Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jaarplan

2023

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

November 2022

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’



Aspergés 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) Themarapportage 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 Markttoezicht en op het vlak van de 'net-niet Brzo-bedrijven' die onder de ARIE-regeling vallen[3], 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.

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



"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."

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.

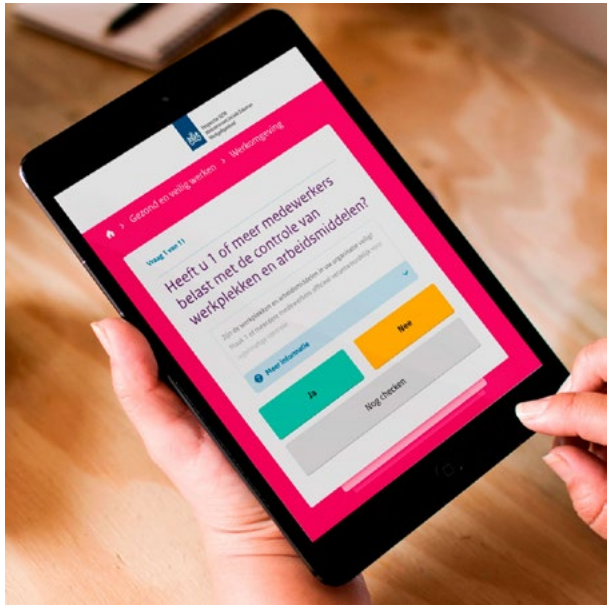
De missie van de Inspectie beslaat drie domeinen: eerlijk werk, veilig en gezond werk en bestaanszekerheid. Elk domein heeft een eigen dynamiek en doelen. De Arbeidsinspectie zet daarbij een brede interventiemix in. Die mix bestaat uit allerlei instrumenten om effect te bereiken: van voorlichting tot 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.

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.

"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."

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 & Markttoezicht
- 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 'Kostenvoordelen 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 koudemiddelen 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.

"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. "

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.

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 brancheverenging. 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 arbeidsuitbuiting 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 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.

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.

"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

"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. "

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 gerichter 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 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 intensiveert 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 intervenieert, 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 NVWA, 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 NVWA, 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) uitzenderbureaus 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 Empact Trafficking Human Beings (THB) projecten. Ze is bovendien Europees de action leader van Empact 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.

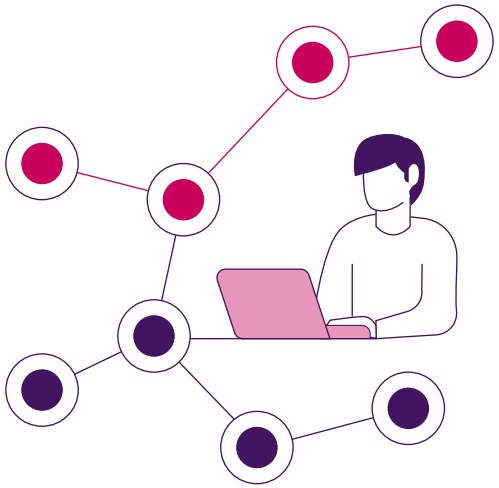


c. Niveau van informatiegestuurd werken.

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 gerichter 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:

Budget Arbeidsinspectie (x € 1 miljoen)	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal[1]	**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:

- 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. 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 recherchecapaciteit 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

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

Arbobesluit en de Arboregeling met betrekking tot asbestverwerking (5 fte), en het wijzigen van de Europese Verordening Markttoezicht. 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 krapper. 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 bevlogenheid 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 coronacisis 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 wetswijzigingen.

4.3 Duurzaamheid

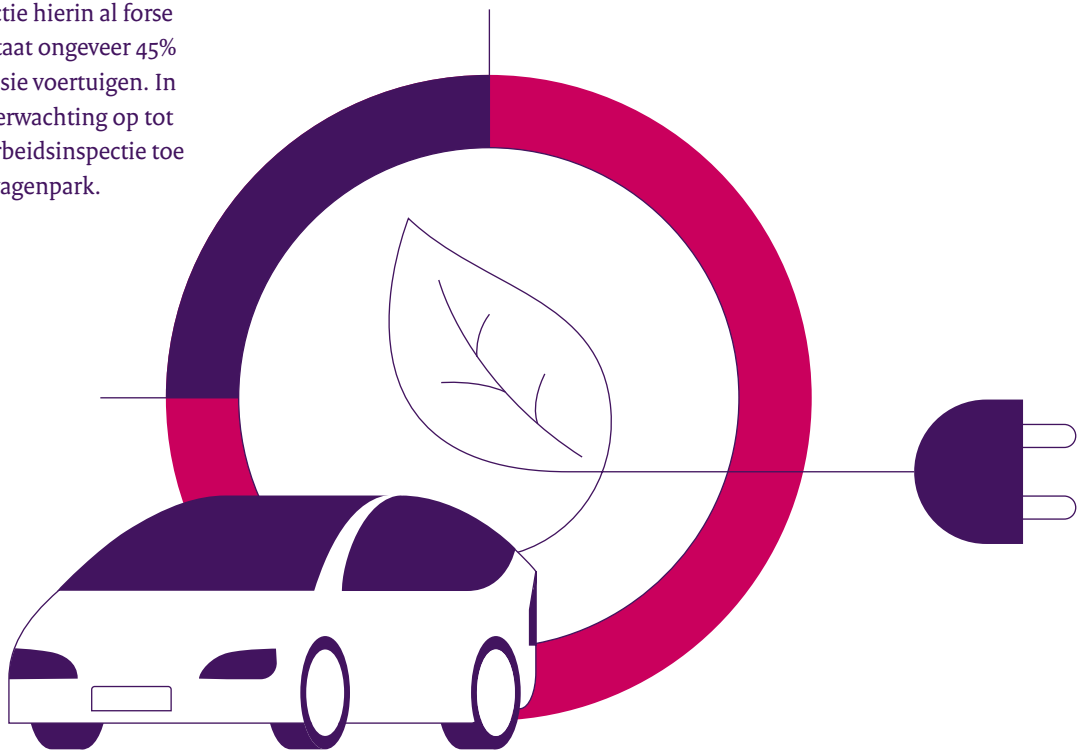
De Rijksoverheid werkt aan een duurzame bedrijfsvoering. De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en het klimaatakkoord van Parijs vormen hiervoor de basis. Op vijf gebieden heeft de Rijksoverheid doelen geformuleerd ten aanzien van haar eigen duurzaamheid:

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