passende maatregelen. In 2022 wordt dit verder voortgezet.²³

De coronacrisis heeft treffend geïllustreerd hoe belangrijk de centrale gedachte van de RI&E is. Namelijk dat werkgevers risico's stelselmatig in beeld moeten brengen om ze vervolgens van een mitigerende aanpak te kunnen voorzien. Het belang van het verder verhogen van het aantal werkgevers dat hiermee serieus aan de slag gaat, kan bijna niet worden overschat. Belangrijk is met name dat werkgevers daarbij ook tijdig inzien dat ze extra deskundigheid moeten organiseren.

Er komt een nieuwe opzet van de certificatie-eisen voor de drie typen arbokerndeskundigen (art. 14 lid 1 Arbowet). De nieuwe eisen richten zich specifiek op de kennis en vaardigheden voor het toetsen van en adviseren over de RI&E. Die kennis en vaardigheden moeten dan meer gaan passen bij de specifieke risico's; bijvoorbeeld een arbeidshygiënist bij risico's met gevaarlijke stoffen. In de nieuwe opzet moet ook aandacht zijn voor de vraag wat de rol van bedrijfsartsen moet zijn met betrekking tot de RI&E. Het in 2021 gepubliceerde rapport Toets de Toetsers van de Inspectie beveelt aan daarnaar te kijken.²⁴

Toets de toetsers

In 2021 heeft de Inspectie het rapport Toets de Toetsers uitgebracht over de relatie tussen de onafhankelijke toetsing door gecertificeerde arbokerndeskundigen en de kwaliteit van de RI&E. Op basis van dit onderzoek signaleert de Inspectie dat het toetsen van de RI&E nog te weinig oplevert. Er is nog veel winst te behalen door de systematiek van toetsing tegen het licht te houden en het instrument van toetsing concreter te maken in wet- en regelgeving.

Hoofdpijnennota Arbovisie 2040²⁵

De Hoofdpijnennota, waarvoor het ministerie van SZW advies heeft gevraagd aan de SER, beschrijft zeven hoofdlijnen die nader met het veld moeten worden uitgewerkt in een Beleidsagenda 2022-2025. De hoofdlijnen zijn onder andere meer focus op preventie, meer eigen regie voor werkenden, verbetering van naleving van wet- en regelgeving en verbeterde kennisinfrastructuur en daadwerkelijk benutten van beschikbare kennis over preventie.

Tegemoetkomingsregeling slachtoffers beroepsziekten

In mei 2020 heeft de commissie Vergemakkelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten advies uitgebracht over een betere organisatie van de schadeafhandeling bij beroepsziekten als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De commissie adviseerde een onafhankelijke en interdisciplinaire arbeidsgeneeskundige organisatie op te richten voor stoffen-gerelateerde beroepsziekten. Daarnaast adviseerde de commissie een tegemoetkomingsregeling te treffen voor (ex-) werkenden die lijden aan een beroepsziekte die is ontstaan door de gevaarlijke stoffen waarmee zij werken of hebben gewerkt, zodat voor deze groep slachtoffers een korte en snelle route naar erkenning en compensatie ontstaat. Naar verwachting treedt de tegemoetkomingsregeling medio 2022 in werking.

²³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/03/29/voortgangsrapportage-meerjarenprogramma-rie-2020-2023-risico-inventarisatie-en-evaluatie>

²⁴ Kamerstukken II 2020/21, 25 883, nr. 411

²⁵ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040/nieuws/2021/06/16/ministerie-van-szw-wil-trendbreuk-in-arbeidsomstandigheden-en-formuleert-arbovisie-2040>

De commissie adviseerde ook te investeren in een stevige infrastructuur voor kennis, diagnose en behandeling van beroepsziekten. Een blauwdruk voor een dergelijke organisatie is in ontwikkeling (Landelijk Expertise Centrum voor stoffen gerelateerde Beroepsziekten; LEC-SB). Dit instituut ondersteunt de uitvoering van de tegemoetkomingsregeling. Het LEC-SB zal naar verwachting medio 2022 starten.

Arbeidsmarktdiscriminatie

Om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken, is het beleid dat aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, met – als sluitstuk – een handhavende rol voor de Inspectie. In december 2020 is het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie bij de Tweede Kamer ingediend.²⁶ Het wetsvoorstel is in het kader van de demissionaire status van het kabinet controversieel verklaard.

Kinderarbeid

De Inspectie heeft eind vorig jaar²⁷ in een verkennend onderzoek geconstateerd dat er geen helder normenkader is voor de emotionele belastbaarheid van kinderen/jonge influencers. Naar aanleiding van dit onderzoek en van de snelle ontwikkelingen op dit vlak heeft het ministerie van SZW opdracht gegeven om te onderzoeken wat de aard en de omvang is van de problematiek rondom kindarbeid in deze tijd. Hierbij moet er enerzijds ruimte zijn voor jonge ondernemers en anderzijds moeten misstanden worden voorkomen. Daarbij

²⁶ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 2.

²⁷ Kamerstukken II 2020/21, 26 485, nr. 360.



zal, met het oog op jonge influencers, ook worden gekeken naar mogelijkheden om een norm te stellen voor de (emotionele) belastbaarheid van kinderen. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek die in het voorjaar 2022 verwacht worden, zal worden bezien in hoeverre modernisering van de regelgeving op dit punt nodig is en wat dit betekent voor de mogelijkheden van toezicht.

Ontwikkelingen rond risico's

Uit de risico- en omgevingsanalyse van de Inspectie komt een aantal ontwikkelingen naar voren die een rol spelen binnen de programmering. Zo blijkt dat de kans op gezondheidsschade door arbeid bij 16- en 17-jarigen als hoog ingeschat moet worden. Daarnaast blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt, ongewenst gedrag en werkdruk (waaronder ook ongezonde

arbeidspatronen) risico's zijn, die tot relatief veel gezondheidschade leiden.

Ook wordt geconcludeerd dat een brede maatschappelijke en domeinoverstijgende samenwerking nodig is rondom burn out en vitaliteit om klachten terug te dringen. Bijvoorbeeld met concrete trajecten als 'Bewegen het nieuwe normaal' en 'Elk half uur even bewegen'. Het kabinet brengt fundamentele

Nieuwe regeling Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE-regeling)

Op grond van artikel 6 Arbeidsomstandighedenwet gelden nadere voorschriften voor bedrijven en inrichtingen die behoren tot een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie. Deze voorschriften zijn gericht op het voorkomen van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en, als een zwaar ongeval zich toch voordoet, het zo veel mogelijk beperken van de gevolgen van een dergelijk ongeval. Dit is de zogenoemde ARIE-regeling. Reden van herziening is dat de ARIE-regeling op een aantal punten gebruikersonvriendelijk en niet goed handhaafbaar is, waardoor de veiligheid en gezondheid van werknemers onvoldoende gewaarborgd kunnen worden. De kritiekpunten betreffen vooral de complexe aanwijssystematiek, geen goede aansluiting op de CLP-verordening (mondiale harmonisering indeling/etikettering gevaarlijke stoffen) en een overlap met het Brzo 2015. De internetconsultatie is inmiddels afgerond en de reacties worden verwerkt in het concept-besluit. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juli 2022.

verbeteringen aan in het asbeststelsel. Tot slot treedt in 2022 het herzien van de Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE) die in 2022 in werking. Die regeling betreft bedrijven waar vergelijkbare risico's zijn als bij bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen, maar die minder grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen hanteren.

Rond gezond en veilig werk speelt een aantal nieuwe vraagstukken. Een toename van thuiswerken heeft voordelen in termen van reistijd en flexibiliteit voor werkenden, maar kan ook leiden tot andere of nieuwe vormen van psychosociale arbeidsbelasting.²⁸ Zo kan de wellicht onbedoelde verwachting bij (een deel van de) werkgevers dat werknemers altijd bereikbaar zijn voor het werk leiden tot 'technostress' en ongezonde werktijden. Ook kan het verdwijnen van werkplekken gevolgen hebben voor de sociale samenhang binnen organisaties en de kwaliteit van werk. Er zijn indicaties van fysieke klachten door onvoldoende aandacht voor de ergonomie van de (thuis)werkplek. De coronacrisis heeft een sterke impuls gegeven aan het tijd- en plaatsafhankelijk werken. De minister van SZW heeft eind maart 2021 advies gevraagd aan de SER over hybride werken.²⁹ Om het thuiswerken te bevorderen en daarbij aandacht te besteden aan de mentale gevolgen en de gevolgen voor vitaliteit, heeft het kabinet vijf miljoen euro vrijgemaakt.

²⁸ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/08/26/hybride-werken-vraagt-om-actualisering-rie>

²⁹ <https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/werkprogramma/hybride-werken-werkprogramma>

Ook technologische ontwikkelingen, die snel gaan en gevolgen hebben voor zowel de aard als de organisatie van het werk, bieden kansen maar brengen ook risico's met zich mee. Zo kan robotisering in een positief scenario bijdragen aan het elimineren van *dull, dirty and dangerous jobs* en de arbeidsomstandigheden van werknemers verbeteren. Het gebruik van sensoren kan op de werkplek een mogelijkheid zijn om de blootstelling van werknemers aan bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen te monitoren. Op de (middel)lange termijn is rondom technologisering en robotisering monitoring van arbeidsrisico's nodig.

Lessen coronacrisis

De lessen uit de coronacrisis komen van pas bij het verder vorm geven aan interventies op basis van meldingen en verzoeken. De uitdaging voor de Inspectie aan het begin van de pandemie was snel en effectief te reageren op de signalen die binnenkwamen en die waar nodig in eigen actie om te zetten of door te geleiden. Veel ervaring is toen opgedaan met het aangaan van samenwerkingsrelaties met andere dan de gebruikelijke samenwerkingspartners.

Naar aanleiding van de pandemie zijn enkele aanpassingen gedaan in de risicoanalyse. Zo is er een onderscheid tussen blootstelling aan biologische agentia als gevolg van de aard van de werkzaamheden en blootstelling die het gevolg is van reguliere contacten tussen personen op de werkvloer. Daarnaast wil de Inspectie bij het opstellen van haar programmering bezien of er meer rekening te houden is met vergelijkbare scenario's waarin de kans dat een gebeurtenis plaatsvindt klein is, maar de potentiële effecten groot zijn.

4.2 Doelen gezond en veilig werk in 2022

De Inspectie draagt met haar activiteiten in 2022 bij aan de volgende doelen voor gezond en veilig werk:

- Het aanpakken van onveilige en ongezonde werksituaties, blootleggen van de achterliggende oorzaken en ontwikkelen van een bijpassende effectieve aanpak;
- Het doen van onderzoek naar arbeidsongevallen en klachten over (gevaarlijke en ongezonde) werksituaties en machines met het doel daarvan te leren, werkgevers te wijzen op tekortkomingen, handhavend op te treden waar nodig en daardoor bij te dragen aan een veiligere en gezondere werkplek. De leerervaringen zijn in eerste instantie bedoeld voor het bedrijf, de fabrikant en de branche, maar ook voor de Inspectie zelf;
- Het bijdragen aan meer bewustwording van werkgevers en werknemers van de gevaren van ongezond en onveilig werken. Het in samenwerking met relevante ketenpartners stimuleren van een cultuur van veilig en gezond werken en het aanpakken van misstanden;
- Om haar doelen te bereiken, intervenueert de Inspectie niet alleen bij de werkgever, maar ook bij andere betrokken partijen in het netwerk.

Ook in 2022 zet de Inspectie in op arbozorg en gaat verder met de uitvoering van de gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek. Daarnaast wordt – overeenkomstig het Meerjarenprogramma – ingezet op bedrijven met gevaarlijke stoffen, het voorkomen van beroepsziekten, het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting en het tegengaan van arbeids(markt)discriminatie.

4.3 Het terugdringen van ongezond en onveilig werk

Daar waar de Inspectie onveilige en ongezonde situaties aantreft, naar aanleiding van klachten of signalen, of door risicogestuurde inspecties, wordt daartegen opgetreden. Naast inspecties zet de Inspectie ook andere interventies in, zoals communicatie en druk op ketens, om haar doelen te bereiken. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en arbeids(markt) discriminatie blijven belangrijke aandachtsgebieden.

De Inspectie gaat verder met de levensloopbenadering die wordt gebruikt in het programma PSA. Voor 2022 betekent dit aandacht voor 55-plussers, nadat eerder mantelzorgers (2021), ouders met jonge kinderen (2020) en young professionals (2019) als doelgroepen zijn gekozen. De vraag daarbij is in hoeverre werkgevers met hun arbobeleid ervoor zorgen dat de duurzame inzetbaarheid groter wordt. Als vervolg op een verkenning in 2021 naar de werkdruk van jonge medisch specialisten gaat de Inspectie in 2022 een onderzoek uitvoeren naar het registreren en uitbetalen van overuren van universitaire assistenten in opleiding. Het onderzoek Stand van de wetenschap Intern Ongewenst Gedrag (IOG) uit 2021 krijgt in 2022 een vervolg.

In 2022 zal de Inspectie aandacht schenken aan leiderschap en cultuur binnen organisaties als verklarende factor voor het al dan niet hebben van een goed arbobeleid. De Inspectie maakt daarbij gebruik van de ontwikkelde cultuurscan PSA. In de sectoren voortgezet onderwijs (t.a.v. werkdruk) en sociale werkvoorzieningsbedrijven (t.a.v. intern ongewenst gedrag en discriminatie) gaat de Inspectie in 2022 samen met de

betrokken stakeholders de achterliggende oorzaken onderzoeken en een aanpak ontwikkelen om deze in een aantal jaren aan te pakken. Het doel is daarbij ook effect te bereiken bij werkgevers waar de Inspectie niet ter plaatse inspecteert.

De Inspectie streeft ernaar om bedrijven, die werken met gevaarlijke stoffen, de risico's te laten beheersen om zware ongevallen en gezondheidsschade bij werknemers te voorkomen. De Inspectie legt daarbij de nadruk op stoffen die leiden tot de meeste ziektebelasting, denk aan een ziekte zoals kanker en aan longaandoeningen. Omdat veel bedrijven uit onwetendheid de regelgeving ten aanzien van gevaarlijke stoffen niet naleven, zet de Inspectie in op het versterken van de kennis en het vergroten van het bewustzijn van de risico's. Dit doet de Inspectie onder andere door toepassing van het zogenoemde vierstappenmodel, het verrichten van inspecties en communicatie-uitingen.³⁰

In 2022 gaat de Inspectie actief inspecteren op het gebruik van de juiste beheersmaatregelen bij blootstelling aan dieselmotorenemissie en een inspectieproject uitvoeren bij gieterijen en smelterijen. In die branche is de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, waaronder CMR-stoffen zoals zware metalen, zeer divers.³¹ Uit een eerdere verkenning is gebleken dat blootstelling onvoldoende wordt beheerst. Voor de projecten 'CMRS' en 'Lijmen, harsen, katten' zal de Inspectie in 2022 een effectmeting uitvoeren. Op basis van de resultaten van een

³⁰ Hierbij moet worden bedacht dat het voor kleinere bedrijven vooral belangrijk is, dat zij een veilige werkwijze hebben en dat gedetailleerde kennis van de stoffen waarmee zij werken, minder kan worden verwacht.

³¹ CMR staat voor Carcinogeen, Mutageen, Reprotoxisch en CMRS voor Carcinogeen, Mutageen, Reprotoxisch, Sensibiliserend.

enquête onder bedrijfsartsen (2021) wordt in 2022 ingezet op gezamenlijke interventies om aandacht voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen te verbeteren.

Binnen het samenwerkingsverband Brzo+ worden acties uitgezet om het onderwerp verouderde procesveiligheidsapparatuur (*ageing*) op de agenda te houden bij Brzo-bedrijven en de betrokken brancheverenigingen. Ook zal in 2022 een strategie en aanpak (combinatie van inspecties, communicatie en betrekken van stakeholders) ontwikkeld worden voor de vernieuwde ARIE-regelgeving. Samen met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) gaat de Inspectie in 2022 De Staat van de nucleaire veiligheid en stralingsbescherming opmaken.

De Inspectie heeft een specifiek programma dat zich richt op de gezondheidsrisico's die te maken hebben met de aanwezigheid van asbest in de werksituatie. Het streven is hogere naleving van wet- en regelgeving door bedrijven die asbest saneren en het vroegtijdig opmerken en verminderen van het aantal illegale asbestverwijderingen. Ook streeft de Inspectie naar meer bewustwording bij werkgevers en werknemers in andere sectoren dan de asbestbranche, die tijdens het werk of bij onderhoud blootgesteld kunnen worden aan asbestvezels. Het gaat het komende jaar dan om bijvoorbeeld klusbedrijven, zonnepaneelleggers, dakkapelmakers, installatiebedrijven en loodgieters. Ook rondt de Inspectie in 2022 het onderzoek naar de effectiviteit van het toezicht op gecertificeerde saneerders af. Samen met Omgevingsdiensten en het OM werkt de Inspectie aan het updaten van een gezamenlijke handhavingsstrategie. Particuliere opdrachtgevers worden bewust gemaakt van de kans dat asbest aanwezig is (in een woning van vóór



1994) en van de noodzaak om een gecertificeerd bedrijf in te schakelen om asbest te laten inventariseren en saneren. Dit doet de Inspectie samen met de Omgevingsdiensten.

Als follow-up op de brancheafspraken die in 2021 in de varkenshouderij zijn gemaakt over de blootstellingsnorm voor stof,

besteedt de Inspectie aandacht aan de blootstelling aan dierlijk stof in inspecties in, onder andere, de dierhouderij. In slachterijen en de vlees- en pluimveeverwerkende industrie wordt in 2022 door middel van inspecties en andere interventies specifiek aandacht besteed aan fysieke belasting en veiligheid. De inspecties binnen de metaalrecycling krijgen in 2022 een vervolg,

onder andere met het oog op het hergebruik van afgedankte apparaten dat in het licht van de circulaire economie steeds belangrijker wordt. In de schoonmaaksector blijft de Inspectie ook in 2022 aandacht besteden aan het (langdurig) gebruik van (te lange, zware) telescopische wasstelen bij glasbewassing.

4.4 Het leren van ongevalsonderzoeken en andere incidenten

De Inspectie doet onderzoek naar ongevallen en klachten over gevaarlijke en ongezonde werksituaties. De uitgevoerde analyses worden onder meer gebruikt om te leren van incidenten en de naleving van wet- en regelgeving te beoordelen. Ook kan de informatie over incidenten nuttig zijn bij het verbeteren van preventiemaatregelen door bedrijven. De Inspectie heeft specifieke aandacht voor bedrijfsincidenten waar gevaarlijke stoffen bij betrokken zijn die effect hebben op de arbeidsveiligheid. De bevindingen uit analyses naar incidenten met gevaarlijke stoffen bij chemische bedrijven worden gebruikt om de inspectie- en handhavingsstrategieën aan te scherpen. Bedrijven kunnen de inzichten gebruiken om hun veiligheidsbeleid te verbeteren.

Gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek

Per 1 oktober 2020 is de Inspectie gestart met de gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek. Dat is een aanpak waarbij een interventie wordt ingezet op basis van de aard van het letsel van het slachtoffer, de mate waarin de werkgever de arbeidsomstandigheden op orde heeft en de typering van het ongeval. Vier verschillende interventies kunnen worden ingezet, te weten Afsluiten onderzoek, Inspectie Arbeidsplaats, een Werkgeversrapportage op vrijwillige basis en Voortzetting

Voorbeeld van effect met de gedifferentieerde aanpak

Naar aanleiding van een recent ongevalsonderzoek waarbij een ingeleende medewerker licht letsel had opgelopen en één nacht in het ziekenhuis moest verblijven, had de Inspectie het maken van een werkgeversrapportage als één van de vier mogelijke interventies in de gedifferentieerde aanpak ingezet. Het betreft een wereldwijd opererende onderneming met ruim twintig vestigingen en circa 900 medewerkers in Nederland. De rapportage was door de veiligheidskundige van het bedrijf opgesteld.

Uit de werkgeversrapportage kwam onder andere naar voren dat er in het bedrijf jaarlijks circa 35 incidenten worden geregistreerd. Voor de Inspectie was dat meer dan voldoende aanleiding om met de directie het 'goede gesprek over de rapportage' aan te gaan. Ook omdat de Inspectie de verwachting had, dat het bedrijf van het ongeval wil en kan leren. De gedifferentieerde aanpak helpt daar dan enorm bij, omdat de Inspectie door de werkgeversrapportage onder andere beter inzicht krijgt in hoe de onderneming het arbozorgsysteem heeft ingeregeld. *'Als een goed gesprek eraan bijdraagt dat de onderneming als geheel naar een hoger veiligheidsbewustzijn wordt gebracht, dan geeft dat immers het effect dat de Inspectie voorstaat, ook als de werkgeversrapportage nog niet alle informatie bevat'* aldus de inspecteur en projectleider.

Dat de aanpak werkt, bleek wel uit het gesprek met de directie. De onderneming toonde daarin aan dat ze meer doet aan het bevorderen van de veiligheidscultuur dan wat uit de rapportage naar voren kwam, maar ook inzicht had gekregen in waar nog verbetering mogelijk was. De spiegel die de Inspectie het bedrijf voorhield, leidde tot deze uitspraak van een CEO: *"We realiseren ons nu dat we tekortgeschoten zijn in onze aanpak. We kunnen nog meer doen om de veiligheidscultuur die wij als directie willen, tussen de oren van al onze medewerkers te krijgen. Dit gesprek heeft ons dat inzicht gegeven, terwijl we van mening waren dat we al voldoende deden. Bedankt daarvoor."* Dat het niet bij woorden gebleven is, blijkt onder andere uit de maatregelen die de onderneming intussen genomen heeft.

ongevalsonderzoek.³² De ontwikkeling van de gedifferentieerde aanpak wordt voortgezet; daarom wordt in 2022 naar de juridische mogelijkheden gekeken en wordt nagegaan of er nog meer interventies zijn die een positief effect hebben op het verhogen van de veiligheid in bedrijven waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden.

³² <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/brochures/2017/03/09/meldingsplichtige-arbeidsongevallen>

Strafrechtelijk ongevalsonderzoek

Binnen de gedifferentieerde aanpak zoekt de Inspectie bij een arbeidsongeval naar de meest passende interventie voor de situatie waarin het ongeval ontstond. Bij ernstige ongevallen betekent dat een uitgebreid onderzoek. In bepaalde gevallen (dodelijke slachtoffers en/of willens en wetens de wet overtreden) wordt een strafrechtelijk onderzoek uitgevoerd onder aansturing van het Functioneel Parket. Dit gebeurt door gespecialiseerde inspecteurs. Soms kan ook de inzet van

De stelregel **'je werkt veilig of je werkt niet'** moet uiteindelijk een vanzelfsprekende zijn: **van opdrachtgever tot aan de bouwvakker** op de bouwplaats.



rechercheurs noodzakelijk zijn. In 2021 is begonnen met een uitbreiding van de opsporingscapaciteit op het thema arbo. In 2022 worden meer rechercheurs met expertise op het gebied van arbo geworven en opgeleid.

Brzo/gevaarlijke stoffen

In 2019 heeft de Inspectie een strafrechtelijk onderzoek uitgevoerd naar een bedrijf dat werknemers jarenlang aan hoge concentraties kankerverwekkende formaldehyde heeft blootgesteld. Dit onderzoek is voor de rechter gekomen en heeft tot een veroordeling geleid. Deze succesvolle vorm van samenwerking op het gebied van Brzo, gevaarlijke stoffen en de ervaring van opsporingsrechercheurs met het uitvoeren van complexe strafrechtelijke onderzoeken zal worden voortgezet.

4.5 Vergroten bewustwording van risico's gezond en veilig werk

De Inspectie draagt bij aan meer bewustwording van werkgevers en werknemers ten aanzien van de risico's van ongezond en onveilig werken. De Inspectie stimuleert samen met relevante ketenpartners een cultuur van gezond en veilig werk en pakt misstanden aan.

Arbozorg

De Inspectie heeft vanaf 2019 extra ingezet op de verbetering van de naleving van de kernverplichtingen die voor werkgevers gelden, namelijk het hebben van een RI&E, een plan van aanpak (PvA) en het basiscontract. In 2021 heeft de Inspectie

de ambitie voor arbozorg geformuleerd, die inhoudt dat werkgevers door gebruik te maken van het arbozorgsysteem aantoonbaar en structureel aan preventie doen om gezond en veilig te werken. Om deze ambitie kracht bij te zetten, stimuleert de Inspectie de ontwikkeling van een efficiënt en effectief handhavingsinstrument voor toezicht op de basisdocumenten, stimuleert ze bedrijven om te werken met een preventief arbozorgsysteem en onderzoekt en signaleert ze mogelijke knelpunten in het arbozorgstelsel.

Voor 2022 betekent dit dat verschillende werkwijzen en pilots tot één integrale handhavingsaanpak arbozorg worden samengevoegd met als elementen voorlichting, administratieve controles en fysieke inspecties. Daarnaast wijst de Inspectie in 2022 via voorlichting en actieve inspecties groepen werkgevers in specifieke subsectoren op het belang van een goede invulling van de (arbo)kernverplichtingen (RI&E, plan van aanpak en het basiscontract) als basis voor veilig en gezond werk en handhaaft ze waar nodig.

Gezondheids- en veiligheidscultuur

Het verbeteren van de gezondheids- en veiligheidscultuur op de werkvloer draagt bij aan het voorkomen van arbeidsongevallen. In 2021 is samen met TNO een cultuurinstrument ontwikkeld. Met dit cultuurinstrument kunnen bepaalde vormen van gedrag gerelateerd aan de gezondheids- en veiligheidscultuur binnen een bedrijf in kaart worden gebracht. Het doel van dit instrument is om werkgevers een spiegel voor te houden en ze aan te zetten tot het doorvoeren van verbeteringen. In 2022 wordt dit instrument in pilotvorm uitgevoerd in de programma's Industriële arbeid en PSA. In de bedrijven waar het cultuurinstrument is toegepast, wordt actief gewerkt aan het verbete-

ren van de gezondheids- en veiligheidscultuur. Zo wordt binnen branches in de sector Industriële Arbeid een pilotproject uitgevoerd, gericht op preventie van beroepsziekten.

Arbocatalogi³³

De Inspectie blijft zich inspinnen voor een brede en goede inzet van het instrument arbocatalogus. In de kern wordt het instrument door sociale partners en de Inspectie als waardevol beschouwd om tot veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te komen. Na de herziening van de Beleidsregel arbocatalogi in 2019 zijn de kaders voor de invulling van de doelvoorschriften scherper geworden. Op uitnodiging van de Inspectie hebben sociale partners deelgenomen aan een brede evaluatie van het instrument. Op grond daarvan heeft de Inspectie een plan van aanpak opgesteld waarmee de catalogus een veel duidelijker en concreter instrument moet worden. In 2022 worden, in samenwerking met de sociale partners, de mogelijkheden onderzocht om een handleiding te ontwikkelen waarin veel waardevolle informatie voor werkgevers en werknemers een plaats kan krijgen die buiten het juridische kader van een catalogus blijven.

Stimuleren van gezond werken

Werken is gezond, maar niet op elke werkplek. Gezond werken heeft betrekking op het voorkómen en beperken van gezondheidsschade door het werk. De focus ligt daarbij voor de Inspectie op de inhoud van het werk en de omstandigheden waaronder dat werk wordt verricht.

³³ In een arbocatalogus beschrijven werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijke afspraken over de wijze waarop zij (gaan) voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. De catalogus beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en praktische handleidingen voor veilig en gezond werken.

Gezondheidsschade door werk heeft vergaande consequenties

Gezondheidsschade opgelopen door werk raakt in de eerste plaats de werkende zelf. Maar ook voor naasten of zelfs nabestaanden heeft het gevolgen, evenals voor bedrijven en de maatschappij als geheel. Jaarlijks overlijden ruim 4.000 (ex-)werknemers voortijdig als gevolg van ongezond werk of ongezonde arbeidsomstandigheden. Jaarlijks gaan ruim 237.000 gezonde levensjaren verloren door ongezond werk. Bijna de helft van het totale ziekteverzuim (47%) is werkgerelateerd. Bij elkaar verzuimen werknemers jaarlijks 24 miljoen dagen als gevolg van ziekte die (mede) door het werk is veroorzaakt. Verder wordt geschat dat ruim 10.000 nieuwe arbeidsongeschikten per jaar die de WIA instromen het gevolg zijn van ongezond werk.³⁴

Er zijn veel werkzaamheden die tot gezondheidsschade kunnen leiden. De bulk van de gezondheidsschade wordt veroorzaakt door drie grote boosdoeners: psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Mede om deze reden heeft de Inspectie aparte programma's ingericht rond bedrijven met gevaarlijke stoffen, rond asbest en rond psychosociale arbeidsbelasting. De andere grote boosdoener, fysieke belasting, wordt als risico meegenomen in de sectorprogramma's van de Inspectie.

³⁴ RIVM, 2021, <https://www.volksgezondheinzorg.info/onderwerp/beroepsziekten/cijfers-context/sterfte#node-geschatte-sterfte-door-beroepsziekten>

4.6 Interventies bij verschillende partijen

Om haar doelen te behalen en (meer) effect te bereiken, intervineert de Inspectie niet alleen bij werkgevers maar ook bij andere betrokken partijen in het (inter)nationale en regionale netwerk, zoals (grote) opdrachtgevers en werknemers. Ook houdt de Inspectie toezicht op de naleving van de Europese productrichtlijnen voor producten die voornamelijk in de professionele werkomgeving worden toegepast en houdt ze toezicht op de aangewezen certificerende instellingen.

De Inspectie richt zich op grote opdrachtgevers die aannemers inhuren om werkzaamheden te verrichten waarbij gevaarlijke stoffen in het spel zijn. Ook gaat de aandacht van de Inspectie uit naar ondernemingsraden en arboprofessionals, zoals bedrijfsartsen en arbeidshygiënist, om zo bedrijven, waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan plaatsvinden, van binnenuit te beïnvloeden. Zo wordt in 2022 op basis van de resultaten van een enquête onder bedrijfsartsen ingezet op gezamenlijke interventies om de aandacht voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen te verbeteren.

In de sector bouw en infrastructuur zijn de ketens van onderaanneming vaak lang en complex. Waar opdrachtgevers de kennis en kunde missen om hun verplichtingen vanuit de arbeidswetten vorm te geven, spreken inspecteurs hen daarop aan. De Inspectie richt zich daarbij met name op een aantal specifiek gekozen landelijk opererende invloedrijke grote opdrachtgevers met veel bouw- en infraprojecten. Een ander doel dat de Inspectie in de bouw nastreeft is dat bij invloedrijke stakeholders (leden Governance Code, Bouwend Nederland) blijvende aandacht is voor verantwoord opdrachtgever- en

opdrachtnemerschap. Ook voert de Inspectie in 2022 gesprekken met de top uit de bouwwereld over moreel leiderschap om veilig en gezond werken tot norm in de bouwwereld te verheffen. De stelregel 'Je werkt veilig of je werkt niet' moet uiteindelijk een vanzelfsprekende zijn: van opdrachtgever tot aan bouwvakker op de bouwplaats.

Werknemers meer informeren en bewust maken

De Inspectie maakt gebruik van de zelfinspectietools, zoals werken met gevaarlijke stoffen, om werkgevers aan te zetten tot regelnaleving.³⁵ Ook hanteert de Inspectie de Stoffencheck-app voor gevaarlijke stoffen waarmee werknemers zelf kunnen beoordelen met welke stoffen ze werken, wat de risico's zijn en welke maatregelen nodig zijn om veilig te werken.³⁶

Zwakke schakels in certificatiestelsels verbeteren

Gebruikers van koelinstallaties en gastanks blijken onvoldoende op de hoogte van herkeuringsplicht. In 2022 vindt uitvoering plaats van het in 2021 opgestelde stelselinterventieplan Drukapparatuur, zodat gastanks en koelinstallaties tijdig worden herkeurd.

³⁵ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werken-met-gevaarlijke-stoffen>

³⁶ <https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/stoffencheck-app-voor-gevaarlijke-stoffen>

5 Bestaanszekerheid

5.1 Ontwikkelingen rondom bestaanszekerheid

Armoede en problematische schulden zetten bestaanszekerheid onder druk. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) verwachtte eind 2020 dat de crisis zou leiden tot meer armoede en meer problematische schulden, in eerste instantie onder werkenden met flexibele contracten en bepaalde groepen zelfstandigen.³⁷ Het CBS stelt dat in 2019 iets meer dan 1 miljoen mensen leefden in een huishouden onder de lage-inkomensgrens, van wie 398.000 al ten minste vier jaar achtereen (2,5 procent van de bevolking).³⁸ En Nederland telde op 1 oktober 2020 ruim 614.000 huishoudens met geregistreerde problematische schulden. Dat is 7,6 procent van alle particuliere huishoudens.³⁹

Van armoede is sprake als mensen onvoldoende materiële, culturele en sociale middelen hebben en daardoor noodgedwongen terugvallen op een levensstandaard die maatschappelijke participatie ernstig beperkt of zelfs onmogelijk maakt. Niet alle rechthebbenden maken echter gebruik van het recht op algemene bijstand. De Inspectie signaleerde in 2021 dat het niet-gebruik van de algemene bijstand nog te weinig wordt

³⁷ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/verwachte-gevolgen-van-corona-voor-scholing-werk-en-armoede>

³⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/49/armoederisico-bevolking-in-2019-eeen-fractie-lager>

³⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/26/aantal-huishoudens-met-problematische-schulden-niet-toegenomen>

Niet-gebruik van algemene bijstand

De algemene bijstand (Participatiewet) is het laatste inkomensvangnet dat we in Nederland hebben en is daarom van cruciale betekenis bij het garanderen van bestaanszekerheid en het voorkomen van armoede. Dit doel komt onder druk te staan wanneer rechthebbenden geen gebruik maken van hun recht op algemene bijstand. In 2021 heeft de Inspectie onderzoek gedaan naar de omvang, de achtergrondkenmerken van de niet-gebruikende huishoudens, de mate van langdurig niet-gebruik en de aanpak van het niet-gebruik van de algemene bijstand per 1 januari 2018. De Inspectie koos voor deze peildatum vanwege de beschikbaarheid en volledigheid van de databestanden die nodig waren voor de analyse.

De Inspectie concludeert dat op 1 januari 2018 circa 35% van de rechthebbende huishoudens geen gebruik maakte van het recht op algemene bijstand. Dat komt neer op ongeveer 170.000 huishoudens. Een derde van de groep niet-gebruikende huishoudens heeft in het geheel geen of een zeer beperkt geregistreerd inkomen, tot maximaal 20% van de bijstandsnorm en vallen daarmee ruimschoots onder het bestaansminimum.

Inzicht in omvang en duur van het niet-gebruik en de kenmerken van de niet-gebruikers helpt beleidsmakers en de uitvoering om rechthebbenden beter te bereiken en zo armoede te voorkomen. De bij het onderzoek betrokken gemeenten hebben aangegeven geen tot weinig zicht te hebben op de omvang van niet-gebruik binnen hun gemeente. De aanpak van niet-gebruik bij deze gemeenten beperkt zich tot informatieverstrekking, met name door het delen van informatie via de website. De aandacht van gemeenten ging er vooral naar uit om mensen uit de bijstand te krijgen. Op basis van het rapport hebben verschillende gemeenten aangegeven niet-gebruikers actief te willen gaan benaderen.

onderkend bij gemeenten.⁴⁰ De stress die met armoede gepaard gaat, beperkt het vermogen van burgers hun situatie te verbeteren.

⁴⁰ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2021/06/16/niet-gebruik-van-de-algemene-bijstand>

De overheid zet zich in om armoede te voorkomen dan wel te verzachten en schulden op te lossen; bijvoorbeeld door het Actieplan brede schuldenaanpak en de ambities kinderarmoede. Als gevolg van de crisis zullen naar verwachting van het kabinet meer mensen met armoede en/of schulden te maken krijgen, op de korte of de langere termijn. Er wordt ingezet op intensivering en versnelling van de armoede- en

schuldenaanpak in samenwerking met partners. Daartoe zijn afspraken gemaakt over concrete maatregelen die als doel hebben mensen bewust te maken van de noodzaak snel ondersteuning te zoeken bij geldzorgen.⁴¹

Ondersteuningsmaatregelen en de coronacrisis

Organisaties als het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laten in verschillende publicaties zien dat de gevolgen van de coronacrisis leiden tot verschillen in de achteruitgang van de inkomenspositie van groepen werkenden. Om inkomensachteruitgang en ermee samenhangende financiële problemen tijdens de coronacrisis op te vangen zijn ondersteuningsmaatregelen ingesteld voor zzp'ers en flexwerkers. Het gaat dan primair om de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en de Tijdelijke overbruggingsregeling voor flexibele arbeidskrachten (TOFA).

In het onderzoek naar de gevolgen van de coronacrisis gaf de Inspectie begin 2021 aan dat mensen die voor de crisis al op achterstand stonden, extra hard worden geraakt, zoals mensen met een arbeidsbeperking, laagopgeleiden en flexwerkers.⁴² Het coronadashboard van de VNG is ontwikkeld om de verwachte gevolgen van de crisis voor gemeenten in kaart te brengen. Hier wordt aangegeven dat de gemiddelde cijfers vooralsnog geen verontrustend beeld laten zien.⁴³ Daarachter gaan evenwel verschillen schuil en op de langere termijn zijn

⁴¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/03/11/kamerbrief-stand-van-zaken-armoede-en-schuldenaanpak>.

⁴² <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/04/28/impact-coronacrisis-op-het-stelsel-van-werk-en-inkomen>

⁴³ <https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/landelijk-dashboard-sociale-impact-corona/werk-en-inkomen>

nog niet alle gevolgen duidelijk. Ook blijft de vraag in hoeverre groepen zelfstandigen zich alleen door steunmaatregelen hebben kunnen handhaven en of deze na het wegvallen daarvan alsnog in de problemen komen.

Krapte op de arbeidsmarkt

De cijfers op netto arbeidsparticipatie zijn sinds mei 2021 gestegen en laten een record zien ten opzichte van begin januari 2019: 69,7% van de beroepsbevolking is nu aan het werk. Van jongeren onder de 25 werkt nu 65,0%, een stijging ten opzichte van de vorige meting in mei, maar nog altijd lager dan in februari 2020 (66,0%). Binnen deze groep jongeren hebben meer vrouwen dan mannen een betaalde baan.⁴⁴

Daarmee is in 2021 de krapte op de arbeidsmarkt sterk toegenomen. In het tweede kwartaal van 2021 stonden er tegenover elke 100 werklozen 106 openstaande vacatures. Volgens het CBS relatief het hoogste aantal vacatures ooit. Deze ontwikkeling is toe te schrijven aan een recordgroei van het aantal openstaande vacatures tot 82.000.⁴⁵ De ruimte op de arbeidsmarkt gaat gepaard met kansen voor mensen met arbeidsmogelijkheden in een uitkeringssituatie, maar ook met een structureel tekort aan arbeidskrachten in specifieke beroepen en sectoren, zoals de zorg en technisch geschoold personeel op mbo-/hbo-niveau.⁴⁶

De krapte betekent dat de effectiviteit van de werkgeversdienstverlening door UWV en gemeenten van extra belang is. In de 35

⁴⁴ <https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/landelijk-dashboard-sociale-impact-corona/werk-en-inkomen>

⁴⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt>

⁴⁶ Grijpstra et al (2020), *De situatie op de arbeidsmarkt in de wijkverpleging*, Zoetermeer: Panteia, p. 5.

arbeidsmarktregio's moet de match tussen openstaande vacatures en uitkeringsgerechtigden zo goed mogelijk verlopen om tekorten te minimaliseren en de mogelijkheden voor re-integratie te vergroten. Deze ondersteuning wordt gefaciliteerd vanuit een aanpak, waarbij de werkzoekende vroegtijdig bij één loket terecht kan. Regionale mobiliteitsteams gaan werkzoekenden en werkgevers daarbij helpen. Hierbij is speciale aandacht voor kwetsbare groepen. Voor de mensen uit de doelgroep banenafpraak geldt bijvoorbeeld dat zij snel inzetbaarheid verliezen wanneer zij niet aan het werk zijn.⁴⁷

De krapte betekent niet voor alle groepen in de samenleving noodzakelijkerwijs een verbeterende situatie. Het SCP laat op basis van hun onderzoek zien dat twee groepen zich aan de onderkant van maatschappelijke ladder bewegen en concludeert dat sociale ongelijkheid niet verkleint en dat de sociale cohesie onder druk staat. Het precariaat (circa 9 procent van de bevolking) scoort het laagst en heeft te maken met schaarste aan zowel economisch en persoonlijk, als aan sociaal en cultureel kapitaal. Iets beter gaat het met de groep onzekere werkenden (circa 12 procent) die wel werk hebben maar weinig baan- en inkomenszekerheid en waar sprake is van een achterblijvende mentale gezondheid.⁴⁸ Al eerder noemden we naast deze groepen arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd en laagbetaald werk uitvoeren. De druk op economische productie zet deze groepen mogelijk meer onder druk.

⁴⁷ XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid Rijksbegroting 2022 | Begroting | Rijksoverheid.nl

⁴⁸ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/10/07/verschil-in-nederland-2014-2020>

Uitvoeren met de menselijke maat

Geconstateerd is dat regelgeving en uitvoering in het sociale domein lang niet altijd aansluiten bij de behoefte van de burger. De rapporten 'Ongekend Onrecht' van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag⁴⁹ en 'Klem tussen balie en beleid' van de Tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisaties⁵⁰ bieden een weinig rooskleurig beeld van dienstverlening. Ze laten zien hoe overheidshandelen vanuit te complexe regelgeving, met te weinig transparantie en met onvoldoende openheid voor signalen van misstanden en problemen in de dienstverlening en de handhaving, de oorzaak kan zijn van drama's op persoonlijk niveau voor betrokkenen, terwijl daarmee ook de beleidsdoelen en -intenties niet worden gediend.

De overheid wil, en moet, burgers tijdig helpen. De beleidsagenda SZW stelt dat er verbeteringen nodig zijn om daarmee te komen tot wet- en regelgeving en passende dienstverlening met oog voor de menselijke maat. Het balanceren van de schaalgrootte en voordelen van geautomatiseerde en gestandaardiseerde processen met de meer individuele en persoonlijke wensen en ondersteuningsbehoefte moet daarbij centraal staan. De Inspectie heeft een signalerende en agenderende rol als het gaat om de uitvoering van werk en inkomen. In een onderzoek van de Inspectie wordt het klantperspectief uitdrukkelijk onderzocht. Burgersignalen worden onder de aandacht gebracht van de uitvoering en de beleidsmakers.

⁴⁹ https://www.tweedekamer.nl/kamerleden_en_commissies/commissies/pok

⁵⁰ <https://www.tweedekamer.nl/kamerleden-en-commissies/commissies/tijdelijke-commissie-uitvoeringsorganisaties/eindrapport>.

5.2 Doelen bestaanszekerheid

Nederland kent een stelsel van werknemersverzekeringen, volksverzekeringen en inkomensvoorzieningen die samen bijdragen aan de grondwettelijke verantwoordelijkheid van de overheid voor bestaanszekerheid. Uitgangspunt daarbij is dat mensen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen voorzien. Daarbij is het de verantwoordelijkheid van werkgevers om te zorgen voor gezond, veilig en eerlijk werk, waarmee mensen een fatsoenlijk inkomen kunnen verdienen.

Daar waar mensen geen inkomen kunnen genereren uit betaald werk, biedt het stelsel van werk en inkomen een vangnet. De uitvoering van het stelsel is belegd bij het UWV, de SVB en gemeenten. De Inspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen. Deze wettelijke taak is verankerd in (artikel 37 van) de wet SUWI. Het toezicht van de Inspectie is signalerend, agenderend en structureel van aard. De Inspectie biedt met dit stelseltoezicht onafhankelijk inzicht in de werking van het stelsel van werk en inkomen. Daarbij wordt het perspectief van de burger, wiens bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord.

Deze inzet is vertaald naar de volgende doelen op bestaanszekerheid:

- De partijen in het stelsel inzicht bieden in de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen, door inzicht te geven in trends, knelpunten en risico's.
- Bijdragen aan een effectieve uitvoering van decentrale taken op lokaal niveau binnen het stelsel van werk en inkomen.

5.3 Inzicht in de werking van het stelsel voor werk en inkomen

De Inspectie houdt structureel en systematisch toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering binnen het stelsel van werk en inkomen. Het stelseltoezicht is gericht op kansen om de effectiviteit van de uitvoering in het stelsel te verbeteren: wat werkt voor wie, waar zitten de knelpunten en wat zijn werkende mechanismen?

De Inspectie brengt daarbij expliciet het klantperspectief in beeld, naast het uitvoerings- en werkgeversperspectief. Met de stelselmonitor wordt aan uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers, bewindspersonen en de Tweede Kamer onafhankelijk inzicht gegeven in de werking van het stelsel van werk en inkomen. Op grond hiervan kunnen uitvoerders en beleidsmakers, waar nodig, de uitvoering verbeteren.

Van 2015 tot 2019 hield de Inspectie op basis van een risicoanalyse toezicht op delen van het stelsel. Het stelsel maakte door decentralisatie een transitiefase door, gevolgd door een transformatiefase waarin gemeenten vanuit de verschillende domeinen zorg, jeugd, onderwijs, werk en inkomen tot een integralere dienstverlening komen. In deze benadering werd de afgelopen jaren het toezicht vormgegeven vanuit risico's in de uitvoering voor bepaalde kwetsbare groepen. In 2020 is de omslag gemaakt naar stelselbreed toezicht om beter inzicht te kunnen geven in trends en mechanismen in de uitvoering van het stelsel.

De stelselmonitor is in 2021 voor het eerst uitgevoerd en wordt in 2022 doorontwikkeld om uitspraken te kunnen doen over ontwikkelingen in het stelsel van werk en inkomen. De monitor

krijgt vorm door thematisch onderzoek op verschillende gebieden, waaronder inkomensondersteuning, armoede en schuldhulpverlening, re-integratie, de banenafpraak en beschut werk, werkgeversdienstverlening en de menselijke maat in de uitvoering. Waar nodig wordt verdiepend onderzoek uitgevoerd.

De Inspectie deelt bevindingen uit onderzoek door publicaties in relevante media, via kennisplatforms, tijdens conferenties en in gesprekken met de beleidsdirecties binnen het ministerie van SZW, uitvoeringsorganisaties en stakeholders in het veld van werk en inkomen.

5.4 Samenwerking binnen het sociaal domein

In het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (TSD) staat het perspectief van de burger centraal. Dat wil zeggen dat TSD kijkt of partijen die met elkaar samenwerken om hulp te bieden, uitgaan van de ondersteuningsbehoefte van burgers.

TSD is het samenwerkingsverband van vier rijksinspecties, te weten de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid, de Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie, dat toezicht houdt op de werking van het sociaal domein. TSD kijkt daarbij naar maatschappelijke problemen rond onderwijs, jeugd, zorg, welzijn, wonen, veiligheid, werk en inkomen.

Passende ondersteuning aan burgers vraagt vaak om afstemming en samenwerking in de uitvoering. Wanneer geboden hulp niet aansluit bij de behoefte van de burger, dan is die minder effectief.

Om bij te dragen aan een integrale en effectieve ondersteuning aan de burger, houden de vier rijksinspecties vanuit TSD gezamenlijk toezicht op de samenwerking in de uitvoering. TSD heeft hiertoe een werkagenda 2021-2022 opgesteld met gezamenlijk toezichtsonderzoek op basis van haar meerjarenprogramma.⁵¹

⁵¹ <https://www.toezichtsociaaldomein.nl/over-ons/meerjarenprogramma-tsd>



6 Organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering

6.1 Kerncijfers Inspectie

De Inspectie heeft in haar Jaarplan 2018 de geraamde resultaten weergegeven voor de beoogde effecten, het ICF en de capaciteitsinzet.

1. Inspectie Control Framework

De Inspectie wil met de extra middelen die bij het regeerakkoord zijn vrijgemaakt de voor 2020 en 2023 geformuleerde ICF-doelen bereiken en vasthouden. Dat waren voor 2020 en verder een herstel van de balans tussen ongevalsonderzoeken en actieve, op preventie gerichte inspecties op het terrein van veilig en gezond, en een verhoging van het aandeel gezamenlijke inspecties bij Brzo-bedrijven naar minstens 90%.

Daarnaast wil de Inspectie in 2023 het niveau van informatie-gestuurd werken van 2 naar 3 brengen (zie de tweede voetnoot bij de tabel voor de definitie van deze niveaus). Bovendien streeft de Inspectie naar een verdubbeling van de inspectiedekking eerlijk werk in 2023 ten opzichte van 2018.

Met de indicator inspectiedekking wordt inzicht gegeven in het deel van de toezichtspopulatie dat in een jaar wordt bereikt door één of meerdere interventies. Inspectiedekking is een indicator in ontwikkeling, zie Jaarverslag 2020.

2. Capaciteitsinzet

De kerncijfers Capaciteitsinzet geven weer hoe de beschikbare capaciteit is verdeeld over de diverse domeinen. Er is een wervingsmodel opgesteld waardoor de capaciteitsinzet de komende tijd groeit naar de gewenste inzet op de verschillende domeinen in 2023.

3. Effecten

Handhavingspercentages en de mate van regelnaleving door bedrijven geven een indicatie van de bijdrage van de Inspectie aan het beoogde maatschappelijk effect. Het handhavingspercentage bij eerste inspectie biedt inzicht in de mate waarin de Inspectie erin slaagt om risicogericht te inspecteren, dus om werkgevers te bezoeken die de regels overtreden. Dit is voldoende het geval als daarvan bij meer dan 50% van de bezochte bedrijven sprake is. Het handhavingspercentage bij herinspectie zegt iets over de mate waarin de Inspectie erin slaagt om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleefden. Als de Inspectie daarin voldoende slaagt, ligt het handhavingspercentage bij herinspectie onder de 50%.

Kerncijfers Inspectie: Inspectie Control Framework (ICF), capaciteitsinzet en effect

	Realisatie 2020	Raming 2021	Raming 2022	Raming 2023
Inspectie Control Framework				
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	44:56 ¹	50:50	50:50	50:50
Deelname Inspectie SZW aan gezamenlijke BRZO-inspecties (%)	98	>90	>90	>90
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5) ²	-	-. ³	-. ³	3
Inspectiedekking Eerlijk werk (%) ⁴	-	-. ³	-. ³	2

Capaciteitsinzet⁵

Gezond en Veilig (%)	39	-. ³	-. ³	34
Gevaarlijke Stoffen(%) ⁶	14	-. ³	-. ³	13
Arbeidsmarktdiscriminatie (%)	3	-. ³	-. ³	2
Eerlijk (%)	42	-. ³	-. ³	50
Werk en Inkomen (%)	2	-. ³	-. ³	1

Effect⁶

Handhavingspercentage 1e inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	33	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	20	<50	<50	<50
Handhavingspercentage Brzo (%) ⁷	41	40	40	<40
Handhavingspercentage 1e inspectie Eerlijk (%)	49	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	42	<50	<50	<50

Toelichting bij de tabel

- ¹ In 2020 betreft het realisatiecijfer de realisatie eind 2020. Coronameldingen zijn als 'actief' meegenomen. Dit is nader toegelicht in het Jaarverslag 2020 van de Inspectie SZW.
- ² Definitie niveau 2: "Interne informatie wordt gestructureerd verzameld in de eigen organisatie en informatie geeft antwoord op wat het probleem is". Definitie niveau 3: "Interne en externe informatie wordt gestructureerd verzameld en geanalyseerd. Informatie heeft een sturende rol".
- ³ De Inspectie heeft voor de tussenliggende jaren geen doelen geformuleerd. De uitbreiding richt zich op doelen in 2020 of 2023. Voor de tussenliggende jaren zijn geen betekenisvolle doelen mogelijk.
- ⁴ Dit betreft het aandeel van de bedrijven waar de Inspectie toezicht heeft gehouden in alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is. Deze indicator is in ontwikkeling. Dit is nader toegelicht in het Jaarverslag 2020 van de Inspectie.
- ⁵ Betreft alleen de capaciteitsinzet in de programma's.
- ⁶ Dit realisatiecijfer betreft zowel de inzet op Brzo-bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen worden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS).
- ⁷ Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De Inspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

6.2 Organisatieontwikkeling

In-, door- en uitstroom: uitbreiding

De Inspectie breidt ook in 2022 haar personele capaciteit uit. In 2022 is het volledige budget beschikbaar; dan realiseert de Inspectie de laatste stap van de personele uitbreiding. Naar verwachting groeit de Inspectie in 2022 naar de totale bezetting, die uitkomt op 1.570 fte.

Organisatieontwikkeling: doorontwikkeling

De in 2017 doorgevoerde reorganisatie van de Inspectie is geëvalueerd. In samenspraak met de ondernemingsraad (OR) is hieraan een proces van doorontwikkeling verbonden. Deze doorontwikkeling heeft als doel de organisatie zo in te richten en te organiseren dat zij zo optimaal mogelijk haar maatschappelijke opgaven kan vervullen en medewerkers prettig en effectief kunnen werken.

De doorontwikkeling leidt tot een aantal organisatiewijzigingen. Deze organisatiewijzigingen zijn vastgelegd in een nieuw organisatie- en formatierapport (O&F). De OR heeft zijn advies hierover uitgebracht. De uit het O&F-rapport voortvloeiende organisatiewijzigingen worden naar verwachting doorgevoerd in het tweede kwartaal van 2022.

Informatiegestuurd werken (IGW)

In 2022 verwacht de Inspectie te gaan werken met de nieuwe pilot- en productieomgeving voor het werken met data. Hiermee kunnen de opbrengsten van data-experimenten structureel worden benut. Ook geeft de Inspectie uitvoering aan de verdere inrichting van data governance en het verbeteren van datakwaliteit in haar eigen gegevensvastlegging.

Strategische personeelsontwikkeling (SPO)

De Inspectie geeft uitvoering aan de strategische personeelsontwikkeling (SPO) van haar medewerkers door middel van strategisch personeelsbeleid (SPB) en strategische personeelsplanning (SPP).

Het SPB verbindt de thema's die onlosmakelijk verbonden zijn aan de SPO en zijn afgeleid van de focuspunten uit het Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025:

1. Gezond en veilig werk
2. Diversiteit en inclusie
3. Leiderschap en cultuur
4. Organisatieontwikkeling
5. In-, door- en uitstroom
6. Leren en ontwikkelen

Datgene wat op basis van de strategische personeelsplanning nodig blijkt, vertaalt de Inspectie met deze instrumenten door naar een passend strategisch personeelsbeleid. Op hoofdlijnen laat de ontwikkeling zich samenvatten in drie begrippen: digitaler, financieel en diverser. Digitaler omdat kunnen ontsluiten en omgaan met data steeds belangrijker is en de GAP-analyse laat zien dat de gewenste vaardigheden afwijken van de huidige. Financieel omdat onderzoek steeds vaker ook raakt aan boekhoudkundige kennis en constructies. Diverser omdat diversiteit en inclusie belangrijke waarden zijn. Onderstaand wordt daar nader op ingegaan.

6.3 HRM

Gezond en veilig werk

Op het gebied van het ziekteverzuimbeleid blijft de aandacht

van de Inspectie uitgaan naar preventie, het terugdringen van langdurig verzuim en het voeren van het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid. De hiertoe al ingezette preventie- en vitaliteitsactiviteiten worden in 2022 voortgezet. Naast de periodieke afstemming in de Sociaal Medisch Team (SMT)-overleggen is er aandacht voor bredere afstemming met Arbodeskundigen over strategische thema's. In 2021 hebben het medewerkersonderzoek en het preventief medisch onderzoek plaatsgevonden. Waar nodig krijgen de resultaten ervan opvolging in 2022.

Het coronavirus beïnvloedt in 2022 naar verwachting de wijze waarop de Inspectie haar werk binnen en buiten kantoor kan doen minder dan in de voorgaande jaren. Het risico op besmetting met het coronavirus bij de uitoefening van het werk blijft echter wel aanwezig. Om dit risico tot een minimum te beperken, evalueert de Inspectie de opgestelde coronamodule RI&E continu. Zij past deze aan op basis van nieuwe inzichten en de laatste stand van de wetenschap met betrekking tot het coronavirus. Daar waar nodig neemt de Inspectie extra maatregelen om al haar medewerkers te beschermen. Dat geldt ook voor het werk dat weer gedeeltelijk op kantoor zal plaatsvinden. Daarnaast is er in 2022 aandacht voor het welzijn van medewerkers en de impact die het hybride werken heeft op het welzijn en hun inzetbaarheid.

Naast de specifieke maatregelen rond het coronavirus heeft de Inspectie voortdurend aandacht voor de arbeidsomstandigheden in algemene zin. Medewerkers van de Inspectie moeten – zowel fysiek als mentaal – gezond en veilig kunnen werken. In 2022 neemt de Inspectie verdere stappen om de ingevoerde preventiestructuur, het dynamische karakter van de RI&E, de

uitvoer van de plannen van aanpak en de grondige aandacht voor interne arbozorg verder in te bedden in de gehele organisatie. Ook verdiept zij de benodigde kennis, kunde en het instrumentarium voor de interne arbozorg en breidt zij deze verder uit, waardoor de arbozorg steviger binnen de organisatie wordt verankerd.

Diversiteit en inclusie

De Inspectie wil dat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten haar denkkracht en handelingsperspectief vergroten, waardoor de organisatie optimaal in kan spelen op de behoeften vanuit de samenleving. Daarom zet de Inspectie actief in op het vergroten van de diversiteit in haar personeelsbestand. Dit doet zij onder andere door de mogelijkheden te benutten die de personele uitbreiding hiertoe biedt. Vacatureteksten worden door een diversiteitsrecruiter zo opgesteld dat een brede doelgroep wordt bereikt en een diversiteit aan mensen enthousiast raakt over het werken bij de Inspectie. Ook de wervingskanalen worden hierop afgestemd. Functionarissen die zich binnen de Inspectie bezighouden met het selecteren van nieuw personeel volgen een training hoe zij dit zo onbevooroordeeld mogelijk kunnen doen.

In 2022 besteedt de Inspectie ook nadrukkelijk aandacht aan het verduurzamen van de diversiteit in het personeelsbestand. Het benutten van de personele diversiteit kan immers alleen wanneer medewerkers zich binden aan een organisatie. Naast uitdagend werk, draagt inclusief leiderschap en een inclusieve cultuur hieraan in grote mate bij. Leiderschap en cultuur zijn daarom twee thema's waarop de Inspectie in het kader van diversiteit en inclusie investeert.

De Inspectie committeert zich ook in 2022 aan het quotum banenafpraak in het kader van de Participatiewet. Voor 2022 bedraagt dit quotum 2,57%. De Inspectie zoekt creatief naar nieuwe maatwerk-takenpakketten waarin collega's met een arbeidsbeperking tot bloei kunnen komen. Daarnaast zet de Inspectie ook in 2022 in op versterking van de begeleiding en (loopbaan-)ontwikkeling van deze doelgroep.

Leiderschap en cultuur

De Inspectie heeft de afgelopen jaren diverse internergerichte onderzoeken gedaan, zoals medewerkersonderzoek en onderzoek naar de cultuur. De uitkomsten hiervan geven aanleiding om, naast brede en diepe aandacht voor vakinhoud, ook intensiever aandacht te besteden aan samenwerking als centrale waarde. De Inspectie wil een inclusieve werkomgeving voor haar medewerkers bieden, waarin aandacht en respect is voor iedereen. Een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig en met elkaar verbonden weten en samenwerking als gezamenlijke waarde herkennen.

Om dit te bevorderen wordt de gemiddelde omvang van de teams verkleind. En ieder team krijgt zoveel mogelijk vaste leidinggevend. Concreet betekent dit het volgende. In 2022 gaat de gemiddelde omvang van de inspectieteams van circa 30 naar circa 20 medewerkers. Dit is een van de wijzigingen in de organisatiestructuur.

Een andere wijziging betreft dat teams zoveel als mogelijk door een vast koppel leidinggevend worden geleid. Daarmee wil de inspectie coördinatielast bij medewerkers voorkomen en meer bij leidinggevend neerleggen.

Om samenwerking als waarde te versterken, creëert de Inspectie bewustzijn binnen de organisatie over het gedrag, de houding en de communicatie die bijdraagt aan deze cultuur. De CultureClub is een groep van betrokken medewerkers uit de verschillende subculturen van de organisatie die concrete actie verbindt aan het nadenken over cultuur en interventies.

Voor het goed functioneren van de Rijksoverheid is het belangrijk dat ambtenaren integer handelen. De Inspectie stimuleert de naleving van regels op dit onderwerp en treedt op als er misstanden zijn. De afgelopen jaren hebben medewerkers binnen hun eigen teams en afdelingen het gesprek over integriteit gevoerd en is er ook inspectiebreed aandacht aan gegeven. Dit zal ook in 2022 het geval zijn.

Leren en ontwikkelen

Op het gebied van leren en ontwikkelen zet de Inspectie de lijn van de afgelopen jaren voort. Dat betekent het verder ontwikkelen van leerlijnen die alle verplichte leeractiviteiten omvatten voor een specifieke doelgroep binnen de Inspectie. In 2022 richt de Inspectie zich primair op het ontwikkelen en zoveel mogelijk implementeren van in ieder geval de leerlijnen inspecteurs, opsporing, programma- en projectmanagement, lijnmanagement en specialisten kenniscentrum.

Naast deze ontwikkelopdracht blijft het van belang nieuwe inspecteurs, die als gevolg van de uitbreiding worden gewonnen, op te leiden zodat zij inzetbaar zijn op hun toezichtstaak.

6.4 Budget, formatie en bezetting

Formatie en bezetting

De formatie van de Inspectie is in haar organisatie- en formatierapport van 2018 voor uiterlijk eind 2022 vastgesteld op 1.549 fte. Hiervan is 1.480 fte bestemd voor haar toezichts- en opsporingstaken voor het ministerie van SZW en 69 fte voor haar opsporingstaken voor het ministerie van VWS. Omdat de opsporingstaken op het gebied van zorgfraude voor het laatstgenoemde ministerie zijn uitgebreid, is deze formatie met 20 fte opgehoogd. Daarnaast zijn enkele budgetneutrale formatiewijzigingen doorgevoerd van per saldo 1 fte. Daarmee bedraagt de formatie van de Inspectie eind 2022 1.570 fte.

De bezetting neemt jaarlijks toe met het streven om eind 2022 de dan beschikbare eindformatie volledig te bezetten. In het volgende overzicht is indicatief aangegeven hoe de bezetting van de Inspectie zich de komende jaren gaat ontwikkelen.

Budget

De uitgaven van de Inspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. De overige kosten betreffen hoofdzakelijk huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen. De onderstaande tabel toont de ontwikkeling in het budget van de Inspectie, inclusief de extra ICF-middelen uit het regeerakkoord.

Formatie en bezetting Inspectie					
(in fte)	2021	2022	2023	2024	2025
Beoogde formatie vanaf 2022	1.570	1.570	1.570	1.570	1.570
Prognose bezetting ultimo jaar*	1.475	1.570	1.570	1.570	1.570
* Exclusief leerarbeidsplaatsen en garantiebanen.					

Budget Inspectie					
(x € 1 miljoen)	2021	2022	2023	2024	2025
Budget uitgaven Inspectie*	161,5	166,5	166,6	169,4	166,1
waarvan personeel	124,7	133,9	134,7	134,9	134,5
Middelen regeerakkoord	36,4	43	44,5	44,5	44,5
waarvan personeel	27,5	32,4	40,2	41,6	41,6
* Inclusief Middelen Regeerakkoord. Met uitzondering van 2021 is het budget exclusief de binnen het departement beschikbare middelen voor ICT, omdat deze door CIO-SZW per kalenderjaar worden toegekend.					

De tabel hieronder laat de bestemming zien van de extra middelen uit het regeerakkoord, inclusief de inmiddels toegevoegde aanvullende middelen voor arbeidsdiscriminatie, de European Labour Authority Liaison en de loon- en prijsbijstelling 2018 tot en met 2021.

In 2018 en 2019 zijn de beschikbare ICF-middelen vooral ingezet om de basis voor de werving, selectie en begeleiding van nieuwe operationele medewerkers op orde te hebben. In 2019, 2020 en 2021 is met deze middelen vooral het aantal inspecteurs en rechercheurs uitgebreid. In 2022 zet de Inspectie deze uitbreiding voort.

Middelen Regeerakkoord (ICF)					
(x € 1 miljoen)	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerie SZW	31,0	38,0	50,0	50,0	50,0
Handhaving Kerndepartement	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Handhaving Inspectie SZW (Beginstand)	26,6	33,6	45,6	45,6	45,6
Afdracht Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP)	-2,3	-3,7	-5,0	-5,7	-5,7
Kasschuif	2,4	2,0	-2,0	0,0	0,0
Arbeidsdiscriminatie	0,3	0,3	0,4	0,5	0,5
Liaison European Labour Authority	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Loon- en prijsbijstelling	1,9	2,4	2,9	3,0	3,0
Handhaving Inspectie SZW (Actuele stand)	29,0	34,7	42,0	43,5	43,5
w.v. Personeel	25,0	29,5	36,6	37,9	37,9

6.5 Boete, dwangsom en inning

Taak

Binnen de Inspectie heeft de afdeling Boete, Dwangsom en Inning (BDI) de bevoegdheid om – namens de staatssecretaris van SZW – bij overtreding van diverse arbeidswetten een sanctie op te leggen in de vorm van een geldboete of een last onder dwangsom, én de invordering daarvan te realiseren. BDI stelt ook beschikkingen over waarschuwingen preventieve stilleggingen op en bereidt beschikkingen tot stillegging van werkzaamheden in verband met recidive voor.

Oog hebben voor het individu, maatwerk en het opleggen van een evenredige boete is actueler dan ooit. De Inspectie kent sinds jaar en dag een gedegen systeem van *check and balances*.⁵² BDI kijkt onder meer naar de mate van verwijtbaarheid van de overtreder en de aard en ernst van de overtreding. Deze beoordeling kan ertoe leiden dat BDI afziet van het opleggen van een boete of deze matigt.

Er zijn geen doelstellingen voor het aantal af te handelen boeterapporten. Het aantal boeterapporten is een uitvloeisel van de (uitvoering) van de verschillende programmaplannen. Afhankelijk van de interventiemix worden in een programma interventies gericht op preventie, bewustwording, druk op ketens en handhaving uitgevoerd. Boeteoplegging is tijdens de pandemie opgeschort geweest waar nodig en sindsdien hervat.⁵³ Per saldo is de voorraad te verwerken rapporten opgelopen en in 2022 is de inzet gericht op ‘terug naar normaal’.

Doordat de coronamaatregelen en de steunmaatregelen van de overheid in 2021 aflopen, zullen er in 2022 mogelijk meer faillissementen zijn. Dit kan effect hebben op het aantal niet in te vorderen boetes. Ook lijkt het aantal verzoeken om een betalingsregeling door de coronamaatregelen licht toe te nemen. Daarnaast kunnen er hierdoor in 2022 ook meer verzoeken voor schuldsanering en/of kwijting komen.

⁵² Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 83.

⁵³ Kamerstukken II 2020/21, 35 300 XV, nr. 96; Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 84;

De Inspectie heeft een **signalerende en agenderende rol** als het gaat om de uitvoering van **werk en inkomen**.

Bijlagen

In 2022 kent de Inspectie 17 programma's. Ze zijn verdeeld in vier categorieën; programma's Meldingen en verzoeken, sectorprogramma's, thematische programma's en stelselprogramma's

Soort	Programma
Sectoren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agrarisch en groen 2. Bouw en infrastructuur 3. Transport en logistiek 4. Horeca en detailhandel 5. Schoonmaak 6. Zorg 7. Uitzendbureaus en distributiecentra 8. Industriële arbeid
Thema	<ol style="list-style-type: none"> 9. Bedrijven met gevaarlijke stoffen 10. Asbest 11. Arbeidsdiscriminatie en psychosociale arbeidsbelasting 12. Arbeidsuitbuiting 13. Schijnconstructies, cao-naleving en fraude
Stelsel	<ol style="list-style-type: none"> 14. Markttoezicht en certificatie 15. Toezicht SUWI en Sociaal Domein
Meldingen-programma's	<ol style="list-style-type: none"> 16. Meldingen, verzoeken en preventie ongezond en onveilig werk 17. Meldingen en preventie oneerlijk werk

Sectorprogramma's richten zich op een (risicovolle) sector. Daarbij kan het zowel om arbeidsomstandigheden als om eerlijk werk gaan. Themaprogramma's richten zich op specifieke onderwerpen die risicovol zijn voor het Inspectiedomein. In stelselprogramma's ligt de focus op een goede werking van een wettelijk stelsel van bevoegdheden en actoren. Meldingenprogramma's richten zich op meldingen van arbeidsongevallen en de behandeling van meldingen die bij het inspectieloket binnenkomen.

Sectorprogramma's

1. Agrarische en groene sector

Maatschappelijk belang

In de agrarische en groene sector komen onderbetaling, illegale tewerkstelling en overschrijding van de arbeidstijden voor. Ook zijn relatief veel werknemers blootgesteld aan veiligheids- en gezondheidsrisico's. Zo ligt in deze sector het aantal arbeidsongevallen ver boven het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor het aantal werknemers dat fysiek overbelast raakt. Daarnaast worden veel werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, zoals gewasbeschermingsmiddelen en stoffen van dierlijke oorsprong. Het programma streeft ernaar de naleving van wetgeving op het gebied van eerlijk, gezond en veilig werk te verbeteren, de norm te versterken dat uitbuiting onacceptabel is en het aantal beroepsziekten terug te dringen en te voorkomen. Belangrijke subsectoren zijn onder meer de glastuinbouw en de varkens- en kippenhouderijen.

Doelen voor 2022

Het programma heeft het doel om door inspecties, onderzoek en ketenaanpak bij te dragen aan een beter veiligheids- en gezondheidsbewustzijn in de agrarische en groene sector.

Vanuit dit programma voert de Inspectie in 2022, evenals in voorgaande jaren, in een aantal subsectoren gerichte inspecties uit om werkgevers te bewegen tot het naleven van de arbeidswetten. Het betreft de subsectoren:

- Open teelt A: Asperges
- Open teelt B: Hard fruit (sectoren appels en peren)
- Open teelt C: Zacht en houtig fruit (sectoren aardbeien- en bessenteelt)
- Open teelt D: Bomen en struiken

Controle door de Inspectie blijft noodzakelijk om te zorgen dat de sector de regels veilige en gezonde arbeidsomstandigheden naleeft. In de glastuinbouw zal in 2022 de inspectiedruk worden opgevoerd.

Aanpak

Er is in de glastuinbouw gekozen voor inspecties, omdat bij geconstateerde overtredingen regelmatig sprake is van bewuste overtredingen. In de open teelten wordt in 2022 ervoor gekozen om werkgevers te benaderen via brancheorganisaties en voorlichtingsbrieven in combinatie met een enquête. De Inspectie stuurt deze aan alle werkgevers in de sector. In de agrarische sector zal samen met branches gewerkt worden aan een gezonde en veilige werkkultuur. Inspecties,

onderzoek, voorlichting en ketenaanpak moeten helpen om mechanismes bloot te leggen en een structurele verbetering in gang te zetten.

Samenwerking

Op het gebied van gevaarlijke stoffen wordt samengewerkt met de ILT en de NVWA.

Vanwege het belang van grensoverschrijdend toezicht, zoekt het programma in 2022 actief de samenwerking op met haar buitenlandse collega's. Ook wil het programma bijdragen aan activiteiten van de ELA, in het bijzonder rond het thema *Rights for All Seasons*, waarbij seizoenswerkers en hun werkgevers bewust worden gemaakt van rechten, plichten en eventuele begeleidings-/adviesdiensten.

2. Bouw en infrastructuur

Maatschappelijk belang

In de sector bouw en infrastructuur zijn de marges klein, de deadlines strak en de ketens van onderaanneming lang en complex. De risico's op ongezond, onveilig en oneerlijk werk(en) zijn dan ook aanzienlijk. Opdrachtgevers zijn verplicht om met weloverwogen bouwkundige, technische en organisatorische (BTO) keuzes in de ontwerpfase van het bouwproces risico's te voorkomen of te beperken. In de bouw wordt steeds meer gebruik gemaakt van zzp'ers en arbeidsmigranten (ook van buiten de EER). Deze arbeiders hebben een zwakke onderhandelingspositie waar het gaat om eerlijk werk en lopen een groter risico op ongevallen, onder andere door gebrekkige communicatie en/of taalbarrières en mogelijk een andere maatstaf voor veiligheid.

Doelen voor 2022

Het doel van het programma is eraan bij te dragen dat werkenden in de sector bouw en infrastructuur veilig werken, gezond hun pensioen halen en betaald krijgen waar ze recht op hebben.

Het programma heeft de volgende doelen:

- Verantwoord opdrachtgever- en opdrachtnemerschap is verbeterd voor eerlijk, veilig en gezond werk (waaronder de aanpak van gevaarlijke stoffen);
- Er is aandacht voor verantwoord opdrachtgever- en opdrachtnemerschap bij invloedrijke stakeholders die hun morele verantwoordelijkheid nemen zodat eerlijk, gezond en veilig werken prioriteit krijgt.

Aanpak

Bij opdrachtgevers die de kennis en kunde missen om aan hun verplichtingen volgend uit de arbeidswetgeving te voldoen, vinden inspecties op de bouwlocatie plaats. Met de inspectieuitkomsten wordt vervolgens op bestuursniveau in gesprek gegaan. Het programma richt zich daarbij op een aantal specifiek gekozen, landelijk opererende, invloedrijke, grote opdrachtgevers met veel bouw- en infraprojecten. Daarnaast zorgt de Inspectie ervoor dat de leden van onder meer de Governance Code Veiligheid in de Bouw en van Bouwend Nederland bij de invulling van hun opdrachtgever- en opdrachtnemerschap prioriteit geven aan het stimuleren van een cultuur van eerlijk, gezond en veilig werken. Ook zet de Inspectie in 2022 gesprekken hierover voort met de top uit de bouwwereld (opdrachtgevers samen met opdrachtnemers). De stelregel 'Je werkt veilig of je werkt niet' moet uiteindelijk een vanzelfsprekende zijn: van opdrachtgever tot aan arbeider op de bouwplaats.

Samenwerking

Het programma bouw en infrastructuur werkt samen met de brancheorganisatie Aedes, Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCvIdB), Bouwend Nederland en andere brancheverenigingen om de doelen van het programma en de sector zelf te bereiken.

3. Transport en logistiek

Maatschappelijk belang

De focus van het programma is eerlijke transport en logistiek binnen de sector zonder oneerlijke concurrentie tussen werkgevers en zonder verdringing van werknemers door onderbetaling, illegale tewerkstelling, arbeidsuitbuiting en/of de inzet van schijnconstructies. Daarnaast richt het programma zich op het veilig werken binnen deze sector, in het bijzonder bij het laden en lossen.

De maatschappelijk effecten die het programma beoogt zijn:

- Het bestrijden van onderbetaling en illegale tewerkstelling van internationale chauffeurs;
- Het bestrijden van onderbetaling en illegale tewerkstelling van arbeidskrachten binnen de pakket- en koerierssector;
- Het aantal ongevallen bij laden en lossen beperken door een bijdrage te leveren aan bewustwording en gedrag (veiligheidscultuur);
- Ondernemingen die eerder in overtreding zijn geweest weer onder de loep nemen om vast te stellen of ze zich nu aan de regels houden (herinspecties).

Doelen voor 2022

Het programma streeft in 2022 de volgende doelen na:

- De grote bedrijven in de pakket- en koerierssector aanzetten tot aanscherping van de interne werkwijze (zoals toegangscontrole, contractering, audits) met betrekking tot subcontractors;
- Voor een aantal buitenlandse nevenvestigingen de constructies ontrafelen;
- De communicatie naar en voorlichting aan buitenlandse chauffeurs verhogen zodat de regels beter bij hen bekend zijn.

Aanpak

Binnen het domein eerlijk werk ligt in 2022 de nadruk op de pakket- en koerierssector en op de buitenlandse chauffeurs in het (internationale) transport. Binnen het domein gezond en veilig werk gaat de aandacht specifiek uit naar het laden en lossen, vooral in havengebieden en bij railterminals. De Inspectie zet een breed scala van interventies in.

Samenwerking

Het programma werkt samen in TIEC⁵⁴-verband, waaraan diverse instanties verbonden zijn. De samenwerking richt zich niet alleen op de gezamenlijke uitvoering van inspecties, maar ook op gezamenlijke communicatie-uitingen en het doen van analyses en onderzoek. Op internationaal terrein richt het programma zich op de buitenlandse chauffeurs en (postbus) bedrijven in het buitenland. Daarbij werkt de Inspectie samen met andere inspectiediensten en met de beleidsdirectie. Het streven is de contacten met buitenlandse inspectiediensten te intensiveren (mede door de European Labour Authority).

⁵⁴ Transport Informatie Expertise Centrum

4. Horeca en detailhandel

Maatschappelijk belang

In de horeca en detailhandel zijn risico's op onderbetaling, illegale arbeid, te lange werktijden, onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden sterk aanwezig. Zo is een groot deel van de meldingen met betrekking tot deze risico's afkomstig uit deze sectoren. De naleving van wet- en regelgeving laat bij een deel van de ondernemingen te wensen over, waardoor toezicht en handhaving ook in 2022 nodig zijn. Relatief nieuwe ontwikkelingen zijn de opkomende *dark kitchens* en *dark stores* die met (flits)bezorging werken. Verkenningen tonen aan dat bij deze bedrijven complexe problematiek speelt waar nog te weinig toezicht op plaatsvindt.

Doelen

Het programma streeft ernaar dat werkgevers en brancheorganisaties in de horeca en detailhandel eerlijk, veilig en gezond werk als vanzelfsprekend gaan zien. Dit niet alleen ter bescherming van werkenden, maar ook om oneerlijke concurrentie af te remmen. Gelukkig nemen veel ondernemers die verantwoordelijkheid al. Daar waar de naleving tekortschiet, zet het programma toezicht, handhaving en andere interventies in.

Doelen hierbij zijn:

- Met verschillende interventies misbruik bij de bron aanpakken en mensenhandel in Aziatische horeca, en de achterliggende netwerken die dit faciliteren, opsporen;
- Het zoveel mogelijk terugdringen van het verrichten van verboden werkzaamheden in de maaltijdbezorging door jongeren onder de 16 jaar en van risicovolle arbeid tijdens de bediening of bereiding van voedsel;

- Het aanzetten van ondernemers in de supermarktbranche tot het voldoen aan de arbozorgverplichtingen waaronder een RI&E, plan van aanpak en het basiscontract met de arbodienst. Bij grote ketens in zowel de horeca als de detailhandel, bevordert de Inspectie het op orde hebben het arbozorgbeleid;
- Het naleefgedrag duurzaam verhogen specifiek bij ondernemingen binnen de horeca en de detailhandel die zijn aangemerkt als hoog risico (op grond van onder andere koppeling van verschillende bronbestanden, meldingen, overtredingengeschiedenis). De Inspectie speelt daarbij in op recent verkregen inzichten in motieven van niet-naleving bij deze doelgroep.

Aanpak

Om recidive te voorkomen zet het programma in op een gecombineerde aanpak van herinspecties, nalevingscommunicatie en, waar nodig, een escalerende aanpak (lik-op-stuk). De Inspectie attendeert ondernemers met een 'knock and talk'-aanpak op hun naleefgedrag en een mogelijk inspectiebezoek en voorziet ze van informatie op maat over hoe ze eerdere overtredingen tijdig kunnen opheffen. Bij verschillende doelgroepen worden specifieke interventies ingezet, namelijk:

- herinspecties bij onder meer werkgevers in de Aziatische horeca om het effect van voorgaande interventies te borgen;
- bij supermarkten de inzet op, behalve herinspecties, het digitaal aanleveren van hun wettelijk verplichte RI&E, plan van aanpak en het basiscontract met de arbodienst; een inspectiebezoek brengen aan ondernemingen die hiertoe niet in staat zijn;

- in de maaltijdbezorging het informeren van jonge bezorgers, hun ouders en werkgevers over hun rechten en plichten door middel van inspecteursgesprekken en het opnieuw inzetten van een mediacampagne.

Samenwerking

In 2022 zet de Inspectie verder in op samenwerking met brancheorganisaties zoals Koninklijke Horeca Nederland. Ook wil zij afspraken maken met meer gemeenten over (het intrekken of niet toewijzen van) vergunningen aan (potentieel) frauderende ondernemingen. Bij de aanpak van misstanden met Aziatische koks werkt ze samen met andere programma's binnen de Inspectie en met CoMensha, gemeenten, het UWV, de IND en het OM. In LSI-verband onderzoekt de Inspectie samen met de gemeenten Amsterdam en Dordrecht de problematiek van *dark kitchens*, om tot een beter beeld en concrete aangrijpingspunten voor een landelijke effectieve aanpak te komen. In 2022 zoekt de Inspectie daarnaast samenwerking met de Nationale Politie, onder andere in gezamenlijke inspecties bij maaltijdbezorgingsbedrijven en met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), gericht op leerbedrijven in de horeca en de detailhandel.

5. Schoonmaak

Maatschappelijk belang

De schoonmaakbranche is inmiddels uitgegroeid tot één van de grootste werkgevers in Nederland. In deze branche komen veel verschillende activiteiten voor: de reguliere schoonmaak van onder andere kantoren, scholen en ziekenhuizen, glasbewassing, brand- en roetreiniging, reiniging in de levensmid-



delenindustrie, gevelreiniging en de reiniging van vervoermiddelen zoals bussen, treinen en vliegtuigen.

Doelen voor 2022

De doelen zijn dat schoonmakers krijgen waar zij recht op hebben en dat opdrachtgevers aanbestedingen gunnen op basis

van verantwoord marktgedrag. Het moet voor opdrachtgevers vanzelfsprekend zijn dat schoonmaakbedrijven hun werknemers (kunnen) laten werken onder acceptabele arbeidsomstandigheden tegen de juiste arbeidsvoorwaarden. Op arbogebied is het beoogde effect dat fysieke overbelasting in de glasbewassing als gevolg van het langdurig gebruik van te lange telescopische

wasstelen afneemt en dat er meer oog komt voor de gevolgen voor de gezondheid op de langere termijn.

Het programma zet in 2022 ook de startersgesprekken voort. Elk jaar starten veel schoonmaakbedrijven, terwijl veel van hen onvoldoende op de hoogte zijn van wet- en regelgeving. Onder hen bevinden zich ook doorstartende ondernemers met een malafide verleden. In startersgesprekken kan de Inspectie het kaf van het koren proberen te scheiden en de ondernemers met goede intenties helpen om de wet- en regelgeving na te leven.

Daarnaast wil het programma:

- De vinger aan de pols houden bij de schoonmaak in hotels door meldingen te onderzoeken, de nadruk te blijven leggen op de Code Verantwoord Marktgedrag en, als daar aanleiding toe is, gesprekken te voeren met directies;
- Complexe en samengestelde fraude door calculerende overtreders tegengaan door te werken vanuit het interventieteam schoonmaak op basis van artikel 64 wet SUWI;
- In 2022 aandacht blijven besteden aan het (langdurig) gebruik van (te lange) telescopische wasstelen bij glasbewassing.

Aanpak

Het programma richt zich op het tegengaan van misstanden in de sector en in het bijzonder op de bescherming van kwetsbare groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt op basis van meldingen, de inzet van het Interventieteam Schoonmaak, het voeren van startersgesprekken, het zetten van druk op de keten en het voeren van gesprekken met directies wanneer overtredingen worden geconstateerd. Daarnaast zet het programma in op preventieve maatregelen.

Daarbij spelen verschillende interventies een belangrijke rol:

- Inspecties, andere interventies dan inspecties hebben alleen effect wanneer onder toezicht staande ondernemingen een zekere inspectiedruk ervaren ('stick and carrot'). Daarvoor is ook de inzet van nalevingscommunicatie van belang;
- Samen met andere toezichthouders en het Interventieteam inzetten op repressieve maatregelen voor notoire niet-willers en calculerende overtreders;
- Druk op ketens zetten, om het zelfregulerend vermogen van de branche te stimuleren, en individuele werkgevers en opdrachtgevers wijzen op de checklist schoonmaak en de Code Verantwoord Marktgedrag;
- Gebruik maken van de expertise van het Behavioral Interventions Team (BIT), om op basis van onderzoek tot nieuwe interventies te komen.

Samenwerking

Vanuit het programma wordt samengewerkt met verschillende organisaties in het Interventieteam Schoonmaak en met branche- en werknemersorganisaties in de sector.

6. Zorg

Maatschappelijk belang

De zorgsector gaat gebukt onder een hoog ziekteverzuim, een toenemend tekort aan personeel en het hoogste percentage werknemers met een beroepsziekte. Belangrijke oorzaken voor verloop en verzuim zijn te hoge werkdruk, agressie en geweld, hoge fysieke belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia. Op het terrein van eerlijk werk zijn er risico's van illegale tewerkstelling, belastende arbeidstijden en onderbetaling. Goede zorg is uitermate belangrijk voor ons

maatschappelijk welzijn en begint bij goede zorg voor de werknemers.

De genoemde risico's doen zich relatief vaak voor in de thuiszorg. Daarom staat de thuiszorg ook in 2022 hoog op de agenda van het programma. Het doel is dat toetreders in de (thuis)zorg én werknemers beter op de hoogte zijn van de regels. Ook wil het programma dat verpleeg- en verzorgingsinstellingen de noodzaak inzien van een op gezondheid en veiligheid gerichte organisatiecultuur.

Doelen voor 2022

Voor 2022 is een aantal operationele doelen geformuleerd, zoals:

- Een kwart van de in 2022 geïnformeerde starters heeft de zelfinspectietool of arbocatalogus geraadpleegd en zonodig actie ondernomen;
- De helft van de organisaties waar een interventie heeft plaatsgevonden, heeft stappen gezet om de organisatiecultuur zo in te richten dat er gezond en veilig kan worden gewerkt;
- Door gerichte communicatie-uitingen (brieven en gesprekken) naar bemiddelingsbureaus is driekwart op de hoogte van hun rechten en plichten op grond van de arbeidswetten.

Aanpak

Het programma zet met name in op een aantal interventies dat een hefboomeffect beoogt. Zo richt het programma zich op startende ondernemingen in de thuiszorg, omdat veel starters onbekend zijn met de relevante arbeidswetgeving. Ook zet het in op versterking van de veiligheids- en gezondheidscultuur in verpleeg- en verzorgingshuizen. Daarnaast worden inspecties uitgevoerd.

Samenwerking

Bij inspecties en andere interventies zoekt de Inspectie de samenwerking met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en werkgevers- en werknemersorganisaties om te komen tot een effectieve aanpak. Er worden gesprekken met zorgorganisaties en stakeholders gevoerd om meer aandacht te vragen voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA), fysieke belasting en biologische agentia in de ouderenzorg in en na de tijd van corona. Dat is ook bedoeld om de *lessons learned* te delen. Daarbij zoekt de Inspectie in het bijzonder de dialoog met de werknemersorganisaties. Samen met VWS en IGJ wordt het programma 'Goed werkgeverschap in de zorg' voortgezet.

Het is de ambitie om de informatie van de Inspectie voor starters structureel toegankelijk te maken via het Startersloket van de KvK, de IGJ en de NZa.

7. Uitzendbureaus en distributiecentra

Maatschappelijk belang

Het programma uitzendbureaus en distributiecentra richt zich op de misstanden bij bemiddeling van arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om situaties waarin eerlijk, veilig en gezond werk niet vanzelfsprekend is. Vaak is het vies, eentonig en gevaarlijk werk dat bovendien slecht wordt betaald, vaak niet het loon waar werknemers recht op hebben. In het bijzonder is de positie zwak van arbeidsmigranten die via uitzendbureaus werken. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer heeft dat duidelijk gemaakt. De aandacht voor arbeidsbemiddeling bij werk in distributiecentra komt voort uit

het relatief grote aantal arbeidsmigranten dat daar werkzaam is in combinatie met de belofte aan consumenten: 'Voor 23.00 uur besteld, morgen in huis'. Deze praktijk brengt relatief veel en ernstige risico's met zich mee, zoals nachtarbeid, repeterende bewegingen, fysieke belasting en aanrijdgevaar.

Doelen voor 2022

Het programma richt zich op het terugdringen van de risico's rondom oneerlijk werk (onderbetaling, Arbeidstijdenwet, etc.) en op arbeidsongevallen bij uitzendkrachten in de uitzendsector en in de branche van distributiecentra. Het programma heeft de volgende doelen:

- Het verbeteren van de naleving van de Wet minimumloon (WML), Wet arbeid vreemdelingen (WAV), Arbeidstijdenwet (ATW), Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) door uitzenders en/of inleners;
- Daarbinnen specifiek de naleving van de wetgeving rond arbeidsmarktfraude (AMF) bij bestaande uitzendbureaus en inleners te verbeteren, met een speciale focus op malafide bureaus;
- Maar ook voorlichting te geven aan startende uitzendbureaus over hoe de arbeidswetten rondom gezond, veilig en eerlijk werk na te leven;
- En het aantal arbeidsongevallen en onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden bij uitzendkrachten (onder andere in distributiecentra) terug te dringen.

Aanpak

Bij inspecties kijkt de Inspectie naar zowel de uitzendbureaus als de inleners, en is hiermee actief in verschillende sectoren.

Ook vraagt het programma aandacht voor de ongewenste afhankelijkheidsrelatie tussen arbeidsmigranten en uitzendbureaus op bijvoorbeeld het gebied van huisvesting. Het aanpakken van malafide uitzendbureaus blijft een speerpunt. Met bedrijven waar veel meldingen over binnenkomen, maar waar geen overtredingen zijn geconstateerd, worden directiegesprekken gevoerd. In de afgelopen jaren is een experiment uitgevoerd waarbij een deel van de startende ondernemers voorlichting kregen. In 2022 wordt geanalyseerd of starters met voorlichting zich beter houden aan wet- en regelgeving dan ondernemers zonder voorlichting. Ook zet de Inspectie in op verbetering van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Er vinden nog relatief veel arbeidsongevallen met uitzendkrachten plaats, wat zorgwekkend is.

Het programma wil het inzicht in de effecten van de interventies vergroten door:

- Herinspecties uit te voeren bij zowel uitzendbureaus als inleners om na te gaan of de geïnspecteerde bedrijven zich ná eerste overtreding wel aan wet- en regelgeving houden;
- Het effect van de startersaanpak te onderzoeken;
- De effecten van de op de branche gerichte interventies in kaart te brengen.

Samenwerking

In het project Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU) wordt nauw samengewerkt met de Directie Opsporing, de Belastingdienst, het UWV en de SVB. Op regionaal niveau wordt al samengewerkt met verschillende Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) en gaat het programma samen met de VNG samenwerken met het Flexibel Regionaal Interventie Team (FRIT). Ook de contacten met de

gemeente Rotterdam worden versterkt. Landelijk werkt het programma samen met private partijen als de Stichting Normering Arbeid (SNA), Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) en Stichting Normering Flexwonen (SNF) en ook met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en de vakbonden. De gegevensuitwisseling met dergelijke partners blijft van belang voor een goede aanpak. Tot slot wil het programma samen met anderen de internationale samenwerking verstevigen, door onder meer gezamenlijk casussen en onderwerpen in te brengen bij de ELA en ervaringen op te bouwen hoe grensoverschrijdende constructies effectiever kunnen worden aangepakt.

8. Industriële arbeid

Maatschappelijk belang

Bij industriële bedrijven is het aantal werknemers dat een beroepsziekte krijgt hoog. Deze bedrijven zijn zich weinig bewust van de gezondheidsrisico's en zetten te weinig in op preventie ervan. In slachterijen zijn door de coronacrisis veel problemen aan het licht gekomen die te maken hebben met het inhuren van arbeidsmigranten en hun kwetsbaarheid voor besmettingen. In vergelijking met andere industriële sectoren is het aantal ongevallen in de afvalverwerking en recycling hoog. Ook is er, onder andere vanwege branden op stortplaatsen en accubranden, sprake van milieuproblematiek.

Daarnaast spelen er nog andere risico's:

- Veiligheid op de arbeidsplaats, machineveiligheid en fysieke belasting blijven prioritaire risico's binnen de industriële sectoren;

- Er zijn nieuwe veiligheids- en gezondheidsrisico's bijgekomen als gevolg van nieuwe toepassingen in de duurzame en circulaire economie en het gebruik van nieuwe grondstoffen.
- In de hout- en palletrecycling werken, zo blijkt uit meldingen, arbeidsmigranten onder slechte omstandigheden en zijn er risico's op oneerlijk werk.

Doelen voor 2022

Het programma wil bijdragen aan het voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen, onder meer door in te zetten op preventieve maatregelen bij beroepsziekten, zoals preventief medisch onderzoek. Het programma richt zich erop om werkgevers bewuster te maken van de risico's van beroepsziekten. In sectoren en branches als slachterijen, e-waste, metaalrecycling en hout- en palletrecycling stimuleert het programma een cultuuromslag gericht op borging van veilig, gezond en eerlijk werk. De Inspectie spoort stakeholders aan om risico's te verkleinen en te vertalen in op de hele branche gerichte maatregelen en oplossingen, bijvoorbeeld door deze in een arbocatalogus te beschrijven.

In de vleesverwerkende industrie zet de Inspectie in op bijdragen aan het verbeteren van de werksituatie rondom arbeidsmigranten, aan het verbeteren van de veiligheid van (kippen)slachtlijnen en aan het voorkomen van fysieke belasting. Ook wordt aandacht besteed aan veiligere stages en leerplekken voor jongeren onder de 18 jaar (in samenwerking met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, ofwel SBB).

Andere doelen in 2022 zijn:

- De contacten met sectoren/branches te intensiveren, bijvoorbeeld om arbeidsmigranten en mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt veilig, gezond en eerlijk te laten werken in de hout- en palletrecycling;
- Zicht te houden op nieuwe risico's: bijvoorbeeld in de recycling van wit- en bruingoed en op bestaande risico's, onder andere in aan de bouw gelieerde sectoren;
- Nagaan of bij de opnieuw geïnspecteerde bedrijven in de vleessector, die in 2021 een systeeminspectie hebben gehad, de Plan-Do-Check-Act-cyclus is opgenomen in de bedrijfsvoering.

Aanpak

Het programma zet in op preventie van beroepsziekten door het voeren van goede gesprekken bij bedrijven in een nader te bepalen sector. Daarbij is specifiek aandacht is voor preventie van beroepsziekten en wordt voorlichting gegeven over de vereisten vanuit de wetgeving. Activiteiten in 2022 zijn:

- Herinspecties in de vleessector;
- Het verbeteren van de (veiligheids)communicatie binnen de slachterijen in relatie tot de niet-Nederlandstalige arbeidsmigranten;
- Vervolg op inspecties veilig en gezond in de metaalrecycling met uitbreiding naar de demontage van afgedankte apparaten;
- Het uitvoeren van inspecties op veilig, gezond en eerlijk werk in de hout- en palletrecycling.
- Meer bekendheid geven aan de vernieuwde arbocatalogus Lasrook en de Verbetercheck Lasrook.

Samenwerking

Tijdens de coronacrisis zijn nauwe samenwerkingsverbanden ontstaan met de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), GGD's en veiligheidsregio's. Medewerkers van de NVWA zijn de ogen en oren in de vleessector en geven signalen door aan de Inspectie. Samen met deze en andere actoren in de vleessector wil de Inspectie een bijdrage leveren aan gedragsverandering bij het personeel om zodoende veiliger te werken.

Ook wordt samengewerkt met zijn met:

- De ILT en Omgevingsdiensten gericht op informatiedeling bij de metaalrecycling, e-waste en palletbedrijven (mogelijk gezamenlijke inspecties);
- De Nationale Politie voor delen van toezichtinformatie en mogelijke ondersteuning bij inspecties bij metaalrecycling en palletbedrijven;
- De SBB om samen in te zetten op het veilig en gezond werken van jongeren in leerbedrijven (in de voedingsmiddelenindustrie).

Themaprogramma's

9. Bedrijven met gevaarlijke stoffen

Maatschappelijk belang

Meer dan 100.000 bedrijven in Nederland werken met gevaarlijke stoffen (waaronder ook de radioactieve stoffen behoren). De gevaren lopen daarbij uiteen van acute gevaren tot gevaren die de gezondheid op de lange termijn aantasten. Jaarlijks sterven zo'n 3000 (ex)medewerkers als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het programma richt zich

naast gevaarlijke stoffen op biologische agentia.

Bij Brzo-bedrijven en overige (chemische) bedrijven richt het programma zich op de procesveiligheid en de bestrijding van acute en chronische blootstellingsrisico's aan gevaarlijke stoffen.

Het programma heeft als hoofddoel dat bedrijven de risico's van gevaarlijke stoffen zodanig beheersen dat er geen zware ongevallen meer optreden en werknemers ten gevolge van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, biologische agentia en ioniserende straling geen gezondheidsschade oplopen. Het streven is dat alle werkgevers aantoonbaar hun verantwoordelijkheid nemen om werknemers beter te beschermen tegen de risico's van procesonveiligheid, blootstelling aan CMRS-stoffen, stralingsbronnen en biologische agentia.

Doelen voor 2022

Het programma heeft voor 2022 een aantal activiteiten geformuleerd, zoals:

- het uitvoeren van ongeveer 1200 inspecties op het gebied van chronische blootstelling gevaarlijke stoffen (zoals dieselmotoremissie, lasrook), waarvan 180 bij Brzo-bedrijven;
- minimaal 220 inspecties gericht op ioniserende straling;
- inspecties bij bedrijven in de branche gieterijen en smelterijen (uit eerdere verkenning is gebleken dat blootstelling aan gevaarlijke stoffen onvoldoende wordt beheerst);
- deelnemen aan minimaal 90% van de geplande gezamenlijke inspecties in Brzo+-verband;
- gerichte inspecties uitvoeren bij ten minste 50 bedrijven met procesveiligheidsrisico's die niet Brzo-plichtig zijn;
- in Brzo+-verband een onderzoek starten naar verouderde procesveiligheidsapparatuur (*ageing*) en acties uitzetten om

dit onderwerp op de agenda te krijgen en houden bij Brzo-bedrijven en de betrokken brancheverenigingen (dit in reactie op een rapport door Onderzoeksraad voor de Veiligheid);

- samen met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) de Staat van de nucleaire veiligheid en stralingsbescherming uitbrengen.
- op basis van de resultaten van een enquête onder bedrijfsartsen (2021) inzetten op gezamenlijke interventies om aandacht voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen te verbeteren.

Aanpak

Een groot deel van de bedrijven waar het programma op focus, is onvoldoende op de hoogte van risico's. Veel interventies richten zich dan ook op het vergroten van dat bewustzijn en op verbetering van de veiligheidscultuur, zodanig dat het bedrijf zelf de verantwoordelijkheid neemt om de risico's in kaart te brengen en daarop te acteren. Om bij werkgevers de bewustwording te verbeteren, hanteert het programma het op wet- en regelgeving gebaseerde vierstapenmodel zowel bij de inspecties als bij de communicatie-uitingen. Het programma pakt ook ongevallen en klachten op die betrekking hebben op gevaarlijke stoffen, ioniserende straling en explosieveiligheid.

Daarnaast richt het programma zich op grote opdrachtgevers die aannemers inhuren om werkzaamheden te verrichten waarbij gevaarlijke stoffen in het spel zijn, op arboprofessionals en ondernemingsraden om bedrijven ook van binnenuit te beïnvloeden. Ook producenten en leveranciers van gevaarlijke stoffen worden regelmatig betrokken bij de interventies.

Samenwerking en internationaal

Het Brzo 2015 verplicht de Brzo-toezichthouders om de Brzo-bedrijven periodiek te inspecteren en deze inspecties onderling af te stemmen. In Nederland gebeurt dat in het samenwerkingsverband Brzo+, waarin de Brzo-toezichthouders zijn vertegenwoordigd. Via dit samenwerkingsverband onderhoudt de Inspectie contacten met Safety Delta Nederland, een samenwerkingsverband tussen bedrijven, wetenschap en overheden om te komen tot een veilige procesindustrie.

De samenwerkingsovereenkomst met het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) is hernieuwd om jaarplannen af te stemmen, gezamenlijk controles uit te voeren, kennis uit te wisselen en gezamenlijke opleidingen te organiseren. Inspecteurs van het Staatstoezicht op de Mijnen checken bijvoorbeeld bij hun controles op het boren naar olie en gas als mede-toezichthouder van de Inspectie ook de naleving van arbeidswetten. Aanleiding voor de nieuwe overeenkomst is de overstap naar groene energie die tot nieuwe arbeidsomstandighedenrisico's leidt zoals bouwen op water en de introductie van aardwarmte.

De Inspectie bespreekt periodiek knelpunten en oplossingen op het gebied van ioniserende straling met de Nederlandse Vereniging voor Stralingshygiëne en er vindt frequent afstemming plaats met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

10. Asbest

Maatschappelijk belang

De aanwezigheid van asbest in bouw- en andere materialen is een landelijk voorkomend probleem. In de naoorlogse bouw is eigenlijk overal asbesthoudend materiaal toegepast. Inmiddels zijn veel bouwwerken waarin asbest is verwerkt onderhevig aan slijtage. Bij verbouwing en sloop maar ook bij brand kunnen asbestvezels vrijkomen. Het veilig omgaan met asbesthoudende materialen is dan ook een uitdaging. Bij illegale asbestverwijderingen wordt minder deskundig en onveilig gewerkt, waardoor niet alleen werknemers maar – na sanering – ook andere personen worden blootgesteld aan asbestverontreinigingen.

Het uiteindelijke doel dat het programma nastreeft, is minder gezondheidsschade als gevolg van blootstelling aan asbest door:

- Hogere naleving van wet- en regelgeving door bedrijven die asbest saneren;
- Minder illegale asbestverwijderingen;
- Meer bewustwording van risico's van (de aanwezigheid van) asbest bij werkgevers/werknemers in andere sectoren dan de asbestbranche die tijdens het werk of bij onderhoud blootgesteld kunnen worden aan asbestvezels.

Doelen voor 2022

De doelen van het programma voor 2022 zijn onder andere

- Verantwoord opdrachtgeverschap: particuliere opdrachtgevers kennen de regels beter en laten asbest niet meer illegaal verwijderen;
- Notoire niet-nalevers worden preventief stilgelegd tenzij ze de regels gaan naleven. Het programma selecteert hiervoor een groep van 20 bedrijven;

- Niet-gecertificeerde bedrijven die na de wijziging van de regelgeving geoorloofd asbest saneren, doen dit veilig en gezond, óf worden door de Inspectie gecorrigeerd.

Aanpak

Het programma:

- richt zich bij de controles en andere interventies op gecertificeerde bedrijven, illegale saneerders en andere bedrijven die met asbest in aanraking kunnen komen;
- neemt zelf arbeidsongevallen en klachten over asbest in behandeling. Regelmatig worden deze zaken geanalyseerd en waar dat nodig is, geeft dit input voor het plaatsen van accenten in de actieve inzet van het programma; en
- doet in 2022 onderzoek naar de effectiviteit van de aanpak van gecertificeerde saneerders van de afgelopen paar jaar en bevraagt stakeholders in het asbestveld over de aanpak van de Inspectie.

Bewustwording is een geschikte interventie voor bedrijven die zich niet structureel met asbestverwijdering bezighouden maar bij toeval op asbest kunnen stuiten. Kleine klusbedrijven, zonnepaneelleggers, dakkapelmakers, installatiebedrijven en loodgieters kunnen zich al redelijk bewust zijn van de asbestrisico's en voldoende maatregelen nemen. Het doel is hen aanvullende tips te geven zodat ze hun werknemers nog verder kunnen beschermen. De Inspectie zet dit in 2021 gestarte traject in 2022 voort.

Daarnaast draagt het programma bij aan een cultuur van veilig en gezond werken in de asbestsector via aandacht voor de arbozorg en de RI&E.

Samenwerking

De Inspectie werkt nauw samen met de Omgevingsdiensten. Er worden meldingen uitgewisseld, geschikte aanpakken ontwikkeld en eventueel samen controles uitgevoerd. Met de ILT wordt samengewerkt en afgestemd waar beide toezichtsgebieden elkaar raken. Daarnaast werkt de Inspectie samen met de Omgevingsdiensten aan het uitwerken en actualiseren van een gezamenlijke handhavingsstrategie.

11. Arbeidsdiscriminatie en psychosociale arbeidsbelasting

Maatschappelijk belang

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is één van de grootste risico's op het terrein van gezond werken. Onderzoek toont aan dat uitval door PSA de werkgevers jaarlijks rond de 3 miljard euro kost. In de huidige arbeidsmarkt zijn 55-plussers van groot belang in sectoren waarbij er een krappe arbeidsmarkt is. De vraag is in hoeverre werkgevers hun arbobeleid afstemmen op deze doelgroep, zodat deze gezond kan doorwerken tot aan het pensioen.

In de samenleving wordt arbeids(markt)-discriminatie (AMD, onderdeel van de PSA-problematiek) steeds minder getoleerd. In de sectoren waar dit volgens risicoanalyse al jaren een probleem is, blijken risico's niet af te nemen, ondanks inspectie-interventies en verbeteracties door bedrijven zelf. De problematiek speelt in het onderwijs en de zorg, maar bijvoorbeeld ook in de beveiliging, het transport, de industrie, de kunst en cultuursector en bij politie en defensie.

Doelen voor 2022

In 2022 gaat het programma samen met de betrokken stakeholders in twee sectoren de achterliggende oorzaken van de PSA-problematiek onderzoeken. Doel is het ontwikkelen van een succesvolle en meetbare aanpak voor de komende jaren. Het streven is dat bij 90% van de werkgevers waar in 2021 is geïnspecteerd de tekortkomingen in 2022 zijn opgeheven. Dat zal uit herinspecties moeten blijken.

Andere doelen voor 2022 zijn:

- In sectoren waar de Inspectie inspecteert, met hulp van de betrokken stakeholders alle werkgevers bereiken, ook die werkgevers waar de Inspectie zelf geen inspectie uitvoert.
- Een eerste concept van toezichtnormen, als voorbereiding op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, met relevante partijen af te stemmen.
- De levensloopbenadering voort te zetten. Na de *young professionals*, ouders met jonge kinderen en mantelzorgers, staat 2022 in het teken van de 55-plussers.

Aanpak

De Inspectie wil in sectoren met hardnekkige problemen, zoals werkdruk in het voortgezet onderwijs en ongewenst gedrag en discriminatie in de sociale werkvoorziening, laten zien dat werkgevers en andere stakeholders samen de achterliggende oorzaken moeten aanpakken en dat alleen handhaving door de Inspectie het probleem niet oplost. Verder wil de Inspectie samenwerken met stakeholders om alle werkgevers in de voor inspectie gekozen sectoren te bereiken.

Andere activiteiten in 2022 zijn:

- Verkennende inspecties richten op voorlichting van werkgevers en normontwikkeling ten aanzien van werving en selectie;
- Het waar mogelijk en nodig toepassen van de nieuwe ISO 45003-norm en de door de Inspectie ontwikkelde cultuurscan PSA.
- Het ontwikkelen en toepassen van een online vacature-scanner en het gesprek aangaan met sectoren en werkgevers die er, op basis van deze scanner, negatief uitspringen.

Samenwerking

Samen met onder andere inspecties (onderwijs), branche- en beroepsorganisaties, bedrijfsartsen (NVAB), vakbonden, verzekeraars en kennisinstellingen wil het programma met een brede blik de achterliggende oorzaken verkennen van de problemen in het voortgezet onderwijs en de sociale werkvoorzieningsbedrijven. Andere samenwerkingen:

- Met het College voor de Rechten van de Mens en de Anti-Discriminatie Voorzieningen wordt informatie uitgewisseld om keuzes te onderbouwen waar te interveniëren;
- Nauwe samenwerking met: Inspectie Justitie en Veiligheid (het verscherpt toezicht op de Jeugd Justitiële Inrichtingen), Inspectie van het onderwijs (interventies op het onderwijs-terrein) en de Inspectie Veiligheid Defensie (het lopend onderzoek/interventieproject bij Defensie).

12. Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Maatschappelijk belang

De verdere ontwikkeling van de aanpak tegen arbeidsuitbuiting is één van de actielijnen in het interdepartementale programma Samen tegen Mensenhandel, waarin beleid, uitvoering, toezicht en opsporing samenwerken. Voorop staat een harde aanpak van werkgevers die zich inlaten met crimineel werkgeverschap door zo mogelijk het stilleggen van bedrijven en de inzet van het strafrecht (waaronder ontneming van de met strafbare feiten verdiende gelden). De bestuurlijke aanpak die de laatste jaren is geïntensiveerd wordt in 2022 doorgezet. Met een mix van bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten en in samenwerking met partners (Nationale Politie, het OM, het UWV en gemeenten) werkt de Inspectie aan het stoppen van misstanden en het beschermen van slachtoffers.

Doelen voor 2022

Het strategische doel van het programma arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling is het bewerkstelligen van een betere bescherming van kwetsbare groepen tegen arbeidsuitbuiting door betere preventie, meer detectie en het effectief optreden tegen gevallen van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling. Deze betere bescherming wil de Inspectie tot stand brengen door samenwerking met organisaties die een rol spelen in het netwerk rondom de aanpak van de problematiek. Tot slot heeft het programma als doel het bewustzijn bij beleidsmakers en uitvoerders te vergroten over arbeidsuitbuiting en ernstige benadelingen en over de mechanismen die daarbij een rol spelen.

Dat betekent onder andere de volgende concrete doelen in 2022:

- Een mix van bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten inzetten met als doel om de criminele werkgevers te stoppen. Daarbij worden ook herinspecties ingezet;
- Bij de aanpak meer focus leggen op het beschermen van kwetsbare werkenden tegen arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling;
- In de Monitor Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling inzicht bieden in de resultaten van het programma over 2020 en 2021 door te rapporteren over alle meldingen en zaken;
- Voorlichtingsbijeenkomsten organiseren om de bewustwording en meldingsbereidheid rondom arbeidsuitbuiting te vergroten.

Aanpak

De aanpak in het programma is een harde aanpak van criminele werkgevers en andere daders die willens en wetens overtreden. Die bestaat uit een mix van strafrechtelijk onderzoek door opsporing en bestuurlijke interventies zoals boetes, stilleggingen en ontnemingen. Daarnaast voert de Inspectie onderzoek uit om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen vormen van verblijfsrecht en slecht werkgeverschap en analyseert ze recente uitbuitingszaken om inzicht te krijgen in de modus operandi van daders. Om potentiële slachtoffers voor te lichten, arbeidsuitbuiting te agenderen en de alertheid in de samenleving te vergroten, worden communicatie-instrumenten ingezet.

Daarnaast worden:

- Instanties gericht benaderd die vanuit hun rol potentiële arbeidsuitbuiting in beeld kunnen krijgen;
- Signaleringsproducten uitgewerkt waarin problemen in de aanpak van arbeidsuitbuiting worden geanalyseerd;
- Diverse methoden om arbeidsuitbuiting te signaleren verbeterd, bijvoorbeeld door middel van financiële analyses en het koppelen van overheidsregistraties.

Samenwerking

Samenwerking heeft als doel om de effectiviteit van interventies te vergroten, maar ook om samen met partners onderzoek te ontwikkelen en uit te voeren waardoor het inzicht in de problematiek rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling toeneemt. Samen met internationale partners, via bijvoorbeeld de ELA, zoekt de Inspectie naar mogelijkheden om uitbuiting van arbeidsmigranten effectief terug te dringen in zowel bronlanden als ontvangende landen. Nationaal wordt samengewerkt met het Openbaar Ministerie, lokale en regionale organisaties en overheden, RIEC's en NGO's.

13. Schijnconstructies, cao-naleving en fraude

Maatschappelijk belang

Schijnconstructies en fraude ondermijnen de mogelijkheden voor eerlijke concurrentie tussen bedrijven en eerlijke arbeidsvoorwaarden voor werkenden. Door arbeidsrelaties anders voor te doen dan ze in werkelijkheid zijn, behalen werkgevers concurrentievoordelen, benadelen ze werkenden en worden er geen of onvoldoende premies en belasting afgedragen. Het programma onderzoekt schijnconstructies, ontrafelt de werkwijze bij deze constructies, handhaaft daar waar mogelijk,

rapporteert en signaleert over nieuwe fenomenen en monitort de ontwikkelingen rond eerder aangetroffen constructies.

Doelen voor 2022

Het onderzoeken van eerlijke arbeidsvoorwaarden, schijnconstructies en fraude staan centraal in het programma. Veel van de constructies rond arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties die het programma onderzoekt, treffen mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het project cao-naleving richt zich op de ondersteuning van sociale partners bij het toezicht op de naleving van cao-bepalingen en draagt daarmee regelmatig bij aan het ontrafelen van (nieuwe) schijnconstructies. Daarnaast monitort het programma de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt om zo de verschillende mechanismen op de arbeidsmarkt vroegtijdig te signaleren. Migratiefraude kan gepaard gaan met illegale tewerkstelling, onderbetaling en/of arbeidsuitbuiting.

Het programma heeft als doelen om:

- Inzicht te krijgen in gebruikte schijnconstructies, daarvoor geschikte handhavingsaanpakken te ontwikkelen en te signaleren over potentiële kwetsbaarheden in het systeem van wet- en regelgeving;
- Sociale partners te ondersteunen bij hun toezicht op de naleving van algemeen verbindend verklaarde cao's en daardoor oneigenlijke concurrentie en/of ondermijning van de wet- en regelgeving rondom arbeidsverhoudingen tegen te gaan;
- Misbruik van migratieregelingen tegen te gaan en de IND in staat te stellen daarop te handhaven, om zo bij te dragen aan het beperken of voorkomen van onrechtmatig inreizen in Nederland, concurrentievervalsing en verdringing op de arbeidsmarkt.

Aanpak

Het programma zet verschillende soorten interventies in, namelijk:

- *Inspecteren* bij werkgevers die arbeidsmigranten en andere groepen werknemers in strijd met wet- en regelgeving laten werken;
- *Onderzoek* naar ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ten aanzien van schijnconstructies en ontduiking van gelijke arbeidsvoorwaarden;
- *Rapporteren* over onderzoek naar aanleiding van een *melding of verzoek* om het toezicht op de cao-naleving te ondersteunen.

Verder richt het programma zich op:

- Analyses gericht op subjectselecties en effectmeting met betrekking tot migratiefraude;
- Het informeren van sociale partners en andere belanghebbenden over de onderzoeksmogelijkheden;
- Het signaleren van ontwikkelingen rondom eerlijk werk;
- Handavingscommunicatie gericht op het informeren van werkgevers en werknemers.

Samenwerking

Binnen het programma geeft de Inspectie met de Belastingdienst en andere partners uit de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI) uitvoering aan activiteiten rondom het thema schijnzelfstandigheid. Met de IND wordt samengewerkt om risicoanalyses en een gerichte aanpak van potentiële overtreders mogelijk te maken. Sociale partners en andere belanghebbenden spelen een belangrijke rol bij de onderzoeken rond de Waadi en de cao-naleving. Daarnaast werkt de Inspectie onder andere samen met de IND, het UWV, de SVB, de ELA, het Liaisonbureau en buitenlandse overheidsinstanties. Tot slot

wordt samenwerking gezocht voor de aanpak van derdelanders die illegaal aan het werk zijn en voor het verkrijgen van meer inzicht in de problematiek rondom postbusfirma's.

Stelselprogramma's

14. Certificatie en markttoezicht op producten

Maatschappelijk belang van het programma

Vanwege grote veiligheidsrisico's of omwille van een grotere betrokkenheid van het veld, heeft de wetgever op 26 werkterreinen certificatie- en registratiestelsels ingericht. Dit maakt zelfregulering van de sector mogelijk en zorgt voor extra borging van gezonde en veilige producten en processen.

Waar het programma uiteindelijk naar streeft, is dat:

- men op een wettelijk certificaat, persoonsregister of CE-markering kan vertrouwen;
- certificatiestelsels en het CE-stelsel zodanig functioneren dat een veilig en gezond product en/of proces door private actoren geborgd is;
- het programma inzicht geeft in de stelselrisico's en haar wettelijke rol in de stelsels pakt.

Doelen voor 2022

De doelen van het programma voor 2022 zijn onder andere:

- het uitvoeren van het in 2021 opgestelde stelselinterventieplan Drukapparatuur, zodat gastanks en koelinstallaties tijdig worden herkeurd;
- het versterken van het toezicht op Europees niveau (via onder andere Joint Actions), zodat een Europees *level playing field* voor producten tot stand wordt gebracht;

- het preventief inspecteren van marktdeelnemers naar aanleiding van een melding over een risicovol product of op basis van een risicoanalyse, zodanig dat een level playing field tot stand wordt gebracht en dat naleving wordt verhoogd.

Aanpak

Om deze doelen te bereiken heeft het programma inzicht nodig in de werking van de verschillende stelsels. Het transparante risicomodel dat jaarlijks geactualiseerd wordt, verschaft dat inzicht. Om de zwakke schakels in de stelsels aan te pakken zet het programma stelselinterventies in, met de mogelijkheid tot inzet van het wettelijk instrumentarium. Handhaving kan plaatsvinden in de actieve projecten bij leveranciers van CE-gemarkeerde producten, eigenaars van (her)keuringsplichtige producten of bij duikarbeid. Responsief toezicht (en handhaving) kan plaatsvinden op basis van meldingen over mogelijke wetsovertredingen.

Samenwerking

Het programma neemt samen met de ILT, de NVWA en het SodM deel aan de doe-coalitie Certificatie van de Inspectieraad.

In het markttoezicht op producten wordt zowel in het actieve als responsieve toezicht steeds meer samengewerkt tussen markttoezichtautoriteiten in Nederland (Inspectie Leefomgeving en Transport, Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, Agentschap Telecom, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Inspectie) en de markttoezichtautoriteiten in Europa. Samenwerking in EU-verband vindt onder meer plaats in zogeheten Administrative Cooperation groups (ADCOs) die een steeds grotere rol

toebedeeld krijgen bij het realiseren van efficiënt en effectief markttoezicht. Zij ondersteunen bij verbetering van productwet- en regelgeving en het produceren van *guidelines*. In 2021 zal de Inspectie een voorstel voor Joint Actions bij de Europese Commissie indienen (naar aanleiding van de Call for Proposals) en naar verwachting in 2022 uitvoeren.

Om de verplichte controles van binnenkomende producten uit te voeren, werkt de Inspectie samen met de Douane. In 2021 is de samenwerking met de Douane met een convenant geformaliseerd. De samenwerking betreft voornamelijk de ontvangst van voor de Inspectie relevante aangiftegegevens en data van de Douane. In 2022 worden varianten van deze samenwerking verder verkend.

15. Toezicht SUWI

Maatschappelijk belang

Mensen in de Nederlandse samenleving voorzien zoveel mogelijk in hun eigen inkomen. Voor wie dat niet lukt, wordt in bestaanszekerheid voorzien door (tijdelijke) inkomensondersteuning en ondersteuning bij re-integratie naar werk. Hieraan wordt invulling gegeven met het stelsel van werk en inkomen. De uitvoering van het stelsel is belegd bij het UWV, de SVB en gemeenten. De Inspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen. Deze wettelijke taak is verankerd in (artikel 37 van) de wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen).

Doelen voor 2022

De Inspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen. Met dit

toezicht biedt de Inspectie onafhankelijk inzicht in de werking van het stelsel van werk en inkomen aan uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers, bewindspersonen en de Tweede Kamer. Daarbij wordt het perspectief van de burger, wiens bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. Op grond hiervan kunnen uitvoerders en beleidsmakers, waar nodig, de uitvoering verbeteren.

Aanpak

Het stelseltoezicht werk en inkomen is gericht op kansen om de effectiviteit van de uitvoering in het stelsel te verbeteren: wat werkt voor wie, waar zitten de knelpunten en wat zijn werkende mechanismen? De Inspectie brengt daarbij expliciet het klantperspectief in beeld, naast het uitvoerings- en werkgeversperspectief. Tot 2020 is het toezicht vormgegeven vanuit risico's in de uitvoering voor bepaalde kwetsbare groepen. Momenteel wordt de omslag gemaakt naar stelselbreed toezicht om uitspraken te kunnen gaan doen over ontwikkelingen in het stelsel van werk en inkomen. De monitor krijgt vorm door thematisch onderzoek op verschillende gebieden, waaronder:

- Inkomensondersteuning
- Armoede en schuldhulpverlening
- Re-integratie en werkgeversdienstverlening
- De banenafpraak en beschut werk
- De menselijke maat in de uitvoering

Het toezicht van de Inspectie is signalerend, agenderend en structureel van aard. De Inspectie deelt bevindingen uit onderzoek door publicaties in relevante media, via kennisplatforms, tijdens conferenties en in gesprekken met uitvoeringsorganisaties en stakeholders in het veld van werk en inkomen. Waar nodig wordt verdiepend onderzoek uitgevoerd.

Samenwerking

De Inspectie werkt met drie andere rijksinspecties samen binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dit zijn de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Werk en inkomen is onderdeel van het sociaal domein als geheel. In het samenwerkingsverband TSD staat het perspectief van de burger centraal. Dat wil zeggen dat TSD kijkt of partijen die met elkaar samenwerken om hulp te bieden, uitgaan van de ondersteuningsbehoefte van burgers. Dat vraagt om een integrale benadering vanuit de uitvoering en om samenwerking in de dienstverlening aan de burger. Door samenwerking van de betrokken inspecties binnen TSD wordt het effect van het toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van de publieke dienstverlening vergroot.

Meldingenprogramma's

16. Meldingen, verzoeken en preventie ongezond en onveilig werk

Maatschappelijk belang

Het programma bevordert een gezondheids- en veiligheidscultuur met inbegrip van arbozorg. Doel is om vermijdbare ongevallen en klachten terug te dringen en te stimuleren dat meer bedrijven gaan werken aan een gezonde en veilige werkplek. Het programma onderzoekt ongevallen en pakt klachten op. De informatie hieruit wordt gebruikt om achterliggende oorzaken van ongevallen te vinden en om de opgedane inzichten te vertalen naar lessen. De achterliggende gedachte is dat zowel individuele bedrijven en branches als de Inspectie deze lessen kunnen gebruiken ter voorkoming van onveilig en ongezond werk.

Werkgevers moeten met het arbozorgsysteem aantoonbaar en structureel werken aan de preventie van ongezond en onveilig werk. Daarvoor zet de Inspectie in op de ontwikkeling van een efficiënt en effectief handhavingsinstrument voor toezicht op de basisdocumenten. Daarnaast stimuleert de Inspectie bedrijven om te werken met een preventief arbozorgsysteem en de daarbij horende kernbepalingen na te leven. Tenslotte onderzoekt en signaleert de Inspectie mogelijke knelpunten in het arbozorgstelsel. Met deze aanpak hoopt de Inspectie ongevallen en arbeidsgerelateerd ziekteverzuim en beroepsziekten terug te dringen.

In de loop van 2022 wordt het programma omgevormd tot een afdeling binnen de nieuw te vormen directie Meldingen en Verzoeken. Binnen deze directie wordt het registreren, beoordelen, uitzetten, terugmelden en analyseren van binnenkomende meldingen inspectiebreed opgepakt.

Doelen voor 2022

- In 2022 heeft de gedifferentieerde aanpak ongevals onderzoek ertoe bijgedragen dat bedrijven leren van ongevallen en de Inspectie meer effect sorteert met ongevals onderzoek.
- In 2022 is één handavingsproject arbozorg ingericht en doorontwikkeld met daarin opgenomen in ieder geval de inzichten uit de verkenning digitale handhaving RI&E van de directie Gezond en Veilig werken. De aanwezigheid en de kwaliteit van de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract zijn vergroot in de subsectoren waarin het inspectieproject uitvoering vindt.
- In 2022 is het ontwikkelde cultuurinstrument, indien positief getest en daartoe besloten, stapsgewijs geïmplementeerd in eerste gebruikersgroepen. In de bedrijven waar het cultuur-

instrument is toegepast, wordt actief gewerkt aan het verbeteren van de gezondheids- en veiligheidscultuur.

Aanpak

In 2022 ligt de nadruk op de verdere implementatie en monitoring van de gedifferentieerde aanpak van ongevals onderzoek. Het programma wil dat bedrijven veiliger en gezonder werken. Dit gebeurt door de inzet van verschillende interventies binnen de gedifferentieerde aanpak, waaronder het bedrijf zelf te laten onderzoeken wat er misging bij het ongeval en ervoor te zorgen dat het niet nog eens gebeurt. De Inspectie monitort de effectiviteit van de verschillende interventies.

Daarnaast wordt in 2022 de inzet op de naleving van de (arbo) kernverplichtingen gestimuleerd. Via voorlichting en actieve inspecties wijst het programma groepen werkgevers in specifieke subsectoren bovendien op het belang van een goede invulling van de (arbo) kernverplichtingen (RI&E, plan van aanpak en het basiscontract) als basis voor veilig en gezond werk en het handhaaft waar nodig.

Voor de gezondheids- en veiligheidscultuur is in 2021 een cultuurinstrument ontwikkeld dat inzicht geeft in bepaalde relevante aspecten van cultuur. Het doel van dit instrument is om werkgevers een spiegel voor te houden en aan te zetten tot het doorvoeren van verbeteringen. In 2022 wordt dit instrument in pilotvorm uitgerold, samen met de programma's Industriële arbeid en Psychosociale arbeidsbelasting.

Er wordt een aanpak ontwikkeld om ondermelding van ongevals onderzoek te verminderen.

Samenwerking

De Inspectie werkt in dit programma onder andere samen met relevante brancheorganisaties en met het Functioneel Parket (Openbaar Ministerie). Samen met het programma Certificatie en Markttoezicht en de beleidsdirectie Gezond en veilig werken (ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid) signaleert het programma over het functioneren van het arbozorgstelsel en de verschillende spelers daarin, zoals arbodiensten en -deskundigen. Daarnaast werkt het programma mee aan het programma Impuls RI&E van het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid.

17. Meldingen, verzoeken en preventie oneerlijk werk

Maatschappelijk belang

Dit programma richt zich op de risico's onderbetaling, te lange werktijden en illegale arbeid. Een belangrijk instrument is het meldingenregister WagwEU. Dit register is onderdeel van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). In deze wet staat dat werknemers recht hebben op bepaalde arbeidsvoorwaarden die Nederland vanwege de detacheringsrichtlijn heeft vastgesteld. Elke buitenlandse werkgever en zelfstandige uit de EER of Zwitserland, die tijdelijk een opdracht in Nederland verricht, moet zich in het meldingenregister registreren. De Inspectie controleert hierop.

In de loop van 2022 wordt het programma omgevormd tot een afdeling binnen de nieuw te vormen directie Meldingen en Verzoeken. Binnen deze directie wordt het registreren, beoordelen, uitzetten, terugmelden en analyseren van

meldingen inspectiebreed opgepakt. Trends en ontwikkelingen worden gesignaleerd en waar nodig worden voor specifieke doelgroepen aanvullende interventies ingezet.

Doelen voor 2022

Een belangrijk doel voor 2022 is om informatie te bundelen, om beargumenteerd keuzes te maken waar de Inspectie haar capaciteit op inzet, en om te bepalen welke instrumenten het meest effectief zijn. Dit gebeurt onder andere met de Nalevingsmonitor Eerlijk werk. Verder wordt met herinspecties gemeten of de effecten en resultaten in het programma zijn behaald.

Het programma heeft een verbetering van de naleving van de meldplicht WagwEU voor ogen. Doel is dat zoveel mogelijk bedrijven hun gedetacheerde medewerkers registreren. De WagwEU heeft als doel de concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen Europa te verminderen. De meldplicht is een instrument om daaraan bij te dragen.

Aanpak

- De meldingen die niet vallen onder de sector- of thema-programma's worden door het programma Melding Preventie Oneerlijk werk (MPO) opgepakt. De interventie is daarbij afgestemd op de aard van de melding. Bij de vorming van de afdeling meldingen en verzoeken worden alle meldingen centraal beoordeeld en voor het grootste deel in de regioteams opgepakt.
- De Nalevingsmonitor Eerlijk Werk is bedoeld om tot een betere informatiepositie op het domein eerlijk werk te komen. Dat gebeurt onder andere door bedrijfsbezoeken, waarbij informatie wordt verzameld over de omvang van

oneerlijk werk in Nederland, per regio en sector. De Nalevingsmonitor Eerlijk Werk wordt uitgevoerd in samenwerking met de regionale teams van inspecteurs.

- Coördineren van verbeterde naleving van de WagwEU. In 2022 wordt niet alleen gekeken naar de meld- en controleplicht uit de WagwEU maar ook naar de overige vereisten die gesteld worden aan de dienstverrichters en -ontvangers.
- Coördineren van regionale samenwerking, onder andere door kennisuitwisseling en een betere bereikbaarheid voor partners in de regio.

Samenwerking

Het programma participeert in samenwerkingsoverleggen zoals de Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) en de Regionale Platforms Fraudebestrijding (RPF). In het kader van het project WagwEU informeert de Inspectie de collega's van de beleidsdirectie over haar bevindingen en overlegt over vervolgcacties, bijvoorbeeld op het terrein van voorlichting. Ook staat de Inspectie in verbinding met haar internationale partners.

Dit jaarplan is een uitgave van:

**Nederlandse Arbeidsinspectie
(tot 1 januari 2022: Inspectie SZW)**

© Rijksoverheid | November 2021

Nederlandse Arbeidsinspectie
Arbeidsinspectie Jaarplan 2022
Jaarplan 2022 Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspectie
Arbeidsinspectie Jaarplan 2022
Jaarplan 2022 Ned
2022 Nederlandse Arbeidsin
Arbeidsinspectie Jaarplan 2
Jaarplan 2022 Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspectie
inspectie Jaarplan 2022 Ned
2022 Nederlandse Arbeidsin
Arbeidsinspectie Jaarplan 2
Jaarplan 2022 Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspectie
inspectie Jaarplan 2022 Ned
2022 Nederlandse Arbeidsin
Arbeidsinspectie Jaarplan 2