

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Kazernestraat 52
2514CV Den Haag
2514CV52

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2022-0000255213

Bijlage
2

Datum 25 november 2022
Betreft Aanbieding Meerjarenplan 2023-2026 en
Jaarplan 2023 Nederlandse Arbeidsinspectie

Gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Dat is waar dit kabinet aan werkt en waar de Nederlandse Arbeidsinspectie met haar toezicht aan bijdraagt. In de arbeidswetten waar de Inspectie haar toezicht op baseert, hebben werkgevers en werknemers zelf een duidelijke rol en verantwoordelijkheid. Hoe belangrijk daarbij de 'tone at the top' is, kan bijna niet overschat worden. Het is zaak dat werkgevers actief uitdragen en voorleven wat een veilige cultuur is, wat eerlijke arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden zijn. Ik zet me daar ook persoonlijk voor in.

Iedere vier jaar schetst de Nederlandse Arbeidsinspectie haar ambities, programmatische werkwijzen en activiteiten in een plan voor de komende jaren. In jaarplannen vindt verdere specificering plaats. Hierbij bied ik u aan het Meerjarenplan 2023 - 2026 en het daarvan afgeleide Jaarplan 2023 van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Onderstaand licht ik er een aantal punten uit die ik in het bijzonder onder de aandacht van uw Kamer wil brengen.

Toezichtsinstrumenten, sector, keten

Om maatschappelijk effect te bereiken zet de Arbeidsinspectie verschillende toezicht- en handhavingsinstrumenten in die proportioneel en passend zijn bij de problematiek, bij kenmerken van de doelgroepen en bij situationele kenmerken. Deze inzet is mede afhankelijk van de motieven van werkgevers om relevante wet- en regelgeving wel of niet na te leven. De meerderheid van werkgevers houdt zich aan de arbeidswetten. Voor werkgevers die de regels niet kennen of de regels niet kunnen toepassen, zet de Inspectie in op preventieve instrumenten zoals voorlichting, zelfinspectietools en, overleg met sector- of brancheorganisaties. Lijken de werkgevers zich bewust van regels, maar laat de naleving desondanks te wensen over, dan zet de Inspectie druk via opdrachtgevers met een zogenaamde ketenaanpak, inspecteert zij bij individuele werkgevers en – afhankelijk van de uitkomst – waarschuwt zij, stelt zij eisen, legt ze werkzaamheden stil of legt zij boetes op. Werkgevers die vanuit berekenend gedrag hardnekkig de arbeidswetten overtreden en voor misstanden in werksituaties zorgen, worden aangepakt met herinspecties en een escalatieladder met in hoogte oplopende boetes, stilleggingen en strafrechtelijk onderzoek.

Programmering 2023-2026

In dit Meerjarenplan schetst de Arbeidsinspectie de maatschappelijke opgaven, de prioritering van risico's op het domein van de Arbeidsinspectie en de organisatie van het toezicht vanuit programma's en op basis van meldingen uit de samenleving. In het Meerjarenplan en Jaarplan komen alle toezichtsprogramma's en hun activiteiten – in het bijzonder voor 2023 - aan bod, alsmede het toezichtswerk op basis van meldingen en verzoeken. De programma's zijn gericht op herkenbare maatschappelijke risico's. Om keuzes te maken, gebruikt de Inspectie risico-analyses zowel op strategisch en tactisch als op operationeel niveau. De risico-analyse en keuzes op strategisch niveau zijn gestoeld op een Inspectiebrede Risico-analyse en een omgevingsanalyse. Binnen de programma's maakt de Inspectie op tactisch niveau vervolgens keuzes voor verschillende projecten en de inzet van toezichtsinstrumenten. Binnen de projecten waarin zo'n aanpak wordt georganiseerd, vindt operationele risicoselectie plaats. Deze selectie is dan om te bepalen bij welke bedrijven/subjecten een interventie plaatsvindt.

Datum

25 november 2022

Onze referentie

2022-0000255213

Voor de jaren 2023-2026 werkt de Inspectie met de volgende programma's:

- Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling
- Uitzendbureaus
- Internationaal, Schijn-constructies en Cao-naleving
- Toezicht Suwi/Toezicht Sociaal Domein
- PSA, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting
- Blootstelling gevaarlijke stoffen
- Asbest
- Procesveiligheid Brzo/ARIE
- Certificatie & Marktoezicht
- Goed werkgeverschap in sectoren en ketens
- Trends en ontwikkelingen

Het aantal actieve programma's gaat van 15 in de huidige periode naar 11 in de nieuwe periode. De belangrijkste overweging daarbij is dat in de huidige programmaperiode in meerdere sectoren een 'ketenaanpak' effectief blijkt te zijn. Die aanpak komt erop neer dat de aanzienlijke invloed die opdrachtgevers hebben op arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, wordt geactiveerd om tot verbeteringen te komen (bijvoorbeeld in de bouw, schoonmaak of pakketbezorging).

Op een aantal punten is er specifieke aanleiding om in de nieuwe programmering elementen in een bijzonder (coördinerend) programma uit te lichten. Dat geldt bijvoorbeeld op het gebied van het internationale samenwerken, waarbij de coördinatie op dat onderwerp een plek krijgt binnen het bestaande programma gericht op schijnconstructies.

De uitkomst van de in voorbereiding zijnde 'Staat van Gezond werk' geeft aan dat er behoefte is aan het ontwikkelen van verdiepende aanpakken om uiteindelijk meer effect te genereren. De ontwikkelopdracht richt zich op de vraag hoe het komt dat de problematiek van fysieke belasting zo persistent is, hoe de Inspectie op dit risico heeft geïntervenieerd en met welk resultaat. Die opdracht wordt opgepakt door het programma PSA, arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting.

Met het programma Trends en ontwikkelingen bouwt de Inspectie flexibiliteit in om te reageren op nieuwe en mogelijk onderbelichte of onbekende risico's op het domein van de Arbeidsinspectie. In dit programma voert de Arbeidsinspectie verkenningen uit om meer zicht te krijgen op de problematiek en zet waar nodig handhaving in. Het programma zal veel verbinding zoeken met andere organisatieonderdelen, andere toezichthouders en kennisinstituten.

Datum

25 november 2022

Onze referentie

2022-0000255213

Uitbreiding van taken en formatie

De Inspectie maakt gebruik van strategische personeelsplanning om de opgaven van dit Meerjarenplan te realiseren. Met de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is de formatie van de Inspectie in de vorige meerjarenplanperiode uitgebreid van ongeveer 1200 fte in 2018 naar bijna 1600 fte in 2022. De komende jaren zal de formatie van de Inspectie verder groeien.

- Het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten heeft het kabinet geadviseerd om te komen tot een verplichte certificering van uitzendbureaus. Om de daaruit voortvloeiende extra toezichtactiviteiten te kunnen uitvoeren, is de formatie van de Arbeidsinspectie structureel uitgebreid met 90 fte.
- Het kabinet wil het wetsartikel waarmee de Arbeidsinspectie arbeidsuitbuiting strafrechtelijk aanpakt (273f Sr) moderniseren. Deze modernisering leidt tot een ruimere strafbaarstelling die meer werk met zich meebrengt. Daarom wordt haar formatie structureel uitgebreid met 32 fte.
- Met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is het kabinet werkgevers tegemoet gekomen die door de coronacrisis geconfronteerd werden met omzetverlies. Het UWV voert deze regeling uit. De Arbeidsinspectie draagt hieraan bij door fraude met deze noodmaatregel aan te pakken. Om deze werkzaamheden te kunnen voortzetten en afronden, is de formatie van de opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie tijdelijk uitgebreid met 22 fte.
- Als een uitzendkracht slachtoffer is van een meldplichtig arbeidsongeval zal ook het uitzendbureau verplicht worden dit bij de Inspectie te melden. Deze beoogde aanpassing in de arbeidsomstandighedenwet volgt uit het werk van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. Voor het verwerken en oppakken van de extra meldingen breidt de Inspectie vanaf 2025 structureel uit met 18 fte.
- De formatie van de Arbeidsinspectie wordt ten slotte meerjarig uitgebreid met 33 fte ten behoeve van werkzaamheden die hoofdzakelijk voortvloeien uit nieuwe of gewijzigde regelgeving. Dat betreft het revitaliseren van het toezicht op de ARIE-bedrijven (15 fte), extra toezicht door het aanpassen van het Arbobesluit en de Arboregeling met betrekking tot asbestverwerking (5 fte), en het wijzigen van Europese Verordening Marktoezicht als gevolg waarvan de Arbeidsinspectie in samenwerking met de Douane Nederland buitengrenscontroles zal gaan uitvoeren (5 fte). De formatie van de Arbeidsinspectie neemt ook toe als gevolg van de voortzetting van het programma Werk aan Uitvoering (WaU) door het kabinet Rutte IV (8 fte).

De Inspectie is graag bereid een briefing te geven over haar plannen of anderszins vragen te beantwoorden. Bij de binnenkort plaatsvindende behandeling van de begroting 2023 van SZW kunnen uiteraard het meerjarenplan 2023-2026 en het jaarplan 2023 ook worden betrokken.

Datum
25 november 2022
Onze referentie
2022-0000255213

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Meerjarenplan

2023 | 2026

November 2022

De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk
eectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en
n veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen

Voorwoord

Werk zorgt voor inkomen, doel, structuur, vreugde en verdriet. Het is ongelooflijk belangrijk en het is er momenteel in overvloed in Nederland.

9,8 miljoen banen waren er in Nederland in 2015. 11,4 miljoen zijn het er eind 2022.

8,8 miljoen mensen vervulden die 9,8 miljoen banen in 2015. 10,1 miljoen mensen vervullen de 11,4 miljoen banen van nu.

De dynamiek is groot. In de economie en op de arbeidsmarkt. Waar mensen werken, is er risico op oneerlijk, ongezond en onveilig werk. Werkgevers en opdrachtgevers staan aan de lat om die risico's te voorkomen of beperken.

De grootste taken van ons als Nederlandse Arbeidsinspectie vloeien voort uit zeven arbeidswetten. De taken richten zich vooral op de circa 340 duizend werkgevers en hoe zij hun verantwoordelijkheden waarmaken.

Toezicht houden betekent keuzes maken. Ongeacht of de Inspectie tien keer zo klein of tien keer zo groot is. Iedere vier jaar schetst de Inspectie haar keuzes, ambities en daaruit voortvloeiende programma's. In dit geval voor de periode 2023-2026.

Aan de basis van ons werk staan de circa 10 duizend meldingen en verzoeken die we jaarlijks krijgen van burgers, werknemers en werkgevers en die we registreren, triëren en opvolgen.

Vanaf mei 2022 wordt dit gedaan vanuit een centraal Meld- en InformatieCentrum met follow up in teams in tien regio's. Het werken met regionale teams versterkt de band met gemeenten en samenwerkingsverbanden.

De komende jaren ontwikkelen we ons hier verder in. Daarbij kijken we hoe informatie uit deze meldingen ons nog beter inzicht kan geven in waar risico's zitten. Hiermee voeden we de elf programma's die risicogericht werken en een mix van interventies inzetten. De programma's worden in deel 1 van dit meerjarenplan toegelicht. Ook werken we verder aan de aanpak. Hierbij gaan we bij ongevallen op de werkvloer na welke vorm van onderzoek het beste werkt. Doel is steeds om werkgever en werknemers in het bedrijf waar het gebeurde er van te laten leren en het veiligheidsbewustzijn te vergroten.

Op het vlak van eerlijk werk staan we aan de vooravond van belangrijke wettelijke ingrepen. Strafrechtelijke arbeidsuitbuiting wordt gewijzigd. De Inspectie ondersteunt dat van harte. In een rapportage van november 2021 heeft de Arbeidsinspectie input gegeven voor de modernisering van

artikel 273f strafrechtelijke arbeidsuitbuiting van het Wetboek van Strafrecht, om meer zaken voor de rechter te kunnen brengen.

Maar strafrechtelijke arbeidsuitbuiting is maar het topje van het risico op oneerlijk werk. Want het leeuwendeel betreft onderbetaling en overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, de arbeidstijdenwet en de regels voor uitzendarbeid. Naar aanleiding van een motie van Tweede Kamerlid Maatoug beziet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wetsaanpassing, zodat de Inspectie bedrijven of werkzaamheden stil kan leggen bij ernstige overtredingen van die wetten, om misstanden en uitbuitingssituaties effectiever aan te pakken.

Uitzendbureaus krijgen de plicht zich te certificeren. Dit brengt ook vergroting van het publieke toezicht door de Inspectie met zich mee.

De Staat van eerlijk werk onderbouwt zeven mechanismes die oneerlijk werk versterken.¹ De genoemde wetsaanpassingen bevorderen eerlijkheid. Het terugdringen van de juridische veelvormigheid van de arbeidsrelatie blijft een aandachtspunt.

De komende jaren zal steeds beoordeeld moeten worden of de maatregelen en wetsaanpassingen voldoende zijn voor de sterke economische drijfveren achter de misstanden, of dat er bijvoorbeeld nieuw ontwikkeld gedrag ontstaat. Daarom is de samenwerking van belang met de European Labour Authority en de gezamenlijke inspecties met bijvoorbeeld Duitse, Belgische, Roemeense, Bulgaarse, Poolse en Spaanse diensten.

Volledig nieuw in dit meerjarenplan is het programma ‘trends en ontwikkelingen’. Dit is bedoeld om bijvoorbeeld het mogelijke ontwikkeld gedrag snel te kunnen onderzoeken. En om te faciliteren dat signaleringen zoals de afgelopen jaren over jonge vloggers, maaltijdbezorging of recentelijk flitsbezorging tot stand blijven komen.

Hoe we in 2023 starten met deze meerjarige aanpak leest u in ons [Jaarplan 2023](#).

Rits de Boer

*Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie*

¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2019) Staat van eerlijk werk 2019 - Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Inhoud

1	De opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie 2023-2026	5
1.1	Maatschappelijke opgave	6
1.2	Geprioriteerde risico's	9
1.3	Toezicht in programma's	12
1.4	Toezicht op basis van meldingen	14
2	Uitgangspunten bij het toezicht	16
2.1	Kernwaarden in het toezicht	17
2.2	Continuïteit in de inzet op belangrijke taakgebieden	18
2.3	Kaders voor toezicht en opsporing	19
2.4	Belangrijkste werkwijzen	20
3	Belang, context, ontwikkelingen en aanpak vanuit programma's voor de periode 2023 - 2026	24
4	Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen	37
4.1	Kerncijfers	38
4.2	Strategische organisatiedoelen	40
4.3	Duurzaamheid	42
5	Bijlage 1	43

Hoofdstuk 1

De opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie 2023-2026

Asperges steken. Foto: Paulien van de Loo – HH



Iedere vier jaar schetst de Nederlandse Arbeidsinspectie de ambities, programmatische werkwijzen en activiteiten in een plan voor de komende jaren.¹ In jaarplannen vindt verdere specificering plaats.

In dit eerste hoofdstuk staat de maatschappelijke opgave, de prioritering van de risico's op het domein van de Arbeidsinspectie en de organisatie van het toezicht vanuit programma's en op basis van meldingen uit de samenleving centraal.

Hoofdstuk 2 laat zien welke uitgangspunten de Arbeidsinspectie hanteert, wat daarbij de inzet is, dat samenwerking met andere partijen onmisbaar is en met welke kaders rekening gehouden wordt.

Hoofdstuk 3 schetst het belang, de context en de ontwikkelingen die de noodzaak van de gekozen aanpak vanuit programma's aangeven.

Hoofdstuk 4 geeft de kerncijfers weer en beschrijft wat dit meerjarenplan vraagt aan organisatie, mensen en middelen.

1.1 Maatschappelijke opgave

De Nederlandse Arbeidsinspectie draagt bij aan **eerlijk, gezond en veilig werk en aan bestaanszekerheid voor iedereen**. Zij doet dit door: toezicht te houden op de naleving van arbeidswetgeving en op de doeltreffendheid van de uitvoering van de sociale zekerheid; waar nodig te handhaven en strafrechtelijk onderzoek te verrichten; en knelpunten en belangrijke ontwikkelingen binnen haar domein te signaleren.

De Inspectie zet daarbij haar maatschappelijke opgave centraal en baseert zich op professionele kennis uit de toezichtpraktijk en de wetenschap. Haar taken en onafhankelijke werkwijze vloeien voort uit wet- en regelgeving zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet minimumloon en vakantiebijslag (Wml) en andere arbeidswetten, de wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) en de aanwijzingen van de minister-president inzake de rijksinspecties.

Er zijn in Nederland circa 2,2 miljoen bedrijven. Bij ongeveer 340.000 hiervan werkt meer dan één persoon. In totaal werken in Nederland ongeveer 10,1 miljoen mensen.² Op grond van wet- en regelgeving ligt de verantwoordelijkheid voor eerlijk, gezond en veilig werk bij werkgevers en

werknemers. De Arbeidsinspectie houdt **risico-gericht** toezicht door actieve inspectieprojecten en door registratie, beoordeling en opvolging van meldingen en verzoeken. Welke risico's zij aanpakt, baseert de Inspectie op een gedegen informatiepositie en risicoanalyses. De keuze van interventies en de intensiteit van de inzet worden op maat gesneden en zijn gericht op maatschappelijk effect.

De Arbeidsinspectie borgt een gelijke behandeling van ondertoezichtgestelden door gebruik te maken van objectieve en eenduidige selectiecriteria en door open te staan voor kritiek hierop.

De Inspectie wil bedrijven aanzetten tot naleving van de arbeidswetgeving. Dit draagt bij aan de afname van door het werk veroorzaakte ziekte en arbeidsongeschiktheid, onderbetaalde arbeid, illegale tewerkstelling, oneigenlijke concurrentie op de arbeidsmarkt en misstanden zoals arbeidsuitbuiting. Verder draagt toezicht op het terrein van de sociale zekerheid bij aan een doeltreffend stelsel van werk en inkomen waardoor mensen niet onder het bestaansminimum hoeven te leven en waar mogelijk aan het werk kunnen.

“De Nederlandse Arbeidsinspectie draagt bij aan eerlijk, gezond en veilig werk en aan bestaanszekerheid voor iedereen.”

¹ Zie: Inspectie SZW (2014) Meerjarenplan 2015-2018; Inspectie SZW (2018), Meerjarenplan 2019-2022.

² CBS Statline: aantal bedrijven, alle economische activiteiten, 4e kwartaal 2022; CBS: Statline: arbeidsvolume; 2e kwartaal 2022; Nederlandse Arbeidsinspectie, jaarverslag 2021.

De belangrijkste onderdelen van het takenpakket zijn:

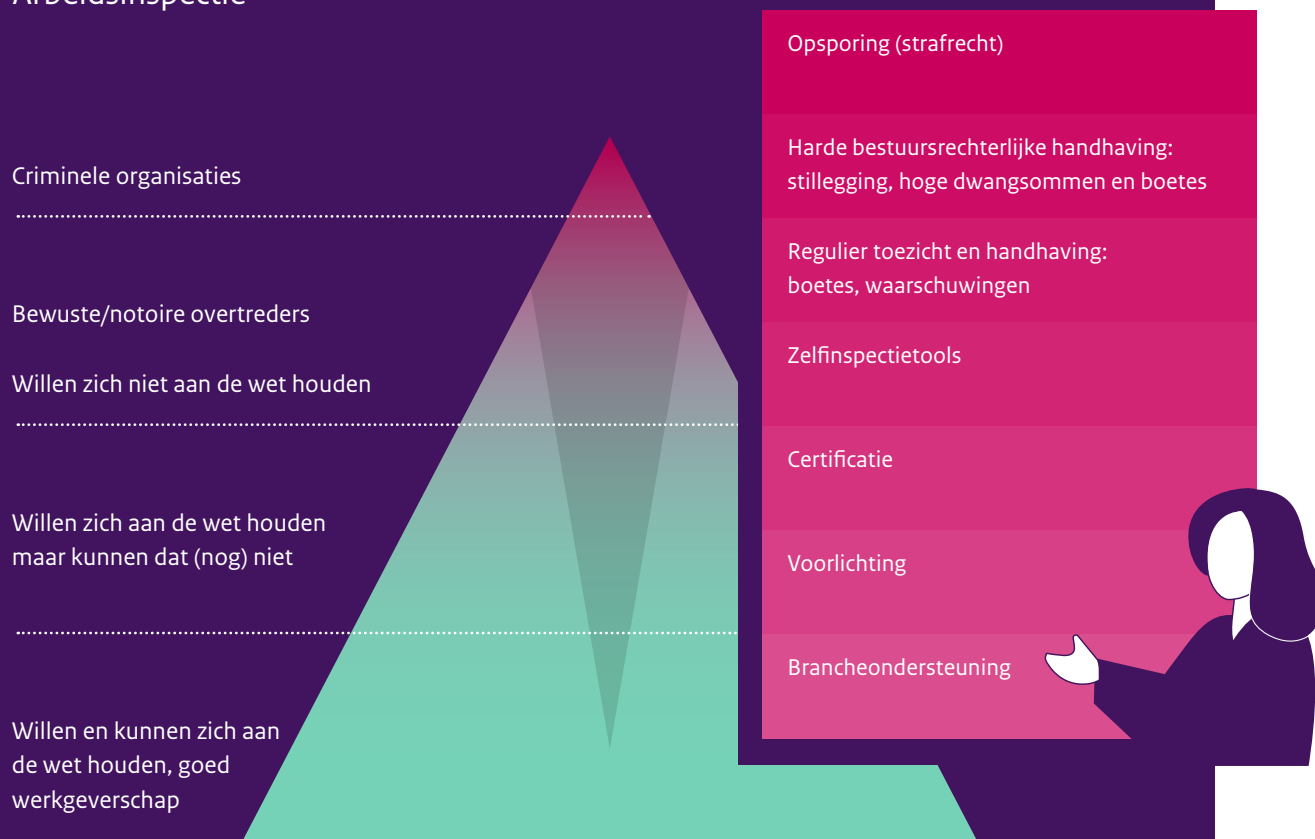
- Toezicht houden op de naleving van de wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden en het bijdragen aan het voorkomen van rampen met gevaarlijke stoffen.
- Toezicht houden op de naleving van de wet- en regelgeving rond het verbod op illegale tewerkstelling, betaling onder het wettelijk minimumloon, het inhuren/inlenen en bemiddelen van personeel door intermediairs en detacheringen van werknemers vanuit de Europese Unie.
- Inzicht bieden in de doeltreffendheid van het stelsel van werk en inkomen.
- Toezicht op het functioneren van wettelijk verplichte certificatiestelsels SZW en het Europese CE-stelsel voor producten.
- Opsporen van fraude, uitbuiting en georganiseerde criminaliteit binnen de keten van werk en inkomen (arbeidsuitbuiting, mensen-smokkel en grootschalige fraude op het terrein van de sociale zekerheid). Ten behoeve van het ministerie van VWS verricht de opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie strafrechtelijk onderzoek naar fraude met zorgvoorzieningen. Dit gebeurt onder gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie.
- Signaleren van en reflecteren op risico's en ontwikkelingen op het inspectiedomein. Dit wordt breed gedeeld zodat de inzichten door velen verder gebruikt kunnen worden.

Om **maatschappelijk effect** te bereiken zet de Arbeidsinspectie verschillende toezicht- en handhavinginstrumenten in. Deze inzet is afhankelijk van de motieven van werkgevers om relevante wet- en regelgeving wel of niet na te leven. De Inspectie gebruikt hierbij het analytische denkmodel van de werkgeverspiramide (zie figuur 1 op de volgende pagina). Onderaan de piramide bevindt zich de meerderheid van werkgevers die zich aan de arbeidswetten houdt. Daarboven bevinden zich de werkgevers die de regels niet kennen of de regels niet kunnen toepassen; bij hen zet de Inspectie in op preventieve instrumenten zoals voorlichting, zelfinspectietools en overleg met brancheorganisaties. Lijken de werkgevers zich wel bewust van regels, maar laat de naleving desondanks te wensen over, dan zet de Inspectie druk via opdrachtgevers en inspecteert zij bij individuele werkgevers. Afhankelijk van de uitkomst waarschuwt zij vervolgens, stelt ze eisen, legt ze werkzaamheden stil of legt ze boetes op. De top van de piramide bestaat uit werkgevers die vanuit berekenend gedrag hardnekkig de arbeidswetten overtreden en voor misstanden in werksituaties zorgen. De Inspectie pakt deze werkgevers aan met herinspecties, in hoogte oplopende boetes, stilleggingen en strafrechtelijk onderzoek. Om het effect van de interventies te maximaliseren, maken de programma's ook gebruik van gedragswetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen. Zo streeft de Inspectie naar de inzet van een optimale interventiemix die zo goed mogelijk is afgestemd op kenmerken van de doelgroepen en op situationele kenmerken, en die ook proportioneel en passend is bij de problematiek.

De Inspectie biedt inzicht in het effect van de interventies door het bereik ervan onder de toezichtpopulatie in beeld te brengen. Immers, zonder bereik is er geen effect. Binnen de programma's brengt de Inspectie het effect van de aanpak op de regelnaleving door middel van (selectieve) herinspecties in beeld. Daarnaast worden bredere effectmetingsonderzoeken uitgevoerd. Tegelijkertijd blijft de Inspectie zoeken naar aangrijpingspunten om misstanden te bestrijden. Bij nieuwe fenomenen en risico's kan het gaan om nieuwe slachtoffer- of dadergroepen of nieuwe schijnconstructies. Daarnaast komt de Arbeidsinspectie in haar praktijk regelmatig onwenselijke, schadelijke, maar ook nieuwe situaties tegen die zij niet kan aanpakken. Het kan gaan om wet- en regelgeving die in de praktijk

“Om **maatschappelijk effect** te bereiken zet de Arbeidsinspectie verschillende toezicht- en handhavinginstrumenten in. Deze inzet is afhankelijk van de motieven van werkgevers om relevante wet- en regelgeving wel of niet na te leven.”

Figuur 1: De werkgeverspiramide en de inzet van de Nederlandse Arbeidsinspectie



moeilijk te handhaven is of weinig effectief blijkt. Ook kan het gaan om situaties of constructies die weliswaar legaal zijn, maar toch een schadelijke uitwerking hebben op gezond, veilig en eerlijk werk. De Inspectie vult de **reflectieve functie** van het toezicht in door in deze gevallen signalen op te stellen, zodat andere partijen ervan op de hoogte zijn en actie kunnen ondernemen om daar verandering in te brengen.

Ontwikkelingen binnen het stelsel van werk en inkomen worden stelselbreed en verdiepend onderzocht. Op die manier komen knelpunten aan het licht die het doeltreffend functioneren van het stelsel in de weg zitten. Rapportages daarover bieden de politiek, het beleid en de uitvoering meer inzicht om de werking van het stelsel te verbeteren.

Tijdens de looptijd van het Meerjarenplan 2019-2022 is de taak om te signaleren en reflecteren prominenter geworden.³ De Inspectie versterkt deze taak de komende jaren verder door te reflecteren op de ontwikkelingen in het inspectiedomein en daarbinnen op haar eigen rol en de rol van relevante partijen. Hardnekkige maatschappelijke problemen agendeert de Inspectie periodiek in 'Staten van ...'.

³ Signalen over onder andere maaltijdbezorging, jonge influencers, fraude bij talenscholen, fraude met subsidies voor coronabanen, registratie van niet-ingezetenen, oneigenlijk gebruik subsidieregeling Coronabanen in de zorg, kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting, de Staat van eerlijk werk, de Staat van arbeidsveiligheid en een nieuwe opzet van het jaarverslag met verhalen die rechtstreeks de praktijk weerspiegelen.



1.2 Geprioriteerde risico's

De Inspectie werkt in haar actieve programmering risicogestuurd. Dat gebeurt op de geprioriteerde risico's (zie ook paragraaf 1.3). Met de afhandeling van meldingen daarentegen kan de Inspectie reageren waar dat nodig blijkt, ook op niet-geprioriteerde risico's op het toezichtsgebied (zie paragraaf 1.4). Op pagina 10 wordt weergegeven welke welke hoofd- en subrisico's prioriteit krijgen in het Meerjarenplan 2023-2026.

Aan de basis van de prioritering staat de *inspectiebrede risicoanalyse (IRA)*.⁴ De risicoanalyse wordt gebruikt om de risico's op het gehele werkterrein in kaart te brengen en ten opzichte van elkaar te wegen. Het werkterrein van de Arbeidsinspectie omvat tweeëntwintig hoofd risico's. Deze zijn afgeleid uit wet- en regelgeving en beleidsdoelstellingen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De risicoanalyse besteedt ook aandacht aan de werking van stelsels die gericht zijn op de beheersing van de risico's op het domein van SZW. Denk aan het arbozorgstelsel, het sociale zekerheidstelsel en de certificeringsstelsels. Voor elk risico wordt geschat hoeveel mensen met een risico in aanraking kunnen komen, hoeveel mensen schade hebben ondervonden door het risico, hoe groot de impact van die schade is op het individu en de maatschappij, en de mate waarin burgers vinden dat de overheid prioriteit zou moeten geven aan

het voorkomen dat een risico optreedt. Ook bevat de risicoanalyse een inschatting van de mate waarin wet- en regelgeving wordt uitgevoerd en nageleefd. Als een risico veel mensen raakt, deze mensen er nadelige gevolgen van ondervinden en het maatschappelijk effect ook nog groot is, dan is er goede reden dat risico op te pakken. De IRA rust zo veel mogelijk op wetenschappelijke bronnen en wordt jaarlijks geactualiseerd met de nieuwste gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), onderzoeksinstituten en onderzoeken van de Arbeidsinspectie zelf.

Naast de inspectiebrede risicoanalyse maakt de Inspectie ook een *omgevingsanalyse*.⁵ De omgevingsanalyse brengt ontwikkelingen in kaart en beredeneert hoe deze op de risico's van invloed zullen zijn. Deze ontwikkelingen zijn geïnventariseerd op basis van literatuur, gesprekken met stakeholders en in- of externe experts. Als blijkt dat er ontwikkelingen zijn die een risico de komende jaren meer impact geven, dan speelt dat mee in de afweging om risico's te prioriteren.

⁴ Uitgebreidere informatie over de inspectiebrede risicoanalyse 5.0 is te vinden op de website www.nlarbeidsinspectie.nl.

⁵ De omgevingsanalyse voor het Meerjarenplan 2023-2026 is te vinden op de website www.nlarbeidsinspectie.nl.

Rood en vet gedrukt betreffen de IRA-hoofdrisico's

niet-vetgedrukt betreffen de subrisico's

Prioritaire risico's: actief en reactief

- **Illegale tewerkstelling**
- **Onderbetaling**
- **Arbeidsuitbuiting/ernstige benadeling**
- **Aantasting arbeidsverhoudingen:** Rechtspositie uitgeleende werknemers (Waadi); Rechtspositie gedetacheerde derdelanders (WagwEU); Aantasting medezeggenschap⁶
- **Ongelijke behandeling van mensen op de arbeidsmarkt**
- **Ongewenst gedrag**
- **Werkdruk:** Te hoge werklust; Emotionele overbelasting
- **Ongezonde arbeidspatronen:** Nachtarbeid
- **Fysieke overbelasting:** Dynamische overbelasting; Te lang in een ongunstige werkhouding
- **Ongezonde fysische werkomgeving:** Ioniserende straling
- **Blootstelling aan gevaarlijke stoffen:** Kankerverwekkende, mutagene, reproductietoxische, sensibiliserende, irriterende en neurotoxische stoffen
- **Onveiligheid op de werkplek:** Ongeval met een machine; Ongewild contact met een voorwerp; Val van hoogte; Aanrijdgevaar; Ongeval als gevolg van werken onder overdruk
- **Zware ongevallen (Brzo/ARIE)**
- Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen
- **Onvoldoende inkomen**
- **Problematische schulden**
- **Mismatch werkzoekenden en vacatures**
- **Geen re-integratie na langdurige ziekte**
- **Lonende fraude met inkomensondersteuning**
- **Lonende fraude met subsidies:** Lonende fraude met ondersteuning ondernemers

Alleen reactief bij onderzoekswaardige meldingen en verzoeken

- **Aantasting arbeidsverhoudingen:** Rechtspositie niet-uitgeleende werknemers (cao)
- **Werkdruk:** Cognitieve overbelasting
- **Ongezonde arbeidspatronen:** Arbeid- en rusttijden; Ploegendiensten; Oproepdiensten; Thuiswerken
- **Fysieke overbelasting:** Te lang staan; Te lang zitten; Energetische overbelasting; Beeldschermwerk
- **Ongezonde fysische werkomgeving:** Ongezonder omgevingsklimaat; Lawaai; Optische straling; Elektromagnetische velden
- **Blootstelling aan gevaarlijke stoffen:** Bijtende stoffen
- **Biologische agentia⁷**
- **Onveiligheid op de werkplek:** Incident veroorzaakt door een dier; Ongeval met elektriciteit; Verdrinking/onderdompeling; Ongeval met hand-aangedreven gereedschap; Ongeval als gevolg van contact met koude of hitte (inclusief vlammen); Ongeval als gevolg van een explosie; Ongeval als gevolg van brand (niet ontstaan door een explosie); Ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer of acute vergiftiging; Ongeval met een bijtende of irriterende stof; Ongeval als gevolg van acute fysieke belasting; Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling; Letsel veroorzaakt door een ongeval zonder oorzaak
- **Lonende fraude met re-integratiegelden**
- **Lonende fraude met subsidies:** Lonende fraude met ESF-subsidies

De belangrijkste uitkomsten van de risico- en omgevingsanalyse

De uitkomst van de uitgevoerde risico- en omgevingsanalyses geeft een behoorlijke mate van continuïteit in het beeld van de risico's.⁸ De risico's die in de meerjarenperiode 2019-2022 prioritair waren, blijven dat in de komende periode. Dat betekent bijvoorbeeld dat blijvende aandacht nodig is voor de psychische belasting door werk, maar ook voor arbeidsuitbuiting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Ook zijn er enkele wijzigingen ten opzichte van de meerjarenperiode 2019-2022.⁹ Zo gaat het bij het hoofdrisico ongezonde arbeidspatronen nu om het subrisico nachtarbeid vanwege de groei van de 24-uurseconomie in combinatie met wat al bekend was over de schadelijke effecten van nachtarbeid.

De Inspectie bekijkt de arbeidsrisico's ook in hun context van enkele centrale ontwikkelingen. Namelijk technologische, economische, sociaal-maatschappelijke, politiek-bestuurlijke en ecologische en milieugerelateerde ontwikkelingen.

De verwachting is een verdere (techniekgedreven) ontwikkeling van tijd- en plaatsafhankelijk werken. Deze ontwikkeling heeft blijvende effecten voor de organisatie van arbeid en heeft mogelijke effecten op arbeidsrisico's als werkdruk en fysieke overbelasting. Ook lijkt sprake van een groeiende rol van digitalisering via kunstmatige intelligentie en algoritmen in processen van werk- en verdelingsvraagstukken in de samenleving en van robotisering in specifieke sectoren.

⁶ Voor dit subrisico heeft de Arbeidsinspectie echter geen andere instrumenten dan signalering.

⁷ Biologische agentia zijn alle al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen. Voorbeelden zijn virussen, bacteriën, schimmels, of parasieten. Biologische agentia kunnen een infectie, allergie of toxiciteit veroorzaken.

⁸ De overwegingen vanuit de synthese van de inspectiebrede risicoanalyse en de omgevingsanalyse zijn te vinden in een afzonderlijke rapportage op www.nlarbeidsinspectie.nl.

⁹ Inspectie SZW (2018), [Meerjarenplan 2019-2022](#).

Maatschappelijk en bestuurlijk is er aandacht voor de onwenselijke kanten van flexibel werk, met meer mogelijkheden voor gezond, veilig en eerlijk werk. Ook is er specifiek meer aandacht voor de bescherming van arbeidsmigranten en andere laagbetaalde flexwerkers. Vanwege internationale instabiliteit en economische onzekerheid is nog onduidelijk hoe lang de bestaande krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Een deel van de werkgevers ziet arbeidsmigratie als een oplossing voor de krapte. Sommige groepen arbeidsmigranten zijn kwetsbaar voor onderbetaling, onveilig en ongezond werk en arbeidsuitbuiting. De kwetsbaarheid van deze groepen werd benadrukt door vele meldingen hierover die de Inspectie tijdens de coronacrisis ontving. Ook de doorgroei van de platformeconomie heeft, naast voordelen, ook minder gewenste consequenties voor werkenden. Verder spelen er risico's rond bestaanszekerheid bij werkenden in flexibele banen, (schijn)zelfstandigen en werkenden in detachingsconstructies. Om grensoverschrijdende detacheringen beter in beeld te krijgen, is sinds 2020 een meldingsplicht op grond van de WagwEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)

“De kwetsbaarheid van groepen arbeidsmigranten werd benadrukt door vele meldingen hierover die de Inspectie tijdens de coronacrisis ontving.”

van kracht. In de zeer dynamische en onoverzichtelijke situatie op de (Europese) arbeidsmarkt zijn de voorgenomen verbeteringen van de Registratie Niet-Ingezetenen en de introductie van de Meldplicht WagwEU relevant. Hiermee valt beter vast te stellen wie de werkenden zijn, waar ze verblijven en wie de werkgever is.

Een ontwikkeling die mogelijk in de jaren 2023-2026, maar zeker in de periode daarna belangrijk wordt, betreft de Arbovisie 2040 van het ministerie van SZW. Deze kent een belangrijke rol toe aan toezicht en handhaving.¹⁰ Een verbetering in de naleving van wet- en regelgeving is een van de zeven lijnen die deze visie onderscheidt. En daarbinnen de ondersteuning van het midden- en kleinbedrijf bij het nemen van verantwoordelijkheid, en de evaluatie van de huidige vormen van zelfregulering en het verkennen of ter bevordering van de naleving het stelsel van gezond en veilig werken op onderdelen intuïtiever en logischer vormgegeven kan worden. Ook valt binnen deze lijn om samen met de Inspectie te verkennen welke wijzigingen wenselijk zijn in het toezichtsinstrumentarium voor gevaarlijke stoffen.

Op onderwerpen als ecologie en duurzaamheid concentreert de arbeidsinspectie zich primair op ontwikkelingen en potentiële risico's verbonden aan de omgang met gevaarlijke stoffen, de energietransitie en de ontwikkeling van een circulaire economie. Daarmee kan ook een aantal risico's in belang toenemen, zoals vallen van hoogte bij de plaatsing en het onderhoud van zonnepanelen

en windmolens en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen bij de recycling en ontmanteling van bijvoorbeeld accu's.

De economie en de arbeidsmarkt zijn steeds meer Europees. Dat gaat om de afzet van producten en diensten, maar ook om de inkoop van grondstoffen, goederen en diensten, de bepaling van productielocaties en de werving van personeel. De komende (tientallen) jaren levert dit juridische en institutionele vragen op, die dan ook op Europees niveau om oplossingen vragen. Daarom is voor de Inspectie de samenwerking met de European Labour Authority belangrijk, waaronder gezamenlijke inspecties met inspecteurs uit andere lidstaten.

Langetermijnontwikkelingen volgt de Inspectie onder meer via de Kennis- en Innovatieagenda (KIA). Deze is bedoeld om sturing te geven aan de ontwikkeling van inhoudelijke kennis op die terreinen die voor de Inspectie van belang zijn. Dit gebeurt in samenwerking tussen de deskundigen van de Arbeidsinspectie zelf en externe deskundigen, waaronder universiteiten. De KIA heeft een strategische functie.

Het coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'

Het coalitieakkoord van december 2021 besteedt aandacht aan verschillende onderwerpen die het werk van de Arbeidsinspectie raken: arbeidsmarkt, arbeidsmigratie, mensenhandel/arbeidsuitbuiting en discriminatie.”

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 25 883, nr 413.

¹¹ Coalitieakkoord 2021 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'.

Inhoudelijke onderwerpen op het inspectiedomein uit het coalitieakkoord

Arbeidsmarkt

Met de hervorming wil het kabinet onder meer duurzame arbeidsrelaties stimuleren en tijdelijke contracten en driehoeksrelaties beter reguleren. Een voorbeeld daarvan is het voornemen om oproepcontracten af te schaffen. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou in beginsel de werkvorm voor de organisatie van structureel werk moeten zijn. Het kabinet wil een gelijk spelveld tussen werknemer en zelfstandige. Schijnzelfstandigheid wordt aangepakt door prikkels in de fiscaliteit en sociale zekerheid die ongelijkheid veroorzaken aan te passen, meer duidelijkheid over de beoordeling van arbeidsrelaties te geven en de handhaving op schijnzelfstandigheid te intensiveren.¹²

Arbeidsmigratie

Het kabinet trekt 60 miljoen euro uit voor de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie Roemer om misstanden bij arbeidsmigranten tegen te gaan.¹³ Een belangrijk onderdeel daarvan is het instellen van een plicht tot certificering voor uitzendbureaus. De certificering is privaat-publiek gereguleerd, waarbij de publiekrechtelijke handhaving op het niet hebben van een certificaat bij de Inspectie komt te liggen. De capaciteit van de Arbeidsinspectie wordt uitgebreid om uitvoering te geven aan deze nieuwe taak.¹⁴

Mensenhandel/arbeidsuitbuiting

Om mensenhandel aan te pakken, zet de nieuwe coalitie het actieplan Samen tegen Mensenhandel voort en is er aandacht voor het tegengaan van uitbuiting. Verder wordt artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht, waarin arbeidsuitbuiting strafbaar is gesteld, gemoderniseerd. Voor de Inspectie is dit van belang omdat de reikwijdte van de huidige strafbaarstelling van mensenhandel voor een effectieve aanpak van arbeidsuitbuiting als te beperkt wordt ervaren.¹⁵ Hierbij speelt de vraag of de verruiming via de strafbaarstelling van mensenhandel moet worden gerealiseerd of moeten worden voorzien in een op zichzelf staande strafbaarstelling. De ministeries van Justitie en Veiligheid en SZW zullen deze vraag beantwoorden in nauw overleg met de Nederlandse Arbeidsinspectie en het Openbaar Ministerie.¹⁶

Discriminatie

In de aanpak tegen discriminatie wil het kabinet een meldplicht instellen voor discriminerende verzoeken aan onder meer uitzendbureaus. De overheid zal werken aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt door betere controle op loonverschillen voor mannen en vrouwen, uitbreiding van betaald ouderschapsverlof naar 70% en de bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie. Overheidsorganisaties geven het voorbeeld in het voorkomen van etnisch profileren en inzetten van algoritmes die discriminerend kunnen werken. Een algoritmetoezichthouder zal dit laatste bewaken.

1.3 Toezicht in programma's

De Arbeidsinspectie werkt ook in de periode 2023-2026 programmatisch om vraagstukken en maatschappelijke risico's effectief aan te pakken enom zich aan te kunnen passen als veranderingen in de maatschappij daarom vragen. Het actieve toezicht vindt in de komende meerjarenperiode plaats vanuit elf programma's. Met deze programma's bouwt de Arbeidsinspectie voort op de programmering van de afgelopen jaren.

De programma's zijn gericht op herkenbare maatschappelijke risico's. Om keuzes te maken, gebruikt de Inspectie risico-analyses zowel op strategisch en tactisch als op operationeel niveau. Onderstaande figuur geeft aan wat de producten van die risico-analyses zijn. De risico-analyse op strategisch niveau (zie paragraaf 1.2) leidt tot de keuze voor de programma's, die onderstaand wordt toegelicht. Binnen de programma's maakt de Inspectie op tactisch niveau opnieuw keuzes voor verschillende projecten en de inzet van toezichtsinstrumenten. Binnen de projecten waarin zo'n aanpak wordt georganiseerd, vindt operationele risicoselectie plaats. Deze selectie is dan om te bepalen bij welke bedrijven/subjecten een interventie plaatsvindt.

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 29 544 nr. 1112.

¹³ Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020) Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.

¹⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 29861, nr. 92.

¹⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2021) Rapportage Inspectie SZW: kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting.

¹⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 28 638, nr. 210.



11 programma's

Voor de Inspectie blijft de sector waar de arbeid plaatsvindt een belangrijk aangrijpingspunt. Net als in de planperiode 2019-2022, ligt de focus op sectoren waar risico's voor de arbeidsomstandigheden (onveilig, ongezond) bestaan en tevens risico's op (oneerlijke) arbeidsvoorwaarden. Brancheorganisaties en werkgevers- en werknemersorganisaties zijn daarnaast vaak sectoraal georganiseerd. In elke sector zijn specifieke omstandigheden. Dat vraagt om specifieke kennis binnen de Inspectie. Anders dan in de planperiode 2019-2022 resulteert dit niet in meerdere, afzonderlijke programma's voor bijvoorbeeld schoonmaak, transport en bouw. In het plan voor 2023-2026 worden projecten in verschillende sectoren waar risico's op gezond, veilig en eerlijk werken samenkomen aangestuurd vanuit één programma. Het sectorspecifieke aspect borgt de Inspectie daarmee voornamelijk in het nieuwe programma

Goed werkgeverschap in sectoren en ketens. Het aantal actieve programma's gaat daarmee van vijftien in de periode 2019-2022 naar elf in de periode 2023-2026. De belangrijkste overweging daarbij is dat in de programmaperiode 2019-2022 in meerdere sectoren een 'ketenaanpak' effectief blijkt te zijn. Die aanpak komt erop neer dat de Inspectie de aanzienlijke invloed die opdrachtgevers hebben op arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, activeert om tot verbeteringen te komen (bijvoorbeeld in de bouw, schoonmaak en pakketbezorging). Door organisatie in één programma kan de Inspectie effectieve methodes breder en sneller inzetten. Consolidatie in één programma's voorkomt ook versplinterde capaciteitsinzet.

Op een aantal punten is er specifieke aanleiding om elementen in een bijzonder (coördinerend) programma uit te lichten.

Dat geldt op het gebied van internationale samenwerking, waarbij de coördinatie op dat onderwerp een plek krijgt binnen het bestaande programma gericht op schijnconstructies.

De inzet van de Inspectie op gevaarlijke stoffen en procesveiligheid zit in de planperiode 2019-2022 in één programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen. Dit programma is al zeer omvangrijk.¹⁷ Het zou vanwege de uitbreiding van het takenpakket en de ontwikkelopgave op het gebied van ARIE-bedrijven in de komende periode nog groter worden. Daarom worden de taken en werkzaamheden verdeeld over twee programma's: Blootstelling gevaarlijke stoffen en Procesveiligheid Brzo/ARIE. Via deze twee programma's kan de Nederlandse Arbeidsinspectie deze ontwikkelopgave het best uitvoeren.

Het programma PSA, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting gaat een brede ontwikkelopdracht uitvoeren voor fysieke belasting. Dit arbeidsrisico krijgt ook de komende vier jaar operationele inspectie-aandacht (via het programma Goed werkgeverschap in sectoren en ketens). Daarnaast blijkt uit de uitkomst van de Staat van Gezond werk – die in voorbereiding is – dat er behoefte is aan ontwikkeling van verdiepende aanpakken om uiteindelijk meer effect te genereren. De ontwikkelopdracht richt zich op de vraag hoe het komt dat de problematiek van fysieke belasting zo hardnekkig is, welke interventies de Inspectie op dit risico heeft toegepast en met welk resultaat. Daarbij is ook aandacht voor de excessen en wat op basis van die verkregen inzichten de meest effectieve aanpak en interventiemix kunnen zijn.

Voor de jaren 2023-2026 werkt de Inspectie met de volgende programma's. Deze worden in hoofdstuk 3 nader toegelicht en in hun context geplaatst. De koppeling van de prioritaire risico's aan programma's wordt inzichtelijk gemaakt in bijlage 1.

Programma's

- Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling
- Uitzendbureaus
- Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving
- Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein
- PSA, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting
- Blootstelling gevaarlijke stoffen
- Asbest
- Procesveiligheid Brzo/ARIE
- Certificatie & Markttoezicht
- Goed werkgeverschap in sectoren en ketens
- Trends en ontwikkelingen

¹⁷ Inspectie SZW (2018), Meerjarenplan 2019-2022.

1.4 Toezicht op basis van meldingen

De Inspectie werkt in haar actieve programmering risicogestuurd. Met de afhandeling van meldingen daarentegen kan de Inspectie reageren waar dat nodig blijkt. Meldingen gaan over ongevallen en situaties waarbij sprake is van ongezond, onveilig of oneerlijk werk. Er kan sprake zijn van (ernstig) gevaar, ongezonde situaties of misstanden op de werkplek. Daarmee zijn meldingen voor de Arbeidsinspectie belangrijke signalen uit de samenleving.

Ruwweg de helft van alle inspanningen van de Arbeidsinspectie richt zich op signalen, klachten, meldingen en verzoeken (hierna: meldingen) van burgers, organisaties en partners en de opvolging daarvan. Het streven is om dat reactieve aandeel van de capaciteit op het gebied van gezond en veilig werk in balans te brengen en te houden met het actieve aandeel.¹⁸

De Inspectie vindt het belangrijk dat de indiening van meldingen eenvoudig en laagdrempelig is. De melder krijgt informatie over wat er met de ingediende melding gebeurt. Ook krijgt de melder terugkoppeling van de onderzoeksresultaten wanneer de melding heeft geleid tot een onderzoek en terugkoppelen wettelijk is toegestaan (dat kan bijvoorbeeld als de melder een werknemer is). De Inspectie vraagt regelmatig aan melders

en samenwerkingspartners feedback op haar processen om zo bijvoorbeeld webformulieren aan te passen.

Bij de opvolging van de meldingen streeft de Arbeidsinspectie naar blijvende gedragsverandering bij werkgevers om op die manier het grootste effect te realiseren. De Inspectie beoordeelt de meldingen zorgvuldig en zet die door voor de juiste opvolging. Dit gebeurt op basis van vastgestelde criteria. Waar mogelijk stimuleert de inspectie melders om zelf tot het gewenste resultaat te komen.

Zoals aangekondigd bij de beantwoording van kamervragen over bagage-afhandeling op Schiphol is bezien welke lessen te trekken zijn.¹⁹ Daaruit volgt dat het belangrijk is dat de Inspectie de drempel verlaagt voor bedrijfsartsen om de Inspectie te raadplegen of te betrekken bij verbeteringen die werkgevers moeten doorvoeren. De Arbeidsinspectie wil daarom de bestaande contacten met de beroepsvereniging van bedrijfsartsen over met name gevaarlijke stoffen verder verbreden.

De Inspectie is bezig met de doorontwikkeling van de gedifferentieerde aanpak van de afhandeling van meldingsplichtige arbeidsongevallen. Dit ontwikkeltraject is enkele jaren geleden gestart en in jaarplannen en jaarverslagen is de voortgang en voortzetting regelmatig benoemd.²⁰ De differentiatie betekent dat de Inspectie diverse interventies

kan inzetten, zoals een werkgeversrapportage door de werkgever of standaard ongevalsonderzoek door de Inspectie. Het doel van de gedifferentieerde aanpak is de nadruk te leggen op het lerend vermogen van werkgevers om zo herhaling te voorkomen en een blijvend effect op de veiligheid van werkenden te realiseren. Bij een werkgeversrapportage onderzoekt de werkgever zelf het arbeidsongeval en stelt hij een werkgeversrapportage en verbeterplan op. De Arbeidsinspectie beoordeelt of het verbeterplan effectief is en of het bedrijf werk maakt van veiligheid. De Arbeidsinspectie voert zelf nog een ongevalsonderzoek uit bij ongevallen waar zij dat noodzakelijk acht. Ook gaat de Inspectie aankomende jaren aan de slag om ondermelding van arbeidsongevallen terug te dringen. De voorziene dubbele meldplicht voor ongevallen voor onder meer uitzendbureaus, levert naar verwachting meer meldingen op, omdat nu alleen de inlener moet melden.²¹

Voor de opvolging van meldingen is samenwerking met regionale en landelijke partners van groot belang. Een specifiek samenwerkingsverzoek van één of meerdere samenwerkingspartners (gemeenten, Nationale Politie, Belastingdienst, UWV, IND, etc.) kan de start zijn van een gerichte interventie door de Arbeidsinspectie. Vaak heeft de partnerorganisatie bij dit soort verzoeken al voorbereidend werk verricht. Van de Arbeidsinspectie wordt dan een inspectie verwacht in de onderneming, zelfstandig of gezamenlijk met partner(s). Door goed op elkaar af te stemmen, kan er meer effect worden

¹⁹ Tweede Kamer (2021-2022), Antwoorden op Kamervragen over berichtgeving arbeidsomstandigheden van bagageafhandelaars Schiphol.

²⁰ Inspectie SZW, Jaarverslag 2020, p. 37; Inspectie SZW, jaarplan 2021, p. 33; Nederlandse Arbeidsinspectie, Jaarverslag 2021, deel 3, p. 4; Nederlandse Arbeidsinspectie jaarplan 2022, pagina 35.

²¹ Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020) Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.

¹⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29 544, nr. 846.

bereikt. Daarnaast krijgt samenwerking met ketenpartners vorm door onderlinge informatieverzoeken. Zo verzoekt Justis om informatie in het kader van de wet Bibob, waardoor instanties een betere inschatting kunnen maken of ze een bepaalde vergunning moeten verlenen.

Naast de opvolging van meldingen over ongevalen, ongezond en oneerlijk werk is er nog meer 'reactief' werk. Dit zijn onder andere de verwerking van kennisgevingen, de behandeling van aanvragen voor de inzet van zogenoemde kunstkinderen en de verstrekking van aangevraagde ontheffingen voor nachtarbeid. Ook verwerkt de Arbeidsinspectie (informatie)verzoeken op grond van de Wet open overheid of dienst Justis. Bij alle vormen van reactief werk hanteert de Arbeidsinspectie een wegingskader. Uit een melding of verzoek vanuit een vakbond of vanuit een personeelsvereniging van een bedrijf, vloeit op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voort, dat de Inspectie zo spoedig mogelijk gehoor geeft aan het verzoek. De Inspectie verkent daarbij voortdurend de mogelijkheden om zo effectief mogelijk gebruik te maken van de meldingen en verzoeken.

De Inspectie monitort en analyseert trends, fenomenen, ontwikkelingen en opvallende zaken en rapporteert daarover. De informatie uit alle meldingen helpt bij verbetering van de risicoanalyses en aanscherping van het actieve toezicht. Ook kan de informatie aanleiding zijn voor signalen naar beleid, politiek of andere organisaties. Daarom is een intensieve afstemming tussen de reactieve en de actieve werkzaamheden van de Inspectie van belang. Om die te ondersteunen, wordt een informatiestroom opgebouwd. Ook is het van belang dat de inzichten, die voortkomen uit de opvolging van meldingen en verzoeken, bedrijven aanzetten om ervan leren.



Hoofdstuk 2

Uitgangspunten bij het toezicht



In dit hoofdstuk komt een aantal uitgangspunten van en kaders voor de Arbeidsinspectie aan de orde: de kernwaarden in het toezicht, de borging van een geïntensiverde inzet op een aantal taakgebieden, de handhavingskoers SZW en het handhavingsarrangement voor de opsporingstaak.

2.1 Kernwaarden in het toezicht

De Arbeidsinspectie wil zich met haar toezicht blijven ontwikkelen. Dat geldt voor haar maatschappelijke impact, doelen, medewerkers, processen en activiteiten. Deze paragraaf beschrijft hoe de Inspectie het toezicht invult en zich daar verder in doorontwikkelt.

Transparant

De Arbeidsinspectie wil open en voorspelbaar handelen, onder andere door inzicht te geven in de procedures die tot beslissingen leiden. Daarbij geeft zij op een begrijpelijke manier en gemotiveerd aan waar de handeling of het besluit op is gebaseerd en wat daarbij de relevante feiten zijn. De Inspectie zorgt voor een eerlijke gang van zaken en haar handelen kan altijd achteraf worden getoetst. Ook worden de behaalde resultaten en effecten van de Inspectie zichtbaar gemaakt.

Responsief

De Arbeidsinspectie staat open voor vragen, zorgen, meldingen en opdrachten vanuit de samenleving op het gebied van eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid. Dat betekent ook dat de Inspectie werknemers en burgers actief betreft bij de uitvoering van het werk, bijvoorbeeld door burgers via tweejaarlijkse enquêtes te bevragen over wat zij de belangrijkste arbeidsrisico's vinden. Ook in de communicatie over inspectie- en onderzoeksresultaten zoekt de Arbeidsinspectie naar actieve uitwisseling van informatie en zoekt

zij de dialoog met bedrijven, sociale partners, beleidsmakers, de politiek en de samenleving. Het is goed als daarbij verschillende zienswijzen en belangen op tafel komen; ook moet er ruimte zijn voor kritiek, tegenspraak en nieuwe inzichten.

Slagvaardig

Effectief toezicht moet aanzetten tot naleving. Dat betekent differentiatie en aanpassing van de aanpak afhankelijk van wat nodig is om verandering bij bedrijven te bewerkstelligen. Daarbij baseert de Inspectie zich op de geconstateerde feiten, de risico's en de maatschappelijke impact.

Deskundig

Nederland heeft een hoogontwikkelde economie met een hoge mate van arbeidsspecialisatie en bedrijfsprocessen waarin veel kennis en innovatie zit. Wet- en regelgeving is breed en fijn vertakt. In lijn daarmee heeft de inspectie vakgroepen voor inspecteurs, een inspectiebreed kenniscentrum en meerdere gespecialiseerde disciplines in haar personeelsbestand. De Arbeidsinspectie werkt steeds aan verbetering van haar deskundigheid, vanuit de ambitie om een lerende organisatie te zijn. Zij stelt zich hulpvaardig op en werkt vanuit een visie op toezicht met professionele normen en richtlijnen. Hierbij hoort ook een open houding van hoor en wederhoor bij het nemen van beslissingen.

2.2 Continuïteit in de inzet op belangrijke taakgebieden

Het regeerakkoord Rutte III heeft een belangrijke impuls gegeven aan het werk van de Inspectie.²² Aanleiding voor deze impuls waren de aard en omvang van de maatschappelijke problemen en risico's op het domein van de Arbeidsinspectie. De komende vier jaar bouwt de Inspectie hierop voort.

“De gevolgen van arbeids(markt)discriminatie zijn ernstig. Mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt, krijgen geen loonsverhoging, werken onder hun niveau of voelen zich niet veilig op hun werk. Uit onderzoek blijkt bovendien dat discriminatie op de werkvloer oorzaak is voor minder goede prestaties, ziekmeldingen, stress en uitval.”

²² Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, [29 544, nr. 846](#).

Vergroten bereik van de inzet op eerlijk werk

Met de gegeven impuls kan de Inspectie meer doen om onderbetaling, illegale tewerkstelling, schijnconstructies en arbeidsuitbuiting aan te pakken. Onderdeel van die aanpak is het vergroten van het bereik van de interventies (het vergroten van de interventiedekking) zodat een groter gedeelte van de toezichtspopulatie – de werkgevers – daarmee te maken krijgt en beter gaat naleven. Werkgevers bereiken is geen doel op zich; blijvend effect is dat wel. Daarom kijkt de Inspectie steeds op welke manier ze dat effect het beste kan realiseren.

Evenwichtige balans tussen reactieve en actieve inzet bij gezond en veilig werken

Onderzoek doen naar arbeidsongevallen (reactief toezicht) is een belangrijke taak van de Inspectie. Uit ongevallen volgen lessen die ertoe bijdragen dat werknemers veiliger kunnen werken. Om ook daadwerkelijk te kunnen bijdragen aan preventie van ongevallen is een actieve inspectieaanpak nodig. Dat gebeurt bijvoorbeeld via toezicht op de kernverplichtingen voor goede arbozorg en de bevordering van een betere veiligheidscultuur binnen bedrijven. De Inspectie streeft ernaar om het actieve en reactieve toezicht zoveel mogelijk met elkaar in balans te brengen.

Versterkte aanpak blootstelling aan gevaarlijke stoffen

Blijvende aandacht voor het risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen is noodzakelijk. Lessen uit het onderzoek naar Dupont²³, de resultaten van eerdere inspectieprogramma's naar dit thema, en de aandacht daarvoor in de Tweede Kamer maken dat de Inspectie met extra capaciteit effectiever in staat is om het risico op blootstelling te bestrijden.

Deelname aan minimaal 90% van het totaal aantal gezamenlijke Brzo-inspecties

De samenwerking met veiligheidsregio's, omgevingsdiensten en waterkwaliteitsbeheerders heeft geleid tot de wens dat de Inspectie veelvuldig deelneemt aan de gezamenlijke inspecties. De Inspectie heeft daarom als doel om bij minimaal 90% van de gezamenlijke Brzo+-inspecties aan te sluiten.

Structureel verankerde aanpak arbeids(markt)discriminatie

Met het Meerjarenplan 2019-2022 heeft de Inspectie de aanpak van arbeids(markt)discriminatie verder geïntensiveerd. Dat kon onder meer door het beschikbaar stellen van extra middelen aan de Arbeidsinspectie. De gevolgen van arbeids(markt)discriminatie zijn ernstig. Mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt, krijgen geen loonsverhoging, werken onder hun niveau of voelen zich niet veilig op hun werk. Uit onderzoek blijkt bovendien dat discriminatie op de werkvloer oorzaak is voor minder goede prestaties, ziekmeldingen, stress en uitval.

²³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, [25 883, nr. 294](#).

2.3 Kaders voor toezicht en opsporing

De Handhavingskoers 2022-2025 van het ministerie van SZW

De afgelopen vier jaar heeft het ministerie van SZW met de handhavingskoers 2018–2021 ingezet op versterking van het handhavingsbeleid op de sociale zekerheid en arbeidswetten via vier hoofdlijnen: 1. Grensoverschrijdend handhaven, 2. Versterking van de samenwerking in de handhavingsketen, 3. Datagestuurd handhaven en 4. Effectief handhaven. Deze hoofdlijnen zet het ministerie onverkort door in de handhavingskoers 2022-2025²⁴ en versterkt dit met (handhaving vanuit) het perspectief van de burger en uitvoeringsprofessional door meer inzet op preventie en maatwerk. Preventie door heldere regelgeving en goede communicatie daarover. En maatwerk door bij de inzet van handhavingsinstrumenten omstandigheden van burgers en bedrijven nadrukkelijk mee te wegen. Zo wordt handhaving meer een responsieve overheidstaak met het oog op behoud

van draagvlak voor sociale zekerheids- en arbeidswetgeving. Deze vier hoofdlijnen spelen ook in dit meerjarenplan een belangrijke rol. In de volgende paragraaf zijn de eerste drie hoofdlijnen nader uitgewerkt.

De opsporingstaak en het handhavingsarrangement

De opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie pakt met strafrechtelijk onderzoek, onder verantwoordelijkheid van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie, criminaliteit aan op het domein van het ministerie van SZW. Opsporingscapaciteit wordt geprioriteerd vanuit het oogpunt zo veel mogelijk bij te dragen aan de doelen van de inspectieprogramma's. Op het bredere terrein van SZW wordt opsporing ook ingezet op fraude met steunmaatregelen (NOW-subsidies) en fraude door bijvoorbeeld inburgerings- en taalscholen. Voor het ministerie van VWS verricht de opsporingsdienst strafrechtelijk onderzoek naar fraude met zorgvoorzieningen. Voor de inzet van opsporingscapaciteit sluiten de ministeries van SZW en VWS, het Openbaar Ministerie en de Arbeidsinspectie een handhavingsarrangement.

Prioriteiten uit het handhavingsarrangement

- Op het vlak van *eerlijk werk* zet de Inspectie in op de aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, met de focus op criminele netwerken, schijnconstructies, misbruik van specifieke regelingen ten behoeve van rechtmatig verblijf en malafide uitzendbureaus.
- Als het gaat om *gezond en veilig werk* zijn onderwerpen van belang als arbeidsongevallen, gevaarlijke stoffen en asbest en is er aandacht voor fraude met VCA-certificering.
- Op het terrein van *sociale zekerheid* zet de Inspectie samen met UWV en SVB in op grootschalige en georganiseerde fraude met coronasteunmaatregelen (NOW) en fraude met sociale voorzieningen.
- Op het *domein zorg* staan met name verschillende vormen van fraude in de wijkverpleging centraal. Bijvoorbeeld indicatiestelling bij de aanvraag van zorgvoorzieningen.
- In het *meerjarig handhavingsarrangement 2020-2023* is expliciet het afpakken van crimineel verkregen vermogen opgenomen. In dat kader geldt er voor de inspectie vanaf 2022 een beslagdoelstelling.

“De opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie pakt met strafrechtelijk onderzoek, onder verantwoordelijkheid van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie, criminaliteit aan op het domein van het ministerie van SZW ”

2.4 Belangrijkste werkwijzen

Continue aandacht voor arbozorg bij bedrijven

Centraal in het Nederlandse stelsel van arbeidsomstandigheden staat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. De werkgever is dus aan zet om te voldoen aan arbozorgverplichtingen. Dat betekent dat hij moet beschikken over een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), een plan van aanpak met de te nemen maatregelen en het basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts. Zo kan een werkgever gezond en veilig werk bevorderen en (verzuim door) arbeidsongevallen én beroepsziekten voorkomen. Dat betekent ook dat het voor de werkgever duidelijk moet zijn bij welke taken hij

zich in ieder geval moet laten ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts. Dit betreft niet alleen ziekteverzuimbegeleiding, maar bijvoorbeeld ook het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en toegang tot een bedrijfsarts. Een ander onderdeel van de arbozorgverplichtingen is de aanstelling van een preventiemedewerker. Dit betreft een deskundige medewerker die de werkgever bijstaat in het op orde brengen van de arbeidsomstandigheden op het gebied van preventie en bescherming. Verder moet ten minste één keer per jaar overleg plaatsvinden tussen de werkgever en werknemers, OR of personeelsvertegenwoordiging over het arbobeleid.

De Arbowet verplicht werkgevers om arbeidsongevallen direct te melden bij de Inspectie wanneer sprake is van een dodelijke afloop, ziekenhuisopname (niet poliklinisch) of wanneer blijvend letsel wordt verwacht. Blijkt later dat er alsnog sprake is van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel als gevolg van het arbeidsongeval, dan moet de werkgever het betreffende ongeval alsnog melden. De Inspectie vindt het belangrijk dat bedrijven er alles aan doen om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen. Het hebben van een RI&E is mede om die reden wettelijk verplicht en het ontbreken ervan is direct beboetbaar. De Inspectie heeft de afgelopen jaren ervaringen opgedaan met het digitaal opvragen en beoordelen van RI&E's. Dit heeft geleid tot een nieuwe inspectieaanpak die bestaat uit een voorlichtingscampagne, digitale opvraag en inhoudelijke beoordeling van de basisdocumenten en fysieke bezoeken bij werkgevers die ondermaats aanleveren. De Inspectie zal deze aanpak de komende jaren continueren en doorontwikkelen.

De noodzaak tot (internationale) samenwerking wordt groter

Hardnekkige maatschappelijke problemen op het inspectiedomein zijn vervlochten met andere beleidsterreinen en raken het werk op internationaal, nationaal, regionaal en gemeentelijk niveau. Voor een effectieve aanpak van de Arbeidsinspectie is samenwerking met landelijke en regionale toezichthouders onontbeerlijk. De Inspectie versterkt de samenwerking en werkt in verbinding met de samenleving. Met onze nationale en internationale toezichtspartners, maar ook met relevante maatschappelijke organisaties. Zo heeft de coronacrisis laten zien dat de aanpak van misstanden met arbeidsmigranten alleen kon slagen door samen te werken met veiligheidsregio's, gemeenten en andere landelijke diensten. Veel schijnconstructies en vormen van fraude zijn complex en vragen om een multidisciplinaire en vaak ook een grensoverschrijdende aanpak. Eerder heeft de Inspectie laten zien dat de aanpak van risico's op de arbeidsmarkt alleen effectief kan zijn, indien samenwerking plaatsvindt met betrokken collega-diensten.²⁵

Intensivering van internationale samenwerking moet worden gezien in het licht van verdergaande integratie tot één Europese arbeidsmarkt, één Europese markt voor veilige producten en de Europese opschaling van regelgeving rond arbeidsomstandigheden. De komende jaren werkt de European Labour Authority (ELA) verder om misstanden bij grensoverschrijdend werk te voorkomen en aan te pakken. Daarbij is de coördinatie en ondersteuning van gezamenlijke inspecties tussen EU-lidstaten belangrijk, evenals de versterking van de informatievoorziening

“Voor een effectieve aanpak van de Arbeidsinspectie is samenwerking met landelijke en regionale toezichthouders onontbeerlijk. De Inspectie versterkt de samenwerking en werkt in verbinding met de samenleving. Met onze nationale en internationale toezichtspartners, maar ook met relevante maatschappelijke organisaties.”

²⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2019) Staat van eerlijk werk 2019 - Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt, p. 40/41.

aan potentiële arbeidsmigranten in de Europese Unie. De ELA stimuleert samenwerking tussen de lidstaten bij de toepassing van de Europese arbeidswet- en regelgeving en in de strijd tegen zwartwerken. Nationale liaisonbureaus regelen de administratieve samenwerking en gegevens-uitwisseling tussen EU-lidstaten op het gebied van handhaving van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. In het verlengde van de mogelijkheden die de ELA biedt, coördineert het programma Internationaal, Schijnconstructies en CAO-naleving de internationale activiteiten binnen de Inspectie op het terrein van oneerlijk werk. Het doel hiervan is de aanpak van grensoverschrijdende misstanden te versterken. Samenwerking in de grensregio's, zoals met Noordrijn-Westfalen, is daar een voorbeeld van. Het programma werkt de komende jaren aan de uitwisseling van kennis en ervaring tussen de inspectieprogramma's en de advisering over en signaleren van prioritaire onderwerpen. Prioritaire onderwerpen zijn verboden constructies bij detachering van derdelanders en aanpak van postbusondernemingen.

Enkele internationale en Europese samenwerkingsverbanden

Het Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). SLIC is een overlegstructuur van alle arbeidsinspecties in de EU. Uitwisseling van ervaringen en kennisdeling staat hierin centraal met als doel de handhaving op gebied van veilig en gezond werk in de lidstaten te verbeteren. De Inspectie is onder andere vertegenwoordigd in de werkgroepen General Enforcement Aspects (GEA), Chemex (Chemische Stoffen) en Machex (Machineveiligheid).

Het Single Liaison Office (SLO) vindt zijn oorsprong in de EU Verordening Marktoezicht en Conformiteit van Producten. Het nationale verbindingsbureau is gehuisvest binnen de ILT, is vanaf najaar 2021 operationeel en vertegenwoordigt de markttoezicht-houders in het Europese Productconformity Network (EU PCN). Op basis van de gezamenlijke Nationale strategie markttoezicht 2023-2026 werkt de Inspectie samen met de Inspectie Leefomgeving en Transport, de NVWA, het Agentschap Telecom en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

Europol Information System (EIS) is vanaf najaar 2021 operationeel, waarmee informatie uit opsporings-onderzoeken automatisch wordt gedeeld. Als het relevante informatie voor een onderzoek in Nederland betreft, vraagt de liaisonofficier via Europol of het betreffende land de informatie wil delen.

Het Europees Openbaar Ministerie (EPPO) is als onafhankelijke Openbaar Ministerie van de Europese Unie op 1 juni 2021 operationeel geworden en behandelt casuïstiek waarbij sprake is van misdrijven tegen de financiële belangen van de EU (fraude met Europese subsidiegelden). Het EPPO deelt en bespreekt waar nodig de meldingen over mogelijke fraude met de Inspectie.

Samenwerking in de handhavingsketen

De Inspectie neemt deel aan de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI), waarin meerdere instanties zijn vertegenwoordigd: de Belastingdienst, de Nationale Politie, de uitvoeringsinstanties UWV en SVB, de IND, de Belastingdienst Toeslagen, 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. De betrokken instanties werken op projectmatige basis samen in interventieteams, zoals in het Flexibel Regionaal Interventieteam (FRIT).²⁶ Binnen de interventieteams vinden gezamenlijke analyses en onderzoeken plaats, gezamenlijke programmering, gezamenlijke controles en gegevensuitwisseling. De Inspectie stelt daarnaast capaciteit beschikbaar voor de ondersteuning van LSI-projecten met analyse en onderzoek. Dit gebeurt onder andere voor de gebiedsgebonden projecten (waaronder Wijkgerichte aanpakken en Bewonersvraagstukken) die per Regionaal Platform Fraudebestrijding (RPF) worden geïnitieerd. Samenwerking binnen het LSI zet de Inspectie onverkort voort.

Samenwerking op nationaal en regionaal niveau

Het Landelijk Informatie en Expertise Centrum (LIEC) vormt samen met 10 Regionale Informatie en Expertise Centra (RIEC's) een landelijk dekkend netwerk dat overheidsdiensten ondersteunt bij de aanpak van georganiseerde criminaliteit. Doel is om criminele ondermijning van de samenleving te stoppen. Voor een sterkere integrale aanpak van arbeidsuitbuiting zal de Inspectie komende jaren investeren in het verder opbouwen van het netwerk met ketenpartners.

Het Platform Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en) coördineert op beleidsmatig niveau de strafrechtelijke aanpak van zaken tussen de FIOD, ILT, NVWA en de Inspectie. Hiervoor delen de diensten kennis en innovaties en ontwikkelen ze gezamenlijke producten. Daarnaast worden opsporingsgerichte opleidingen versterkt.

De Inspectieraad is het samenwerkingsverband van de rijksinspecties gericht op goed toezicht. De Inspectieraad stimuleert de onderlinge uitwisseling en samenwerking van toezichthouders op alle niveaus door middel van bijeenkomsten, overleggen, online faciliteiten en publicaties. De Inspectieraad zorgt voor een Academie voor Toezicht en voor strategische doorontwikkeling en innovatie van toezicht.

Toezicht Sociaal Domein (TSD) is het platform waar de Inspectie samenwerkt met de IGJ, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. TSD heeft als doel het effect van het gezamenlijk toezicht op het sociaal domein te vergroten, wat zich onder andere richt op een meer integrale uitvoering en dienstverlening van lokale sociale voorzieningen.

²⁶ Toezine (2021) Zo worden arbeidsmigranten eersterangsburgers.

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

Data- en informatiegestuurd werken

Informatiegestuurd werken (IGW) is cruciaal voor een efficiënte en effectieve, risicogerichte aanpak op het gehele inspectiedomein. De Inspectie blijft zich de komende jaren dan ook ontwikkelen op IGW zodat het als een duurzaam proces verankerd is in de organisatie.

Informatiegestuurd werken (IGW) is steeds essentiëler voor toezicht en opsporing. De Arbeidsinspectie analyseert en structureert data en informatie uit diverse interne en externe bronnen. Hiermee kan de Inspectie stevig onderbouwde en goed doordachte keuzes maken voor de aan te pakken risico's en de daarbij passende interventies. Ook draagt IGW bij aan een efficiënte inzet van mensen en middelen en het inzichtelijk maken van ons maatschappelijk effect. De toenemende digitalisering van de samenleving maakt vernieuwing in toezichtsmethoden zowel noodzakelijk als mogelijk, bijvoorbeeld door geavanceerde data-analyse, data-science, slimme apps en adequate stuurinformatie.

De Arbeidsinspectie investeert in verdere versteviging van haar informatiepositie via de bevordering van hoogwaardige data-analyse en kwalitatieve verbetering van de vastlegging en het gebruik van data. In het werkproces borgt de Inspectie ethische, juridische afwegingen en houdt ze rekening met de privacy. Hiermee levert de Inspectie de inzichten die bijdragen aan de risico-gerichte inzet. Daarnaast ondersteunt IGW de inspecteurs en onderzoekers doordat zij tijdens hun werk efficiënt gebruik kunnen maken van alle actuele en relevante informatie die nodig is voor effectief toezicht.

Informatiegestuurd werken is een continu proces. In 2026 moet IGW een integraal en structureel onderdeel zijn van het inspectiewerk. Dit vergt een stevige doorontwikkeling van de data governance, intensivering van datakwaliteit en databeveiliging, verdere integratie van IGW in de dagelijkse inspectiepraktijk, doorlopende innovatie van IGW-methodieken en de investering in digitale vaardigheden van alle medewerkers.



Hoofdstuk 3

Belang, context, ontwikkelingen en aanpak vanuit programma's voor de periode 2023 - 2026

Boodschappen bezorgen. Foto: Patricia Rehe – HH



Dit hoofdstuk schetst de problematiek die de Arbeidsinspectie in de komende jaren belangrijk vindt om aan te pakken en plaatst deze in de context van verwachte maatschappelijke ontwikkelingen. Het geeft daarmee een beeld van wat de Inspectie te doen staat. In dit hoofdstuk wordt ook beschreven hoe de Inspectie daar vanuit de verschillende programma's (zie paragraaf 1.3) op reageert. Uitgangspunt daarbij zijn de geprioriteerde risico's (zie pagina 10 in paragraaf 1.2) die gecombineerd zijn met informatie uit de omgevingsanalyse,²⁷ strategische informatie uit opsporingsonderzoeken en komende beleids- en wetgevingstrajecten. De Inspectie heeft elf programma's waarin het actief geprogrammeerde werk wordt georganiseerd. Dit actieve toezicht staat naast het toezicht op basis van meldingen (zie paragraaf 1.4).

Het nieuwe **programma Trends en ontwikkelingen** reageert op nieuwe en mogelijk onderbelichte of onbekende risico's op het domein van de Arbeidsinspectie. Het programma voert verkenningen uit om meer zicht te krijgen op de problematiek en zet waar nodig handhaving in. Het programma zal veel verbinding zoeken met andere organisatieonderdelen, andere toezichthouders en kennisinstituten.

Projecten goed werkgeverschap

De meeste werkgevers in Nederland zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Toch ziet de Arbeidsinspectie geregeld schrijnende werkomstandigheden bij kwetsbare werkenden.²⁸ Eerlijk werk is bij deze werkenden in het geding, vaak ook in combinatie met onveilige en ongezonde omstandigheden. Uit de analyses van ongevallen en gegevens over de beheersing van arbeidsrisico's door bedrijven, blijkt dat er winst te behalen is bij het voorkomen van ongevallen.²⁹ Ook is het aantal meldingen en klachten ten aanzien van oneerlijk werk in de afgelopen jaren behoorlijk toegenomen.³⁰

De aanpak van benadeling van werkenden is een speerpunt van de Inspectie. Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt komt voort uit interactie(s) tussen persoonlijke kenmerken, de werkcontext en de arbeidsmarktpositie. Deze leiden ertoe dat een individu een grote kans heeft op oneerlijk, ongezond, onveilig werk en/of een lage bestaanszekerheid.³¹ Kwetsbare werkenden zijn bijvoorbeeld vaker niet of eenvoudig praktisch opgeleid of arbeidsmigrant. Ze voeren vaker laaggekwalficeerd, fysiek werk uit en zijn vaker aan het werk in een flexibele baan of als laagbetaalde zelfstandige. Veel van de misstanden rond eerlijk, gezond en veilig werken aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden (mede) veroorzaakt door keuzes hoger in de productie-, handels- of dienstverleningsketens. Te grote prijsdruk of strikte randvoorwaarden waaronder producten of diensten moeten worden geleverd, maken het voor toeleverende partijen lager in de keten met regelmaat onmogelijk om het benodigde werk eerlijk, gezond en veilig uit te voeren. Dit mechanisme speelt vaker in sectoren als de land- en tuinbouw, transport en distributie, schoonmaak, horeca, bouw en voedsel- en afvalverwerkende industrie. De sectoren waar deze risico's samenkomen, bieden voor de Inspectie een aangrijpingspunt om goed werkgeverschap te stimuleren.

²⁸ Zie www.inspectiewerkt.nl voor actuele voorbeelden.

²⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022), [Monitor arbeidsongevallen 2021](#).

³⁰ Het aantal klachten en signalen Atw, Wml, Wav en Waadi is in de periode 2017-2021 gestaag gegroeid van circa 3.500 naar circa 5.000. Het aandeel klachten en signalen op de Wml is daarbij door de jaren ongeveer de helft van het totaal op deze vier wetten. (Atw = Arbeidstijdenwet, Wml = Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Wav = Wet arbeid vreemdelingen en Waadi = Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs).

³¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2019) [Staat van eerlijk werk 2019 - Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt](#).

²⁷ De omgevingsanalyse voor het MJP 2023-2026 is te vinden op de website www.nlarbeidsinspectie.nl.

Het **programma Goed werkgeverschap in sectoren en ketens** is gericht op sectoren en branches waar de risico's op oneerlijk, ongezond en onveilig werk samenkomen en het grootst zijn. Vanuit dit programma onderhoudt de Inspectie de meeste contacten met de branche- en sectororganisaties. Het programma zorgt voor een breed bereik onder werkgevers. Om effect te bereiken voor werknemers is het programma niet alleen zichtbaar waar de arbeid plaatsvindt, maar voert de Inspectie ook hoger in de keten aan de opdrachtgeverskant het gesprek en treedt ze op waar dat geboden is.

Het programma streeft naar hogere naleving van wet- en regelgeving en verbetering van de positie van werknemers op de werkvloer. Dit gebeurt primair bij individuele bedrijven en sectoren waarin de Inspectie intervenueert en secundair in de keten. Daarbij heeft de Inspectie specifiek oog voor de

positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (waaronder arbeidsmigranten, jeugdigen, praktijkgeschoolden, flexwerkers). Het programma speelt in op actuele economische en maatschappelijke ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor eerlijk, veilig en gezond werk, zoals de opgaven op het terrein van de woningbouw, verduurzaming, klimaatopgaven en de energietransitie in combinatie met de huidige arbeidsmarktkrapte.

Belangrijke interventies zijn (handhavende) inspecties en herinspecties, communicatie over de gewenste norm, druk zetten op ketens en netwerken en het voeren van knock and talk-gesprekken. Dit programma bouwt voort op de instrumenten die de afgelopen jaren binnen de Inspectie ontwikkeld zijn en past deze breder toe. Dit geldt bijvoorbeeld voor de opdrachtgeversaanpak, de startersaanpak en de inzet van interventieteams.

Investeren in de aanpak van malafide uitzendbureaus

Uit onderzoek in opdracht van de brancheorganisatie van uitzendbureaus blijkt dat in Nederland ongeveer 370.000 arbeidsmigranten op uitzendbasis werken.³² De aandacht in de politiek voor misstanden rondom flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt is toegenomen. Dat komt door publicaties in de media, rapporten van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten en activiteiten van het daaruit voortvloeiende Interdepartementaal

Projectteam Arbeidsmigranten.³³ Naar aanleiding van aanbevelingen van het Aanjaagteam heeft de regering besloten om certificering van uitzendbureaus wettelijk te verplichten.³⁴ Dat besluit leidt ertoe dat er extra capaciteit bij de Arbeidsinspectie komt om toezicht uit te oefenen op de aanwezigheid van het nieuwe verplichte (privaatrechtelijke) certificaat bij uitzenders en inleners. Een deel van deze capaciteitsuitbreiding gebruikt de Inspectie ook voor het doen van grensoverschrijdende zaken, zoals gezamenlijke inspecties en gegevensuitwisseling met buitenlandse toezichthouders.

Het **programma Uitzendbureaus** geeft vorm aan de aanpak van malafide uitzendbureaus. Dat is belangrijk om uitzendkrachten te beschermen tegen oneerlijke arbeidsvoorwaarden. Omdat ongeveer de helft van alle arbeidsmigranten via uitzendbureaus werkt, draagt dit programma ook bij aan de bescherming van arbeidsmigranten. Zij worden relatief vaak blootgesteld aan risico's op het gebied van oneerlijk werk. Ook richt dit programma zich op doorstartende malafide bestuurders in de uitzendwereld die proberen aan boetes en belasting afdracht te ontkomen. Dat doen ze bijvoorbeeld door het bedrijf failliet te laten gaan of te beëindigen en het volgende op te starten. Uitzendkrachten zijn ook kwetsbaar als het gaat om veilig en gezond werken. In de periode 2015-2021 was in 22% van alle ongevallen die de Arbeidsinspectie onderzocht, een uitzendkracht slachtoffer. Dit percentage is hoger

“Uitzendkrachten zijn ook kwetsbaar als het gaat om veilig en gezond werken. In de periode 2015-2021 was in 22% van alle ongevallen die de Arbeidsinspectie onderzocht, een uitzendkracht slachtoffer.”

³³ Jaarrapportage arbeidsmigranten 2021, Eerste voortgangsrapportage met betrekking tot de implementatie van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, 17 december 2021.

³⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 29861, nr. 92.

³² ABU en NBBU (2021) Factsheet Arbeidsmigranten in Nederland: de cijfers.



Foto: Peter Hilz - HH

dan verwacht op basis van het aandeel uitzendkrachten in de werkzame beroepsbevolking (tussen de 5 en 7%).³⁵ De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk dat ook uitzendkrachten veilig en gezond kunnen werken en zet uitzendbureaus en inleners aan tot betere arbozorg. Dit gebeurt onder meer door te inspecteren in sectoren waar veel uitzendkrachten gevaarlijk en ongezond werk verrichten en door samen met de branche een verbeteringslag te maken om het aantal ongevallen omlaag te krijgen.

Het programma onderhoudt contacten met de uitzendsector en andere relevante netwerken van partnerdiensten en stakeholders. Ook organiseert de Inspectie vanuit dit programma het contact met de instellingen die uitzendbureaus in de toekomst voorzien van certificaten en daar ook op toezien. Het programma werkt samen met andere handhavende instanties en pakt in die samenwerking ook huisvesting als verdienmodel aan door scherp te controleren op onterechte inhoudingen op dit vlak. Nieuwe en andere verdienmodellen worden in kaart gebracht, waar mogelijk aangepakt en gesignaleerd richting beleidsmakers.

Het programma vertaalt de lessen uit de meldingen en ongevallen naar verbeteracties voor uitzendbureaus en inleners en zet in op agendering van de problematiek en verbetering van de veilige en gezonde werkplek voor uitzendkrachten.

³⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022), *Monitor arbeidsongevallen 2021*, pagina 13. Becijfering aandeel uitzendkrachten in de werkzame beroepsbevolking op basis van SEO Economisch Onderzoek i.o.v. ABU (2022) *Uitzendmonitor 2021*; Centraal Bureau voor de Statistiek (2022) Statlinetabel 'Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring'. Geraadpleegd op 1 juli 2022.

Aanpak (internationale) schijnconstructies

Een effectieve aanpak van eerlijk werk moet ook gezien worden in de context van verschillende schijnconstructies die werkgevers gebruiken als verdienmodel om loonkosten te drukken.³⁶ Er zijn werkgevers, bemiddelaars en andere actoren die op de arbeidsmarkt gebruikmaken van deze schijnconstructies. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie en benadeling van werkgevers die het belang van hun personeel en eerlijke concurrentie wél vooropstellen. Bovendien ondermijnen deze constructies het stelsel van arbeidsrecht, sociale zekerheid en belastingen. De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een veelvormigheid van toegestane arbeidsrelaties die hier onbedoeld aan bijdragen.³⁷

De minister van SZW kondigt in haar hoofdlijnen-brief over de arbeidsmarkt aan dat voor de veranderingen op de arbeidsmarkt een overheid nodig is die zich uitspreekt. Hiervoor stelt de overheid maatschappelijke normen en corrigeert ongewenste ontwikkelingen. Daarbij hoort ook handhaving op bijvoorbeeld schijnzelfstandigheid.³⁸ De Arbeidsinspectie ziet bij veel schijnconstructies vormen van schijnzelfstandigheid terugkomen en continueert het onderzoek naar schijnconstructies die strijdig zijn met de maatschappelijke normen. De primaire verantwoordelijkheid voor de verbetering van toezicht en handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie ligt bij de Belastingdienst.

³⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie (2021) *Rapportage Inspectie SZW: kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting*.

³⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2019) *Staat van eerlijk werk 2019 - Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt*.

³⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 29 544 nr. 1112.

“De Inspectie wil met haar interventies bijdragen aan eerlijke concurrentie en het functioneren van het stelsel. Dat doet ze door ongewenste constructies tegen te gaan en misstanden aan te pakken.”

De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert in een complexe internationale context met specifieke (Europese) regelingen. Bepaalde regelingen leiden ertoe dat arbeid uitgevoerd kan worden door derdelanders³⁹, zonder dat de werkgever een tewerkstellingsvergunning nodig heeft. Dit heeft onder meer geleid tot een toename van het aantal derdelanders in de grensoverschrijdende dienstverlening. Door de tussenkomst van een in Polen of Litouwen gevestigd uitzendbureau vinden veel derdelanders zo in Nederland hun weg als ongeschoolde arbeidskracht. Om werknemers via detachering in Nederland te laten werken geldt de volgende voorwaarde: de daadwerkelijk substantiële activiteiten worden verricht in het land van waaruit de detachering plaatsvindt. Vaak is dat niet het geval en gaat het om postbusondernemingen (soms opgezet vanuit Nederland zelf) die alleen in naam detacheren om zo over werkvergunningen te kunnen beschikken. Dergelandsers tegen zo laag mogelijke kosten laten werken in een land binnen de Europese

³⁹ Een derdelander is een persoon van buiten de Europese Economische Ruimte (EER). De EER bevat alle lidstaten van de Europese Unie, Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland.

Economische Ruimte (EER) is daarmee een manier om kostenvoordeel ten opzichte van andere werkgevers te behalen. Samenwerking met de ELA (zie ook paragraaf 2.4) en Europol is van groot belang om verboden constructies aan te pakken.

Het voortdurend zoeken en vinden van nieuwe schijnconstructies en verdienmodellen, de intentie van sommige werkgevers om wel de letter maar niet de geest van de wet na te leven, en de intentie tot misbruiken en omzeilen van regels, maakt de inzet van de Arbeidsinspectie noodzakelijk. De Inspectie wil met haar interventies bijdragen aan eerlijke concurrentie en het functioneren van het stelsel. Dat doet ze door ongewenste constructies tegen te gaan en misstanden aan te pakken. Daartoe richt het **programma Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving** zich op de aanpak van nationale en internationale constructies op de Nederlandse arbeidsmarkt die potentieel leiden tot een te lage beloning of andere vormen van oneerlijke arbeidsvoorwaarden bij arbeidskrachten. De nadruk ligt daarbij op inzicht geven in schijnconstructies die leiden tot kostenbesparingen of andere voordelen voor de werkgever en daarmee tot oneerlijke concurrentie. Het programma rapporteert nieuwe inzichten naar andere handhavers, beleidsmakers en bewindslieden. Binnen dit programma pakt de Inspectie overtredingen aan die met deze schijnconstructies gepaard gaan en legt waar mogelijk boetes op.

Het programma heeft binnen de Arbeidsinspectie een coördinatiefunctie voor de toenemende internationale samenwerking op het gebied van eerlijk werk. Bij grensoverschrijdende onderzoeken stemt het programma af met de ELA en collega-

diensten en heeft het een coördinerende rol bij internationaal operationeel onderzoek. Het gaat hierbij om grensoverschrijdende onderzoeken waarbij samenwerking met buitenlandse inspectiediensten wenselijk en noodzakelijk is.

Ook richt het programma zich specifiek op ondersteuning bij cao-naleving door sociale partners. De onafhankelijke onderzoeken van de Arbeidsinspectie geven sociale partners en andere belanghebbenden inzicht in de al dan niet correcte naleving van regelgeving rond gelijke beloning, naleving van cao's en het verbod op het breken van stakingen. De rapporten van bevindingen bieden de sociale partners de mogelijkheid om juiste naleving van regelgeving bij een civiele rechter te realiseren.

Werkgevers die schijnconstructies met werkvergunningen inzetten om derdelanders gemakkelijk en vaak goedkoop te laten werken in Nederland zijn een speerpunt. Deze schijnconstructies leiden tot het risico op uitbuiting, onderbetaling en oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt.

Onderzoek naar gefingeerde dienstverbanden is een bijzondere taak die de Arbeidsinspectie sinds 2016 op verzoek van de IND uitvoert. Het gaat hier om arbeidsrelaties die op papier wel bestaan, maar waarbij er in werkelijkheid niet gewerkt wordt. Wanneer de IND bij de aanvragen voor gezinshereniging vermoedt dat sprake is van een gefingeerd dienstverband, meldt zij dit aan de Arbeidsinspectie zodat deze migratiefraude onderzocht kan worden. De IND gebruikt de opgemaakte rapporten in haar besluitvorming om een aanvraag af te wijzen of in te willigen. De bestaande afspraken hierover met de IND lopen tot eind 2022.

Bestrijding arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Sommige werkenden zijn op meerdere terreinen afhankelijk van de werkgever, zoals de bekende min of meer opgelegde combinatie van huisvesting en werk bij arbeidsmigranten. Het kan ook gaan om vervoer van en naar het werk en zelfs om schulden bij de werkgever of tussenpersonen. Daarmee heeft het gedrag van de werkgever een grote impact op het werk, de bestaanszekerheid en het leven van de werkende. Steeds vaker hebben de verschijningsvormen van slecht en in sommige gevallen crimineel werkgeverschap internationale componenten. De Inspectie wil de ernstige benadeling van deze werkenden, die zich uit in oneerlijk, ongezond en onveilig werk, hard aanpakken. In de ernstigste gevallen is mogelijk sprake van arbeidsuitbuiting in strafrechtelijke zin (mensenhandel). De Nationaal Rapporteur Mensenhandel heeft inzichtelijk gemaakt in welke sectoren arbeidsuitbuiting van vermoedelijke slachtoffers voorkomt. De belangrijkste sectoren zijn: landbouw/bosbouw/visserij, huishoudelijk

werk (waaronder au-pairs) horeca, industrie, bouw, vervoer en opslag (inclusief havenarbeid/scheep- en binnenvaart) en de groot- en detailhandel.⁴⁰ Meldingen van vermoedelijke arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling die bij de Arbeidsinspectie binnen komen, gaan vooral over uitzendbureaus en de horeca.⁴¹

Politiek-maatschappelijk leeft sterk de wens om arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling beter aan te pakken. Zo is er een motie aangenomen over bestuursrechtelijke stillegging bij een vermoeden van ernstige benadeling.⁴² Verder is het de bedoeling om arbeidsuitbuiting strafbaar te stellen als zelfstandig delict. Dit leidt tot een bredere strafrechtelijke aansprakelijkheid met een ruimere betekenis.⁴³ Het coalitieakkoord benoemt in lijn daarmee de modernisering van het mensenhandelartikel 273f uit het Wetboek van Strafrecht. Herziening van wetgeving op het onderwerp arbeidsuitbuiting is nodig om de uitbreiding van de Inspectie te laten resulteren in meer effect.⁴⁴ Een ruimere strafrechtelijke aansprakelijkheid heeft tot gevolg dat de Arbeidsinspectie bij meer casussen overgaat tot strafrechtelijke onderzoek naar arbeidsuitbuiting.

De Inspectie organiseert vanuit het **programma Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling** de aanpak van werkgevers die zich hier schuldig aan maken. Het programma zorgt dat er voldoende aandacht is voor de bovenkant van de zogenoemde werkgeverspiramide, waar criminele en calculerende werkgevers en bewuste en notoire overtreders gepositioneerd zijn.⁴⁵ De aanpak daarvan is navenant. De integrale inzet in samenwerking met partnerorganisaties is erop gericht om de uitbuiting te stoppen en de daders te frustreren. Dat doet het programma door bijvoorbeeld de stillegging van de onderneming en het ontnemen van wederrechtelijk verkregen voordelen.

Het accent ligt op interventies naar aanleiding van interne en externe meldingen van mogelijke arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling. Daarnaast zet het programma in op preventie en op inspecteurs binnen de Arbeidsinspectie, medewerkers van gemeenten en andere toezichthouders te attenderen op indicaties van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, waardoor misstanden eerder in het oog springen. Daarbij gaat het ook om de bescherming van slachtoffers van arbeidsuitbuiting. Bescherming van ernstig benadeelden stimuleert de Inspectie door gemeenten en zorgcoördinatoren in te schakelen. De Inspectie past de inzet van het strafrecht breed toe waardoor er naast een focus op mensenhandel ook aandacht is voor andere strafbare gedragingen, zoals mensensmokkel, dwang en frauduleuze handelingen met reisdocumenten

“De integrale inzet in samenwerking met partnerorganisaties is erop gericht om de uitbuiting te stoppen en de daders te frustreren. Dat doet het programma door bijvoorbeeld de stillegging van de onderneming en het ontnemen van wederrechtelijk verkregen voordelen.”

⁴⁰ Nationaal Rapporteur Mensenhandel (2021) Uitgelicht: arbeidsuitbuiting.

⁴¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022) Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021.

⁴² Naar aanleiding van de motie Simons-Maoutoug.

⁴³ Zie: Tweede Kamer vergaderjaar 2020-2021 28638, nr. 200; Nationaal Rapporteur Mensenhandel (2021) Uitgelicht: arbeidsuitbuiting; Algemene Rekenkamer (2021) Daders vrijuit, slachtoffers niet geholpen.

⁴⁴ Hoofdstuk 3 van het coalitieakkoord; Nederlandse Arbeidsinspectie (2021) Rapportage Inspectie SZW: kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting.

⁴⁵ Zie ook paragraaf 1.1 en figuur 1.



Beeldschermwerk. Foto: Richard Brocken, HH

en de arbeidsomstandighedenwetgeving. Om effectieve interventies uit te voeren, is samenwerking met andere organisaties, zoals het Openbaar Ministerie, de Nationale Politie, RIEC's, gemeenten en non-gouvernementele organisaties zoals FairWork en CoMensha noodzakelijk. Ook binnen de Inspectie is veel wisselwerking met andere onderdelen nodig, bijvoorbeeld met de directie Opsporing, de directie Meldingen en verzoeken en andere programma's. Het programma heeft samen met de directie Opsporing een gezamenlijke weging van signalen van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling gerealiseerd voor de inzet van de beste

interventie. Beide werken samen aan een versterkte intelligence. Het programma bereidt zich voor op aanpassing van de werkwijze die mogelijk wordt door herziening van het strafrechtartikel over arbeidsuitbuiting. Daarnaast onderhoudt het programma de contacten met de relevante netwerken van partnerdiensten.

PSA, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke Belasting: grote boosdoeners van ongezond werk

Jaarlijks overlijden ruim 4.000 (ex-)werknemers voortijdig als gevolg van ongezond werk of ongezonde arbeidsomstandigheden en jaarlijks gaan ruim 200.000 gezonde levensjaren verloren door ongezond werk.⁴⁶ Bijna de helft van het totale ziekteverzuim is werkgerelateerd.⁴⁷ De financiële schade van ongezond werk wordt geschat op ruwweg 20 miljard euro per jaar.⁴⁸ De meeste gezondheidsschade, uitgedrukt in verloren gezonde levensjaren, wordt in grote mate veroorzaakt door drie boosdoeners: gevaarlijke stoffen (zie verder naar onderen), fysieke (over)belasting en psychosociale arbeidsbelasting.⁴⁹

Fysieke belasting in het werk is het totaal aan houdingen, bewegingen en krachten waaraan een werknemer gedurende de werkdag blootstaat. Lichamelijke klachten door fysieke overbelasting ontstaan door verkeerd of overmatig gebruik van het bewegingsapparaat, zoals tillen. Ruim 7% van alle ziekteverzuim wordt veroorzaakt

door fysiek zwaar werk en bijna 4% door het langdurig verrichten van dezelfde handelingen of beeldschermwerk.⁵⁰ Het totaal aantal werknemers met een beroepsziekte aan het bewegingsapparaat schat TNO op 460.000. De bijbehorende verzuimkosten zijn ruwweg 1,5 miljard euro per jaar.⁵¹ Het kan gebeuren dat werknemers (blijvend) arbeidsongeschikt raken door klachten aan het bewegingsapparaat. Daarmee is het de op één na belangrijkste diagnose om een beroep te kunnen doen op arbeidsongeschiktheidsregelingen. Niet alleen door lichamelijke overbelasting, maar ook door onderbelasting kunnen klachten ontstaan.

Robotisering biedt kansen om de fysieke risico's van werk te beperken. Toch vraagt robotisering, net als iedere vorm van technologisering, een uitgewerkte arbeidshygiënische strategie om te komen tot een veilige en gezonde organisatie van arbeidsprocessen.

Een andere grote boosdoener bij ongezond werk is psychosociale arbeidsbelasting. De belangrijkste oorzaken van psychosociale klachten zijn ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en werkdruk. Andere oorzaken, waar de wetenschappelijke literatuur op wijst zijn: conflicten op het werk, procedurele en relationele onrechtvaardigheid, emotioneel belastend werk, gebrek aan *job control* en werkonzekerheid. De belangrijkste psychische aandoening is depressie. Voor deze diagnose is in een aantal studies een verband met psychosociale

⁴⁶ VZinfo.nl Beroepsziekten > sterfte; VZinfo.nl Beroepsziekten > ziektelast.

⁴⁷ TNO (2020) Arbobalans 2020, p. 111.

⁴⁸ Deze berekening blijkt uit de nog te verschijnen Staat van gezond werk van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

⁴⁹ VZinfo.nl Beroepsziekten > ziektelast.

⁵⁰ TNO (2020) Arbobalans 2020, p. 134.

⁵¹ TNO (2020), Preventie Beroepsziekten door Fysieke Belasting, p. 35, 45.

arbeidsbelasting aangetoond dan wel aannemelijk. Ongeveer één op de zes werknemers geeft aan klachten te hebben die passen bij het beeld van een burn-out; dat percentage is sinds 2012 toegenomen, met een lichte daling na 2018.⁵² Daarnaast is er een verband tussen werkstress en overmatige arbeidstijden enerzijds en een verhoogde kans op hart- en vaatziekten anderzijds.⁵³

“De Inspectie kiest de sectoren waar zij intervenueert informatiegestuurd en risicogericht. Per sector onderzoekt het programma eerst wat de achterliggende oorzaken zijn van de problematiek, waar de grootste risico’s spelen en welke stakeholders een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle aanpak.”

In brede zin kunnen technologische ontwikkelingen en digitalisering samengaan met toenemende risico’s op PSA, bijvoorbeeld waar het gebruik van algoritmen leidt tot grotere werkdruk door optimalisatie.⁵⁴ De werkdruk neemt volgens de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden niet af en werkdruk is ook de belangrijkste oorzaak van ziektelast als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting. Verder leidt het inzetten van robots en automatisering tot steeds nieuwe vragen over regie en autonomie in werk, maar ook tot sectorale verschuivingen en veranderingen in werkpatronen en organisatie.

Naast werkdruk is ongewenst gedrag een oorzaak van PSA. Het aantal werknemers dat aangeeft te maken te hebben met ongewenst gedrag op het werk, neemt al jaren toe.⁵⁵ Een veelvoorkomende vorm daarvan is discriminatie. Eén op de zes werkenden meldt discriminatie op het werk te hebben meegemaakt en 55% van de werknemers geeft aan ooit te zijn gediscrimineerd tijdens het sollicitatieproces. Het gaat hier vaak om discriminatie op basis van leeftijd, achtergrond en geslacht.⁵⁶ Maatschappelijk gezien is er steeds meer aandacht voor discriminatie. Dat blijkt ook uit het coalitieakkoord. Daarin staat dat de regering stagediscriminatie wil uitbannen, zwangerschapsdiscriminatie wil blijven bestrijden en discriminatie op grond van een handicap op wil nemen in artikel 1 van de Grondwet.

Het programma PSA, Arbeidsmarktdiscriminatie en Fysieke Belasting richt zich op twee van de drie grote ziekmakers die breed verspreid over de arbeidsmarkt schade aanrichten: psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting. Het programma wil de ongewenste gevolgen van werkdruk en ongewenst gedrag (waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag) verminderen en zo bijdragen aan beperking van de maatschappelijke kosten van PSA en aan minder discriminatie bij werving en selectie. Ook wil het programma een strategie ontwikkelen voor de aanpak van fysieke belasting (zie paragraaf 1.3).

De Inspectie kiest de sectoren waar zij intervenueert informatiegestuurd en risicogericht. Per sector onderzoekt het programma eerst wat de achterliggende oorzaken zijn van de problematiek, waar de grootste risico’s spelen en welke stakeholders een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle aanpak. De uitkomst van deze oriëntatie bepaalt de interventiemix.

PSA-risico’s spelen een belangrijke rol in sectoren waar sprake is van (publieke) dienstverlening en prestatiegerichte culturen. De inzet van de Inspectie is er primair op gericht dat werkgevers werk maken van preventie van PSA. Dat gebeurt op een manier waarop veel werkgevers kunnen worden bereikt. Daarnaast doet de Inspectie gericht onderzoek naar een klein aantal beroepsgroepen waar werkgevers de risico’s onvoldoende beheersen. Als onderdeel van de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting richt het programma zich ook op ongewenst (en grensoverschrijdend) gedrag op de werkplek. Vooruitlopend op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie richt het programma zich op

⁵² TNO (2020) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2012-2019.

⁵³ M. Kavimäki et al. (2015), Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke, *Lancet* Vol 386: 1739-1746, 2015.

⁵⁴ De Stefano, V. (2019). Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection; *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41 n°1. ; T. Zoomer & B. Otten (2021) *Het Algoritme de baas*, Wiardi Beckmanstichting

⁵⁵ TNO (2020) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2012-2019.

⁵⁶ Nationale vacaturebank (2020), Discriminatie Arbeidsmonitor 2020: Merendeel werknemers ervaart discriminatie, maar werkgever doet weinig.

discriminatie op de arbeidsmarkt, wat zowel maatschappelijk als politiek sterk in de belastingstelling staat. De Inspectie heeft een vacaturescanner laten ontwikkelen die zichtbaar maakt in welke sectoren en bij welke bedrijven vacatures onderscheid maken op basis van leeftijd, geslacht of afkomst. Op die manier kan de Inspectie risicogericht kiezen voor interventies bij deze sectoren en bedrijven.

Voor fysieke belasting richt de Inspectie zich zowel op een brede preventiegerichte aanpak als een geconcentreerde aanpak van werkgevers in een selectief aantal sectoren en beroepsgroepen waar dit risico onvoldoende beheerst wordt.

De aanpak van werkdruk staat centraal in het onderwijs (voortgezet onderwijs, mbo en wo) en bij de ggz, jeugdzorg, verpleging, verzorging en thuiszorg. Intern ongewenst gedrag krijgt aandacht in de thuiszorg, bij geüniformeerde diensten, in de media-, cultuur- en sportsector, bij vervoer en transport, in de beveiliging en in sociale werkvoorzieningsbedrijven. De aanpak van extern ongewenst gedrag staat centraal in de forensische zorg en de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie staat op de agenda voor de sectoren detailhandel en arbeidsbemiddeling. Samenwerking vindt plaats met beroepsverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties en de Nederlandse Vereniging van Medezeggenschap. De Inspectie heeft hierbij aandacht voor nieuwe ontwikkelingen en risico's in de komende jaren: mogelijk leiden die tot herprioritering van sectoren.

Nog een grote boosdoener: blootstelling aan gevaarlijke stoffen

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan leiden tot ernstige gezondheidsgevolgen en daarnaast tot hoge maatschappelijke kosten. Jaarlijks zijn er veel meer gevallen van werkgerelateerde ziekte last en sterfgevallen door langetermijneffecten dan door acute effecten. Blijvende aandacht voor het risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen is noodzakelijk. De Inspectie heeft daarom het toezicht daarop de afgelopen jaren versterkt zodat ze effectiever in staat is om het risico op blootstelling te bestrijden.

Binnen bedrijven bestaat nog te vaak een beperkt bewustzijn van de risico's van gevaarlijke stoffen. Media-aandacht voor bijvoorbeeld de ernstige gezondheidseffecten van PFAS, kwartsstof en chroom-6 heeft het thema gevaarlijke stoffen hoger op de agenda geplaatst. De burger verwacht dat de Arbeidsinspectie waar nodig controleert en intervenueert. Uit de opsporingspraktijk blijkt dat ook sprake kan zijn van gepleegde strafbare feiten voorafgaand of na het vrijkomen van gevaarlijke stoffen.

Door het toenemend belang van werknemersbescherming blijven de gezondheidseffecten van stoffen of productieprocessen de komende jaren veel aandacht van de Inspectie vragen. Ook de samenhang met de door EU vastgestelde 'Green deal' en concepten als *safety-by-design* krijgt steeds meer aandacht. Binnen de SER is een traject ingezet ter verbetering van de systematiek om te komen tot nieuwe wettelijke grenswaarden. Doel daarvan is onder meer snellere procedures en het verhogen van de kwaliteit van gegevens van bedrijven over de

haalbaarheid van de streefwaarde. De uitwerking van het rapport van de commissie Heerts over de vergemakkelijking van schadeafhandeling van stoffengerelateerde beroepsziekten, heeft tot een wijziging van het boetebeleid van de Inspectie geleid. Het door de werkgever niet voldoen aan de nadere RI&E-verplichtingen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen is vanaf begin 2022 een direct beboetbare overtreding geworden.⁵⁷ Dat maakt dat de Arbeidsinspectie effectiever kan optreden.

Het **programma Blootstelling aan gevaarlijke stoffen** heeft als hoofddoel om de gezondheidsschade als gevolg van arbeidsgerelateerde blootstelling aan gevaarlijke stoffen (kankerverwekkende, mutagene, sensibiliserende, irriterende, neurotoxische en reproductietoxische stoffen) en ioniserende straling te voorkomen. Daartoe moeten werkgevers aantoonbaar verantwoordelijkheid nemen om werknemers beter te beschermen tegen risico's van blootstelling. Het programma blijft een gerichte mix aan interventies inzetten om werkgevers te stimuleren dat zij duurzaam werk maken van het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en ioniserende straling. Om de aandacht voor gezond werken van binnenuit te stimuleren, werkt de Inspectie aan het in hun kracht zetten van ondernemingsraden. Ook zet ze in op versterking van de samenwerking met arboprofessionals zoals bedrijfsartsen en arbeidshygiënist. Het programma ontwikkelt en onderhoudt tools die bedrijven helpen op een juiste manier met veilige stoffen om te gaan. Er wordt druk uitgeoefend op producenten en leveranciers van gevaarlijke stoffen

57 Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, [25883, nr 423](#).

en op opdrachtgevers van werkzaamheden waarbij gevaarlijke stoffen worden gebruikt of vrijkomen, om vanuit hun rol verantwoordelijkheid te nemen. Vanwege de benodigde specialistische kennis van gevaarlijke stoffen en ioniserende straling behandelt het programma ook klachten en ongevallen op dit gebied. Samenwerking in uitvoering vindt plaats met onder andere de ILT, NVWA, ANVS en SodM.

Werken met asbest vraagt om zorgvuldigheid en publiek toezicht

Een veelvoorkomende kankerverwekkende stof is asbest. Asbest is in Nederland nog in veel gebouwen aanwezig. Het onveilig saneren van (bouw)materialen waar asbest in is verwerkt, kan leiden tot kanker. Asbestsanering is een voorbeeld van een sector waar gezondheidsschade zich pas op de langere termijn manifesteert. Om dat te voorkomen is het werken met asbest gereguleerd. Dit gebeurt onder meer via een certificeringsstelsel,

gericht op inventarisatie en sanering. Bij het huidige systeem is een aantal knelpunten onderkend: de eenduidigheid van regelgeving en handhaafbaarheid daarvan; er is soms te weinig ruimte voor innovatie; de belangen zijn niet in evenwicht; asbestsanering is soms duur zonder dat dit leidt tot een betere gezondheidsbescherming van werknemers.⁵⁸ Daarom wordt het stelsel aangepast. Door koppeling van de certificatieplicht aan asbesttoepassingen met potentieel hoge blootstelling, zullen certificerende instellingen zich bij hun controles naar verwachting vooral daarop richten. Certificatie wordt daarmee een gericht en effectiever instrument. De certificatieplicht wordt dus gekoppeld aan de inherent risicovolle asbesttoepassingen. Voor de minder risicovolle toepassingen geldt de certificatieplicht niet. Het is daarom mogelijk dat nieuwe niet-gecertificeerde bedrijven zich specifiek gaan richten op deze minder risicovolle toepassingen. Het totaal aantal bedrijven dat een (bepaalde) asbesttoepassing mag verwijderen zal daardoor toenemen. Daar ligt voor de Arbeidsinspectie een grotere rol voor publiek toezicht en krijgt ze extra capaciteit.

Het *programma Asbest* streeft naar minder gezondheidsschade als gevolg van blootstelling aan asbest. Daartoe moeten asbestsaneerders beter naleven, moeten minder illegale asbestsaneringen plaatsvinden en is het belangrijk dat werkgevers die in hun werk onbedoeld op asbest kunnen stuiten (bijvoorbeeld bij onderhoud van installaties of onderhoud van gebouwen) zich beter bewust zijn van de risico's. Daarom zet het

programma in op: de inspectie op en het via een gedragsbeïnvloedingsaanpak stimuleren van sanering volgens de gevalideerde werkmethode; de verstrekking van specifieke informatie voor starters; het druk zetten via brancheorganisaties; waar nodig preventieve stillegging van notoire overtreders om ze tot naleving te brengen en het stimuleren van verantwoord opdrachtgeverschap van saneringen. Het programma richt zich ook op geprioriteerde veiligheidsrisico's die veelvuldig bij asbestsanering spelen, zoals vallen van hoogte. Belangrijke partijen in de operationele samenwerking zijn de omgevingsdiensten. Met certificerende instellingen heeft de afspraken over toezicht en het afhandelen van meldingen.

Certificatie en markttoezicht: bijdrage aan vertrouwen in het stelsel

Omwille van een grotere betrokkenheid van het veld en vanwege grote veiligheidsrisico's, heeft de wetgever op verschillende werkterreinen certificatie- en registratiestelsels ingericht. Voorbeelden daarvan zijn het stelsel rondom het werken met asbest, duikarbeid en liften. In Europa geldt het CE-stelsel voor producten. Producten op de Europese markt moeten voldoen aan veiligheids- en gezondheidseisen, die in verordeningen en richtlijnen zijn opgenomen, en waarbij conformiteitsbeoordelingsinstellingen (EU-CBI's) die processen of producten beoordelen en bij conformiteit voorzien van een certificaat.

Certificatie- en registratiestelsels maken zelfregulering van de sector mogelijk en zorgen voor extra borging van gezond en veilig werken, met inzet van gecertificeerde personen, producten en processen. Het is belangrijk dat men op

“Asbestsanering is een voorbeeld van een sector waar gezondheidsschade zich pas op de langere termijn manifesteert. Om dat te voorkomen is het werken met asbest gereguleerd.”

⁵⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 25834, nr 150.

een wettelijk certificaat, persoonsregister of CE-markering kan vertrouwen. Schijnveiligheid moet worden voorkomen. Dat is waarom de Inspectie toezicht houdt op die stelsels.

De nieuwe Verordening Markttoezicht wordt in 2023 in de Warenwet en Warenwetbesluiten geïmplementeerd. Hierdoor krijgt de Inspectie extra taken in het markttoezicht op producten (toezicht op het Europese CE-stelsel). Het betreft onder meer de uitvoering van (buiten)grenscontroles, internettoezicht, toepassing van de Europese database ICSMS (*Information and Communication System on Market Surveillance*) en de versterking van samenwerking tussen markttoezichthouders via het Verbindingsbureau (zie 2.4), samenwerking binnen Europa, via het EU PCN (EU productconformity network) en samenwerking met het bedrijfsleven.

“De Inspectie streeft naar een effectievere aanpak om onveilige producten van de Europese markt te weren en te verwijderen. Zij gaat dit vormgeven door gezamenlijke grenscontroles uit te voeren in samenwerking met de Douane.”

Het **programma Certificatie en markttoezicht** streeft naar een zichtbare versteviging van de zelfregulerende werking van nationale certificatiestelsels en Europese CE-stelsels en het effectiever weren en verwijderen van onveilige producten van de Europese markt.

Voor certificatie richt het programma zich op de doorontwikkeling en uitvoering van de interventies in de nationale wettelijke SZW-certificatiestelsels. Daartoe pleegt het programma risicogerichte stelselinterventies en doet het checks op de werking van de nationale certificatiestelsels in de praktijk.

De Inspectie is markttoezichthouder voor Machines, Persoonlijke beschermingsmiddelen, Liften, Explosieveilig materieel (ATEX), en Drukaten- en drukapparatuur. Daarvoor wordt in Europees verband samengewerkt binnen de Administrative Cooperation Groups (AdCo's). In het markttoezicht op producten richt het programma zich ook op stelselinterventies. Het toezicht op Europese CBI's, communicatie en voorlichting, opleiding en advies en meldingen van eindgebruikers zijn interventies die samen met stakeholders en andere toezichthouders worden uitgewerkt en ingezet. De Inspectie streeft naar een effectievere aanpak om onveilige producten van de Europese markt te weren en te verwijderen. De Inspectie gaat dit vormgeven door gezamenlijke grenscontroles uit te voeren in samenwerking met de Douane. Evenals Europese Joint Actions en versterkte samenwerking van de markttoezichthouders op producten (NVA, ILT, AT, IGJ, NLA) op basis van de gezamenlijke Nationale markttoezichtstrategie 2023-2026. Het Verbindingsbureau Markttoezicht, dat

gehuisvest is bij ILT, faciliteert deze gezamenlijke markttoezichtstrategie en vertegenwoordigt de Inspectie in het unienetwerk EU PCN.

De 'Doe-coalities' van de Inspectieraad zorgen voor de onderwerpen certificatie en markttoezicht voor uitwisseling van ideeën, werkwijzen en aanpakken.

Toezicht op procesveiligheid om acute gevaren te voorkomen

Werkenden kunnen bij een gebeurtenis waarbij gevaarlijke stoffen ongecontroleerd vrijkomen, worden blootgesteld aan een explosie, een brand of een giftige hoeveelheid stoffen. Het acute gevolg daarvan kan zijn verwonding, verstikking, bedwelming, vergiftiging of verbranding. Naast de acute risico's en zware ongevallen zijn er gezondheidsrisico's op de lange termijn. Als een dergelijk incident zich voordoet, is de kans het grootst dat dit gebeurt bij een van de ongeveer 420 Brzo-bedrijven of een van de ongeveer 800 bedrijven⁵⁹ die onder de ARIE-regeling (Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) vallen.

Voor het toezicht op het Brzo-stelsel bestaan convenantafspraken met de provincies (omgevingsdiensten), veiligheidsregio's, het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, het ministerie van Justitie en Veiligheid en de Unie van Waterschappen (samenwerkingsverband Brzo+). Relevant is hier de aandacht voor en kritiek op het functioneren van toezichtstelsels in het

⁵⁹ Naar verwachting zullen ongeveer 1.200 bedrijven onder de nieuwe ARIE-regeling vallen. Daaronder echter ook de 420 Brzo-bedrijven die al onder intensiever toezicht staan. Er ligt een forse bandbreedte om die schatting van 1.200 bedrijven: het werkelijke aantal ligt vermoedelijk ergens tussen 800 en 1.600.



Foto: Amsterdam, Westelijk havengebied. Foto: Berlinda van Dam - HH

algemeen en omgevingsdiensten in het bijzonder.⁶⁰ De geactualiseerde ARIE-regeling zal op het moment dat die van kracht wordt op meer bedrijven van toepassing zijn.⁶¹ ARIE-bedrijven hanteren minder grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, maar er bestaan vergelijkbare risico's als bij Brzo-bedrijven. Vandaar dat het toezicht op ARIE-bedrijven intensiever wordt. Het beoogde toezicht is gemiddeld eens per drie jaar bij elk bedrijf een inspectie door in procesveiligheid gespecialiseerde inspecteurs. De wetswijziging Brzo naar de nieuwe Omgevingswet zorgt niet voor inhoudelijke wijzigingen.

Verstoringen van en ongelukken bij chemische processen kunnen leiden tot grote explosies en acute blootstelling aan gevaarlijke stoffen waardoor zowel werknemers als omwonenden (externe veiligheid) groot gevaar lopen. Het **programma procesveiligheid Brzo/ARIE** streeft ernaar dat Brzo- en (straks) ARIE-bedrijven aantoonbaar hun verantwoordelijkheid nemen om het risico op zware ongevallen te voorkomen. Daartoe houdt het programma intensief toezicht op de ongeveer 420 Brzo-bedrijven waar de grootste hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn. Dat gebeurt door deel te nemen aan ten minste 90% van de geplande aangekondigde Brzo-inspecties. Prioritering vindt plaats door de inzet van capaciteit op basis van

⁶⁰ Adviescommissie Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (Commissie Van Aartsen) (2021), *Om de leefomgeving*; Centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid (2019), *De markt de baas*, Algemene Rekenkamer (2021), *Handhaven in het duister*, Onderzoeksraad (2017) *Veiligheid Brzo-bedrijven, lessen na Odffell*.

⁶¹ [Arbo-online.nl: Nieuwe ARIE-regeling: de concept-ministeriële regeling staat nu online.](https://www.arbo-online.nl/nieuwe-arie-regeling-de-concept-ministeriele-regeling-staat-nu-online)

de zogenaamde MARS-codering.⁶² In aanvulling hierop wordt ook extra prioriteit gegeven aan de zogenaamde ‘zorgbedrijven’ conform een landelijk afgesproken aanpak. De aanpak kan bestaan uit extra inspecties en/of inzet van andere interventies zoals directiebezoeken. Het programma zal zich ook gaan richten op de ongeveer 800 ARIE-bedrijven. Omdat meer bedrijven onder de nieuwe ARIE-regeling gaan vallen, komt er uitbreiding van de inspecteurscapaciteit. Het programma wil inzicht verkrijgen in de aard, de omvang en het naleefgedrag van de ARIE-bedrijven. Vervolgens moet de doelgroep bewust worden van de maatregelen die ze moet nemen om aan de ARIE-regeling te voldoen.

Toezicht uitvoering werk en inkomen

Mensen voorzien in de Nederlandse samenleving zoveel mogelijk in hun eigen inkomen. Daar waar dat niet lukt, wordt in bestaanszekerheid voorzien door (tijdelijke) inkomensondersteuning en door ondersteuning bij re-integratie naar werk. Dat is geregeld in het stelsel van werk en inkomen (SUWI-stelsel). De uitvoering van dit stelsel is belegd bij gemeenten, UWV en SVB.

Veel mensen hebben moeite om rond te komen. Onder andere door sterk gestegen prijzen neemt het risico op armoede en schulden toe. De Nederlandse Arbeidsinspectie constateerde eerder dat niet iedereen die recht heeft op inkomensondersteuning, daar ook gebruik van weet te maken.⁶³

⁶² MARS = Major Accident Reporting System; Systeem van de Europese Commissie. Hier wordt de ongevalsinformatie verzameld die conform de Seveso-richtlijn door de lidstaten verstrekt moet worden wanneer op hun grondgebied een ramp of zwaar ongeval plaatsvindt.

⁶³ Inspectie SZW (2021) Niet gebruik van de algemene bijstand.

Tegelijkertijd is er krapte op de arbeidsmarkt. Veel sectoren worden met personeelstekorten geconfronteerd. Krapte op de arbeidsmarkt vraagt nog meer om effectieve re-integratiedienstverlening en om samenwerking in de uitvoering. Bij de uitvoering daarvan is het zaak om de burger centraal te stellen in de publieke dienstverlening en de menselijke maat als uitgangspunt te nemen. Met alle extra ondersteuningsmaatregelen wordt daardoor een extra beroep gedaan op de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen.

Bestaanszekerheidsrisico's, sociaal-maatschappelijke ongelijkheid, het lonend maken van werk en het handelingsperspectief van de overheid om doeltreffend ondersteuning te bieden waar het nodig is, staan daarmee onverminderd hoog op de maatschappelijke agenda.

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt vanuit het **programma Toezicht SUWI en Toezicht Sociaal Domein** 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, in mechanismen, kansen en knelpunten. Daarbij wordt het perspectief van de burger, van wie de bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. De Inspectie reikt de bevindingen aan uitvoering, beleid en politiek aan, zodat herziening van de wet- en regelgeving, het beleid en de uitvoering waar nodig kan plaatsvinden en de publieke dienstverlening aan de burger kan worden verbeterd.

Daarmee zet de Arbeidsinspectie zich in voor het borgen van bestaanszekerheid van alle Nederlanders. De Arbeidsinspectie verricht stelselbreed onderzoek vanuit drie perspectieven: die van de klanten van de uitvoeringsorganisaties, van professionals in de uitvoering en van werkgevers. Daarnaast voert de Arbeidsinspectie verdiepend onderzoek uit op basis van risico's en signalen naar de volgende thema's: inkomensondersteuning, schuldhelpverlening en armoede, re-integratie, de Banenafpraak en beschut werk, en werkgeversdienstverlening en menselijke maat in de uitvoering.

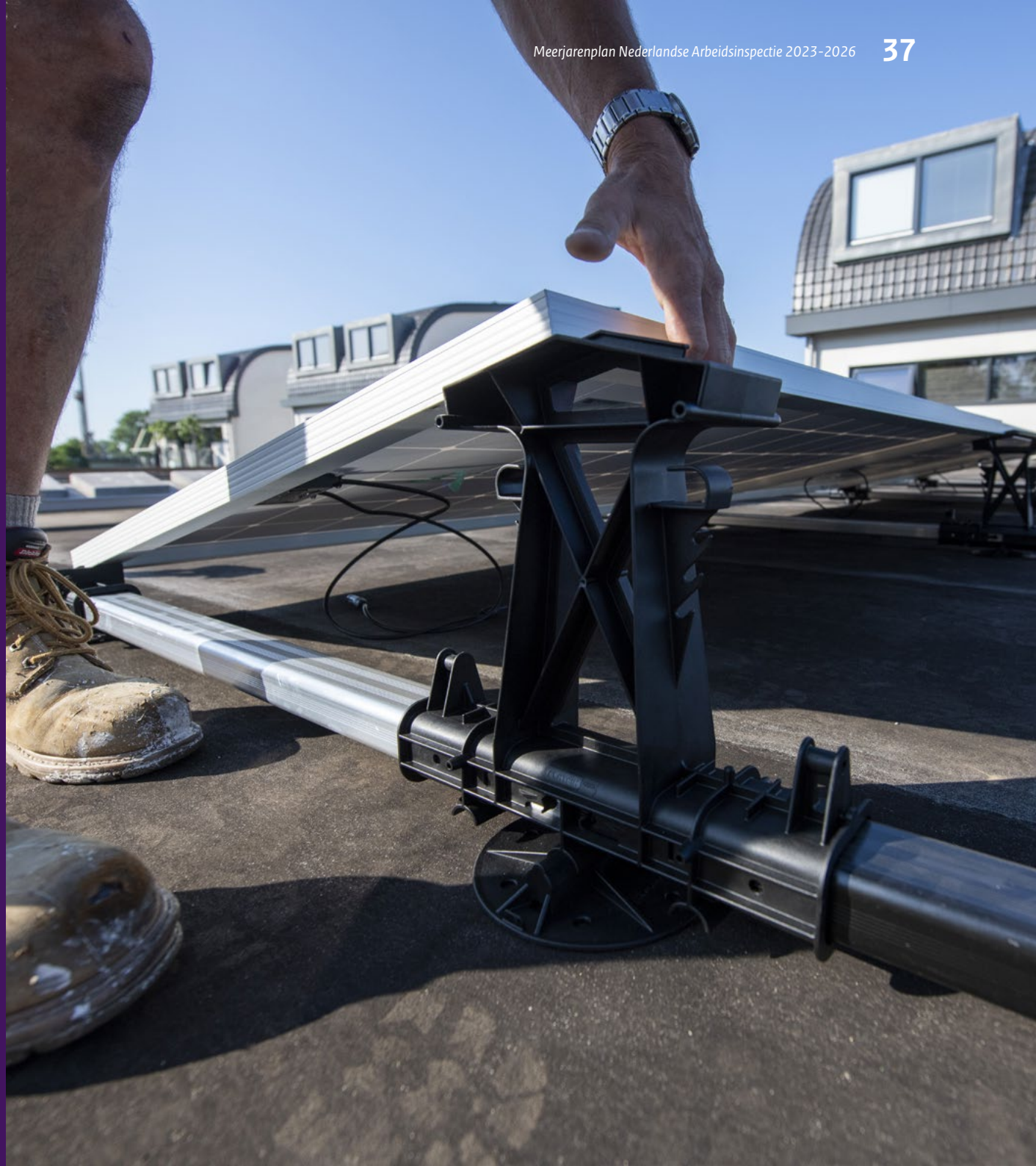
De Arbeidsinspectie zoekt actief het gesprek op met betrokken partijen in het veld van werk en inkomen over mogelijke handelingsperspectieven om de publieke dienstverlening op het gebied van bestaanszekerheid te verbeteren. Burgers worden gehoord en de Inspectie brengt de bevindingen vervolgens in het maatschappelijk debat in om armoede in Nederland terug te dringen en maatschappelijke participatie te bevorderen.

De Arbeidsinspectie werkt met drie andere rijksinspecties samen binnen het Toezicht Sociaal Domein (TSD), te weten de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Het samenwerkingsverband TSD houdt toezicht op domeinoverstijgende samenwerking in het sociaal domein en kijkt daarbij of de burger centraal staat bij de publieke dienstverlening. Door deze samenwerking versterkt de Arbeidsinspectie het toezicht op (raakvlakken van) het stelsel van werk en inkomen.

Hoofdstuk 4

Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen

Zonnepanelen leggen. Foto: Patricia Rehe - HH



4.1 Kerncijfers

Voor de periode 2023-2026 blijft de Inspectie met behulp van kerncijfers sturen op de beoogde resultaten (zie hoofdstuk 2). De kerncijfers hebben betrekking op inzet en effect.

Indicatoren Resultaat

De Inspectie hanteert de volgende indicatoren voor de te behalen resultaten:

a. Evenwichtige balans tussen reactieve onderzoeken en actieve inspecties voor Gezond en Veilig

Reactief toezicht is een belangrijke taak van de Inspectie. Hieruit volgen lessen voor veiliger kunnen werken. Om verder bij te dragen aan preventie van ongevallen is een actieve inspectie-aanpak nodig. De Arbeidsinspectie streeft ernaar om het actieve en reactieve toezicht zoveel mogelijk met elkaar in balans te brengen.



b. Aandeel gezamenlijke inspecties bij Brzo-bedrijven minstens 90%

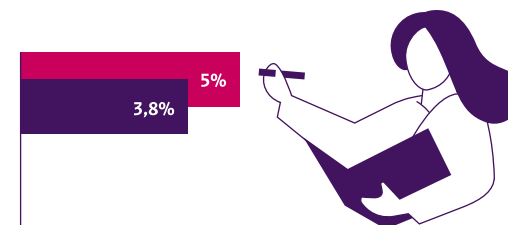
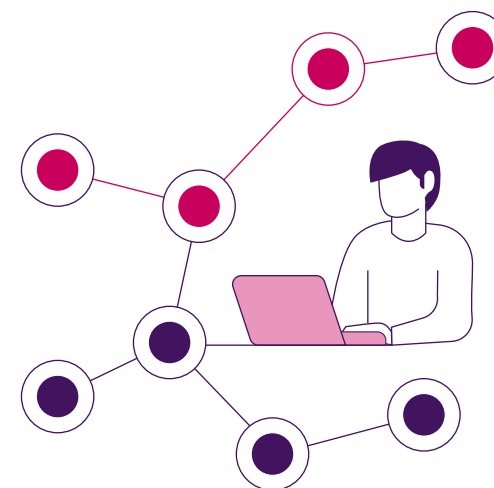
De samenwerking met veiligheidsregio's, omgevingsdiensten en waterkwaliteitsbeheerders heeft geleid tot de wens dat de Arbeidsinspectie veelvuldig deelneemt aan de gezamenlijke inspecties. De Inspectie heeft daarom als doel om bij minimaal 90% van de gezamenlijke Brzo+-inspecties aan te sluiten.



c. Beheerst niveau van informatiegestuurd werken

De Inspectie wil haar niveau van informatiegestuurd werken beter beheersen door verder te investeren in mensen, processen en techniek. Zo wil zij een volwassenheid van informatiegestuurd werken bereiken die meegroeit met de toepassing ervan in de praktijk:

- **Mensen:** de Inspectie investeert in het niveau van digitale vaardigheden, data-bewustzijn en digitale weerbaarheid dat past bij de functie van alle huidige en toekomstige medewerkers.
- **Processen:** de Arbeidsinspectie heeft *data governance* ingericht en geborgd. Doorontwikkeling van het gebruik en beheer van in- en externe databronnen en algoritmes ondersteunt de ambities uit dit meerjarenplan. De kwaliteit van de data die de Inspectie zelf vastlegt, blijft toereikend in het licht van deze doorontwikkeling. Informatiegestuurd werken uit zich in zowel voorbereidende risicoanalyse, uitvoering van interventies als effectmeting.
- **Techniek:** de Arbeidsinspectie beschikt over een beheerde data-omgeving die de randvoorwaarden creëert voor data-analyses. De gebruikte methodieken voor data-analyse worden beheerst en continu ontwikkeld, zodat deze up-to-date blijven. De databaseveiliging voldoet blijvend aan de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid). Ook de privacybepalingen die voortvloeien uit de AVG hebben onze voortdurende aandacht.



d. Verhoging van de interventiedekking eerlijk werk van 3,8% naar 5%

Met de interventiedekking wil de Inspectie inzicht geven in het deel van de toezichtspopulatie dat zij in een jaar via haar interventies heeft bereikt. Hierbij wordt de inzet van interventies gerelateerd aan de toezichtspopulatie. De komende periode ontwikkelt de Inspectie deze indicator verder door.

Indicatoren Effect

Aan de hand van handhavingspercentages meet de Inspectie op hoofdlijnen haar bijdrage aan de realisatie van het beoogde maatschappelijk effect. Het handhavingspercentage bij eerste inspectie biedt een indicatie voor de mate waarin de Inspectie erin slaagt om – via risicogericht inspecteren – werkgevers te bezoeken die de regels overtreden. Deze bedrijven zorgen niet of niet voldoende voor gezonde, veilige of eerlijke arbeid. Het doel is om bij meer dan de helft van de eerste inspecties bedrijven te vinden die regels overtreden.

Bij een herinspectie komt de Inspectie bij werkgevers waar eerder een overtreding is geconstateerd. Het handhavingspercentage zegt dan iets over de mate waarin de Inspectie – via de inzet van de haar beschikbare instrumenten - erin is geslaagd om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleven. Daarbij is het doel dat meer dan de helft van de eerdere overtreders inmiddels alsnog heeft gezorgd voor regelnaleving en daarmee voor gezonde, veilige en/of eerlijke arbeid.

Maatschappelijk effect staat voor de Arbeidsinspectie centraal. Daarvoor is het nodig dat onze interventies werkgevers bereiken. Dat komt tot uiting in de eerdergenoemde interventiedekking. Vanuit programma's en vanuit een optimale en transparante inrichting en uitvoering van de aanpak van meldingen en verzoeken wil de Inspectie maatschappelijk effect bereiken, ook in de samenwerking en verbinding met regionale netwerken. Informatiegestuurd werken is dienend aan het (in-)richten op meer effect. Om meer richting en samenhang in de verdere ontwikkeling van de organisatie aan te brengen en daarin prioriteiten te stellen, is een ontwikkelagenda voor informatiegestuurd werken opgesteld.

Realisatie 2022¹ Raming 2026

1. Indicatoren Resultaat

Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	45:55	50:50
Deelname aan gezamenlijke Brzo-inspecties (%)	98	>90
Niveau informatiegestuurd werken ²	3	beheerst
Interventiedekking Eerlijk werk (%) ³	3,8	5

2. Indicatoren Effect

Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	44	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	26	<50
Handhavingspercentage Brzo (%) ⁴	42	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk (%)	55	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	29	<50

¹ Het betreft voorlopige realisaties per 31/08/2022, met uitzondering van Interventiedekking Eerlijk werk: dat is de realisatie 2021 zoals opgenomen in het jaarverslag 2021.

² Definitie niveau 3: "Interne en externe informatie wordt gestructureerd verzameld en geanalyseerd. Informatie heeft een sturende rol." Uit een meting in de zomer van 2022 blijkt dat de Inspectie gemiddeld genomen niveau 3 van informatiegestuurd werken heeft behaald, maar nog niet op alle onderscheiden dimensies. De Inspectie wil in 2026 haar niveau van informatiegestuurd werken beter beheersen door verder te investeren in mensen, processen en techniek.

³ Het betreft het bereik van interventies waarbij sprake is van direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde of waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen.

⁴ Bij het inspecteren van bedrijven op grond van het Brzo wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerste inspecties en herinspecties. De Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

4.2 Strategische organisatiedoelen

De Inspectie maakt gebruik van strategische personeelsplanning om de opgaven van dit meerjarenplan te realiseren. Het personeelsbestand breidt op verschillende domeinen uit en ook de kennis en vaardigheden van de medewerkers moeten op de opgaven van het meerjarenplan toegerust zijn en verder ontwikkeld worden.

De komende jaren ligt het accent op in-, door- en uitstroom. Als gevolg van de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is de formatie van de Inspectie in de meerjarenplanperiode 2019-2022 uitgebreid. De komende jaren zal de formatie van de Inspectie verder groeien. De uitgaven van de Inspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. De ontwikkeling van de hiervoor beschikbare middelen in de komende jaren ziet er als volgt uit:

Budget Arbeidsinspectie (x € 1 miljoen)

	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal¹	172,3	163,5	167,6	164,2	164,0
personeel	147,1	155,3	155,8	155,4	154,1
overig ²	25,3	8,2	11,8	8,8	9,9

¹ Budgettaire gevolgen van Certificering Uitzendbureaus, Dubbele Meldplicht en Aanpak Arbeidsuitbuiting zijn hierin niet verwerkt, omdat deze pas helder worden na afloop van de Uitvoerbaarheids- & handhaafbaarheidstoetsen bij de betreffende wetswijzigingen.

² Overige kosten betreffen hoofdzakelijk huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen.

De uitbreiding van de formatie de komende jaren vindt plaats op de volgende thema's:

- Het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten heeft het kabinet geadviseerd om te komen tot een verplichte certificering van uitzendbureaus. Het kabinet Rutte IV heeft dit advies overgenomen. Om de daaruit voortvloeiende extra toezichtactiviteiten te kunnen uitvoeren, is de formatie van de Arbeidsinspectie structureel uitgebreid met 90 fte. Een deel van deze capaciteitsuitbreiding gebruikt de Arbeidsinspectie ook voor het doen van grensoverschrijdende zaken, zoals gezamenlijke inspecties en gegevensuitwisseling met buitenlandse toezichthouders.
- Het kabinet Rutte IV wil het wetsartikel waarmee de Arbeidsinspectie arbeidsuitbuiting strafrechtelijk aanpakt (273f Sr) moderniseren. Dit moet leiden tot een effectievere aanpak. Deze modernisering leidt tot een ruimere strafbaarstelling van arbeidsuitbuitingspraktijken die voor met name de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie meer werk met zich meebrengt. Daarom wordt haar formatie structureel uitgebreid met 32 fte.

- Als een uitzendkracht slachtoffer is van een meldplichtig arbeidsongeval zal ook het uitzendbureau verplicht worden dit bij de Inspectie te melden. Deze aanpassing in de arbowet volgt uit het werk van het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. De dubbele meldplicht leidt tot meer aandacht voor de arbeidsomstandigheden van de uitzendkracht en geeft een aanscherping van de verantwoordelijkheid en de zorgplicht van het uitzendbureau op dit gebied. Voor het verwerken en oppakken van de extra meldingen breidt de Inspectie vanaf 2025 structureel uit met 18 fte.
- Met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is het kabinet werkgevers die door de coronacrisis omzetverlies leden, tegemoetgekomen. Het UWV voert deze regeling uit. De Arbeidsinspectie draagt hieraan bij door researchcapaciteit te leveren waarmee fraude met deze noodmaatregel kan worden aangepakt. Om deze werkzaamheden te kunnen voortzetten en afronden, wordt de formatie van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie tijdelijk uitgebreid met 22 fte.
- De formatie van de Arbeidsinspectie wordt meerjarig uitgebreid met 33 fte voor werkzaamheden die hoofdzakelijk voortvloeien uit nieuwe of gewijzigde regelgeving. Dat betreft het revitaliseren van het toezicht op de ARIE-bedrijven (15 fte), extra toezicht door aanpassing van het Arbobesluit en de Arboregeling met betrekking tot asbestverwerking (5 fte), en wijziging van de Europese Verordening Markttoezicht als gevolg waarvan de Arbeidsinspectie in samenwerking met de Douane Nederland buitengrenscontroles gaat uitvoeren (5 fte). De formatie van de Arbeidsinspectie neemt ook toe als gevolg van de voortzetting van het programma Werk aan Uitvoering (WaU) door het kabinet Rutte IV (8 fte).

In de volgende tabel is de verwachte ontwikkeling van de formatie van de Arbeidsinspectie weer- gegeven. Het startpunt is de formatie van 1.570 fte zoals deze is vermeld in het Organisatie- & Formatierapport (O&F) 2021. De uitbreiding als gevolg van de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is al in dit startpunt meegenomen.

De Inspectie werft niet alleen medewerkers om de bovengenoemde uitbreidingen te realiseren, maar ook om de geplande en ongeplande uitstroom van medewerkers op te vangen. De komende jaren denkt de Arbeidsinspectie gemiddeld 200 tot 230 nieuwe collega's per jaar te moeten werven om tot een volledige bezetting te komen. De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt krapper geworden. Reguliere wervingsinspanningen leiden minder vaak tot het gewenste wervingsresultaat. De Inspectie denkt daarom niet alleen na over alternatieve wervings- en instroommogelijkheden, zij wil ook meer

inzicht in de vertrekredenen bij onverwachte uitstroom om daarvan te leren hoe zij medewerkers (blijvend) kan boeien en binden.

De Inspectie committeert zich aan het quotum Banenafpraak in het kader van de Participatiewet en houdt daar bij de instroom van personeel in de vaste bezetting uitdrukkelijk rekening mee.

Meer medewerkers kiezen bewuster waar, wanneer, met wie en hoe ze hun werk doen, waarbij de uit te oefenen taak leidend is. Met de coronacrisis heeft het hybride werken binnen de Inspectie een grote impuls gekregen. Iedere medewerker kan zowel op kantoor als thuis beschikken over een ergono- misch ingerichte werkplek. De Inspectie beoogt hiermee bij te dragen aan zowel de productiviteit als duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De afspraken over thuiswerkvoorzieningen en -vergoeding zijn vastgelegd in de cao.

Formatie Arbeidsinspectie (fte)	2022	2023	2024	2025	2026
O&F 2021	1.570	1.570	1.570	1.570	1.570
Certificering Uitzendbureaus ¹		48	90	90	90
Aanpak Arbeidsuitbuiting ¹		25	32	32	32
Dubbele meldplicht ¹				18	18
Fraude NOW	22	22	22	22	11
Overig	13	30	33	33	33
Totaal	1.605	1.695	1.747	1.765	1.754

¹ De definitieve omvang van de uitbreiding wordt bepaald na afloop van de Uitvoerbaarheids- & handhaafbaarheidstoetsen bij de betreffende wetwijzigingen.

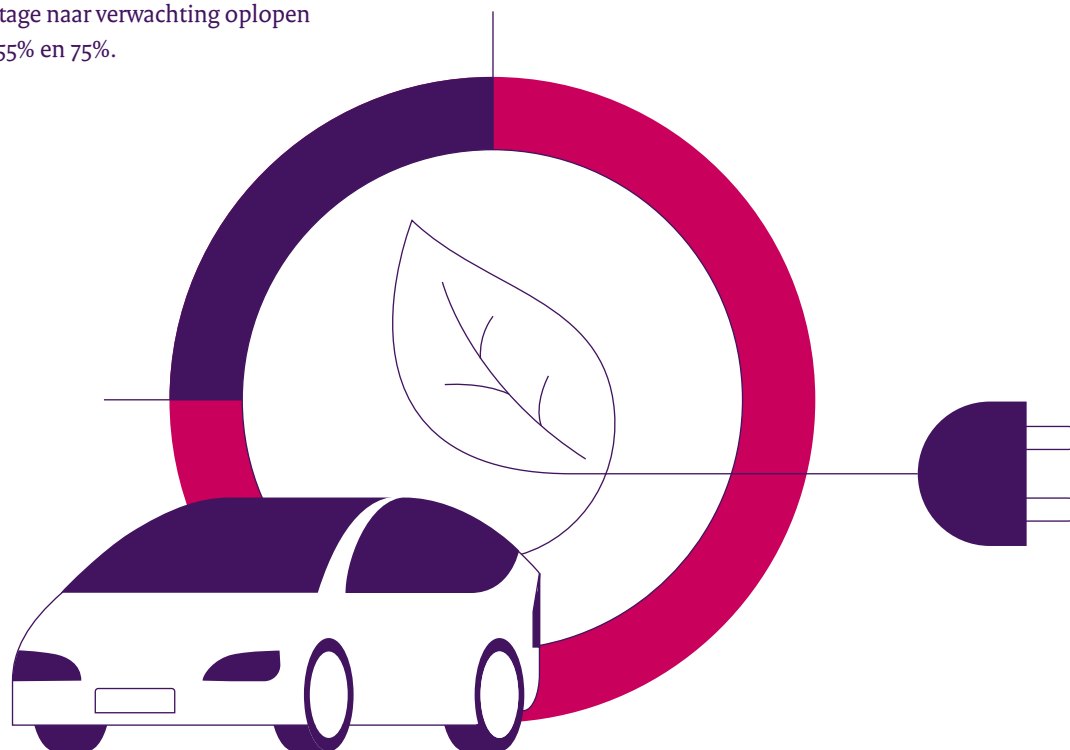
4.3 Duurzaamheid

Het Rijk werkt aan een duurzame bedrijfsvoering. De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en het Klimaatakkoord van Parijs vormen hiervoor de basis. Op vijf gebieden heeft het Rijk doelen geformuleerd voor haar eigen duurzaamheid:

- klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030;
- 50% minder primair grondstofgebruik in 2030 en volledig circulair in 2050;
- arbeidsparticipatie stimuleren, onder meer door het creëren van 5000 participatiebanen;
- internationale productieketen verduurzamen door het voorkomen of aanpakken van misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en milieu;
- innovaties stimuleren.

De doelstelling om in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te voeren, wordt onder andere gerealiseerd door de uitstoot van de zakelijke mobiliteit te halveren. Een wagenpark dat in 2028 volledig uit zero-emissie voertuigen bestaat, draagt hieraan bij. De Inspectie is in 2019 gestart met de transitie naar een zero-emissie wagenpark. Na een succesvolle pilot met het gebruik van elektrische voertuigen zullen alle dienstauto's met een verbrandingsmotor gefaseerd worden vervangen door een elektrisch aangedreven voertuig. Mede onder invloed van de personele uitbreiding van de afgelopen jaren heeft de Inspectie hierin al forse stappen gezet. Eind 2022 bestaat ongeveer 45% van het wagenpark uit zero-emissie voertuigen. In 2023 en 2024 zal dit percentage naar verwachting oplopen tot respectievelijk 55% en 75%.

Eind 2024 bestaat
ongeveer **75%** van
het wagenpark uit
zero-emissie voertuigen



Bijlage 1

Deze tabel laat zien welk programma of welke programma's de opdracht hebben een bepaald (sub)risico of stelsel aan te pakken. Het programma Trends en ontwikkelingen is breed geïntendeerd en sluit in beginsel geen risico uit. Daarom is dit programma niet in de tabel opgenomen. Opsporing is hier voor de volledigheid opgenomen.

- Programma ontwikkelt een aanpak voor dit risico.
- Geen opdracht het risico aan te pakken maar wel aannemelijk dat men in de praktijk tegen dit risico aanloopt en er in dat geval ook mee aan de slag gaat of doorgeeft aan een ander onderdeel van de Inspectie.

	Uitzendbureaus		Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling		Blootstelling aan gevaarlijke stoffen	Certificatie & markttoezicht	Toezicht SUWI en sociaal domein	
Verdeling aanpak geprioriteerde risico's over programma's	Goed werkgeverschap in sectoren en ketens	Internationaal, schijnconstructies en cao-naleving	PSA, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting	Asbest	Procesveiligheid Brzo/ARIE	Opsporing		
Risico's								
illegale tewerkstelling	●	●	●	●				●
onderbetaling wettelijk minimumloon	●	●	●	●				●
arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling	●	●	●	●				●
aantasting rechtspositie werknemers (cao)		●						
aantasting rechtspositie uitgeleende arbeidskrachten (Waadi)	●	●	●					
aantasting rechtspositie gedetacheerde derdelanders (WagwEU)	●	●	●					
ongelijke behandeling				●				
ongewenst gedrag	●	●	●	●				
werkdruk	●	●	●	●				
nachtwerk	●	●	●	●				
fysieke overbelasting	●	●	●	●				
ioniserende straling					●			
gevaarlijke stoffen	●	●	●	●	●			●
asbest			●	●	●	●		●
onveiligheid werkplek	●	●	●	●	●	●		
zware ongevallen Brzo en ARIE						●		●
onveiligheid en ongezond werk jeugdigen en kinderen	●	●	●	●				
onvoldoende inkomen							●	
problematische schulden							●	
mismatch werkzoekenden en vacatures							●	
geen re-integratie na langdurige ziekte							●	
lonende fraude met inkomensondersteuning								●
lonende fraude met ondersteuning ondernemers								●
zorgfraude (ioy het Ministerie van VWS)								●
Stelsels								
Arbozorg	●	●		●	●	●		
Certificering						●		
Markttoezicht						●		
Werk en Inkomen							●	



Deze publicatie is een uitgave van
de Nederlandse Arbeidsinspectie

November 2022



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarplan

2023

November 2022

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

Dit Jaarplan beschrijft hoe de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2023 resultaten en effecten wil bereiken. Het is het eerste uitvoeringsjaar van het Meerjarenplan 2023-2026, waarin de koers voor de komende vier jaar is beschreven.

→ www.nlarbeidsinspectie.nl/meerjarenplan-2023-2026

Inhoud

1	'Werkgevers en opdrachtgevers helpen om werken veiliger, gezonder, eerlijker te maken'	4
2	Het werk van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2023	7
2.1	Interventies	8
2.2	Het werken in programma's	10
2.3	Toezicht op basis van meldingen en verzoeken	15
2.4	De inzet van opsporing	16
3	Werken aan effect	17
3.1	Effectief werken met data en informatie	18
3.2	Communicatie voor maatschappelijk effect	20
3.3	Samenwerking	20
4	Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen	22
4.1	Kerncijfers	23
4.2	Strategische organisatiedoelen	25
4.3	Duurzaamheid	27

Hoofdstuk 1

‘Werkgevers en opdrachtgevers helpen om werken veiliger, gezonder, eerlijker te maken’

Asperges steken. Foto: Paulien van de Loo – HH



Bijdragen aan betere arbozorg voor uitzendkrachten, inspecteren op locaties waar bedrijven asbest saneren, grip krijgen op constructies die de arbeidsrechten van au-pairs, studenten of kennismigranten schenden, gesprekken aangaan met nieuwe ondernemingen in de schoonmaakbranche. Dit zijn enkele activiteiten van de Nederlandse Arbeidsinspectie in het komende jaar. Voor u ligt het Jaarplan 2023, waarin onze prioriteiten en werkwijze zijn beschreven. Het is het eerste uitvoeringsjaar van de nieuwe meerjarenperiode, de koers voor de komende vier jaar, zoals beschreven in het Meerjarenplan 2023-2026.

Een nieuw meerjarenplan betekent niet dat we een hele nieuwe richting inslaan. Veel van wat we deden blijft nodig. Omdat risico's nog steeds bestaan, of omdat ze in een andere gedaante terugkomen. Fysieke belasting is bijvoorbeeld een probleem van alle tijden, ondanks de vele maatregelen die ertegen genomen zijn. Om werkgevers hier alerter op te maken, moeten we beter begrijpen aan welke 'knoppen' we kunnen draaien. Soms krijgen bestaande risico's meer impact. Zo hebben de coronapandemie en het thuiswerken grote invloed op de psychische belasting van werkenden gehad. Hier intensiveren we onze inspanningen.

De maatschappij verandert, risico's veranderen mee en ons werk past zich aan. Arbeidsrelaties stoppen niet bij de grens van Nederland. Economisch is de Europese Unie één grote ruimte waarbinnen mensen en bedrijven zich kunnen vestigen waar ze willen. En dat ook doen. In 2022 is vaker internationaal geïnspecteerd. De European Labour Authority (ELA), die eind 2021 in Bratislava is gevestigd, helpt daarbij. Bij inspecties in Nederland en in andere EU-Landen maakt de naam die we vanaf 1 januari 2022 voeren: Nederlandse Arbeidsinspectie/Netherlands Labour Authority ons beter herkenbaar. Ook in 2023 zullen we 'concerted and joint inspections' in ELA-verband uitvoeren.

Een vernieuwing is het programma 'goed werkgeverschap in sectoren'. Waar we ons eerder in meerjarige programma's op risicosectoren richtten, kijken we nu breder, naar ketens. We richten ons in dit programma op sectoren waar een stapeling is van risico's op het gebied van eerlijk, veilig en gezond werken. Zoals in de agri-foodsector, de 24-uursbezorging en

de gemaks- en verzorgingsdiensten. Hier passen we toe wat we de afgelopen jaren geleerd hebben in sectorprogramma's. Handhaving kan zich richten op een specifiek bedrijf, maar regelmatig is het nog effectiever daarnaast ook anderen in de keten aan te spreken. Wat is bijvoorbeeld de rol van de opdrachtgever, of het uitzendbureau bij het aanpakken van arbeidsrisico's?

Veel continuïteit dus in onze aanpak. Tegelijkertijd zien we dat de wereld snel verandert. De afgelopen tijd was dat bijvoorbeeld de razendsnelle opkomst van flitsbezorging. Door inspecties en analyses is het inzicht vergroot en duidelijk geworden welke verbeteringen werkgevers moeten doorvoeren.¹ Datzelfde geldt voor inspecties bij distributiecentra.² Dit zijn voorbeelden van maatschappelijke en technologische ontwikkelingen waardoor knelpunten snel groter en urgent kunnen worden. Om risico's die snel opkomen en pregnant worden vroegtijdig te signaleren, starten we het programma Trends en ontwikkelingen.

“Een nieuw meerjarenplan betekent niet dat we een hele nieuwe richting inslaan. Veel van wat we deden blijft nodig.”

¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022) Themaraapportage Maaltijd- en Flitsbezorging

² Nederlandse Arbeidsinspectie (2022) Projectrapportage Distributiecentra

In 2022 is, na een meerjarig proces van doorontwikkeling en met instemming van de Ondernemingsraad, een re-organisatie doorgevoerd. Daarmee hebben we ook onze eigen organisatie aangepast om sneller te kunnen handelen. De contacten in de regio, zoals politie en veiligheidsregio's, worden hierdoor geïntensiveerd, waardoor we samen kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen. De loketfunctie wordt verstevigd om te zorgen dat meldingen uit de maatschappij snel en responsief worden opgepikt. Doordat alle interne en externe signalen bij één loket samenkomen, beschikken we over een efficiënte lijn om die signalen te beoordelen en in behandeling te nemen. Maar ook om patronen over individuele meldingen heen zichtbaar te krijgen, waardoor een zaak kan worden opgepakt.

In 2022 wordt de capaciteitsuitbreiding voltooid die door het regeerakkoord van 2017 was gestart. Het coalitieakkoord van begin 2022 betekent een verdere uitbreiding van ons menselijk kapitaal de komende jaren. Op het gebied van Certificatie en Marktoezicht en op het vlak van de 'net-niet Brzo-bedrijven' die onder de ARIE-regeling vallen³, maar vooral met het oog op de invoering van verplichte certificering voor uitzendbureaus per 2025. Het werven, selecteren, opleiden en begeleiden van nieuwe medewerkers zal daarmee ook de komende jaren wederom een groot beroep doen op de gewezen medewerkers. De kernmotivatie is en blijft daarbij onze missie: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.



“Doordat alle interne en externe signalen bij één loket samenkomen, beschikken we over een efficiënte lijn om die signalen te beoordelen en in behandeling te nemen. Maar ook om patronen over individuele meldingen heen zichtbaar te krijgen, waardoor een zaak kan worden opgepakt.”

³ Brzo: Bedrijven met risico's op zware ongevallen. ARIE: Aanvullende Risico Inventarisatie & Evaluatie.

Hoofdstuk 2

Het werk van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2023



Dit hoofdstuk gaat over het werk van de Nederlandse Arbeidsinspectie in het jaar 2023. Tegelijkertijd met dit jaarplan publiceert de Inspectie het Meerjarenplan 2023-2026.

Uitgangspunt bij het toezicht van de Inspectie is de verantwoordelijkheid van werkgevers voor gezond, veilig en eerlijk werk. In totaal zijn er in Nederland 2,2 miljoen bedrijven, waar in totaal 10,1 miljoen mensen werken. Daarvan werkt bij ongeveer 340 duizend van die bedrijven meer dan één werknemer.⁴ Het toezicht is risicogericht: daar waar risico's voor werkenden het grootst zijn. De Inspectie werkt ook in de periode 2023-2026 programmatisch om risico's op haar terrein effectief aan te kunnen pakken. Naast het actieve werk in de programma's voert de Inspectie ook reactief werk uit. Dit gebeurt op basis van meldingen of verzoeken en maakt een substantieel deel uit van het werk.

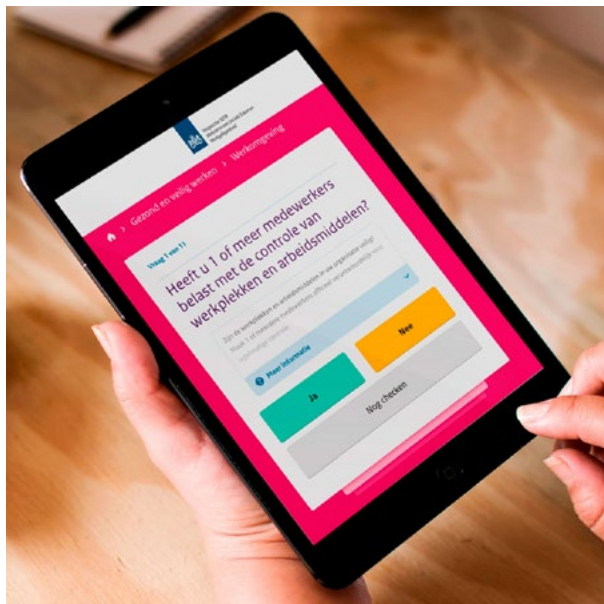
De missie van de Inspectie beslaat drie domeinen: eerlijk werk, veilig en gezond werk en bestaanszekerheid. Elk domein heeft een eigen dynamiek en doelen. De Arbeidsinspectie zet daarbij een brede interventiemix in. Die mix bestaat uit allerlei instrumenten om effect te bereiken: van voorlichting tot en met het doen van strafrechtelijk onderzoek. Het werk krijgt vorm in programma's en bij het afhandelen van meldingen en verzoeken. Om de effectiviteit te vergroten investeert de Inspectie in het gebruik van data en informatie, strategische communicatie en samenwerking met relevante partnerorganisaties op haar domein.

⁴ CBS Statline: aantal bedrijven, alle economische activiteiten, 4e kwartaal 2022; CBS: Statline: arbeidsvolume; 2e kwartaal 2022; Nederlandse Arbeidsinspectie, jaarverslag 2021.

2.1 Interventies

Programma's ontwikkelen een aanpak van de problematiek waar zij zich op richten. Deze aanpak is afhankelijk van het doel, de doelgroep en de context waarin (een mix van) interventies worden ingezet. Gedragsinzichten en ervaringen uit de inspectiepraktijk bepalen mede de aanpak, en dus de inzet van interventies, binnen een programma. Hierbij is steeds het doel tot betere regelnaleving te komen en/of te voorkomen dat bedrijven structureel regels overtreden. Opeenvolgend gaat deze paragraaf over de interventiestrategieën in 2023. Hierbij kijken we naar de strategieën rondom voorlichting en communicatie, druk zetten op ketens, inspecteren en handhaven en de opsporingstaak.

De interventiestrategie van de Inspectie krijgt vorm door het naleefgedrag en de motieven van al dan niet nalevende werkgevers. Werkgevers die de arbeidswetgeving willen naleven, krijgen hierbij ondersteuning met nalevingscommunicatie. Dit om ervoor te zorgen dat zij blijven naleven. Sommige werkgevers leven de wet niet na, bijvoorbeeld wegens een gebrek aan kennis of vaardigheden. Zij worden benaderd met interventies die daarbij passen. Hierbij gaat het om voorlichting, een waarschuwing, het eisen van verbetering of, als dat nodig is, een boete. Nog weer andere bedrijven leven bewust niet na. Meestal met als motief om daarvan financieel beter te worden. Zij moeten rekening houden met een stevige aanpak. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het opleggen van boetes, stilleggingen en eventueel strafrechtelijk onderzoek.



Voorlichting en communicatie

Communicatie is binnen programma's altijd onderdeel van een bredere interventiemix. Onder de noemer 'nalevingscommunicatie' worden vooral bedrijven benaderd waar een gebrek aan kennis en bewustzijn bestaat van wet- en regelgeving. Het doel is om werkgevers te informeren en/of hun (risico)bewustzijn te vergroten. Daarom zijn er campagnes met een groot bereik om arbeidsrisico's te agenderen. Dit gebeurt onder de noemers #daspasveilig, #daspaseerlijk en #daspasgezond. Ze genieten een groeiende herkenbaarheid door de meerjarige aanpak. Deze campagnes worden in 2023 voortgezet, ook om de programma's te ondersteunen. Thema's die in 2023 aan de orde komen, zijn onder meer psychosociale arbeidsbelasting en grensoverschrijdend gedrag, arbeidsdiscriminatie en uitzendarbeid.

Onderdelen van de aanpak zijn gerichte voorlichting aan branches en werkgevers en het stimuleren van het gebruik van de zelfinspectietools. Uit onderzoek blijkt dat het aanbieden van handelingsperspectief werkgevers aanzet tot actie. Dit dankzij bijvoorbeeld de zelfinspectietools en checklists. Daarom blijft de Arbeidsinspectie ook in 2023 hierin investeren. Ook worden de tools blijvend onder de aandacht van doelgroepen gebracht. Met toezicht op de verplichte RI&E en het plan van aanpak daarbij draagt de Inspectie bij aan de mogelijkheden voor preventie van ongevallen, gezondheidsschade en overtredingen op het gebied van veilig en gezond werk. Communicatie over de noodzaak van goede arbozorg is daarom een blijvende activiteit. De eerder ontwikkelde gedifferentieerde aanpak arbeidsongevallen krijgt in 2023 een vervolg en wordt met communicatie actief ondersteund.



“Deze campagnes worden in 2023 voortgezet, ook om de programma's te ondersteunen. Thema's die in 2023 aan de orde komen, zijn onder meer psycho-sociale arbeidsbelasting en grensoverschrijdend gedrag, arbeidsdiscriminatie en uitzendarbeid.”

Druk zetten op ketens en netwerken

Ook via beïnvloeding van grote opdrachtgevers of brancheorganisaties stimuleert de Inspectie bedrijven beter de arbeidswetgeving na te leven. Dit is een van de pijlers van de aanpak voor een aantal programma's van de Inspectie. Hierbij is communicatie over de gewenste norm belangrijk. In 2023 investeren die programma's in bestaande relaties met belangrijke spelers in de onderscheiden sectoren en ketens. Op het gebied van arbeidsuitbuiting benadert de Arbeidsinspectie instanties die vanuit hun rol potentiële arbeidsuitbuiting in beeld kunnen krijgen en daarover signalen kunnen doorgeven.

Inspecteren en opsporen

De Inspectie controleert regelnaleving in veel gevallen met inspecties. Wordt er tijdens een inspectie een overtreding vastgesteld? Dan wordt de daarbij passende maatregel opgelegd. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een waarschuwing, eis, boete, of stillegging. De Inspectie zet opsporingsmiddelen in wanneer werkgevers misstanden veroorzaken waarbij mogelijk sprake is van een misdrijf. De Inspectie heeft daartoe een Bijzondere Opsporingsdienst, die onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM) strafrechtelijke onderzoeken uitvoert.

De opsporingstaak binnen de Arbeidsinspectie maakt integraal onderdeel uit van de interventiemix die programma's gebruiken. Als inspecteurs vermoedens hebben van werkgevers die misdrijven begaan, dan kan de opsporingsdienst daarnaar een strafrechtelijk onderzoek instellen. Denk hierbij aan misdrijven als arbeidsuitbuiting, mensensmokkel of het vervalsen van documenten. Programma's op het gebied van arbeidsuitbuiting of malafide uitzendbureaus zullen de komende jaren naar verwachting vaker de opsporingsdienst inschakelen dan andere programma's. Dit vanwege de focus op ernstige overtredingen.

2.2 Het werken in programma's

Ieder programma heeft de opdracht om een specifieke groep risico's rondom een bepaald thema aan te pakken. Voor 2023 zijn de volgende programma's voorzien:

- Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling
- Uitzendbureaus
- Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving
- Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein
- PSA, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting
- Blootstelling gevaarlijke stoffen
- Asbest
- Procesveiligheid Brzo/ARIE
- Certificatie & Marktoezicht
- Goed werkgeverschap in sectoren en ketens
- Trends en ontwikkelingen

De meeste programma's zijn een voortzetting van de al lopende programma's, zoals die staan beschreven in het Meerjarenplan 2019-2022.⁵ Het programma 'Bedrijven met gevaarlijke stoffen' wordt gesplitst in twee programma's. Door de nieuwe ARIE-regeling neemt het toezicht op procesveiligheid substantieel toe. Daarom komt er een apart programma dat gericht is op procesveiligheid en het voorkomen van gevaarlijke situaties en ongevallen bij Brzo- en ARIE-bedrijven. Daarnaast is een tweede programma gericht op het beperken van de risico's rondom blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Programma's hebben allemaal een eigen opdracht en benadering. Het merendeel van de programma's is 'thematisch'. Dat wil zeggen dat ze zijn gericht op een bepaalde groep risico's. Denk hierbij aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, psychosociale arbeidsbelasting en het toezicht op de uitvoering van de Wet SUWI en samenwerking in het sociaal domein. Eén programma is niet gericht op een specifieke categorie risico's, maar op goed werkgeverschap in sectoren en ketens. De eigenschappen en omstandigheden in een sector, maar ook contacten met bijvoorbeeld brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, vragen om een sectorgerichte aanpak. Bij sommige programma's gelden coördinerende taken. Dat geldt bijvoorbeeld voor 'internationale samenwerking op het gebied van eerlijk werk'. Hierbij krijgt de coördinatie een plek binnen het bestaande programma dat gericht is op schijnconstructies en cao-naleving.

⁵ Inspectie SZW (2018), Meerjarenplan 2019-2022.

Projecten en resultaten van de programma's in 2023

2023 is het eerste jaar van de nieuwe meerjarenperiode van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Er zijn twee nieuwe programma's: 'Goed werkgeverschap in sectoren' en 'Trends en ontwikkelingen'. Daarnaast geldt voor een aantal programma's dat hun opdracht is uitgebreid. De beschrijvingen van de opdrachten van de programma's staan in het Meerjarenplan 2023-2026. Hieronder is per programma aangegeven welke prioriteiten en/of activiteiten in 2023 in ieder geval aan bod komen.

Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling

Dit programma is erop gericht uitbuiting tegen te gaan. De werkwijze en de intensivering van de aanpak is beschreven in de rapportage 'Kostenvoorden en arbeidsuitbuiting'⁶ en deze wordt voortgezet. De Inspectie maakt daarvoor gebruik van een integrale benadering, met benutting van bestuurs- en strafrecht. Daarnaast streven we via voorlichtingsbijeenkomsten naar meer gerichte meldingen van situaties van uitbuiting. Ook worden de mogelijkheden gebruikt om noodopvang voor slachtoffers van ernstige benadeling in te zetten. Het kabinet werkt aan aanpassingen van het strafrecht. Hierdoor wordt de strafbaarstelling rondom arbeidsuitbuiting verruimd. De invulling van deze nieuwe wetgeving en de rol voor de Inspectie daarbij worden uitgewerkt in 2023.

Uitzendbureaus

De Inspectie gebruikt in het programma 'Uitzendbureaus' een brede interventiemix, waaronder communicatie en het ter plekke inspecteren op de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden waaronder uitzendkrachten hun werk doen. Met dit programma pakt de Inspectie malafide uitzendbureaus aan. Ook streven we naar het voorkomen van oneerlijk, ongezond en onveilig uitzendwerk. De Inspectie bereidt zich in 2023 voor op een handhavingsstrategie die moet passen bij de nieuwe certificeringsplicht van uitzendbureaus.

De Inspectie gaat in 2023 ook bijdragen aan betere arbozorg voor uitzendkrachten. Hiermee wil de Inspectie onveiligheid voor uitzendkrachten op de werkvloer terugdringen. Het gaat dan bijvoorbeeld om investeringen in de kwaliteit van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en de maatregelen om risico's tegen te gaan. Daarnaast brengt de Inspectie in 2023 verdienmodellen bij malafide uitzendorganisaties verder in beeld. Denk hierbij aan onder meer verdienmodellen rondom huisvesting en zorg door onrechtmatige inhoudingen op het loon van uitzendkrachten.

Internationaal, Schijnconstructies en cao-naleving

De focus op schijnconstructies, CAO-naleving en migratiefraude staat ook in 2023 centraal in het programma. Die opdracht wordt aangevuld met coördinatie van het grensoverschrijdend inspectiewerk rondom eerlijk werk. Het gaat dan om de samenwerking met de ELA zoals Concerted and Joint Inspections, maar ook om de coördinatie van ander eerlijk werk en onderzoeken met een internationale dimensie.



Foto: Peter Hilz - HH

Met de projecten draagt de Inspectie bij aan het borgen van de voorwaarden voor eerlijke concurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat begint met inzicht in wat er binnen de verschillende soorten arbeidsrelaties op de arbeidsmarkt niet goed gaat. Welke constructies gebruiken malafide bedrijven? Hoe zien de arbeidsrelaties binnen die constructies eruit en wat zijn de gevolgen ervan?

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 29 544, nr. 1080.

In 2023 gaat het daarbij bijvoorbeeld om het terugdringen van:

- a. Schijnconstructies die functioneren als malafide verdienmodel, waarbij arbeidskrachten uit Nederland en andere EER-landen worden ingezet.
- b. Schijnconstructies die werkgevers inrichten rond mensen die komen werken van buiten de EER (de derdelanders) via grensoverschrijdende dienstverlening.
- c. Schijnconstructies waarbij Nederlandse werkgevers arbeidskrachten met of zonder een tewerkstellingsvergunning (zoals au pairs, studenten of kennismigranten) inzetten, waarbij de rechten van deze mensen op het gebied van arbeidswetgeving worden overtreden.

“In 2023 besteden wij in het bijzonder aandacht aan het niet-gebruik van inkomensondersteuning en aan de uitvoering van schuldhulpverlening.”

Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering (gemeenten, UWV en SVB) in het stelsel van werk en inkomen.

In 2023 besteden wij in het bijzonder aandacht aan het niet-gebruik van inkomensondersteuning en aan de uitvoering van schuldhulpverlening. De Inspectie deelt bevindingen van onderzoek met uitvoering, beleid en politiek en deelt deze actief ten gunste van het maatschappelijk debat. Activiteiten van de Arbeidsinspectie in het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein zijn gebaseerd op het meerjarenprogramma TSD 2021-2024.⁷

Psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting

Dit programma is een bestendiging van de planperiode 2019-2022. PSA is de hoofdoorzaak van ziekteverzuim.⁸ Rondom intern ongewenst gedrag ontwikkelt de Inspectie een aanpak. Ook wordt er een instrument gemaakt dat bestemd is voor werkgevers zelf. In een aantal sectoren wordt geïntervenieerd en nagegaan wat de achterliggende oorzaken zijn van intern ongewenst gedrag. Ook worden deze aangepakt. Verder bereidt de Inspectie zich voor op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Daarbij zet de Arbeidsinspectie verkennende inspecties risicogericht toezicht in op basis van de online vacaturescanner. Verder zet de Inspectie in op verschillende risico's in de sector verpleging en verzorging. In 2023 wordt de ontwikkelopdracht Fysieke Belasting opgepakt. Daarin is aandacht voor de vraag waarom deze problematiek zo persistent is, de lessen uit het verleden en een eerste aanzet voor de aanpak van excessen.

Asbest

Dit programma houdt toezicht op de naleving van de regelgeving rondom asbest en de sanering daarvan. In 2023 richt het toezicht zich op het verkleinen van het aantal overtredingen en fouten in werkzaamheden rondom asbestverwijdering. Waar de Inspectie ernstige risico's in de werksituatie vaststelt, worden er vanuit het programma preventieve stilleggingen ingezet. Daarnaast worden alle meldingen over illegale saneringen onderzocht. Nieuwe regelgeving leidt er waarschijnlijk toe dat meer werkzaamheden met asbest niet meer onder de certificatieplicht vallen. Daardoor kunnen meer niet-gecertificeerde bedrijven met asbest te maken krijgen. Na inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving in 2023 gaat de Inspectie inspecteren bij deze 'nieuwe doelgroep' op basis van een steekproef. Daarnaast gaat de Inspectie in 2023 meer dan 100 locaties inspecteren waar gecertificeerde bedrijven asbest saneren. Hierbij wordt gedragskennis benut. Verder onderzoekt de Inspectie ook in 2023 alle signalen, klachten en ongevallen op het gebied van asbestverwijdering. Deze signalen zijn vaak afkomstig van omgevingsdiensten en leiden vaak tot handhaving.

Procesveiligheid Brzo/ARIE

Het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen, onderdeel Brzo en ARIE, draagt met toezicht bij aan het voorkomen van zware ongevallen. Het gaat daarbij om bedrijven met specifieke grote veiligheidsrisico's rondom de opslag, productie of verwerking van grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen. Het programma neemt in 2023 wederom deel aan ten minste 90% van de gezamenlijke reguliere Brzo-inspecties. Ook onderzoekt het ongevalsmeldingen bij Brzo- en ARIE-bedrijven. In aanvulling hierop krijgen achterblijvende of niet nalevende (zorg)bedrijven

⁷ Toezicht Sociaal Domein (2020) Meerjarenprogramma 2021-2024

⁸ TNO (2020) Arbobalans 2020, p. 111.



Foto: Amsterdam, Westelijk havengebied. Foto: Berlinda van Dam - HH

extra prioriteit. Dit gebeurt volgens een landelijk afgesproken aanpak. De aanpak kan bestaan uit extra inspecties en/of uit andere interventies zoals directiebezoeken.

In het eerste jaar na inwerkingtreding van de nieuwe ARIE-regeling is er een overgangsregeling. De Inspectie richt zich daarom in 2023 op het versterken van haar informatiepositie over de nieuwe ARIE-bedrijven. Om dit te doen, analyseert de Inspectie de ingediende kennisgevingen en zullen inspecteurs bedrijven bezoeken. Het doel van deze bezoeken is tweeledig. Enerzijds informeren we bedrijven over de wettelijke eisen. Anderzijds krijgen we meer informatie over bijvoorbeeld de branche, de werkwijze van het bedrijf en de beheersing van risico's. Op basis van deze informatie worden een inspectiemethodiek en een interventiestrategie voor de jaren na 2023 ontwikkeld.

Blootstelling gevaarlijke stoffen

Het programma 'Blootstelling aan gevaarlijke stoffen en ioniserende straling' is in 2023 specifiek gericht op het ontwikkelen en toepassen van de interventiemix voor prioritaire stoffen zoals lasrook, houtstof en meelstof. Daarnaast worden er vanuit het programma inspecties uitgevoerd naar blootstelling aan vliegtuiguitstoot (kerosine-motoremissie) en naar blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Ook worden meldingen en ongevallen onderzocht. Het doel van het programma is om werkgevers aan te spreken op hun verantwoordelijkheid en Arbo-professionals te ondersteunen bij hun rol om de gezondheid van werknemers te beschermen.

Certificatie & Markttoezicht

In het certificatiestelsel 'Asbest' zijn de interventies gericht op asbestverwijderingsbedrijven die de regels niet naleven. Hierdoor kan men blootgesteld worden aan kankerverwekkende asbest. In 2023 staat het ongewenst doorstarten van malafide asbestverwijderingsbedrijven centraal. Afstemming en samenwerking vindt plaats met de stakeholders in het veld en het programma 'Asbest'.

De interventies bij 'koelinstallaties' zijn gericht op de naleving van de herkeuringsplicht voor deze drukapparaten. Deze interventies beperken het risico op het vrijkomen van schadelijke koude-middelen onder druk. Met de stakeholders in dit stelsel wordt een kennisplatform opgericht. Ook worden gezamenlijk de interventies in 2023 bepaald om het nalevingsniveau te verhogen.

In het CE-stelsel voor machines zijn de interventies vooral gericht op het verstrekken van informatie, advisering en opleiding. Dit ten gunste van een veilig (in conformiteit met eisen) ontwerp van machines

door fabrikanten, gekoppeld aan de nieuwe eisen van de nieuwe Machineverordening. Deze wordt naar verwachting in 2023 gepubliceerd. In het markttoezicht vinden onder meer productinspecties plaats bij leveranciers van houtkloofmachines en elektrische bakfietsen. De productinspecties zijn gericht op handcirkelzaagmachines en schaarhoogwerkers in het kader van twee Europese Joint Actions. Grenscontroles met betrekking tot FFP2-maskers worden in samenwerking met de douane uitgevoerd. Op basis van de recent vastgestelde gezamenlijke nationale markttoezichtstrategie worden gezamenlijke activiteiten met de markttoezichthouders NVWA, ILT, AT, IGJ opgestart. De strategie is opgesteld door het Verbindingsbureau Markttoezicht.

Goed werkgeverschap in sectoren en ketens

Dit nieuwe programma is een gebundelde voortzetting van de huidige sectorgerichte programma's van de Inspectie. Activiteiten richten zich op die sectoren waar de risico's op eerlijk, gezond en veilig werk zich opstapelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar veelal kwetsbare werkenden arbeid verrichten. De Inspectie hanteert in dit programma een ketenaanpak. In eerste instantie gaat het om ketens in de agrifood, industriële productie, bouw, en recycling, de 24-uursbezorgeconomie en de gemaks- en verzorgingsdienstverlening. De Inspectie richt zich op bedrijven en de ketens waarvan de bedrijven onderdeel zijn. Ze gaat na of er in de keten mechanismen werkzaam zijn die de bedrijven lager in de keten in een nadelige positie brengen. Zo gaat de Inspectie bijvoorbeeld naar een agrarisch bedrijf, een slachterij, een groenteverwerkingsbedrijf, distributiecentrum en supermarkt.

“Doel van het programma is in een vroegtijdig stadium nieuwe en opkomende risico's te signaleren en te duiden.”

Hierdoor krijgt de Inspectie beter zicht op de mechanismen die een rol spelen in die keten. Met dit programma speelt de Inspectie in op actuele economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de opgaven op het terrein van woningbouw. Hier vragen verduurzamingen de energietransitie om een grote inzet in de komende periode. Werkgevers en opdrachtgevers in de relevante sectoren worden niet alleen aangesproken op hun wettelijke verplichtingen. Zij worden ook aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Trends en ontwikkelingen

Dit programma is nieuw en gaat in 2023 zijn aanpak stapsgewijs ontwikkelen. Doel van het programma is in een vroegtijdig stadium nieuwe en opkomende risico's te signaleren en te duiden. Daarnaast is het doel om bij te dragen aan preventie door gesignaleerde risico's te agenderen bij die organisaties die het meeste invloed kunnen uitoefenen op de risicobeheersing. Waar nuttig en/of nodig zal het programma snelle interventies inzetten om opkomende risico's zoveel mogelijk vroegtijdig aan te pakken.

“Activiteiten richten zich op die sectoren waar de risico's op eerlijk, gezond en veilig werk zich opstapelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar veelal kwetsbare werkenden arbeid verrichten.”

2.3 Toezicht op basis van meldingen en verzoeken

Naast het actieve werk in de programma's voert de Inspectie ook reactief werk uit. Dit werk gebeurt op basis van meldingen of verzoeken en maakt een substantieel deel uit van het werk van de Arbeidsinspectie. Dit kan gaan om signalen, klachten, meldingen of verzoeken van bijvoorbeeld burgers, personeelsvertegenwoordigers of ondernemingsraden, vakbonden, andere organisaties en samenwerkingspartners. Meldingen gaan over ongevallen en situaties waarbij sprake is van ongezond, onveilig en oneerlijk werk. Er kan sprake zijn van (ernstig) gevaar, ongezonde situaties en misstanden op de werkplek. Daarmee zijn meldingen voor de Arbeidsinspectie belangrijke signalen uit de samenleving.

“Strafrechtelijke onderzoeken hebben een versterkend effect als bij de uitvoering ervan knelpunten worden gesignaleerd om zo beleid, wetgeving en uitvoeringspraktijk fraudebestendiger te maken.”

De Inspectie vindt het belangrijk om responsief te zijn naar haar omgeving. Daarom maakt zij het indienen van meldingen eenvoudig en laagdrempelig. Ook informeert zij de melder over wat er met de melding gebeurt. Evenals in andere jaren is in 2023 de ambitie om bij het afhandelen van meldingen elke melding tijdig, volledig en juist af te handelen. Dit betekent dat er waar nodig een interventie of onderzoek start en wordt uitgevoerd op basis van de melding. De melder krijgt terugkoppeling over de afhandeling van de melding. In 2022 is daartoe de directie Meldingen en Verzoeken ingericht. Die zet zich in voor de preventie van arbeidsongevallen, en de afhandeling van klachten op het gebied van gezond, veilig en eerlijk werk. Andere reactieve taken bestaan uit het verwerken van kennisgevingen, het behandelen van aanvragen voor de inzet van kunstkinderen en bijvoorbeeld het verstrekken van ontheffingen voor nachtarbeid.

De Arbeidsinspectie blijft zich inspannen voor een brede en goede inzet van het instrument arbocatalogi. Zowel de sociale partners als de Arbeidsinspectie vinden het instrument waardevol. Het draagt bij aan veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Na de herziening van de Beleidsregel arbocatalogi in 2019 zijn wel de kaders voor de invulling van de

doelvoorschriften veranderd. Dit leidde binnen de Inspectie en tussen de Inspectie en de sociale partners tot gesprekken over het proces en de inhoud van arbocatalogi en de toetsing daarvan. Op grond van de gesprekken en de evaluatie met alle betrokkenen worden in 2023 verschillende scenario's voor de toekomst uitgewerkt.

In 2023 ligt de focus binnen het reactieve werk bij gezond en veilig werk op een aantal doelen. Ten eerste gaat de Inspectie verder met de implementatie van de gedifferentieerde aanpak van arbeidsongevallen. Het doel van die aanpak is om meer leereffect te bereiken bij bedrijven/werkgevers als er een ongeval heeft plaatsgevonden. Een tweede doel is om andere meldingen en verzoeken over onveilig of ongezond werken goed af te handelen. Tot slot wil de Inspectie op dit domein het toezicht versterken door de data over meldingen en verzoeken voor signalering en onderzoek te gebruiken. Op het domein Eerlijk Werk bestaan reactieve interventies vooral uit inspecties op basis van meldingen of klachten. Op beide domeinen geldt dat als bij een inspectie een overtreding wordt vastgesteld, sancties worden opgelegd. Dit kan gaan om een waarschuwing, een boete, of bij ernstigere situaties een stillegging of strafrechtelijk onderzoek.

2.4 De inzet van opsporing

De Arbeidsinspectie wil met de inzet van een strafrechtelijke aanpak meer effect bereiken door met het OM per casus te overleggen of een strafrechtelijke, bestuursrechtelijke of andere interventie nodig is. Hierdoor worden alternatieven gebruikt die sneller en met minder inzet evengoed effect bereiken. Zo kunnen zaken worden afgedaan met een strafbeschikking of transactie. Ook kan een zogenoemd ‘knock and talk’-gesprek gehouden worden of kan er een gesprek gevoerd worden met een branchevereniging. Strafrechtelijke onderzoeken hebben een versterkend effect als bij de uitvoering ervan knelpunten worden gesignaleerd om zo beleid, wetgeving en uitvoeringspraktijk fraudebestendiger te maken.

Medio mei 2020 is Opsporing gestart met het formeren van een specialistische team Arbeidsuitbuiting. Dit richt zich op de strafrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting. Door de opsporing naar arbeids-

uitbuiting te reorganiseren en zoveel mogelijk te centraliseren, wil de Inspectie de specialistische kennis op het onderwerp bij de rechercheurs vergroten. Een onderdeel daarvan is het verbeteren en optimaliseren van werkprocessen. Hierdoor kan sneller en efficiënter worden opgetreden. In 2023 wordt verdergegaan met de optimalisatie van de werkprocessen. Om de kenbaarheid, kennis en het netwerk te vergroten, blijft er geïnvesteerd worden in kennisdeling en samenwerkingen met internationale en nationale partners, zoals binnen het samenwerkingsverband CEPOL gericht op de training van Europese wetshandhavers.

De laatste jaren en ook het komende jaar hebben fraudes met subsidies door de coronacrisis een belangrijk aandeel in de zaken die de Arbeidsinspectie doet.⁹ Als UWV tijdens het vaststellen van de NOW-subsidie van oordeel is dat sprake is van

⁹ Dit zijn subsidies binnen het SZW-domein zoals de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en de Tijdelijke Overbruggingsmaatregel Zelfstandige Ondernemers (TOZO) en ook binnen het VWS-domein als de subsidieregeling Coronabanen in de zorg (COZO) en de Zorgbonus zorgprofessionals COVID-19.

een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, kan UWV aangifte doen bij het OM. Omdat de afwikkeling van de NOW de komende jaren nog loopt, is voor de periode 2022-2026 aan de Arbeidsinspectie tijdelijk extra budget toegekend voor de aanpak van NOW-fraude. Daarbij wordt naast het klassieke strafrechtelijk onderzoek gekeken welke alternatieven er mogelijk zijn, die zowel sneller als effectiever effect sorteren.

De Arbeidsinspectie verricht voor het ministerie van VWS strafrechtelijke onderzoeken naar fraude in de zorg. Naast het verrichten van strafrechtelijke onderzoeken deelt de Arbeidsinspectie informatie in het kader van schadebeperkende maatregelen. Daarmee stelt de Arbeidsinspectie andere partijen in staat zelfstandig fraudeonderzoek te doen. Aan de verbetering van wetgeving en de uitvoeringspraktijk draagt de Inspectie bij via de Leercirkel en het signaleringsproces (expertise te delen vanuit strafrechtelijke onderzoeken).

De Taskforce Integriteit Zorgsector (TIZ) voert de prioritering uit van sectoren die een gezamenlijke aanpak vergen. Voor 2023 is de sector Wijkverpleging als prioriteit aangemerkt. De Arbeidsinspectie gaat hieraan bijdragen door het verrichten van strafrechtelijke onderzoeken in deze sector. Ook zal in 2023 worden ingespeeld op de actualiteiten en wordt de behandeling voortgezet van fraudesignalen over de subsidies coronabanen in de zorg en Bonus zorgprofessionals COVID-19 ontvangen.

“Naast het actieve werk in de programma’s voert de Inspectie ook reactief werk uit. Dit werk gebeurt op basis van meldingen of verzoeken en maakt een substantieel deel uit van het werk van de Arbeidsinspectie. Dit kan gaan om signalen, klachten, meldingen of verzoeken van bijvoorbeeld burgers, personeelsvertegenwoordigers of ondernemingsraden, vakbonden, andere organisaties en samenwerkingspartners.”

Hoofdstuk 3

Werken aan effect

Boodschappen bezorgen. Foto: Patricia Rehe – HH



De missie om maatschappelijk effect te behalen, staat voorop in de activiteiten die in het vorige hoofdstuk zijn beschreven. Naast het werk van de programma's, het reactieve werk en de opsporingstaak, investeert de Nederlandse Arbeidsinspectie in mogelijkheden om effectiever te werken. Dat gebeurt door informatie- en datagericht werken te stimuleren en verder te ontwikkelen. Maar ook door strategische communicatie in te zetten voor verantwoording, transparantie en om de reflectieve functie en de signaleringsfunctie van de toezichthouder in te vullen. En, tot slot door actief samenwerking te zoeken met organisaties waarbij dat leidt tot meer, of betere mogelijkheden om effectief op te treden.

3.1 Effectief werken met data en informatie

Het Meerjarenplan van de Arbeidsinspectie benadrukt het belang van de inbedding van informatiegestuurd werken (IGW) in het dagelijkse werk van de Inspectie. De Arbeidsinspectie analyseert en structureert data en informatie uit diverse interne en externe bronnen. De Arbeidsinspectie zorgt ervoor dat ethische, juridische en privacy-afwegingen bij het gebruik daarvan geborgd blijven. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie betere keuzes maken voor de aan te pakken risico's en interventies.

Ook draagt IGW bij aan een efficiënte inzet van mensen en middelen en het inzichtelijk maken van het maatschappelijk effect van het werk van de Inspectie. Vrijwel alle programma's zetten in op verbetering van de informatiepositie. Meestal gebeurt dit om interventies gericht te kunnen inzetten. Zo maakt bijvoorbeeld het programma Psychosociale arbeidsbelasting (PSA), arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting de vormgeving van interventies op basis van data-analyse. De risico's, doelgroepen en sectoren waar geïntervenieerd wordt, worden mede bepaald door de ontsluiting van digitale bronnen.

Het data-science-lab binnen de Inspectie ontwikkelde voor het programma PSA een dashboard en adviseerde het lab bij de ontwikkeling van de online vacaturescanner. Het PSA-dashboard maakt inzichtelijk welke sectoren slecht scoren op werkdruk, uitval door werkdruk, ongewenst gedrag en

“De Arbeidsinspectie zorgt ervoor dat ethische, juridische en privacy-afwegingen bij het gebruik daarvan geborgd blijven. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie betere keuzes maken voor de aan te pakken risico's en interventies.”

discriminatie. De vacaturescanner maakt inzichtelijk in welke sectoren en bij welke bedrijven vacatureteksten met onderscheid op basis van leeftijd, geslacht of afkomst het meest voorkomen. Gecombineerd met informatie van stakeholders en andere signalen maakt dit een gerichte keuze mogelijk voor sectoren waar de Arbeidsinspectie gaat interveniëren.

In 2023 investeert de Inspectie verder in de ondersteuning van het meldingenproces. Die ondersteuning richt zich op het structureren van de beoordeling en doorgeleiding van binnenkomende meldingen. Doel daarvan is onderbouwde keuzes in de afhandeling van meldingen en verzoeken herleidbaar te maken en daarmee bij te dragen aan een transparante en betrouwbare overheid. Ook wordt onderzocht hoe data-analyse kan helpen om signalen over trends, fenomenen, ontwikkelingen en bijzonderheden die zich in

“Om structureel inzicht in de effecten van interventies vorm te geven, investeert de Arbeidsinspectie ook in monitors op het terrein van arbeidsomstandigheden en de naleving van wet- en regelgeving rondom eerlijk werk.”

de samenleving voordoen uit de meldingen te destilleren. Deze signalen worden gebruikt om het toezicht te versterken.

Op een vergelijkbare manier worden de kennisgevingen van ARIE-bedrijven geanalyseerd om van daaruit inzicht te verkrijgen in het nalevingsniveau van deze categorie bedrijven. Op die manier bepaalt het programma de meeste effectieve interventie. Het programma Certificatie en markttoezicht houdt bij niet-geprioriteerde certificeringsstelsels contact met belangrijke stakeholders om de informatiepositie op orde te houden en om te kunnen interveniëren als dat op enig moment toch nodig blijkt. Het programma doet dat door het verzamelen van signalen en meldingen en door in elk stelsel beperkte checks op de werking van de stelsels in de praktijk uit te voeren. Ook binnen opsporingsprocessen vindt innovatie plaats. De belangrijkste ontwikkeling daar is het verzamelen en in samenhang analyseren van in beslag genomen digitaal materiaal.

De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk zich te kunnen verantwoorden over de maatschappelijke effecten van de inzet van programma's. In 2023 publiceren verschillende programma's die in 2022 aflopen hun programmarapportage. Voor de nieuwe programmaperiode is het belangrijk dat programma's vanaf de planfase nadenken over de uiteindelijke verantwoording en actief vormgeven aan de mogelijkheden voor effectonderzoek. Zo worden onder meer bij interventies, die zich op het beïnvloeden van ketens richten, effectonderzoeken georganiseerd.

Om structureel inzicht in de effecten van interventies vorm te geven, investeert de Arbeidsinspectie ook in monitors op het terrein van arbeidsomstandigheden en de naleving van wet- en regelgeving rondom eerlijk werk. Door in deze monitors een representatief beeld te genereren van de stand van zaken op de Nederlandse arbeidsmarkt, wordt het mogelijk de effecten van de inspectie-inzet op de naleving door bedrijven in kaart te brengen.



3.2 Communicatie voor maatschappelijk effect

Communicatie is van centraal belang voor de effectiviteit van de Inspectie op verschillende terreinen. Bijvoorbeeld als het gaat om de reflectieve functie van de Inspectie, signalering van problemen op het inspectiedomein en verantwoording over de resultaten van de Inspectie. Maar ook als het gaat om de responsiviteit van de organisatie door mogelijk te maken dat burgers en organisaties laagdrempelig klachten of vragen kunnen melden.

De media (online en offline) geven vaak in een vroeg stadium een beeld van risico's die ontstaan of evolueren. Daarom intensificeert de Arbeidsinspectie media-analyse om signalen op te vangen en waar nodig die in de vorm van signalen aan beleidsmakers en de Tweede Kamer te melden. Hierin past ook de verdere ontwikkeling van de reflectieve functie van toezicht. Deze is in 2021 onder meer versterkt door te kiezen voor een nieuwe opzet van het jaarverslag en de agendering van het onderwerp arbeidsmigratie.

“De media (online en offline) geven vaak in een vroeg stadium een beeld van risico's die ontstaan of evolueren.”

Voor alle toezichtsactiviteiten geldt dat de Arbeidsinspectie communicatie en voorlichting inzet om sectoren, bedrijven en opdrachtgevers te bewegen tot het gewenste nalevingsgedrag. Gericht op bepaalde doelgroepen en thema's, maar vooral ook om breder op het inspectiedomein partijen bewust te maken van bestaande of opkomende arbeidsrisico's. In 2023 wordt aandacht besteed aan werkzaamheden die uit de energietransitie voortkomen.

Communicatie wordt ingezet om te laten zien waar en hoe de Inspectie optreedt. Verantwoording afleggen, uitleggen wat de Inspectie doet en hoe zij dat doet, is belangrijk als overheidsinstantie. Daartoe zet de Inspectie in op het in beeld brengen van effecten van het inspectiewerk. Hiervoor gebruikt de Inspectie onder meer rapportages van programma's en inspectieprojecten, activiteiten in de regio's en van de opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie.

3.3 Samenwerking

Maatschappelijke problemen op het inspectiedomein zijn vervlochten met andere beleidsterreinen en met de Europees arbeidsmarkt. De Arbeidsinspectie is daarom voor een effectieve aanpak van problemen mede afhankelijk van samenwerking op internationaal-, nationaal-, regionaal-, sectoraal- en gemeentelijk niveau. De Inspectie versterkt de komende jaren haar inzet op regionale samenwerking vanuit het werk rondom meldingen en verzoeken. Daarnaast werkt de Inspectie samen vanuit programma's om interventies gericht in te kunnen zetten en maatschappelijk effect te bereiken. In het meerjarenplan 2023-2026 van de Arbeidsinspectie zijn de verschillende samenwerkingsmodaliteiten van de Arbeidsinspectie beschreven.

Met collega-toezichthouders zoals de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), maar ook samenwerking met uitvoerende instanties als het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en de Belastingdienst. Met UWV, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank, Toeslagen, de IND en de Vereniging Nederlandse gemeenten werkt de Inspectie ook samen in de Landelijke Stuurgroep Interventies (LSI) rondom gegevensdeling. Ook wordt samengewerkt met de Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC) om ondermijnende criminaliteit te bestrijden.

Het programma Goed Werkgeverschap in Sectoren en Ketens bouwt in 2023 voort op de bestaande samenwerkingen met brancheorganisaties in verschillende sectoren. Het programma Psychosociale Arbeidsbelasting, Arbeidsmarktdiscriminatie en Fysieke belasting zoekt in 2023 samenwerking met andere rijksinspecties die betrokken zijn bij de sectoren waarin het programma intervenueert, zoals de Inspectie voor het onderwijs, IGJ, IJ&V en de Inspectie voor Defensie. Andere samenwerkingspartners op landelijk niveau zijn: College voor de Rechten van de Mens, Anti-discriminatievoorzieningen, Regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag, Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

Afstemming op het gebied van gevaarlijke stoffen gebeurt onder meer met het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat over de aanpak van dieselmotoremissie (DME) en vliegtuiguitstoot. In 2023 werkt de Arbeidsinspectie samen in de Stuurgroep Handhaving Chemische Stoffen (onder meer REACH, CLP en Biociden) met de NVA, SodM en de ILT. Het programma Asbest werkt in 2023 samen met Omgevingsdiensten waar het bijvoorbeeld gaat om casusoverleggen, gezamenlijke handhavingsstrategie en een gezamenlijke aanpak notoire overtreders. Ook werkt het programma samen met instellingen die asbestverwijderaars certificaten afgeven.

Het programma Certificatie en markttoezicht wisselt, op basis van een convenant, data uit met de Douane voor actieve productinspecties en voert een pilot 'grenscontroles' uit. Daarbij controleert de Arbeidsinspectie producten vóór binnenkomst

op de Europese markt en houdt deze bij non-conformiteit aan de grens tegen. Samenwerking in het markttoezicht op producten is vormgegeven in de gezamenlijke markttoezichtstrategie 2023-2026. Deze is samen met NVA, ILT, IGJ en AT opgesteld.

Het Brzo 2015 schrijft voor dat de betrokken overheden samen Brzo-inspecties en de overige Brzo-taken uitvoeren. Hiertoe vindt intensieve samenwerking plaats op zowel regionaal als landelijk niveau in het zogenoemde Brzo+ samenwerkingsverband.

Het programma Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving heeft de opdracht voor coördinatie van internationale inspecties. Ze werkt hiertoe samen met de European Labour Authority (ELA) en collegadiensten. Internationaal onderzoek richt zich op werkgevers die werkenden inhuren van zowel binnen als van buiten de EER. Het programma Uitzendbureaus werkt specifiek voor de aanpak van malafide (doorstartende) uitzendbureaus samen met de Belastingdienst en het UWV.

De Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie werkt samen met de Financial Intelligence Unit (FIU), ABN AMRO, ING, Rabobank en Volksbank, onder de vlag van het Financieel Expertise Centrum, bij het delen van kennis over hoe met arbeidsuitbuiting verkregen verdiensten en andere signalen zich kunnen manifesteren in bankgegevens. De banken zetten deze kennis om in query's waarbij de bankgegevens worden doorzocht op transacties die mogelijk wijzen op witwassen in relatie tot arbeidsuitbuiting. Eventueel relevante uitkomsten melden banken op grond van de WWFT bij de FIU als ongebruikelijke transactie. De FIU

beoordeelt vervolgens of sprake is van een verdachte transactie. In zo'n geval brengt de FIU het dossier onder de aandacht van onze opsporingsdienst.

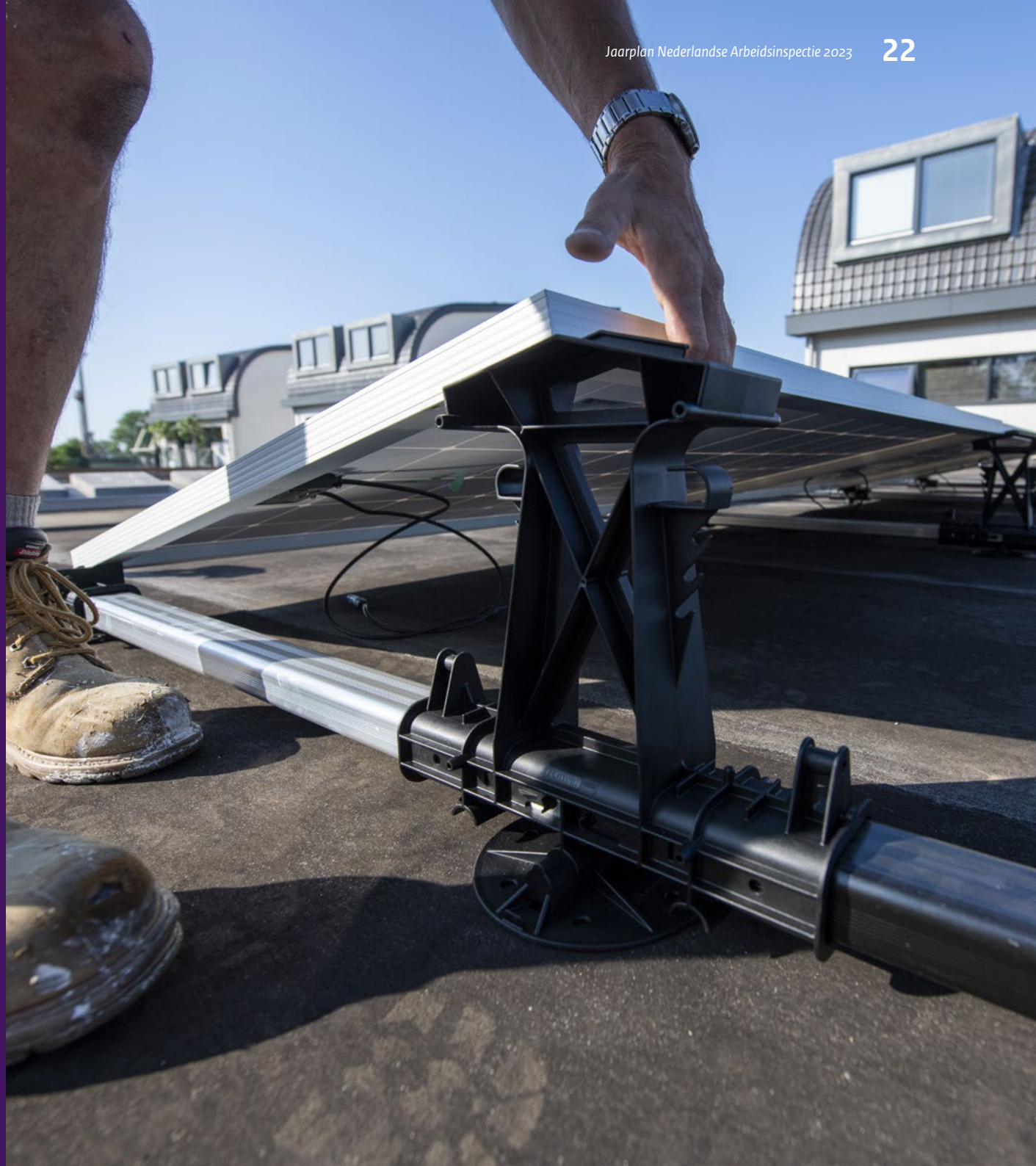
De Opsporingsdienst blijft verder nauw betrokken bij Impact Trafficking Human Beings (THB) projecten. Ze is bovendien Europees de action leader van Impact THB Labour Exploitation. Vanuit dat project worden jaarlijks Europese actieweken georganiseerd, waarbij de bestrijding van arbeidsuitbuiting centraal staat. Vanuit de Opsporingsdienst is de Arbeidsinspectie als coördinator betrokken bij de Werkgroep Internationaal van het Platform BOD-en. De verbinding en samenwerking met onder meer het Europees Openbaar Ministerie en Europol, specifiek de Dutch Desk van Europol, zijn daarin meegenomen.

In het Toezicht Sociaal Domein (TSD) werkt de Arbeidsinspectie met drie andere Rijksinspecties samen. Dit zijn de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Het samenwerkingsverband TSD houdt toezicht op domeinoverstijgende samenwerking in het sociaal domein. Daarbij kijkt TSD of de burger centraal staat bij de publieke dienstverlening. Door deze samenwerking versterkt de Arbeidsinspectie het toezicht op (raakvlakken van) het stelsel van werk en inkomen.

Hoofdstuk 4

Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen

Zonnepanelen leggen. Foto: Patricia Rehe - HH



4.1 Kerncijfers

Zoals in haar Meerjarenplan 2023-2026 beschreven, blijft de Arbeidsinspectie met kerncijfers sturen op de beoogde resultaten van het werk van de Inspectie. Deze kerncijfers betreffen inzet en effect.

Indicatoren Resultaat

De Arbeidsinspectie hanteert de volgende indicatoren voor de door haar te behalen resultaten:

a. Evenwichtige balans tussen reactieve onderzoeken en actieve inspecties voor Gezond en Veilig.

Reactief toezicht is een belangrijke taak van de Arbeidsinspectie. Hieruit volgen lessen om veiliger en gezonder kunnen werken. Om verder bij te dragen aan preventie van ongevallen is ook een actieve inspectieaanpak nodig. De Arbeidsinspectie streeft daarom ook in 2023 ernaar om het actieve en reactieve toezicht zoveel mogelijk met elkaar in balans te brengen en houden (50-50%).



b. Aandeel gezamenlijke inspecties bij Brzo-bedrijven blijft in 2023 minstens 90%

De Arbeidsinspectie en haar toezichtspartners hechten veel waarde aan de kwaliteit en sterkte van gezamenlijk toezicht op Brzo-bedrijven. Met deze inzet versterkt de Arbeidsinspectie het werk van andere toezichthouders op dit domein en omgekeerd.

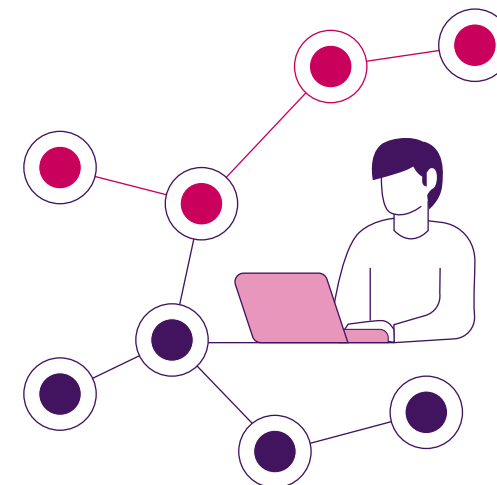


c. Niveau van informatiegestuurd werken.

De Arbeidsinspectie wil haar niveau van informatiegestuurd werken beter beheersen door verder te investeren in mensen, processen en techniek. Zo wil zij in 2026 een volwassenheid van informatiegestuurd werken krijgen, die meegroeit met de toepassing ervan in de praktijk. Deze inspanningen richten zich op mensen, processen en techniek.

In 2023 zet de Arbeidsinspectie in op de volgende punten:

- Inventariseren wat nodig is op het vlak van mensen, processen en techniek om structurele borging van informatiegestuurd werken te bereiken in 2026.
- Inzetten vanuit vakgebieden op zowel informatievoorziening en informatiehuishouding als inzet en bewustzijn in het primaire proces om beheerst informatiegestuurd werken mogelijk te maken. Dit wordt ondersteund met de uitbreiding van de formatie voortvloeiend uit de voortzetting van het programma Werken Aan Uitvoering. Daarnaast is binnen de primaire processen en de vakgroepen meer ruimte voor medewerkers met i-vaardigheden.
- Stimuleren dat voorafgaand aan de keuze van programma's en interventies wordt nagedacht over de mogelijkheden van informatievoorziening om ons werk gericht te kunnen.
- Bevorderen dat informatiegestuurd werken wordt ingebed in het dagelijkse werk, in plaats van dat het alleen wordt gezien als innovatie 'naast' het gewone werk.



d. Consolidatie van de interventiedekking eerlijk werk.

Met de interventiedekking wil de Arbeidsinspectie inzicht geven in het deel van de toezichtspopulatie dat zij in een jaar via haar interventies heeft bereikt. Hierbij wordt de inzet van interventies gerelateerd aan de toezichtspopulatie.

De interventiedekking is een indicator in ontwikkeling. De Arbeidsinspectie wil in 2023 de volgende ontwikkelpunten oppakken:

- Verkenning van een samengestelde dekkingsindicator die een sommatie geeft van het bereik over alle clusters van interventies.
- Nadere verkenning of het bereik van opsporingsactiviteiten kan worden opgenomen in de interventiedekking.
- Verkenning of de omvang van de bereikte bedrijven ook tot uitdrukking kan worden gebracht in de interventiedekking.

Indicatoren Effect

Aan de hand van handhavingspercentages meet de Arbeidsinspectie op hoofdlijnen haar bijdrage aan de realisatie van het beoogde maatschappelijk effect.

Het handhavingspercentage bij eerste inspectie biedt een indicatie voor de mate waarin de Arbeidsinspectie erin slaagt om – via risicogericht inspecteren – werkgevers te bezoeken die de regels overtreden. Die bedrijven zorgen daarmee niet of niet voldoende voor gezonde, veilige of eerlijke arbeid. Het doel is om bij meer dan de helft van de eerste inspecties bedrijven te vinden die regels overtreden.

Bij een herinspectie komt de Arbeidsinspectie bij werkgevers waar eerder een overtreding is geconstateerd. Het handhavingspercentage zegt dan iets over de mate waarin de Arbeidsinspectie – via de inzet van de haar beschikbare instrumenten – erin is geslaagd om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleven. Daarbij is het doel dat meer dan de helft van de eerdere overtreders inmiddels alsnog heeft gezorgd voor regelnaleving en daarmee voor gezonde, veilige of eerlijke arbeid.

Maatschappelijk effect staat voor de Arbeidsinspectie centraal. Daarvoor is het nodig dat onze interventies werkgevers bereiken. Dat komt tot uiting in de eerdergenoemde interventiedekking. Vanuit programma's en vanuit een optimale en transparante inrichting en uitvoering van de aanpak van meldingen en verzoeken wil de Arbeidsinspectie maatschappelijk effect bereiken. Ook in de samenwerking en verbinding met

regionale netwerken en samenwerking wil de Arbeidsinspectie meer effect bereiken. Informatiegestuurd werken is dienend aan het (in-)richten op meer effect. Om meer richting en samenhang in de verdere ontwikkeling van de organisatie aan te brengen en daarin prioriteiten te stellen, is een ontwikkelagenda opgesteld.

	Realisatie 2022 ¹	Raming 2023
1. Indicatoren Resultaat		
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	45:55	50:50
Deelname aan gezamenlijke Brzo inspecties (%)	98	>90
Niveau informatiegestuurd werken	3	3 ²
Interventiedekking Eerlijk werk (%) ³	3,8 ¹	3,8
2. Indicatoren Effect		
Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (exclusief Brzo; %)	44	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (exclusief Brzo; %)	26	<50
Handhavingspercentage Brzo (%) ⁴	42	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk (%)	55	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	29	<50

¹ Het betreft voorlopige realisaties per 31/08/2022, met uitzondering van Interventiedekking Eerlijk werk: dat is de realisatie 2021 zoals opgenomen in het jaarverslag 2021.

² Voor 2026 geldt als beoogd niveau 'beheerst'. Voor 2023 geldt consolidatie van het niveau van 2022 en stappen richting het beoogde niveau van 2026.

³ De interventiedekking betreft de interventieclusters 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en 3 (beïnvloeding via anderen).

⁴ Bij het inspecteren van bedrijven op grond van het Brzo wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerste inspecties en herinspecties. De Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

4.2 Strategische organisatiedoelen

De Arbeidsinspectie maakt gebruik van strategische personeelsplanning om de opgaven van het meerjarenplan en de vertaling daarvan in dit jaarplan, te realiseren. Het personeelsbestand breidt op verschillende domeinen uit. Ook de kennis en vaardigheden van de medewerkers moeten daarop toegerust zijn en verder ontwikkeld worden. Het gaat hierbij zowel om een kwantitatieve als kwalitatieve opgave.

De komende jaren ligt het accent op in-, door- en uitstroom. Als gevolg van de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is de formatie van de Arbeidsinspectie in de vorige meerjarenplanperiode uitgebreid. De komende jaren groeit de formatie van de Arbeidsinspectie verder. De uitgaven van de Arbeidsinspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. De komende jaren ontwikkelen de hiervoor beschikbare middelen zich als volgt:

De uitbreiding van de formatie de komende jaren vindt plaats op de volgende thema's:

- Door de regering is, naar aanleiding van aanbevelingen daartoe van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, besloten om certificering van uitzendbureaus wettelijk te verplichten.¹⁰ Om toezicht uit te oefenen op de aanwezigheid van het nieuwe verplichte (privaatrechtelijke) certificaat bij uitzenders en inleners, wordt de formatie van de Arbeidsinspectie structureel uitgebreid met 90 fte in 2024. In 2023 wordt al begonnen met het verder opschalen van de toezichtcapaciteit. Een deel van deze capaciteitsuitbreiding gebruikt de Arbeidsinspectie ook voor het doen van grensoverschrijdende zaken, zoals gezamenlijke inspecties en gegevensuitwisseling met buitenlandse toezichthouders.
- Het kabinet Rutte IV wil het wetsartikel waarmee de Arbeidsinspectie arbeidsuitbuiting strafrechtelijk aanpakt (273f Sr) moderniseren. Dit moet leiden tot een effectievere aanpak.

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 29 861, nr. 69, bijlage 2

Deze modernisering leidt tot een ruimere strafbaarstelling van praktijken van arbeidsuitbuiting. Voor vooral de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie brengt die modernisering meer werk met zich mee. Daarom wordt haar formatie structureel uitgebreid met 32 fte in 2024, waarvan 25 fte in 2023.

- Als een uitzendkracht slachtoffer is van een meldplichtig arbeidsongeval zal ook het uitzendbureau verplicht worden dit bij de Inspectie te melden. Deze aanpassing in de arbowet volgt uit het werk van het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. De dubbele meldplicht leidt tot meer aandacht voor de arbeidsomstandigheden van de uitzendkracht en geeft een aanscherping van de verantwoordelijkheid en de zorgplicht van het uitzendbureau op dit gebied. Voor het verwerken en oppakken van de extra meldingen breidt de Inspectie vanaf 2025 structureel uit met 18 fte.
- Met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) komt het kabinet werkgevers tegemoet die door de coronacrisis met omzetverlies kregen te maken. Het UWV voert deze regeling uit. De Arbeidsinspectie draagt hieraan bij door researchcapaciteit te leveren waarmee met deze maatregel fraude kan worden aangepakt. Om deze werkzaamheden te kunnen voortzetten en afronden, is de formatie van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie tijdelijk uitgebreid met 22 fte.
- De formatie van de Arbeidsinspectie wordt tot slot meerjarig uitgebreid met 33 fte voor werkzaamheden die hoofdzakelijk voortvloeien uit nieuwe of gewijzigde regelgeving. Het grootste deel hiervan wordt gerealiseerd in 2023. Dat betreft het revitaliseren van het toezicht op de ARIE-bedrijven (15 fte), extra toezicht door het aanpassen van het

Budget Arbeidsinspectie (x € 1 miljoen)

	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal¹	172,3	163,5	167,6	164,2	164,0
personeel	147,1	155,3	155,8	155,4	154,1
overig ²	25,3	8,2	11,8	8,8	9,9

¹ Budgettaire gevolgen van Certificering Uitzendbureaus, Dubbele Meldplicht en Aanpak Arbeidsuitbuiting zijn hierin niet verwerkt, omdat deze pas helder worden na afloop van de Uitvoerbaarheids- & handhaafbaarheidstoetsen bij de betreffende wetswijzigingen.

² Overige kosten betreffen hoofdzakelijk huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen

Arbobesluit en de Arboregeling met betrekking tot asbestverwerking (5 fte), en het wijzigen van de Europese Verordening Marktoezicht. Door die laatste wijziging gaat de Arbeidsinspectie samen met de Douane Nederland buitengrenscontroles uitvoeren (5 fte). De formatie van de Arbeidsinspectie neemt ook toe door de voortzetting van het programma het Werken Aan Uitvoering door het kabinet Rutte IV (8 fte).

De volgende tabel toont de verwachte ontwikkeling van de formatie van de Arbeidsinspectie. Het startpunt is de formatie van 1.570 fte, zoals die is neergelegd in het Organisatie- & Formatierapport (O&F) 2021. De uitbreiding door de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is al in dit startpunt meegenomen.

De Arbeidsinspectie werft niet alleen medewerkers om de bovengenoemde uitbreidingen te realiseren, maar ook om de geplande en ongeplande uitstroom van medewerkers op te vangen. De komende jaren denkt de Arbeidsinspectie gemiddeld 200 tot 230 nieuwe collega's per jaar te moeten werven om tot een volledige bezetting te komen. De afgelopen jaren werd de arbeidsmarkt krappere. Reguliere wervingsinspanningen leiden minder vaak tot het gewenste wervingsresultaat.

De Arbeidsinspectie gaat in 2023 experimenteren met vernieuwende wervings- en selectiemogelijkheden. Daarnaast blijft zij de vertrekredenen onderzoeken van mensen die de organisatie onverwachts verlaten. De Arbeidsinspectie gebruikt de hiermee opgedane inzichten om nieuwe initiatieven op te zetten of om bestaande processen, zoals onboarding, door te ontwikkelen. Zo blijft de Arbeidsinspectie haar medewerkers boeien en houdt ze ieders betrokkenheid en bevoegenheid hoog.

Meer medewerkers kiezen bewuster waar, wanneer, met wie en hoe ze hun werk doen, waarbij de uit te oefenen taak leidend is. Met de coronacrisis kreeg het «hybride werken» binnen de Arbeidsinspectie een grote impuls. Iedere medewerker kan zowel op kantoor als thuis beschikken over een ergonomisch ingerichte werkplek. De afspraken over thuiswerkvoorzieningen en -vergoeding zijn vastgelegd in de cao. De Arbeidsinspectie verwacht dat de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers hierdoor een impuls krijgt.

Formatie Arbeidsinspectie (fte)	2022	2023	2024	2025	2026
O&F 2021	1.570	1.570	1.570	1.570	1.570
Certificering Uitzendbureaus ¹		48	90	90	90
Aanpak Arbeidsuitbuiting ¹		25	32	32	32
Dubbele meldplicht ¹				18	18
Fraude NOW	22	22	22	22	11
Overig	13	30	33	33	33
Totaal	1.605	1.695	1.747	1.765	1.754

¹ De definitieve omvang van de uitbreiding wordt bepaald na afloop van de Uitvoerbaarheids- & handhaafbaarheidstoetsen bij de betreffende wetwijzigingen.

4.3 Duurzaamheid

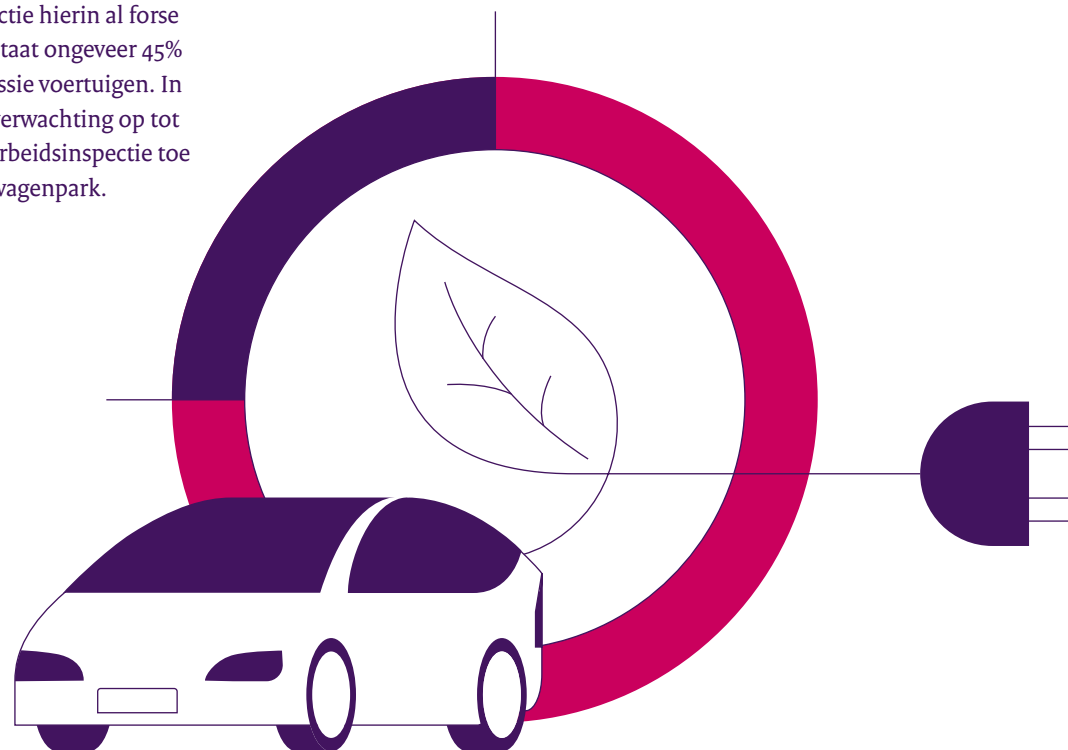
De Rijksoverheid werkt aan een duurzame bedrijfsvoering. De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en het klimaatakkoord van Parijs vormen hiervoor de basis. Op vijf gebieden heeft de Rijksoverheid doelen geformuleerd ten aanzien van haar eigen duurzaamheid:

- a. Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030.
- b. 50% minder primair grondstofgebruik in 2030 en volledig circulair in 2050.
- c. Arbeidsparticipatie stimuleren, onder meer door het creëren van 5.000 participatiebanen.
- d. Internationale productieketen verduurzamen door het voorkomen of aanpakken van misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en milieu, en
- e. Innovaties stimuleren.

De Arbeidsinspectie gaat in 2023 waar nodig haar bedrijfsvoering hierop aanpassen.

De doelstelling om in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te voeren, wordt onder meer gerealiseerd door de uitstoot van de zakelijke mobiliteit te halveren. Een wagenpark dat in 2028 volledig uit zero-emissie voertuigen bestaat, draagt hieraan bij. De Arbeidsinspectie is in 2019 gestart met de transitie naar een zero-emissie wagenpark. Na een succesvolle pilot met het gebruik van elektrische voertuigen, worden alle dienstauto's met een verbrandingsmotor gefaseerd vervangen door een elektrisch aangedreven voertuig. Mede onder invloed van de personele uitbreiding van de afgelopen jaren heeft de Arbeidsinspectie hierin al forse stappen gemaakt. Eind 2022 bestaat ongeveer 45% van het wagenpark uit zero-emissie voertuigen. In 2023 loopt dit percentage naar verwachting op tot 55%. In de jaren erna werkt de Arbeidsinspectie toe naar een volledig zero-emissie wagenpark.

Eind 2022 bestaat ongeveer
45% van het wagenpark
uit zero-emissie voertuigen.
Het streven voor 2023 is **55%**.





Deze publicatie is een uitgave van
de Nederlandse Arbeidsinspectie

November 2022



24/11 23
Fijn dat er
directe
kijp op ligt

Aan

Minister van SZW

nota

Kameraanbieding MJP/JP Nederlandse Arbeidsinspectie

BRIEF ONDERTEKENEN

Datum
15 november 2022

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
4

Aanleiding

Aanbieding Meerjarenplan 2023-2026 en Jaarplan 2023 van de Nederlandse Arbeidsinspectie aan de Eerste en Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

Gaarne brieven ondertekenen.

Verzoek is om de brieven en de plannen uiterlijk 22 november a.s. aan de Kamers aan te bieden. Dit met het oog op de begrotingsbehandeling SZW op 29 november e.v.

Kernpunten

- Zie aanbiedingsbrieven.
- Belanghebbende partijen (in- en extern) zijn in de gelegenheid gesteld te reageren op het Meerjarenplan 2023-2026 en Jaarplan 2023 van de Arbeidsinspectie. Dit heeft geleid tot een (beperkt) aantal wijzigingen.
- U bent door de Inspecteur-Generaal geïnformeerd over beide plannen. Op uw verzoek zijn de aanbiedingsbrieven voor de Kamers van inleiding en toelichting voorzien.
- De Arbeidsinspectie is graag bereid aan de Kamers een briefing te geven over de plannen of anderszins vragen te beantwoorden. Bij de binnenkort plaatsvindende behandeling van de SZW-begroting 2023 kunnen uiteraard het Meerjarenplan en het Jaarplan worden betrokken.
- Het Meerjarenplan en Jaarplan worden, na aanbieding aan de Eerste en Tweede Kamer, gepubliceerd op de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie en belanghebbende partijen worden geïnformeerd en geattendeerd.



24/10

Aan

Minister van SZW

nota

NL Arbeidsinspectie ; aanbieding MJP 2023-2026 en JP 2023

Dank voor de beschrijving
van de kadus.

Mag ik ook 1-2 pag inhoud
samenw., met inhoud,
overwegingen?

Graag bespreken in PO
16,
met vooral betrekking
op (nieuwe) huizen

TER INFORMATIE

Datum
21 oktober 2022

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
3

Aanleiding

Iedere vier jaar maakt de Nederlandse Arbeidsinspectie een Meerjarenplan. Het lopende plan beslaat 2019-2022. Het nieuwe plan is opgesteld voor haar activiteiten in de komende periode 2023-2026 en concreet vertaald naar een jaarplan 2023.

Geadviseerd besluit

Als minister stuurt u het plan, net als jaarverslagen en jaarplannen van de inspectie, aan de Tweede Kamer.

Overeenkomstig de aanwijzingen van de minister-president zijn inspecties onafhankelijk in hun programmering. Tegelijk geldt dat onafhankelijkheid niet in de weg staat aan afstemming. Die heeft uitgebreid plaatsgevonden met stakeholders zoals beleidsdirecties en polderpartijen. Op dezelfde wijze leggen we u hierbij het resultaat ter afstemming voor.

Bijgaand treft u de concepttekst van het Meerjarenplan 2023-2026, de concepttekst van het Jaarplan 2023 en de conceptbrief waarmee u dit plan in november aan de Tweede Kamer kunt aanbieden.

De komende weken vinden eindredactie en opmaak plaats; op 22 november wordt dit Meerjarenplan, samen met het jaarplan 2023, verstuurd aan de TK, waar de Begrotingsbehandeling van SZW op 29 november t/m 1 december plaatsvindt.

Kernpunten

- Iedere vier jaar schetst de Nederlandse Arbeidsinspectie haar ambities, programmatische werkwijzen en activiteiten in een plan voor de komende jaren. In jaarplannen vindt verdere specificering plaats.
- Het eerste hoofdstuk van het MJP beschrijft de maatschappelijke opgave, de prioritering van de risico's op het domein van de Arbeidsinspectie en de organisatie van het toezicht centraal.
- De wijzigingen in de geprioriteerde risico's zijn beperkt. De Arbeidsinspectie kiest mede daarom voor continuïteit; de huidige toezichtsprogramma's worden doorgezet in de komende periode. Het toezicht in geprioriteerde sectoren wordt gebundeld in een programma en

en wat is die?

Welke?
welke zijn dat?

niet meer in losse sectorale programma's. Het 'reactieve' toezicht op basis van meldingen en verzoeken is in een aparte directie geplaatst, waar de analyses van meldingen en verzoeken worden versterkt en de samenwerking met partners in de regio's ook.

Datum
21 oktober 2022

- In het tweede hoofdstuk komen de uitgangspunten van de Arbeidsinspectie aan de orde en met welke kaders rekening gehouden wordt. De kaders daarbij zijn het Coalitieakkoord, de Handhavingskoers SZW en het Handhavingsarrangement dat is overeengekomen met het Openbaar Ministerie.
- In het derde hoofdstuk komen het belang, de context, de ontwikkelingen en de opgaves van de programma's van de Inspectie aan bod.
- In antwoord op de Kamervragen over Schiphol is door de inspectie aangekondigd dat ze kijkt naar verbeteringen. Een van de beoogde verbeteringen is verwoord op pagina 9 van het MJP. Daar wordt aangegeven dat het belangrijk is drempels voor bedrijfsartsen met betrekking tot het consuleren of betrekken van de Inspectie bij verbeteringen die werkgevers moeten doorvoeren te verlagen. De Inspectie wil daarom de al bestaande contacten met de beroepsvereniging van bedrijfsartsen over met name gevaarlijke stoffen verder verbreden.
- Het vierde hoofdstuk geeft de kerncijfers en beschrijft wat dit meerjarenplan vraagt aan organisatie, mensen en middelen. Het regeerakkoord Rutte III heeft een belangrijke impuls gegeven aan het werk van de Inspectie. De komende vier jaar bouwt de Inspectie hierop door. Dat gaat om vier onderwerpen:
 - Vergroten bereik van de inzet op eerlijk werk
 - Evenwichtige balans tussen reactieve en actieve inzet bij gezond en veilig werken
 - Versterkte aanpak blootstelling aan gevaarlijke stoffen
 - Deelname aan minimaal 90% van het totaal aantal gezamenlijke BRZO-inspecties
 - Structureel verankerde aanpak arbeids(markt)discriminatie !! ←
- De uitgangspunten in het MJP zijn concreet vertaald in werkwijze, prioriteiten en activiteiten voor 2023 in het, ook meegestuurde, jaarplan 2023
- Onderliggende documenten, specifiek de omgevingsanalyse en risicoanalyse, worden tegelijk met de publicatie van het Meerjarenplan op de website van de Arbeidsinspectie geplaatst

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	TK Aanbiedingsbrief MJP	Ter informatie (niet verzenden)	
2	NL Arbeidsinspectie MJP 2023-2026	Ter informatie (niet verzenden)	
3	NL Arbeidsinspectie JP 2023	Ter informatie (niet verzenden)	