Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jaarplan 2019

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jaarplan 2019

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De Inspectie SZW werkt aan eerlijk,
gezond en veilig werk en
bestaanszekerheid voor iedereen

Voorwoord

Dit jaarplan laat zien hoe we als Inspectie SZW in 2019 concreet van start gaan met de uitvoering van ons meerjarenplan 2019-2022. Het belooft een boeiend jaar te worden. Een jaar van organisatiegroei. Van het verder ontwikkelen van het programmatisch werken. En van de start van vernieuwde toezichtprogramma's.

De programma's zijn samengesteld op basis van vernieuwde risico- en omgevingsanalyses. Op diverse fronten verleggen we hierdoor het komende jaar onze aandacht. Zo lag bij industriële arbeid de focus de laatste jaren op risico's in de sector metaal. Maar dit jaar starten we een breder en robuuster programma dat in meerdere subsectoren gaat kijken naar de risico's van industriële arbeid, zoals in de afvalbranche.

Een andere aanpassing is te zien in het programma voor gevaarlijke stoffen, waar we gaan kijken naar de aanpak van specifieke gevaarlijke stoffen in sectorprogramma's. Denk aan chroom-6, kwartsstof in de bouw of lasrook in de metaalsector. Stoffen die zich als ware sluipmoordenaars na vele jaren als ernstige ziekte kunnen openbaren. Voor veel gevaarlijke stoffen worden de grenswaarden de komende jaren verder aangescherpt. We onderzoeken of we als Inspectie daarbij bedrijven kunnen verplichten om kennis over deze stoffen met elkaar te delen.

Op het gebied van eerlijk werk wordt het programma voor schijnconstructies, cao-naleving en fraude uitgebreid. Zo willen we meer inzicht krijgen in de constructies en verdienmodellen die malafide werkgevers en tussenpersonen hanteren. Daarbij zien we bijvoorbeeld dat onderbetaling wordt gemaskeerd met op het eerste oog correcte loonadministratie. Of dat er gebruik wordt gemaakt van oneigenlijke vormen van detachering, contracting, stukloonconstructies of van schijnzelfstandigheid. Werknemers worden door malafide werkgevers systematisch beroofd van een deel van hun rechtmatige loon. Waarmee die vervolgens hun eigen zakken spekken.

Ook in 2019 zullen we waar nodig bij misstanden ingrijpen met waarschuwingen, boetes, dwangsommen en desnoods stilleggingen. Maar waar dat kan zoeken we graag preventief de dialoog. Met werkgevers, belangenorganisaties, sectoren en branches. Om gedrag en cultuur zo te beïnvloeden dat het niet tot overtredingen hoeft te komen. We doen dat onder meer met nalevingscommunicatie. Zo kiezen bijvoorbeeld de programma's Zorg en Bouw en infra in hun sector voor het stimuleren van verantwoord opdrachtgeverschap, naast de reguliere inspecties. Veilig en gezond werken moet daarbij in alle fasen van het zorg- of bouwproces aandacht krijgen. Met een gevarieerde mix aan voorlichtingsmiddelen en andere interventies proberen we vanuit deze en andere programma's zoveel mogelijk effect te bereiken. Met combinaties die passen bij de inzet en werkwijze van een sector of branche.

Het komende jaar zullen we ook verder gaan met de werving van extra inspecteurs en rechercheurs. Dit in verband met de groei van onze Inspectie, die mogelijk is dankzij de steun uit het regeerakkoord. De eerste nieuwe collega's hebben we dit jaar begroet. In dit jaarplan stellen een aantal van hen zich aan u voor. Ze worden ingezet op de thema's waar onze prioriteiten liggen: Het bestrijden van oneerlijk werk met onderbetaling en uitbuiting. Het verminderen van de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. En het herstel van de balans tussen ongevalsonderzoeken en het uitvoeren van preventieve inspecties.

Marc Kuipers
Inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

1. Focus op maatschappelijk effect 6
- 1.1 Inleiding 6
- 1.2 Lijnen vanuit het nieuwe meerjarenplan 7
- 1.3 Werkwijze komende jaren 8
- 1.4 Versterkte inzet op samenwerking 12
- 1.5 Ontwikkelingen in beleid en wetgeving 15

2. Sectoren met risico's voor gezond, veilig en eerlijk werk 18
- 2.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen sectorprogramma's 18
- 2.2 Sectorprogramma's in 2019 19
  - 2.2.1 Bouw en infra 19
  - 2.2.2 Agrarisch en groen 20
  - 2.2.3 Horeca en detailhandel 22
  - 2.2.4 Industriële arbeid (in oprichting) 23
  - 2.2.5 Schoonmaak 24
  - 2.2.6 Zorg 25
  - 2.2.7 Transport en logistiek 26
  - 2.2.8 Uitzendbureaus 27

3. Themaprogramma's 30
- 3.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen 30
- 3.2 Themaprogramma's in 2019 31
  - 3.2.1 Arbeidsuitbuiting 31
  - 3.2.2 Schijnconstructies, cao-naleving en fraude 32
  - 3.2.3 Arbeids(markt)discriminatie en Psychosociale Arbeidsbelasting 33
  - 3.2.4 Bedrijven met gevaarlijke stoffen 35
  - 3.2.5 Asbest 36

4. Toezicht op stelsels 39
- 4.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen 39
- 4.2 Stelselprogramma's in 2019 39
  - 4.2.1 Certificatie en markttoezicht 39
  - 4.2.2 Participatie en financiële zelfredzaamheid en toezicht sociaal domein 41

5. Opsporing en programma's meldingen, klachten en signalen 45
- 5.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen 45
- 5.2 Programma's meldingen en verzoeken in 2019 46
  - 5.2.1 Meldingen, verzoeken en preventie van onveilig en ongezond werk 46
  - 5.2.2 Meldingen, verzoeken en preventie van oneerlijk werk 48
- 5.3 Opsporing in beweging 48
  - 5.3.1 Wisselwerking opsporing en toezicht 49
  - 5.3.2 Intelligence en opsporing 50
  - 5.3.3 Aanpak zorgfraude 50

6. Bedrijfsvoering: uitbreiding van de inspectie 52
- 6.1 Organisatieontwikkeling 52
- 6.2 Human Resource Management (HRM) 53
- 6.3 Formatie en budget 54
- 6.4 Kerncijfers Inspectie SZW 55

1. Focus op maatschappelijk effect

1.1 Inleiding

Voor u ligt het Jaarplan 2019 van de Inspectie SZW. Dit is het eerste jaar van de nieuwe meerjarenplanning, zoals die staat omschreven in het Meerjarenplan 2019-2022. Leidend daarin is dat de Inspectie meer maatschappelijk effect wil realiseren door meer samen te werken met anderen.[1] Dit betekent dat we vooral meer werkgevers aanzetten tot het naleven van wet- en regelgeving. Daarmee worden werkenden beschermd en creëren we een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt.

In het regeerakkoord is 50 miljoen euro aan extra middelen vrijgemaakt voor de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Deze extra middelen zullen de komende jaren vooral worden benut om extra inspecteurs en rechercheurs te werven. Zij worden ingezet op de thema's waar de komende jaren de prioriteit ligt: eerlijk werk, waaronder arbeidsuitbuiting en onderbetaling, arbeids(markt)discriminatie, de risico's van chemische bedrijven (Brzo) en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Daarnaast zal hun optreden bijdragen aan het herstellen van de balans tussen ongevalsonderzoeken en preventieve inspecties op het terrein van gezond en veilig werken.

De Inspectie heeft ook geld vrijgemaakt om te investeren in informatiegestuurd werken. Het komende jaar staat daarmee in het teken van de overgang naar een grotere Inspectie met een betere informatiegestuurde, programmagerichte aanpak.

In het nieuwe meerjarenplan 2019-2022 is op basis van een verbeterde risico- en omgevingsanalyse een aantal activiteiten samengevoegd om de inzet zo effectief mogelijk te organiseren.[2] De programma's zullen omvangrijker en robuuster zijn dan voorheen. Daardoor kan het maatschappelijk effect worden vergroot. We volstaan met minder programma's: 17 in plaats van 24. In dit jaarplan komen alle toezichtsprogramma's en hun activiteiten in 2019 uitgebreid aan bod.

Centraal in de programmatische aanpak blijft het handhaven van de wet- en regelgeving, zoals die zijn ontworpen voor een goed werkende arbeidsmarkt met goede arbeidsomstandigheden. Worden de regels niet nageleefd, dan zet de Inspectie in op waarschuwingen, boetes, dwangsommen en stilleggingen. Of we passen het strafrecht toe in samenwerking met het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie.

Naast deze handhavingsinstrumenten worden binnen de programma's ook andere interventies ingezet. Bijvoorbeeld communicatie, branche-beïnvloeding en druk te zetten via ketens. Juist een gevarieerde mix aan interventies werkt. Een mix die past bij de motieven en gedragingen van werkgevers en werknemers. En die wordt vormgegeven in samenwerking met andere stakeholders. Dit alles met het doel om in de 17 programma's gedragsverandering van werkgevers en werknemers te realiseren, waardoor er in Nederland veiliger, gezonder en eerlijker wordt gewerkt en er bestaanszekerheid is voor iedereen.

[1] De Inspectie SZW werkt hierbij samen met partners, zoals andere toezichthouders, de politie, de Belastingdienst, UWV, SVB, VNG, gemeenten, brancheorganisaties en werkgevers- en werknemersorganisaties.

[2] Zie informatie over de inspectiebrede risicoanalyse 4.0 op www.inspectieSZW.nl.

Leeswijzer
In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we dieper in op het inspectiebrede meerjarenplan en op de speerpunten in de werkwijze van de Inspectie. In het bijzonder wordt ingegaan op de samenwerking met voor de Inspectie belangrijke partners. Tot slot schetsen we de ontwikkelingen die relevant zijn voor een groot deel van de programma's die de Inspectie in 2019 uitvoert.

In de hoofdstukken 2 tot en met 5 komt vervolgens de uitwerking van de programma's aan bod. De programma's zijn ingedeeld in 4 categorieën die corresponderen met de hoofdstukken. Ten eerste zijn er de sectorprogramma's (hoofdstuk 2). Deze richten zich op specifieke sectoren, waarin risico's voorkomen op het gebied van gezond en veilig werk en waar eerlijk werk niet altijd vanzelfsprekend is. Ten tweede behandelen we de themaprogramma's. Deze gaan over een bredere problematiek die in meerdere sectoren speelt (hoofdstuk 3). Ten derde is er een aantal programma's dat zich specifiek richt op het functioneren van bepaalde stelsels en de daarmee verbonden risico's (hoofdstuk 4). Ten slotte zijn er de programma's waarin reageren en handelen op meldingen, klachten en signalen centraal staat (hoofdstuk 5) – denk bijvoorbeeld aan meldingen van arbeidsongevallen.

Met het oog op de uitbreiding van de Inspectie SZW is er een intensieve werving gestart. In dit jaarplan treft u een aantal interviews aan met nieuwe medewerkers van de Inspectie. Nu ze enkele maanden aan de slag zijn is hen de vraag gesteld hoe zij hun nieuwe werkomgeving ervaren. Wat valt op en waar liggen hun belangrijkste uitdagingen? Ervaren collega's is gevraagd daar – op basis van hun jarenlange ervaring – op te reageren.

1.2 Lijnen vanuit het nieuwe meerjarenplan

Het regeerakkoord maakt heldere politieke keuzes voor het toezicht op gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid. Er wordt 50 miljoen euro per jaar vrijgemaakt voor de handhavingsketen van de Inspectie SZW, conform het Inspectie Control Framework (ICF). De staatssecretaris heeft hieraan vanuit het departementale handhavingsbudget 0,5 miljoen per jaar toegevoegd voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. In tabel 1 is samengevat hoe de extra middelen zijn verdeeld over de belangrijkste inspectiedoelen.

Tabel 1 **Inzet middelen versterking inspectieketen**

Inspectiedoelen	mln	%
Gezond en veilig werk: balans reactief/preventief	8,5	17%
Gezond en veilig werk: blootstelling gevaarlijke stoffen	4,5	9%
Gezond en veilig werk: gezamenlijke Brzo-inspecties	2	4%
Gezond/eerlijk werk: arbeids(markt)discriminatie	1,5	3%
Eerlijk werk: intensivering aanpak onderbetaling, uitbuiting, schijnconstructies	30	59%
Informatiegestuurd werken	4	8%
Totaal	**50,5**	**100%**

De extra middelen voor de Inspectie leiden vooral tot intensievere programma's op de risicogebieden waarin de Inspectie al grotendeels actief is:
- Inspectiedekking op oneerlijk werk wordt de komende vier jaar stapsgewijs verdubbeld.
- In lijn met de getrokken lessen uit het onderzoek naar Dupont,[3] wordt intensiever ingezet op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.
- Inspecties bij grote chemische installaties (Brzo-bedrijven) nemen de komende twee jaar flink in aantal toe.
- Het risico op arbeids(markt)discriminatie is onverminderd groot.
- Programma's, gericht op onveilig en ongezond werken, krijgen stapsgewijs meer aandacht, met meer inzet op preventie.

[3] Kamerbrief Feitenonderzoek DuPont en lessen voor de toekomst, 5 juli 2017

Leidinggevenden aangehouden voor blootstelling werknemers aan formaldehyde

De recherche van de Inspectie SZW heeft in opdracht van het Functioneel Parket op dinsdag 26 juni twee voormalig leidinggevenden van een bedrijf in Emmen aangehouden. De Inspectie SZW vermoedt dat de verdachte leidinggevenden jarenlang werknemers hebben blootgesteld aan de kankerverwekkende stof formaldehyde.

Vorig jaar meldde een werkneemster van het bedrijf bij de Inspectie SZW dat zij tijdens haar werk was blootgesteld aan een groene kleurstof. Reden voor de Inspectie SZW om een inspectie uit te voeren bij het bedrijf. Uit deze inspectie kwam naar voren dat werknemers op de productieafdelingen werden blootgesteld aan formaldehyde. Uit beschikbare meetrapporten bleek tevens dat de gemeten waarden boven de vastgestelde wettelijke grenswaarden bevonden.

Gezien het mogelijk verwijtbaar handelen, is besloten om het bedrijf strafrechtelijk aan te pakken. In maart 2018 heeft de recherche SZW een doorzoeking gedaan bij de onderneming. De Recherche SZW heeft in opdracht van het Functioneel Parket de administratie en aanwezige meetrapporten in beslag genomen. Ook is er conservatoir beslag gelegd.

In het nieuwe meerjarenplan 2019-2022 is een aantal activiteiten van de programma's samengevoegd. Hierdoor neemt het aantal programma's af van 24 naar 17. Behalve intensiveren zullen we ook verbreden. Bij de risico's van industriële arbeid lag de focus op de sector metaal. Er wordt nu een breder programma gestart dat zich in meerdere branches richt op de risico's van industriële arbeid. Ook op het terrein van arbeids(markt)discriminatie wordt intensiever ingezet en worden de bevoegdheden van de Inspectie daarvoor mogelijk uitgebreid.

Daar staat tegenover dat het toezicht op het stelsel van werk en inkomen de komende vier jaar voor een deel wordt afgebouwd en voor een deel wordt ondergebracht bij een programma dat zich ondermeer richt op uitkeringsfraude (zie paragraaf 3.2.2). De wettelijke taak om toe te zien op de uitvoering van de sociale zekerheid blijft geborgd door de inrichting van een brede monitor.

1.3 Werkwijze komende jaren

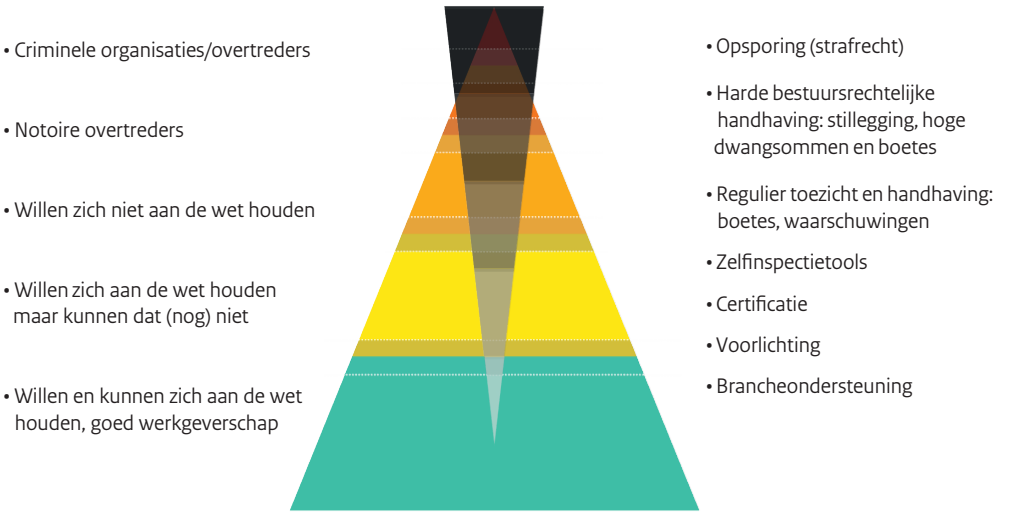
Bij het uitvoeren van onze toezichthoudende taak streeft de Inspectie naar onafhankelijkheid, transparantie en professionaliteit. We werken risicogericht en hechten aan intensieve samenwerking met alle betrokken partijen. Met deze uitgangspunten wil de Inspectie de gewenste maatschappelijke effecten behalen. De komende periode willen we onze effectiviteit vergroten door onze informatiepositie te versterken, de interventiemix te verrijken, en samenwerking met stakeholders te versterken.

Versterking informatiepositie
De komende jaren gaat de Inspectie informatiegestuurd werken structureel maken binnen de organisatie. We maken daarbij zoveel mogelijk gebruik van beschikbare informatie en data uit de eigen organisatie en van andere partijen. Die informatie gebruiken we om beter te bepalen welke maatschappelijke thema's we kiezen, welke risico's we aanpakken, welke bedrijven we selecteren, hoe we instrumenten effectief inzetten en hoe we programma's vormgeven. Informatiegestuurd werken is nadrukkelijk geen doel op zich, maar een middel om onze missie en taakopdracht te realiseren. In 2019 werkt de Inspectie verder aan het aanpassen van de organisatiestructuur, zodat informatiegestuurd werken een duidelijke plek krijgt.

Inzicht krijgen in de 'werkgeverspiramide' (zie figuur 1) draagt in belangrijke mate bij aan het versterken van onze informatiepositie. We willen beter weten wie op het terrein van een specifiek programma de nalevers, niet-weters, niet-willers en notoire overtreders zijn. Maar ook welke criminele organisaties actief zijn. Die verbeterde informatiepositie helpt bij het kiezen van geschikte interventies. De Inspectie werkt vanuit de visie dat de meeste werkgevers zich aan de wet kunnen en willen houden en zich een

goede werkgever tonen. Deze werkgevers vormen de basis van de piramide. In de top bevinden zich criminele werkgevers die willens en wetens de wet overtreden. Daartussenin vinden we werkgevers, die zich wel aan de regels willen houden, maar dat (nog) niet kunnen, en werkgevers die de wetten (af en toe) bewust overtreden.

De inzet van Inspectie SZW



We willen onze informatiepositie ook verbeteren door de informatiewaarde van klachten, meldingen en signalen - van bijvoorbeeld van burgers, werknemers, vakbonden en collega-overheidsdiensten - beter te benutten. Relevante ontwikkelingen uit de toezicht- en opsporingspraktijk worden door de inspectie gesignaleerd aan ministeries of mede overheden op ambtelijk of bestuurlijk niveau. Voor eerlijk werk houdt de Inspectie de komende jaren rekening met meer meldingen vanwege de meldplicht in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU). Deze meldingen worden gedaan door buitenlandse bedrijven of zelfstandigen en worden gecontroleerd door de in Nederland gevestigde dienstontvanger/opdrachtgever. Ze zullen een beter beeld geven van hoe gedetacheerde werknemers worden behandeld door werkgevers uit andere EU-landen.

Inspectiedekking, naleving en maatschappelijke effecten
Het zichtbaar maken van effecten doet de Inspectie onder meer door in haar jaarplan en jaarverslag kengetallen te presenteren, waaronder het in het ICF geïntroduceerde begrip inspectiedekking (zie ook hoofdstuk 6). De inspectiedekking is dat deel van een bepaalde groep werkgevers dat in een bepaald programma met een mix aan interventies wordt bereikt.

De Inspectie streeft met haar werk naar een zo groot mogelijk maatschappelijk effect. In begroting en jaarstukken wordt voor de Inspectie als geheel daarbij in ieder geval het verbeterpercentage in naleving door bedrijven na een inspectie als kengetal gehanteerd. Dat indiceert immers een gedragsverandering bij onderzochte bedrijven. Daarnaast zijn er voor ieder van de inspectieprogramma's specifieke beoogde effecten; bijvoorbeeld over de inzet van interventies. Deze programmaspecifieke effecten worden onder andere in de jaarstukken gemonitord.

Een verbetering van naleving van arbeidswetgeving door bedrijven is hierin een eerste stap die binnen de directe invloedsfeer van de Inspectie ligt. Een verbeterde naleving van arbeidswetten moet op termijn een grotere bijdrage leveren aan gezond, veilig en eerlijk werk. Uiteindelijk gaat het er om dat, ten opzichte van een situatie zonder interventies, minder mensen worden onderbetaald dan wel uitgebuit,

minder illegale arbeid plaatsvindt, minder mensen door hun werk ziek of arbeidsongeschikt worden of in aanraking komen met arbeidsongevallen en beroepsziekten. Deze uiteindelijke maatschappelijke effecten komen tot stand door een gezamenlijke inspanning van werkgevers, werknemers, maatschappelijk middenveld, beleidsinzet, wetgeving en de handhaving en het toezicht op naleving daarvan.

Een rijke interventiemix
In de inspectieaanpak wordt onderscheid gemaakt naar doelgroepen, zoals die per programma in de werkgeverspiramide worden benoemd. Afhankelijk van de motieven van werkgevers om relevante wet- en regelgeving wel of niet na te leven, zet de Inspectie op maat gesneden interventies in. Daarbij worden steeds meer inzichten uit gedragswetenschappen en inspectiepraktijk toegepast via de 'interventietoolbox'. Deze toolbox ondersteunt programma's bij het kiezen van effectieve interventies. Het gaat bijvoorbeeld om communicatie als middel om de middencategorie in de piramide van 'gelegenheidsovertreders' en 'ontwijkers' aan de goede kant te krijgen of te houden. Andere middelen zijn zelfinspectietools, branchebeïnvloeding en druk op de keten van bedrijven (opdrachtgevers en -nemers, onderaannemers, etc).

Fastfoodketens regelen schoonmaak beter na controles Inspectie SZW

De grote fastfoodketens hebben hun schoonmaak het afgelopen jaar veel beter georganiseerd. De intensieve controles van de Inspectie SZW en de Belastingdienst de afgelopen jaren en intensieve gesprekken met de fastfoodsector hebben een duidelijk effect gehad. Bij een groot deel van de fastfoodvestigingen is afscheid genomen van malafide schoonmaakbedrijven en is de schoonmaak in eigen beheer gekomen. Schoonmakers worden nu niet meer onderbetaald en werken niet te lang. Ook controleren de fastfoodbedrijven beter wie er bij ze aan het werk zijn.

In de afgelopen jaren zijn de schoonmaakbedrijven bij de fastfoodketen zeer frequent geïnspecteerd. De grootste controle was in 2015 waar bij 19 fastfood filialen controles werden gehouden. Uitkeringsfraude, belastingfraude, te lange werktijden en onderbetaling werden geconstateerd. Naast de controles ging de Inspectie SZW in gesprek met de hoofdvestigingen. Zij zagen in dat de schoonmaak op een andere, eerlijke manier, gedaan moest worden. Daar is nu werk van gemaakt en de Inspectie SZW constateert dat bij de eigen vestigingen geen meldingen meer binnenkomen van mogelijke fraude of overtredingen.

De Inspectie SZW hanteert een vergelijkbare aanpak bij schoonmaakbedrijven die werken in hotels in onder andere het betere segment. Enige jaren geleden kreeg een bekende hotelketen voor ruim 300.000 euro boetes omdat zij niet aannemelijk konden maken dat de medewerkers die de kamers schoonmaakten voldoende werden betaald. Vorig jaar is door de Inspectie SZW weer gecontroleerd op de schoonmaak in hotels. Het fenomeen van onderbetaling, fraude, fictieve dienstverbanden en te lange werktijden, bleek nog steeds aanwezig. Binnen de sector is een hoge mate van concurrentie, waardoor de prijs onder druk staat. Hierdoor bezuinigen sommige bedrijven op de personeelskosten en overtreden zij moedwillig de wet. De schoonmaakbedrijven, en vaak ook hun opdrachtgevers, kunnen zo op oneerlijke wijze goedkoper werken.

Preventief wordt in bedrijven een cultuur van gezond en veilig werken gestimuleerd. De bedrijfscultuur bepaalt voor een belangrijk deel de mate waarin er veilig en gezond wordt gewerkt. Toezichthouders treffen nog te vaak bedrijven aan waar de bedrijfscultuur gezond en veilig werk belemmert. De Inspectie wil (samen met de beleidsdirectie Gezond en Veilig werken van het ministerie van SZW) dat zowel werkgevers als werknemers leren van de geconstateerde tekortkomingen. Zo kunnen ze de werking van de eigen interne structuren, systemen en deskundigheid verbeteren. Met de bestaande instrumentenmix is dit nog niet altijd te realiseren.

De Kamerleden Heerma en Van Haga vroegen de regering in een motie te bekijken of de Inspectie SZW, naast het opleggen van boetes, ook bedrijven kan opleggen veiligheidsverbeterplannen te maken.[4] De Inspectie is in 2018 gestart met een pilot waarin bij een aantal ongevallen, waaraan geen zware overtreding ten grondslag ligt, aan werkgevers drie dingen werden gevraagd: 1. zelf een ongevalsrapportage leveren, 2. verbetermaatregelen treffen en 3. de Inspectie hierover informeren. In 2019 wordt deze werkwijze verder verkend.

De minister van SZW heeft daarnaast in september 2016 aan de Kamer toegezegd dat de Inspectie een pilot uitvoert met een nieuwe interventiemethodiek, gericht op het aanpakken van de achterliggende oorzaken van pesten op de werkvloer.[5] In samenwerking met TNO en het ministerie van SZW wordt een methodiek ontwikkeld die gericht is op gedrags- en cultuurverandering binnen bedrijven. Deze methodiek kan in 2019 worden toegepast. De interventie bestaat uit participatief onderzoek en training.

Als bovenstaande interventies onvoldoende effect hebben en gevallen van notoire overtreders of incidentele zeer ernstige misstanden zich blijven voordoen, dan wordt zwaardere handhaving toegepast. De zwaarste inzet is in de top van de piramide. Bij een deel van de bedrijven in overtreding volgt een herinspectie. Naarmate de werkgevers de regels minder naleven, zet de Inspectie zwaardere vormen van handhaving in. Bijvoorbeeld: het stellen van eisen, boetes, stilleggingen en dwangsommen. Bestuursrecht en strafrecht worden geconcentreerd ingezet om criminele en ondermijnende activiteiten aan te pakken. Opsporing wordt ingezet als een strafrechtelijke aanpak het meeste effect oplevert.

Communicatie met maatschappelijk effect
Naast de eerder genoemde communicatie, die zich richt op specifieke groepen binnen de werkgeverpiramide, zal inspectiebrede communicatie een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Het is een belangrijk middel om werkgevers, zelfstandigen en werknemers te bereiken, te informeren en te beïnvloeden. Dit zijn de groepen die zich bewust moeten zijn van hun eigen verantwoordelijkheden en verplichtingen op het gebied van gezond, veilig en eerlijk werk. De Inspectie communiceert onder meer over wet- en regelgeving en over de instrumenten die ze inzet om naleving te stimuleren. Daarnaast communiceert de Inspectie over de effecten van haar werk voor de maatschappij en de politiek.

Toezicht en handhaving vanuit het perspectief van burgers en bedrijven
De Nationale ombudsman bracht in 2017 een rapport uit over de manier waarop rijksinspecties in hun werk omgaan met het burgerperspectief.[6] Daarbij gaat het zowel over het burgerperspectief in algemene zin – zoals de bescherming van eerlijk werk – als om het perspectief van de individuele burger die met een melding of klacht komt. De ombudsman stelde vast dat inspecties het burgerperspectief al goed in het vizier hebben. Daarnaast beveelt de Nationale ombudsman aan dat '*rijksinspecties meer actief en structureel zichtbaar kunnen maken wat er met meldingen van burgers gebeurt en wat die opleveren*'. Om deze reden worden onder andere twee herkenbare programma's ingericht. Daarin staat het snel en adequaat oppakken van signalen van burgers en stakeholders centraal.

Het kabinet beveelt daarnaast aan om bij het opstellen van regelgeving rekening te houden met het vermogen van mensen om overheidsregels te begrijpen en daarnaar te handelen (het zogenoemde 'doenvermogen').[7] De gedragswetenschap laat zien dat niet alle burgers (en bedrijven), onder alle omstandigheden, in staat zijn om de wet te kennen en rationeel te handelen. De overheid moet oog hebben voor het menselijk tekort en zorgen dat kleine fouten geen grote gevolgen hebben.[8] De Inspectie houdt hier rekening mee in de vormgeving van interventies. Zo ondersteunt de Inspectie bijvoorbeeld startende horecaondernemers door hen te informeren over de arbeidswetgeving. Daarnaast zijn er, als onderdeel van de risicoanalyse, enquêtes onder burgers. Zo wordt nagegaan wat burgers ervaren als de meest urgente problemen in het inspectiedomein.

---

[4] Kamerstukken II, 25.883, nr. 319
[5] Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 25883, nr 279
[6] Nationale ombudsman, Burgerperspectief in het werk van de rijksinspecties, 2017
[7] Kamerstukken II, 2017/18, 34 775 VI, nr. 88
[8] WRR, Weten is nog geen doen, 2017, p. 153

Signaleren en reflecteren
De WRR pleitte een aantal jaren geleden in het rapport 'Toezien op publieke belangen' voor een versterking van de reflectieve functie van het toezicht. Reflectief toezicht signaleert, agendeert, deelt zijn unieke kennis en geeft actief feedback.[9] De risico's die voor het toezichtveld van belang zijn, moeten in een vroeg stadium ontdekt worden. De Inspectieraad plaatst de reflectieve functie in de context van transparantie en het door rijkstoezichthouders publiekelijk verantwoorden van hun rol en de resultaten en effecten die zij bereiken.[10]

Twee jaar geleden begon de Inspectie, als onderdeel van reflectief toezicht, met het uitbrengen van zogenaamde 'Staten'. Deze Staten, met thema's rond eerlijk, gezond en veilig werk, hebben een signalerende en agenderende functie. Daarnaast zijn ze nadrukkelijk bedoeld om een dialoog aan te gaan met stakeholders. Uit die dialoog moet het wederzijdse committent voortkomen om de belangrijkste gesignaleerde problemen aan te pakken.[11] In 2019 zal wederom een 'Staat van...' worden uitgebracht. Deze zal zijn gericht op de risico's op ongezond, onveilig en oneerlijk werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Belangrijke bouwstenen voor de Staten zijn de monitoronderzoeken "Arbo in bedrijf (AIB) en "Monitor Eerlijk Werk (MEW)". Deze producten geven in 2019 zowel voor de Inspectie als voor de stakeholders extra inzicht in de feitelijke ontwikkelingen.

Vroegtijdige signalering van nog onbekende fenomenen en nieuwe risico's in het inspectiedomein is en blijft voor de Inspectie een belangrijke activiteit. De inspecteurs in het veld zijn de oren en ogen van de Inspectie. Het signaleringsproces heeft als doel die kennis en ervaring zo goed mogelijk te benutten, zowel voor het eigen primaire proces als voor signalering en terugkoppeling naar beleidsdirecties SZW en collega (inspectie-)diensten.

1.4 Versterkte inzet op samenwerking

Veel problemen in het inspectiedomein zijn complex en hardnekkig. Ze vergen samenwerking met andere instanties om in een effectieve aanpak te resulteren. De verwachting is dat door samenwerking de kwaliteit van interventies toeneemt en het publieke belang beter wordt gediend. Waar de wens tot samenwerken in het verleden voortkwam uit de behoefte om de toezichtlasten voor werkgevers te verminderen, komt de behoefte om samen te werken nu vooral voort uit het streven naar meer maatschappelijk effect.

Zo is de Inspectie een schakel in de strafrechtketen met politie, OM, en anderen. Het toezichtsdomein van de Inspectie overlapt met dat van de andere toezichthouders. Zo hangt arbeidsveiligheid samen met publieks- en milieuveiligheid, en eerlijke beloning met correcte belasting- en premieafdracht. Vaak zijn ook grensoverschrijdend aspecten aan de orde waarbij samenwerking met buitenlandse toezichthouders nodig is.

Intensiveren, vernieuwen en continueren van samenwerking
Veel vormen van fraude zijn complex en vragen om een multidisciplinaire aanpak. De Inspectie intensiveert volgend jaar haar bijdrage aan de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI). In de LSI werkt de Inspectie samen met de Belastingdienst, Nationale Politie, UWV, SVB, IND, gemeenten en OM. Doelstelling: misstanden in het sociale en fiscale domein projectmatig aanpakken. Binnen de interventieteams vinden gezamenlijke analyses en onderzoeken plaats, gezamenlijke programmering, gezamenlijke controles en gegevensuitwisseling. Op het terrein van data-analyse gaat de Inspectie de gezamenlijke aanpak versterken in landelijke interventieteams, wijkgerichte interventieteams en andere LSI-projecten.

[9] WRR, Toezien op publieke belangen, 2013, p. 132
[10] Inspectieraad, Naar het toezicht van de toekomst, 2017, p. 7
[11] Inspectie SZW, Jaarplan 2018, 2017, p. 16

De samenwerking met de Regionale Informatie Expertise Centra (RIEC's) speelt zich af op regionaal niveau. Daar werkt de Inspectie rondom specifieke casussen samen met politie, andere inspectiediensten, UWV, de Belastingdienst en gemeenten. Waar het bijdraagt aan grotere effectiviteit, gaat de Inspectie aan meer regionale aanpakken bijdragen. Programma's waarin veel samengewerkt wordt met de RIEC's, zijn onder andere Horeca en detailhandel, Uitzendbureaus, Industriële arbeid en Arbeidsuitbuiting.

De Inspectie continueert op hooflijnen de bestaande samenwerking met andere toezichthouders in de Inspectieraad. Deze samenwerking richt zich op uitwisseling van gegevens en het beter benutten van elkaars denk- en organisatiekracht en netwerken. Als onderzoek naar bijvoorbeeld onderbetaling daartoe aanleiding geeft, signaleert de Inspectie mogelijk zwartwerk of premie- en belastingontduiking naar UWV, gemeenten en Belastingdienst.

Lopende samenwerkingsverbanden en verdelingen van bevoegdheden worden flexibel aangepast aan de nieuwe kansen en situaties die zich voordoen. De inspecteurs van de NVWA zijn in de horeca medebevoegd voor het toezicht op de Arbowet en de ATW. De inspecteurs van de ILT zijn dat binnen het wegtransport en transport over water. De inspecteurs van het Staatstoezicht op de Mijnen doen het toezicht op Brzo, Arbowet en ATW in de winningsindustrie. In het kader van toezicht op werken met asbest, wordt nauw samengewerkt met onder andere de omgevingsdiensten. In het kader van markttoezicht op het CE-stelsel voor producten, wordt samengewerkt met de andere markttoezichthouders op producten in het Alliantie-overleg onder voorzitterschap van de NVWA. De Inspectie neemt verder deel aan het 'Samenwerkend Toezicht Jeugd/Toezicht Sociaal Domein'.

Het toezicht op de bedrijven, die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen (Brzo), gebeurt gecoördineerd via het samenwerkingsverband Brzo+. Daar maken onder andere zes Omgevingsdiensten, Veiligheidsregio's en het OM deel van uit. De Inspectie intensiveert haar bijdrage aan het gezamenlijke toezicht door aan een groter aantal gezamenlijke toezichtacties deel te nemen.

De Inspectie wil haar oog- en oorfunctie voor andere inspecties goed vervullen en hen ondersteunen om diezelfde rol naar de Inspectie SZW te vervullen. Het doel is kwalitatief goede signalen over misstanden te geven en te ontvangen. Voor de Inspectie zijn bijvoorbeeld goede signalen over mogelijke arbeidsuitbuiting of mogelijke illegale asbestsanering van groot belang. Met de Belastingdienst gaat de Inspectie onderzoeken hoe rapporten van beide diensten, binnen de kaders van het bestaande samenwerkingsconvenant, kunnen worden uitgewisseld. Op deze wijze kan de Belastingdienst bijvoorbeeld schijnzelfstandigheid aanpakken. De Inspectie kan op basis van signalen van de Belastingdienst beter beoordelen of handhaving op arbeidswetgeving noodzakelijk is. De problematiek rond verdienmodellen van malafide bedrijven wordt samen met de Belastingdienst onderzocht.

Schijnconstructies ontrafelt

De afgelopen jaren zijn er door de Inspectie SZW 157 onderzoeken gedaan naar schijnconstructies. In 61 gevallen konden er overtredingen worden vastgesteld. De boete die gegeven is loopt in de miljoenen euro's. In acht gevallen is het dossier overgedragen aan het Openbaar Ministerie voor nader strafrechtelijk onderzoek. Zo heeft de Inspectie SZW onwenselijke constructies ontrafeld in onder meer de 24-uurszorg, werkconstructies met schijnzelfstandigen en gefingeerde dienstverbanden.

Een speciaal team richtte zich de afgelopen jaren vooral op die bedrijven die bewust de regels ontduiken via ingewikkelde constructies om daarmee de kosten van arbeid te verlagen. Het gaat hierbij om constructies die onwenselijke effecten hebben doordat werknemers in een slechtere positie worden gebracht. Zij worden dan veelal onderbetaald en maken te lange werktijden. Daarnaast zorgen deze constructies voor oneerlijke concurrentie.

De onderzoeken naar deze schijnconstructies vergen in verhouding veel meer tijd dan de reguliere inspecties. Dat komt mede door het internationale karakter van de constructies. Het vergt intensief onderzoek om de drempels die moedwillig door het bedrijf worden opgeworpen te ontrafelen om de bewijslast tegen de fraudeur rond te krijgen. Bij de onderzoeken werkt de Inspectie SZW nauw samen met onder meer de Belastingdienst, UWV, ILT, IND en de Nationale Politie.

De overtreding die het meest geconstateerd wordt is het hier werken zonder een tewerkstellings-vergunning. Een goede tweede is onderbetaling.

Schijnzelfstandigen
Een andere complexe constructie die ontrafeld werd door de Inspectie is het werken met buiten-landse schijnzelfstandigen. Door schijnzelfstandigen in te zetten kan een werkgever aanzienlijk goedkoper werken. Hij betaalt immers geen loonbelasting en premies en kan hij hen inzetten tegen een laag tarief. Samen met de IND en de RVO heeft de Inspectie een aantal onderzoeken gedaan naar faciliteerders die het verblijf in Nederland en de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze buitenlandse 'zelfstandigen' regelen.

De Inspectie investeert in relatiemanagement met stakeholders. Goed relatiemanagement draagt immers bij aan meer draagvlak voor de door de Inspectie beoogde doelstellingen. Daarnaast versterkt en stimuleert het de stakeholders om daaraan bij te dragen. Het feit dat in 2019 veel toezichtprogramma's opstarten en andere worden afgesloten, grijpt de Inspectie aan om nieuwe impulsen te geven aan het relatiemanagement met stakeholders. In alle 17 programma's zijn vormen van samenwerking te vinden met andere partijen, zoals publieke en maatschappelijke organisaties, brancheorganisaties, sociale partners en kennisinstituten. Een meer specifieke beschrijving van de samenwerking binnen bepaalde programma's is terug te vinden in de hoofdstukken 2 t/m 5, waarin de sector-, thema-, stelsel- en reactieve programma's worden beschreven.

Om aandacht voor belangrijke thema's te genereren, wordt – waar mogelijk – gericht de samenwerking gezocht met stakeholders. De Inspectie zal aanhaken op activiteiten als 'Decent Work Day', 'Workers Memorial Day' van de internationale vakbeweging, en 'World Day for Safety and Health at Work (Safeday)' van de ILO. In 2019 brengt de Inspectie een nieuwe 'Staat' rond eerlijk werk uit gericht op risico's op ongezond, onveilig en oneerlijk werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Daaraan wordt actief overleg met stakeholders gekoppeld. Er zal ook actief worden deelgenomen aan kennisuitwisseling over cultuurtoezicht van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV).

Internationale samenwerking wordt belangrijker [12]
De internationalisering van de economie, en met name de Europese interne markt, leidt tot een voortgaande internationale samenwerking in het toezicht. Een aantal recente ontwikkelingen zal de komende jaren voor de Inspectie gevolgen hebben:

- De oprichting in 2019 van de Europese Arbeidsautoriteit. Deze zal de samenwerking en coördinatie van nationale toezichthouders ondersteunen, met gezamenlijke analyses (bijvoorbeeld analyses naar nieuwe fenomenen), gezamenlijke inspecties, de ondersteuning bij de aanpak tegen zwartwerk en een bemiddelingsmechanisme bij twistpunten tussen nationale toezichthouders.[13]
- Een voorstel voor een nieuwe Verordening voor markttoezicht op producten – hierin zijn voorstellen opgenomen voor intensievere Europese coördinatie van toezicht en samenwerking tussen markttoezichthouders van de lidstaten, en ook voor versterkte mediation tussen toezichthouders van de lidstaten.[14]
- De invoering door Nederland van een meldplicht voor buitenlandse dienstverrichters, gevestigd in de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland, die werknemers tijdelijk naar Nederland detacheren, of die hier als zelfstandigen diensten verrichten; doel is dat Nederlandse toezichthouders als Inspectie, Belastingdienst en SVB weten wie, waar, wanneer en voor wie, vanuit Europees buitenland in Nederland werken (WagwEU).[15]
- Peer review door arbeidsinspecties uit EU-landen.[16]

1.5 Ontwikkelingen in beleid en wetgeving

Een aantal ontwikkelingen is relevant voor veel van de in de volgende hoofdstukken besproken programma's.

Wet minimumloon beter handhaafbaar
Allereerst is vanaf 2015 de WML in stappen herzien. In 2018 is als sluitstuk de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018 in werking getreden. Deze herziening van de WML regelt het verbod op inhoudingen en verrekeningen op het minimumloon, alsmede een verplichting tot giraal betalen van het minimumloon en een verplichting de loonbedragen op de loonstrook te specificeren. Bij stukloon moeten de feitelijk gewerkte uren het minimumloon opleveren. Daarnaast gaat die verplichting ook gelden voor het overwerk, inclusief vakantiegeld. Ten slotte wordt het minimumloon ook de minimumnorm voor werkzaamheden op basis van een overeenkomst van opdracht (anders dan een arbeidsovereenkomst).[17]

De WML is zo een effectiever instrument om onderbetaling en oneerlijke concurrentie tegen te gaan en nabetaling van achterstallig loon te vorderen. Bovendien is het minimumjeugdloon stapsgewijs omhoog gegaan ten opzichte van het minimumloon voor volwassenen. In 2019 is de handhaving van de WML een prioriteit in alle sectorspecifieke programma's en wordt actief gevolg gegeven aan klachten over onderbetaling.

Beter zicht op buitenlandse dienstverrichters
In 2019 wordt een meldplicht van kracht op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU). Buitenlandse dienstverrichters, die gevestigd zijn in een ander EER-land of Zwitserland, moeten voor aanvang van de werkzaamheden in Nederland melden wie er komen werken, van wanneer tot wanneer, en voor welke opdrachtgever in Nederland. De Nederlandse dienstontvanger/opdrachtgever moet voorafgaand aan het werk nagaan of de melding klopt. De Inspectie SZW,

[12] Tweede Kamer; brief over de handhavingskoers van SZW 2018-2021, 09-04-2018
[13] Stuknummer Tweede Kamer 2017-2018, 34924, nr 3
[14] Tweede Kamer Fiche 2 bij brief over nieuwe Commissievoorstellen, d.d. 9-02-2018
[15] Tweede Kamer; brief over de handhavingskoers van SZW 2018-2021, 09-04-2018
[16] Senior Labour Inspectors Committee (SLIC); evaluatie functioneren Europese Arbeidsinspecties op basis van de in common principles of inspection
[17] De overeenkomst van opdracht is een overeenkomst waarbij de opdrachtnemer een opdracht aanneemt van de opdrachtgever, waarin de opdracht de overeengekomen werkzaamheden zijn opgenomen, de duur en de vergoeding die hiervoor wordt gegeven.

Belastingdienst, SVB en de IND krijgen inzicht in dit meldingenregister. Zo kan beter worden gecontroleerd of belastingen en premies correct worden betaald. Of het Nederlands minimumloon wordt betaald en of aan andere arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden wordt voldaan. En of het niet om postbusbedrijven of schijnzelfstandigen gaat. De Inspectie gaat haar interventies in 2019 richten op het ondersteunen van bedrijven om deze nieuwe meldplicht goed te laten landen, en op het ondersteunen van dienstontvangers bij hun verificatieplicht.

Meer toezicht op arbeids(markt)discriminatie
Het regeerakkoord onderstreept dat arbeids(markt)discriminatie ontoelaatbaar is en een stevige aanpak vereist. Het kabinet geeft aan dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2014 een vervolg moet krijgen met meer aandacht voor het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures en bij zwangerschap. Daarin ziet de regering een stevige, handhavende rol voor de Inspectie weggelegd. De Inspectie intensiveert in 2019 het toezicht op discriminatie op de werkplek. Verkend wordt of nieuwe wetgeving nodig is.

Ondersteunen medezeggenschap, preventiemedewerkers en bedrijfsartsen in arbozorg
In de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet (1 juli 2017) is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. De positie van de preventiemedewerker is versterkt, het medezeggenschapsorgaan heeft een zwaardere rol en de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts is sterker gemaakt. Sinds 1 juli 2018 is de overgangstermijn voor bedrijven verstreken en kan de Inspectie SZW toezichthoudend en handhavend optreden.

Verbeteringen Arbocatalogi
Arbocatalogi zijn een belangrijk instrument van sociale partners om de doelvoorschriften in de Arbowet te concretiseren naar de laatste stand van de wetenschap. De Inspectie gebruikt de Arbocatalogi ten behoeve van handhaving van doelvoorschriften. In oktober 2018 zijn voorstellen met sociale partners besproken voor het verbeteren van de wijze van aanbieding en toetsing van Arbocatalogi. De intentie is om dit proces in voorjaar 2019 af te ronden en de wijzigingen in de loop van 2019 in te voeren. Beoogde verbeteringen betreffen helderheid over de doelvoorschriften waaraan invulling wordt gegeven met een Arbocatalogus. Dan gaat het over meer tijdige actualisering van Arbocatalogi en verbetering van de communicatie over aspecten die positief of negatief uit de toets komen. Indieners van voor 2015 ingediende Arbocatalogi zullen worden aangeschreven over actualisatie.

Meer aandacht voor ageing
In het algemeen overleg Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 vroeg de Kamer aandacht voor verouderende en verouderde installaties. De Onderzoeksraad voor de Veiligheid (OVV) riep, naar aanleiding van vier zware ongevallen in 2016, op om de bestaande samenwerkingsverbanden beter te benutten en de beheersing van procesveiligheid van chemische installaties te verbeteren. In de 'Staat van de Veiligheid van majeure risicobedrijven' uit 2016 is over *ageing* het signaal opgenomen, dat het niet alleen om veroudering van de hardware gaat, maar ook om veroudering van kennis, ontwerp en organisatie.

Samen met de andere Brzo-toezichthouders is begonnen met inspecties op *ageing*. In het najaar van 2017 is vanuit de Inspectieraad een 'Doe-coalitie Ageing' gevormd. Deze heeft als doel om voor dit onderwerp de kennis en ervaring van verschillende inspectiediensten in een kennisknooppunt samen te brengen. In 2019 breidt de Inspectie toezicht uit in andere delen van de industrie, in elk geval de afvalverwerking. Vraag hierbij is of de risico's van ageing voldoende in beeld zijn en er tijdig maatregelen worden getroffen om die risico's te beperken.

Interview Zhuo Hornstra en Herman Bijvank

Herman Bijvank (links) met notitieblok en Zhuo Hornstra (rechts) met gele jas

Zhuo Hornstra, nieuwe inspecteur

“Interessant om aan de andere kant van de tafel te zitten”

De inspecteurs van Major Hazard Control zien toe op de veiligheid bij zo’n 450 Nederlandse bedrijven waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen worden verwerkt. Zhuo Hornstra brengt als nieuwe inspecteur de nodige kennis en ervaring uit de industrie mee. Zhuo: “Ik heb me vaak afgevraagd hoe het is aan de andere kant van de tafel. Nu krijg ik de kans om dat te ervaren! Dat maakt het heel interessant.”

Major Hazard Control voert inspecties uit bij bedrijven die vallen onder het Besluit Risico’s Zware Ongevallen (Brzo). Denk daarbij met name aan bedrijven in de (petro-)chemische industrie. De bedrijven die met het Brzo te maken hebben, worden jaarlijks bezocht door een team van inspecteurs van de Inspectie SZW, de Omgevingsdienst (milieu) en de verantwoordelijke Veiligheidsregio. Daarnaast worden onaangekondigde inspecties uitgevoerd.

Bedrijfsblindheid

Zhuo rondde een chemisch-technologische studie af aan de TU Delft en heeft zo’n twintig jaar werkervaring bij chemische bedrijven. Zhuo: “Ik weet uit ervaring dat de bedrijven waar we inspecties uitvoeren de veiligheid in het algemeen bepaald niet licht opvatten. Maar ik weet ook dat het mensenwerk is en blijft. Veel mensen in de chemische industrie werken lang op dezelfde plaats – tien, twintig jaar is heel normaal. En dan loop je toch het risico dat een zekere bedrijfsblindheid optreedt.”

Overvolle agenda

Dat Zhuo veel industrie-ervaring meebrengt, wil bepaald niet zeggen dat er niets meer te leren valt. Onder andere het doorgronden van wet- en regelgeving, een opleiding Hogere Veiligheidskunde en heel veel meekijken met ervaren inspecteurs – dat alles zorgt voor een overvolle agenda. “Meelopen met de inspecties bij de bedrijven is heel leerzaam voor mij”, zegt ze. “Zeker in het begin vond ik het vreemd: je kijkt ineens met totaal andere ogen naar situaties die je eigenlijk goed denkt te kennen. En je leert op een andere manier te luisteren en dóór te vragen. Ik vind het geweldig om me zo verder te kunnen ontwikkelen en tegelijk een steentje bij te dragen aan de veiligheid.”

Herman Bijvank, ervaren inspecteur

“Kans om werkwijzen eens goed af te stoffen”

Het aantal Major Hazard Control-inspecteurs wordt momenteel behoorlijk uitgebreid. Dat gaat niet van de ene op de andere dag. De nieuwe inspecteurs hebben in het algemeen een fors theoretisch en praktisch traject voor de boeg, voordat ze zelfstandig aan de slag kunnen. Inspecteur Herman Bijvank: “Toen ik begon, werd je twee, drie jaar in de praktijk begeleid. Dat is een tijdje anders geweest. Nu is de aandacht voor praktijkbegeleiding gelukkig weer terug en krijgen de nieuwe inspecteurs de tijd om de kunst goed af te kijken. Zelf vind ik het heel leuk om als praktijkbegeleider op te treden.”

Frisse blik

“Major Hazard Control wordt binnen I-SZW wel gezien als de oude garde, en dat beeld klopt ook”, vervolgt Herman. “Aan de ene kant is dat goed, want we hebben heel veel ervaring in huis. Maar aan de andere kant ben ik heel blij dat we nu nieuwe, frisse en energieke mensen verwelkomen. Ik zie dat als een kans om waar nodig onze werkwijzen eens goed af te stoffen.” Als voorbeeld noemt Herman de wijze waarop inspecties worden voorbereid en uitgevoerd. “Toen ik dat uitlegde aan Zhuo, besefte ik ineens dat we dit al sinds 1999 op vrijwel precies dezelfde manier doen! Daar mogen we dus echt weleens met een frisse blik naar kijken.”

2. Sectoren met risico's voor gezond, veilig en eerlijk werk

2.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen sectorprogramma's

Daar waar in een sector veel hoog geprioriteerde risico's voorkomen, vooral als die ook divers van aard zijn, is gekozen voor een sectorprogramma. Er is een programma voor de volgende sectoren: Bouw en infra, Agrarisch en groen, Horeca en detailhandel, Industriële arbeid, Schoonmaak, Zorg, Transport en logistiek en Uitzendbureaus. De sectorprogramma's hebben als kenmerk dat er zowel risico's spelen op het terrein van onveilig en ongezond werk als op het terrein van oneerlijk werk. Het gaat bijvoorbeeld om risico's op onderbetaling, illegale tewerkstelling, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, onveiligheid op de werkplek, fysieke overbelasting en fysische overbelasting.

Ontwikkelingen die in 2019 relevant zijn voor de sectorprogramma's, zijn bijvoorbeeld de hiervoor benoemde verbeterde handhaafbaarheid van de Wet minimumloon en het risico van *ageing* van machines en installaties (zie ook hoofdstuk 1). Het programma Industriële arbeid richt zich ondermeer nadrukkelijk op het verhogen van de machineveiligheid. Ook andere actuele ontwikkelingen zijn relevant voor de sectorprogramma's. Zo wil het programma Bouw en infra aandacht besteden aan de risico's die optreden bij het verduurzamen van woningen.

Inspecteurs uit de verschillende sectorprogramma's lopen in de praktijk wel tegen het fenomeen van schijnzelfstandigheid aan, vooral bij de aanpak van arbeidsmarktfraude. Inspecteurs concentreren zich in die situaties vooral op het aantonen van een werkgever- werknemerrelatie, ofwel het bestaan van een gezagsverhouding. Pas nadat een gezagsverhouding is aangetoond, komen zij toe aan het handhaven op bijvoorbeeld het wettelijk minimum loon.

Voor 2019 geldt dat in elk programma wordt ingezet op eerlijk werk. Voor veilig en gezond werk, waar de toename van ongevalsonderzoek de beschikbare capaciteit nog steeds sterk belast, geldt dat deze capaciteit wordt geconcentreerd in de volgende programma's:

- Gevaarlijke stoffen (zie hoofdstuk 3)
- Asbest (zie hoofdstuk 3)
- Certificatie en markttoezicht (zie hoofdstuk 4)
- Meldingen, verzoeken en preventie onveilig en ongezond werk (zie hoofdstuk 5)
- Arbeids(markt)discriminatie en PSA (zie hoofdstuk 3)
- Bouw en infra (onderhavig hoofdstuk).

2.2 Sectorprogramma's in 2019

2.2.1 Bouw en infra

Maatschappelijk belang
In de sectoren die vallen onder het programma Bouw en infra zijn 167.020 bedrijven, ruim 23.000 werkgevers, actief met in totaal bijna 310.000 werknemers.[18] [19] Er spelen relatief veel risico's[20] met een hoge prioriteit in deze sectoren. Op het terrein van gezond en veilig werk gaat het om dynamische overbelasting, blootstelling aan lawaai en blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Beroepsziekten als gevolg van o.a. blootstelling aan gevaarlijke en kankerverwekkende stoffen (waaronder chroom-6 en kwarts) en fysieke overbelasting, vormen een groot gezondheidsrisico in de bouw en infra. De gevolgen openbaren zich sluipenderwijs en de gezondheidsschade wordt pas op termijn duidelijk.

Daarnaast is er sprake van relatief veel ongevallen, zoals vallen van hoogte en ongevallen met machines. Wat betreft risico's op het terrein van eerlijk werk spelen het risico op arbeidsuitbuiting en risico's op onderbetaling en illegale tewerkstelling. De meeste risico's zitten in de sectoren 'afwerken van gebouwen' en 'grondverzet'. Andere sectoren scoren echter ook relatief hoog. Het zijn voornamelijk werknemers in uitvoerende beroepen, waaronder timmerlieden en bouwarbeiders, die in hoge mate worden blootgesteld aan de hierboven genoemde risico's.

De sectoren die vallen onder het programma Bouw en infra worden onder meer gekenmerkt door lange ketens van onderaanneming. Dit geldt vooral bij grote projecten. Uit de inspectiepraktijk komt naar voren dat een integrale aanpak en borging van eerlijk, gezond en veilig werken in de bouwketen veelal ontbreekt. De oorzaken zijn divers. Denk aan het ontbreken van kennis van specifieke wet- en regelgeving en technische kennis bij de opdrachtgever. Maar het kan ook gaan om het niet op de juiste wijze toepassen van deze regelgeving. En/of het onder druk van de omgeving niet durven toepassen van de juiste regelgeving. Maar een oorzaak kan ook zijn dat de regelgeving bewust niet wordt nagekomen.

Beoogde maatschappelijke effect
Het programma Bouw en infra streeft twee maatschappelijke effecten na:
- Stimuleren van verantwoord opdrachtgever- en opdrachtnemerschap voor veilig, gezond en eerlijk werk in de bouw en infra.
- Versterken van het toezicht bij (kortdurende) renovaties en bij het duurzaam maken van woningen in grote gemeenten.

Beoogd resultaat
- Afspraken met grote, landelijk opererende opdrachtgevers over de borging van de bouwprocesbepalingen in de voorbereidende en uitvoeringsfase.
- Eerlijk werk bij renovatie en bij het duurzaam maken van woningen is de norm in grote gemeenten.
- Afspraken met invloedrijke stakeholders om verantwoord opdrachtgeverschap te borgen voor de hele branche.
- Voor gevaarlijke stoffen, waaronder chroom-6 en kwarts, zijn, in samenwerking met het programma Bedrijven met Gevaarlijke stoffen, de belangrijke stakeholders samengebracht en is een veilige werkwijze geagendeerd.
- Er worden lessen getrokken uit ongevallen, waardoor opdrachtgevers en opdrachtnemers veiliger werken.

[18] De cijfers over aantallen werkgevers en werknemers zijn afkomstig van het CBS. Dit is exclusief het aantal zzp-ers.
[19] Een bedrijf is een zelfstandige economische eenheid die producten of diensten aanbiedt. Werkgevers zijn economische eenheden die een arbeidsovereenkomst hebben met één of meer werknemers. Een werknemer is een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.
[20] De risico's die in dit jaarplan bij programma's worden benoemd zijn afkomstig uit de inspectiebrede risicoanalyse en omgevingsanalyse en bronnen als de Staat van eerlijk werk en de Staat van ernstige arbeidsongevallen, evenals uit jaarverslagen van de Inspectie SZW over de jaren 2015 - 2017..

Aanpak
Het programma richt zich, met een mix van verschillende interventies en toezichtactiviteiten, op de grote opdrachtgevers in Nederland en op de MKB-bouwbedrijven. Bij MKB-bouwbedrijven ligt in 2019 de nadruk op het aardbevingsgebied in Groningen. In de komende jaren moeten in het Groningse aardbevingsgebied een aanzienlijk aantal woningen opnieuw worden gebouwd (merendeel van de woningen) of hersteld (versterkingsopgave Groningen).

Samenwerking
Op het terrein van gevaarlijke stoffen wordt samengewerkt met het inspectieprogramma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS). Het reguliere overleg met brancheorganisaties (bijvoorbeeld Bouwend Nederland) en andere stakeholders, zal in 2019 worden voortgezet.

2.2.2 Agrarisch en groen

Maatschappelijk belang
In deze sector zijn 85.420 bedrijven actief met 16.000 werkgevers, met bijna 114.000 werknemers. Er spelen in deze sector relatief veel risico's met een hoge prioriteit op het terrein van gezond en veilig werk en op terrein van eerlijk werk. Er zijn veel uitvoerende beroepen in deze sector waarbij werknemers blootgesteld worden aan deze risico's.

Wat betreft gezond en veilig werk, gaat het vooral om fysieke overbelasting en blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen (zoals agrarisch stof). Net zo belangrijk is dat de sector specifieke risico's kent als gevolg van werken met dieren, repetitief werk en veiligheidsproblemen rondom het woonerf. Daarnaast is er in agrarisch en groen ook sprake van relatief veel ongevallen, waaronder ongelukken met machines, vallen van hoogte en vergiftiging (verstikking). De teeltgebonden arbeidspieken – denk aan asperges, aardbeien en paddenstoelen – en de continue aandacht voor (loon) kostenreductie, in combinatie met relatief veel tijdelijk, buitenlands en lager opgeleid personeel, maken dat eerlijk, veilig en gezond werken onder druk staan.

Op het terrein van eerlijk werk spelen het risico op arbeidsuitbuiting en risico's op onderbetaling en illegale tewerkstelling. Dit soort risico's (zoals onderbetaling) komt voort uit de sterke concurrentie tussen bedrijven en prijsbepaling in de keten. De sterke concurrentie roept nadrukkelijk om een gelijk speelveld voor werkgevers in deze sector. Daarmee is het belang van toezicht op eerlijk werken groot.

Maatschappelijk effect
Het bevorderen van eerlijk, veilig en gezond werken in een sociaal vitale, agrarische en groene sector.

Werken in de agrarische sector gaat te vaak mis

Vorig jaar werden 93 werknemers in de agrarische sector slachtoffer van een ernstig arbeidsongeval. Ook overtraden bedrijven regelmatig de regels over arbeidstijden, het minimumloon en vakantiegeld. Dat blijkt uit de balans die de Inspectie SZW over de agrarische sector in 2017 heeft opgemaakt. De Inspectie blijft de komende jaren dan ook stevig toezien op veilig, gezond en eerlijk werk. Ook werkt de Inspectie SZW samen met ondernemers en werknemers aan het verminderen van de arbeidsrisico's.

In 2017 hebben zo'n 200 bedrijven een inspecteur over de vloer gekregen die controleerde of de arbo-regels worden nageleefd. De Inspectie SZW komt daar waar de hoogste risico's zijn en waar het meeste effect bereikt kan worden. Daarom was er speciale aandacht voor de loonwerkbedrijven, paddenstoelenteelt en pluimveebedrijven. Alleen al bij de loonwerkbedrijven constateerde de inspecteurs 336 overtredingen. Die gingen vooral over de machineveiligheid. Vaak worden bewegende onderdelen niet afgeschermd waardoor werknemers door de machine gegrepen kunnen worden.

In de paddenstoelenteelt is bij meer dan tweederde van de bedrijven opgetreden. Bij vrijwel al de geïnspecteerde bedrijven lopen de werknemers gezondheidsrisico's door fysieke overbelasting. In pluimveebedrijven is er gevaar voor medewerkers door blootstelling aan agrarisch stof en onveilige machines of heftrucks. De Inspectie SZW ziet dat verbetering begint bij ondernemers en werknemers die zich bewust worden van de risico's en hier adequaat op reageren. In de agrarische sector zijn zij verenigd in kennisinstituut Stigas en hebben zij de campagne 'Nul ongevallen in 2020' gestart. Ook de Inspectie SZW is hierbij betrokken.

Ook het controleren op eerlijk werk had prioriteit in 2017. Mede op basis van meldingen heeft de Inspectie SZW vorig jaar tientallen bedrijven bezocht om hierop specifiek te inspecteren. Een groot deel van de inspecties is verricht in de glastuinbouw bij bedrijven die uit risicoanalyses naar voren kwamen. Tweederde van de geïnspecteerde telers had de boel niet op orde.

De Inspectie constateerde 102 overtredingen die meestal over arbeidstijden of onderbetaling gingen. In deze gevallen deelt de Inspectie SZW boetes en waarschuwingen uit. Ook werkt de Inspectie SZW samen met brancheorganisaties en vakbonden om verbeteringen te bereiken. Door kennis en kunde te bundelen kan de veiligheid en gezondheid worden vergroot en kunnen misstanden worden aangepakt.

Beoogd resultaat

- In de deelsectoren glastuinbouw en open teelten is het handhavingspercentage, voor de wetten Wav, WML, Waadi, WagwEU en ATW, bij gerichte inspecties minstens 50 procent en tijdens herinspectie lager dan 50 procent.
- Aandacht voor eerlijke beloning en acceptabele werk- en rusttijden is met behulp van een communicatiecampagne (bijvoorbeeld via social media) gestimuleerd.

Aanpak

Met inspecties en herinspecties wordt gezorgd dat werkgevers binnen wettelijke grenzen opereren. In 2019 focust het programma hierbij op eerlijk werk. Risicogericht wordt in de glastuinbouw en in specifieke deelsectoren (zacht en houtig fruit, grootfruit) van de 'open teelten' geïnspecteerd op arbeidsmarktfraude. Er wordt in communicatieve zin aandacht besteed aan veel voorkomende of ernstige ongevallen, om de arbeidsveiligheid in de sector op een hoger niveau te krijgen.

De Inspectie gaat onderzoek doen naar de motieven van Midden- en Oost-Europese werknemers om al dan niet mee te werken aan inspectieonderzoek en naar hun bereidheid om misstanden bij de Inspectie te melden. Bij alle activiteiten wordt, waar mogelijk en wenselijk, samengewerkt met relevante stakeholders.

Samenwerking
Sociale partners in de glastuinbouw hebben belang bij een goed, feitelijk kloppend imago van een economisch en sociaal vitale sector waar het aantrekkelijk werken is. Wat betreft veiligheid en gezondheid, ontwikkelt de Inspectie – in afstemming en samenwerking met kennisinstituut Stigas en sociale partners – communicatieproducten om het veiligheidsbewustzijn en -gedrag bij werkgevers en zelfstandige ondernemers te bevorderen. Goede praktijken worden – waar mogelijk in samenwerking met stakeholders (ondermeer LTO-Nederland) – uitgedragen. De Inspectie zet de samenwerking met de NVWA en regionale en lokale samenwerkingsverbanden voort en/of intensiveert deze.

2.2.3 Horeca en detailhandel

Maatschappelijk belang
In de sectoren die vallen onder het programma Horeca en detailhandel zijn ruim 220.755 bedrijven, met 82.000 werkgevers actief met in totaal bijna 1,3 miljoen werknemers. Er spelen risico's op het terrein van gezond en veilig werk en op het terrein van eerlijk werk. De focus in 2019 in dit programma ligt op risico's rond eerlijk werk.

Met betrekking tot risico's op het gebied van eerlijk werk, spelen in de horeca en detailhandel zowel het risico op arbeidsuitbuiting, als risico's op onderbetaling en illegale tewerkstelling. In de sectoren detailhandel voedingsmiddelen, hotels, restaurants en cafés, komen de eerlijk werk risico's het meest voor.

De afgelopen jaren zijn risicogerichte inspecties en inspecties op basis van meldingen verricht. Daaruit blijkt dat bij ruim de helft van de onderzochte bedrijven sprake was van onderbetaling, illegale tewerkstelling en het ontbreken van een urenregistratie. Af en toe waren er zelfs aanwijzingen van ernstige benadeling van werknemers of arbeidsuitbuiting. Ernstige benadeling en niet-naleving brengen schending van het rechtsgevoel met zich mee. Illegale tewerkstelling en onderbetaling leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en oneerlijke concurrentie.

Maatschappelijk effect
Het beschermen van kwetsbare groepen werknemers en het aanpakken van werkgevers in de sectoren horeca en detailhandel, die de arbeidswetten niet naleven.

Beoogd resultaat
- Bij geïnspecteerde afhaal- en bezorgondernemingen is de naleving van arbeidswetgeving (vooral op het terrein van arbeidsmarktfraude) verbeterd.
- Ondernemingen en werknemers in de horeca en detailhandel zijn beter op de hoogte van arbeidswetgeving en regelgeving, die specifiek op hen van toepassing zijn.

Aanpak
Het programma bestaat uit een mix van preventieve en repressieve interventies. Het zal met name jongeren en startende ondernemers over de arbeidswetten informeren. En daarnaast ondernemingen blijven inspecteren die bewust de regels overtreden. Ook gaat de Inspectie in gesprek met franchisegevers om de naleving onder franchisenemers te bevorderen. Bij ernstige overtredingen/benadeling, zoals situaties van arbeidsuitbuiting, zal een beroep worden gedaan op de inzet van opsporing.

Samenwerking
De Inspectie werkt samen met RIEC, Belastingdienst, gemeenten en de Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel van de politie (AVIM) in diverse regio's door het land, om risicovolle ondernemingen repressief aan te pakken.

2.2.4 Industriële arbeid (in oprichting)

Maatschappelijk belang
In de sectoren die vallen onder het programma Industriële arbeid zijn ongeveer 68.725 bedrijven, met 22.000 werkgever actief met in totaal ruim 700.000 werknemers. Er spelen in deze sectoren risico's met een hoge prioriteit op het terrein van gezond en veilig werk en risico's op het terrein van eerlijk werk. Wat betreft gezond en veilig werk, gaat het vooral om blootstelling aan kankerverwekkende stoffen – zoals lasrook en chroom-6 – en blootstelling aan lawaai. Naast deze gezondheidsrisico's is er in de sectoren, die onder het programma Industriële arbeid vallen, sprake van relatief veel arbeidsongevallen. Die worden met name veroorzaakt door het werken met machines; jongeren vormen daarbij een extra kwetsbare groep.

Wat betreft risico's op het terrein van eerlijk werk, gaat het vooral om illegale tewerkstelling, uitbuiting, onderbetaling en de aantasting van de rechtspositie van werknemers in bredere zin. Verder is sprake van te lange arbeidstijden en onderaanneem- en inleenconstructies om belastingen en premies te ontwijken. Dit zijn problemen die spelen in veel sectoren die binnen het programma Industriële arbeid vallen, waaronder de metaalindustrie, voedingsindustrie en de chemische industrie.

In 2019 wordt het programma Industriële arbeid (i.o.) ontwikkeld, voortbouwend op het aflopende programma Metaal, dat hier onderdeel van uit gaat maken. Het programma Industriële arbeid (i.o.) richt zich in 2019 op het opstellen van een effectieve aanpak en interventies in de metaalsector. Dit wordt ook gedaan ten behoeve van andere risicosubsectoren in de industrie, waaronder de afvalbranche. De focus ligt hierbij in 2019 op eerlijk werk.

Maatschappelijk effect
Het programma streeft naar een verbeterde arbeidsveiligheids- en gezondheidscultuur in de sector. Gestreefd wordt naar minder blootstelling aan risico's die leiden tot ongevallen en beroepsziektes, en naar meer eerlijk werk in de sector. Daarbij gaat het met name om de bescherming van kwetsbare groepen.

Beoogd resultaat
- Hogere naleving van de WML, WAV, ATW, Waadi en de WagwEU, bij de geïnspecteerde bedrijven én bij de andere (naburige) bedrijven in eenzelfde geografisch gebied (uitstraling van de inspecties).
- Ontmoediging van stelselmatige overtreders, o.a. door doorpakken, samenwerking met andere ketenpartners en inzet van nalevingscommunicatie.
- Aantoonbaar effectievere inspecties door combineren van Arbo-inspecties met gedragsbeïnvloeding op de werkvloer (toepassen gedragswetenschappelijke inzichten in Metaalbedrijven).
- Vernieuwing van de verbetercheck lasrook en verbeterchecks machineveiligheid conform stand der techniek; dit wordt gedaan door stimulering van de betreffende brancheorganisaties (5xbeter).

Aanpak
De aanpak bestaat uit een mix van inspecties, verkenningen, onderzoek, stakeholderbeïnvloeding, samenwerking en nalevingscommunicatie.

Samenwerking
Het programma Industriële arbeid (i.o.) werkt samen met verschillende branchepartijen, werknemersorganisaties, kennisinstellingen en andere externe organisaties. Ondermeer:
- Binnen de metaalsector, met de werkgeversorganisaties FME, Metaalunie en met de werknemers FNV-Metaal, CNV Vakmensen en de Unie, samen verenigd in 5xbeter.
- In subsectoren waar sprake is van een hoog risicoprofiel met specifieke brancheorganisaties, zoals de Vereniging ION van de oppervlaktebehandelingsbedrijven, de VNMI/AVNEG/MGN, vertegenwoordigers van gieterijen en metallurgische industrie in Nederland en vertegenwoordigers van de afvalbranche.
- Binnen het beroepsonderwijs, met partijen in het veld zoals de MBO-raad, de SBB, VOION en SOM.
- Met diverse netwerkorganisaties en kennisinstellingen, zoals CVV, TNO, RIVM, Vision Zero Netwerk.
- Diverse ketenpartners van andere inspectiediensten.

De samenwerking bestaat uit synergie zoeken op gemeenschappelijke thema's, zoals gevaarlijke stoffen, machineveiligheid, preventiestrategieën, het verkrijgen van meer inzicht in en kennis van nalevingsgedrag, stand der techniek, het delen van goede praktijken en het bevorderen van de veiligheidscultuur. De Inspectie stimuleert in metaalbedrijven het gebruik van de producten en diensten van 5xbeter, zoals de verbeterchecks en de inzet van verbetercoaches, waardoor bedrijven daadwerkelijk concrete verbeteringen doorvoeren en het niveau van arbeidsomstandigheden omhoog gaat.

Samenwerking met ketenpartners richt zich op: intercollegiale ondersteuning en uitwisseling van expertise, inspectiedruk verminderen, meer rendement verkrijgen uit gezamenlijke inspecties, informatie versterken en delen en, ten slotte, het hebben van extra ogen en oren in de samenleving.

2.2.5 Schoonmaak

Maatschappelijk belang
Schoonmakers werken in alle sectoren van de economie. Ruim een derde van de schoonmakers werkt in de schoonmaakbranche. Zij zijn dus in dienst van een schoonmaakbedrijf. In 2017 werkten er in Nederland ongeveer 265 duizend schoonmakers. Dit is 3 procent van de totale werkgelegenheid. Er zijn ongeveer 15.000 bedrijven ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als schoonmaakbedrijf.

Binnen de schoonmaaksector is er veel concurrentie, waardoor de prijzen onder druk staan. Mede hierdoor bezuinigen sommige bedrijven op de personeelskosten en overtreden zij moedwillig de wet. De schoonmaakbedrijven – en vaak ook hun opdrachtgevers – kunnen zo op oneerlijke wijze goedkoper produceren en concurreren. Slechts een klein deel van de schoonmaakbedrijven is aangesloten bij brancheorganisaties en heeft een branchekeurmerk.

Werknemers in de schoonmaak zijn veelal kwetsbaarder dan werknemers in andere sectoren. Het aantal laagopgeleide werknemers ligt aanmerkelijk hoger dan het landelijk gemiddelde. Ook werken er veel mensen met een niet-westerse migratieachtergrond als schoonmaker. Naast onwetendheid door een taalbarrière, kan dit ook zorgen voor verdere afhankelijkheid.

De grootste risico's in de schoonmaak zijn onderbetaling, illegale tewerkstelling, fiscale en sociale zekerheidsfraude, schijnconstructies, fictieve dienstverbanden en overschrijding van arbeidstijden. De Inspectie signaleert een hoge werkdruk bij de werknemers en soms arbeidsuitbuiting. Met betrekking tot gezond en veilig werk gaat het met name om dynamische overbelasting, blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen en vormen van ongewenst gedrag waaronder seksuele intimidatie.

Maatschappelijk effect
- Schoonmaak verdient respect als volwaardig bedrijfsonderdeel.
- Schoonmakers zijn zichtbaar, het zijn collega's en ze moeten als zodanig worden behandeld.
- Opdrachtgevers accepteren dat veilige en eerlijke schoonmaak een prijs heeft.

Beoogd resultaat
- In 2019 bestaat er goed inzicht in de problematiek bij schoonmaak van vervoersmiddelen en worden misstanden effectief aangepakt door toepassing van preventieve en repressieve instrumenten. Het aantal overtreders wordt teruggedrongen.
- In 2019 heeft de Inspectie goed inzicht in de problematiek bij schoonmaak van gebouwen en pakt zij misstanden effectief aan door het toepassen van preventieve en repressieve instrumenten. Het aantal overtreders wordt teruggedrongen.
- Eind 2019 heeft de Inspectie een goed inzicht welke specifieke arborisico's spelen in de schoonmaakbranche en is er een effectieve aanpak geformuleerd voor het jaar 2020.

Aanpak

- De Inspectie pakt, soms multidisciplinair, frauderende schoonmaakbedrijven aan tot de overtredingen zijn opgehouden.
- Via nalevingscommunicatie en gesprekken stimuleert de Inspectie schoonmaakbedrijven en hun opdrachtgevers om maatregelen te nemen en risico's te beperken. Opdrachtgevers worden via www.checklistschoonmaak.nl op het spoor gezet van bedrijven waar de kans op fraude zo klein mogelijk is.
- De Inspectie publiceert over haar acties om de gepercipieerde pakkans te verhogen.
- Via brancheorganisaties, partners, schoonmaakbedrijven en inleners wordt bijgedragen aan kennis en bewustwording bij werkgevers en werknemers over eerlijk werk.
- Er is regelmatig afstemming met de branche (inclusief sociale partners) om de kennis over elkaars werkwijze actueel te houden en te coördineren.
- Er worden (door)startende bedrijven bezocht om ze te informeren over de wetgeving op de arbeidsmarkt en om naleving te bevorderen.
- Via informatiegestuurd werken komen we tot een beter inzicht in de steeds wisselende modus operandi van malafide schoonmaakbedrijven en inleners.

Samenwerking

Er wordt samengewerkt met de Belastingdienst, UWV, IND, gemeenten en politie. Naast deze publieke partners, wordt ook samengewerkt met sociale partners en branchepartijen zoals OSB, RAS, Code Verantwoordelijk Marktgedrag en SieV. Het gaat dan vooral om: samenwerken op het gebied van voorlichting en preventie, informatie-uitwisseling conform de wettelijke mogelijkheden en, ten slotte, het delen van kennis en inzichten.

2.2.6 Zorg

Maatschappelijk belang

In de sectoren die vallen onder het programma Zorg zijn ruim 43.195 bedrijven, 25.000 werkgevers, actief met in totaal bijna 1,3 miljoen werknemers. Er spelen risico's met hoge prioriteit op het terrein van gezond en veilig werk, en op het terrein van eerlijk werk. Werknemers hebben relatief vaak te maken met dynamische overbelasting. Daarnaast spelen risico's als werkdruk en ongewenst gedrag
De genoemde risico's doen zich voor in alle sectoren die onder het programma Zorg vallen. Wel zijn risico's ten aanzien van dynamische overbelasting met name aanwezig in de verpleeg- en verzorgingstehuizen en de thuiszorg. Wat betreft risico's op het terrein van eerlijk werk, spelen met name de risico's van illegale tewerkstelling en onderbetaling. Deze risico's doen zich vaker voor in de thuiszorg. In 2019 ligt de focus van dit programma op risico's rond eerlijk werk.

24-uurszorg

De Inspectie heeft tijdens haar onderzoek gezien dat zorgbemiddelingskantoren gebruik maken van buitenlandse uitzendbureaus voor aanvragen van 24-uurszorg. Het buitenlandse uitzendbureau levert dan werknemers uit verschillende landen, ook landen van buiten Europa.
De uitzendkrachten worden dan voor 24 uur per dag ingezet bij zorgbehoevende cliënten met een PGB-budget. Veelal wonen ze in bij de cliënt. Het zorgkantoor declareert voor 40 uur per week, maar de werknemers krijgen veel minder uren betaald dan dat zij er werken.

Maatschappelijk effect

Bevorderen dat gemeenten, in hun rol van opdrachtgever en thuiszorgaanbieders, meer aandacht besteden aan gezond, veilig en voornamelijk eerlijk werk.

Beoogd resultaat

Zoveel mogelijk nieuwe toetreders in de thuiszorg zijn op de hoogte van de verplichtingen voor gezond, veilig en eerlijk werk.

Aanpak
Het programma richt zich op de opdrachtgevers van zorg, waaronder gemeenten. Instellingen en nieuwe toetreders worden geïnformeerd over werkgeversverplichtingen. Met inspecties op het gebied van eerlijk werk wordt nagegaan of de thuiszorgaanbieders zich aan de verplichtingen houden. Enkele gemeenten hanteren sterk afwijkende tarieven. Daar doet de Inspectie nader onderzoek naar de gevolgen van het aanbestedingsbeleid voor gezond, veilig en eerlijk werk bij de zorgaanbieders. De Inspectie biedt gemeenten handvatten om bij aanbesteding en contractering meer aandacht te geven aan gezond, veilig en eerlijk werk bij zorgaanbieders.

Samenwerking
Het programma werkt samen met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Deze samenwerking moet ertoe leiden dat nieuwe zorgaanbieders worden geïnformeerd over werkgeversverplichtingen. Daarnaast beoogt de samenwerking meer signalen te verzamelen over achterblijvend arbobeleid in zorginstellingen. De Inspectie benadert stakeholders, waaronder brancheorganisaties, vakbonden en belangenorganisaties, om een gezamenlijk beeld te krijgen van de belangrijkste risico's en thema's voor het programma Zorg.

2.2.7 Transport en logistiek

Maatschappelijk belang
In de sectoren die vallen onder het programma Transport en logistiek zijn ruim 32.075 bedrijven, 16.000 werkgevers, actief met in totaal 456.000 werknemers. Als het gaat om gezond werk, spelen twee soorten risico's: dynamische overbelasting en blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen. Veiligheid op de werkvloer is eveneens een belangrijk issue, er vinden relatief veel ongevallen plaats in de sectoren die vallen onder het programma Transport en logistiek.

Ongevallen zijn veelal het gevolg van aanrijdingen en werken met machines. Met betrekking tot risico's op het terrein van eerlijk werk, speelt het risico op arbeidsuitbuiting, op onderbetaling en het risico op illegale tewerkstelling. De focus ligt in 2019 op eerlijk werk en richt zich specifiek op het internationaal wegtransport en de pakket- en koerierssector.

De markt van het internationaal wegtransport is sinds de uitbreiding van de Europese Unie sterk veranderd. Een aantal internationale juridische constructies is erop gericht om loonkosten te verlagen, bedrijfsrisico's af te wentelen op de werkenden, de werktijden te maximeren of om illegale tewerkstelling te verdoezelen. Daarbij proberen werkgevers vervoersregelgeving, belastingen en premiekosten te ontduiken.

Het is belangrijk deze problematiek structureel aan te pakken en aan te tonen dat deze tot ernstige benadeling en arbeidsuitbuiting leidt of tot onderbetaling en extreme werktijden. Op termijn kan hiermee gezondheidsschade en oneerlijke concurrentie worden voorkomen. En kunnen we meer grip krijgen op de complexiteit van nationale en internationale regelgeving. De verhouding tussen vervoersregelgeving en arbeidsrecht is daarbij voor alle toezichthouders een uitdaging.

In de pakket- en koerierssector is het karakter van de dienstverlening sterk veranderd. De balans in de werkgevers-werknemersverhouding is verschoven in het nadeel van werkenden. De verstoring van die balans komt ook door de laagdrempelige toegankelijkheid. Ondernemers kennen de regels onvoldoende of laten zich aan deze regels weinig gelegen liggen. Een flink deel van deze ondernemers en werkenden zijn bewuste grensopzoekers.

Dit leidt bij de Inspectie tot een groeiend aantal klachten van werknemers over onderbetaling. Bijvoorbeeld door stukloonachtige afspraken, extreme werktijden en druk op gehaast rijgedrag. Door die klachten op te pakken, draagt de Inspectie bij aan herstel van het evenwicht in de verhouding tussen werkgevers en werknemers in de sector. Hierdoor wordt het risico op 'oneerlijk werk' verkleind. Ook illegaal verblijf en illegale tewerkstelling en misbruik van sociale zekerheid komen bij deze categorie grensopzoekers voor.

Maatschappelijk effect
Stimuleren van betere naleving van wet- en regelgeving.
Bijdragen aan herstel van evenwicht in de verhouding tussen werkgevers en werknemers waardoor het risico van oneerlijk werk wordt verkleind.

Beoogd resultaat
- Handhavingspercentage van gemeenschappelijke inspecties met ILT en in TIEC-verband gaat omhoog.
- Aanreiken van knelpunten en concrete verbeteringen om te komen tot betere handhaafbaarheid regelgeving.
- Overdragen van zaken aan de directie Opsporing, om te bezien of een strafzaak in verband met arbeidsuitbuiting aan de orde kan zijn.
- Aanspreken van grote opdrachtgevers en werkgevers op hun verantwoordelijkheid in relatie tot eerlijk werk.
- Melden van vermoedens over uitkerings- of fiscale fraude aan gemeenten, UWV of Belastingdienst.

Aanpak
Het programma richt zich op een mix van interventies. Deze bestaan uit druk uitoefenen op grote opdrachtgevers, ketens en werkgevers, het signaleren van zaken rondom handhaafbaarheid en regelgeving aan beleid, bevorderen van privaat toezicht en zelfregulering en inspecties.

Samenwerking
Een hele belangrijke samenwerkingspartner is de Inspectie voor de Leefomgeving (ILT). De ILT is in deze sector de toezichthouder voor de Arbeidstijdenwet in het transport (ATB-vervoer) en ook voor aspecten van de Arbowet. Daarnaast werkt de Inspectie in het transport informatie en expertice centrum (TIEC) verband, intensief op diverse niveaus samen met andere inspectiediensten zoals politie, NVWA en douane. Dat beslaat het gehele toezichtproces van risico- tot en met effectanalyse. Ook vindt er samenwerking plaats met diverse brancheorganisaties.

2.2.8 Uitzendbureaus

Maatschappelijk belang
De uitzendsector is van groot belang voor de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. In Nederland zijn ongeveer 22.000 bedrijven als uitzendbureau ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK). Dagelijks zijn er bijna 250.000 mensen werkzaam als uitzendkracht.[21] De ABU en de NBBU alleen al bemiddelen op jaarbasis bijna 120.000 flexmigranten.[22]

De uitzendsector is een die waarin diverse risico's bestaan. Zeker daar waar het gaat om laagbetaalde en laaggeschoolde arbeid, dat veelal wordt uitgevoerd door flexmigranten. Aan de ene kant zijn er uitzendbureaus die conform de geldende wet- en regelgeving werken. Aan de andere kant zijn er uitzendbureaus die zich bezighouden met allerhande malafide praktijken. Soms met medeweten van inlenende bedrijven.

Om zich te verrijken, overtreden deze ondernemers moedwillig de wet. Deze bureaus bemiddelen onder meer goedkope arbeidskrachten uit andere EU-landen voor werkgevers in de land- en tuinbouw, de (voedselverwerkende) industrie en handel en logistiek. Een deel van de sector is in de periode 2012-2016 verantwoordelijk voor 40% van alle meldingen over onderbetaling die bij de Inspectie zijn binnengekomen. Ook blijkt in de periode 2011-2016, dat 23% van alle opsporingsonderzoeken gericht op arbeidsuitbuiting betrekking heeft op malafide uitzendbureaus.[23]

[21] Bron: ABU, cijfers 2015
[22] Bron: ABU: cijfers 2016
[23] Inspectie SZW, Staat van Eerlijk werk, 2017, p. 9.

De voornaamste risico's waaraan de werknemers worden blootgesteld, zijn onderbetaling, overschrijding van arbeidstijden, illegale tewerkstelling, niet-naleving van sociale zekerheidswetten en soms arbeidsuitbuiting. Door dit soort praktijken ontstaat er oneerlijke concurrentie en worden kwetsbare groepen werknemers misbruikt. Dit alles verstoort de werking van de arbeidsmarkt en ondermijnt ons sociale stelsel.

Maatschappelijk effect
Door malafide uitzendbureaus en hun inleners aan te pakken, worden risico's op het terrein van eerlijk werk teruggedrongen en wordt een eerlijk speelveld voor bedrijven in diverse sectoren bevorderd.

Beoogd resultaat
- De Inspectie pakt malafide uitzendbureaus aan, samen met de Belastingdienst en UWV, tot de overtredingen zijn opgehouden (8 processen-verbaal binnen complexe en/of internationale onderzoeken).
- Een aantal malafide bedrijven, dat na faillissement weer doorstart, zal blijvend worden gevolgd en onderzocht om zo de misstanden te stoppen.
- De Inspectie controleert in samenwerking met de Belgische inspectie een aantal bedrijven dat grensoverschrijdend werkt.
- In 2019 wordt ook aandacht besteed aan de problematiek rondom werken in distributiecentra.

Aanpak
- De Inspectie pakt malafide uitzendbureaus aan tot de overtredingen zijn opgehouden en publiceert over haar acties om de gepercipieerde pakkans te verhogen.
- Via brancheorganisaties, partners, uitzendbureaus en inleners, wordt bijgedragen aan kennis en bewustwording over eerlijk werk.
- Via expertbijeenkomsten met de branche houden we onze gezamenlijke kennis over elkaars werkwijze actueel en worden aanpakken op elkaar afgestemd.
- Via informatiegestuurd werken komt er een beter inzicht in de steeds wisselende werkwijzen van malafide uitzendbureaus en inleners. Deze inzichten zijn belangrijk voor een blijvend effectieve inspectieaanpak.

Samenwerking
De Inspectie werkt nauw samen met de Belastingdienst en UWV, maar ook met gemeentes en politie. Naast deze publieke partners, wordt ook samengewerkt met branchepartijen zoals ABU en NBBU en met de SNCU en SNA. Het gaat dan om samenwerking op het gebied van voorlichting en preventie, informatie-uitwisseling conform de wettelijke mogelijkheden, kennis en inzichten delen, maar ook om samenwerking met betrekking tot cao-naleving en versterking van het keurmerk.

Interview Jaimy van de Bovenkamp en Peter Groot

Peter Groot (links) en Jaimy van de Bovenkamp (rechts)

Jaimy van de Bovenkamp, nieuwe inspecteur

"Professionaliteit in alle lagen van de organisatie"

Door de verhalen over de Inspectie SZW van een voormalige collega, raakte ook Jaimy van de Bovenkamp enthousiast om als inspecteur aan de slag te gaan. "Ik heb altijd functies gehad met een onderzoekend en analyserend karakter", vertelt ze. "Daar ligt mijn hart ook, maar ik zat steeds bij heel gesloten organisaties. De openheid die ik ervaar bij de Inspectie, voelt echt als een verademing!"

Jaimy is ook in andere opzichten uitermate te spreken over haar nieuwe werkkring. "De Inspectie is een heel prettige werkgever: er wordt écht goed voor je gezorgd. Je wordt bovendien overal bij betrokken en je expertise wordt gewaardeerd – ook al ben je nieuw – en ik zie professionaliteit in alle lagen van de organisatie."

Geen beeld

De tip van haar voormalige collega om eens naar de Inspectie SZW te kijken, kwam goed van pas, anders was ze er niet zo gauw op gekomen. Jaimy: "Die vertelde hoe interessant het is om bij allerlei bedrijven te komen waar je normaal nooit binnenkomt en dat je daar als inspecteur écht iets kunt betekenen. Net als veel mensen had ik niet echt een beeld van het werk als inspecteur. Als je geen bedrijf hebt, of geen arbeidsongeval meemaakt, dan kom je er ook niet zo snel mee in aanraking."

Mensenkennis

Inmiddels is Jaimy een paar keer met ervaren collega-inspecteurs op pad geweest. "Dat is natuurlijk heel leerzaam, vooral als het gaat om het menselijke aspect. Je merkt dat ze door hun ervaring en mensenkennis de situatie perfect aanvoelen. Daardoor zijn ze in staat om de mensen die tegenover hen zitten, te laten bewegen. Ik ben er bijvoorbeeld bij geweest toen een werkgever een mogelijk forse boete kreeg aangezegd en het werd tóch een open en prettig gesprek. Heel knap."

Peter Groot, ervaren inspecteur

"Hoop op méér ruimte voor preventie"

De instroom van een flink aantal nieuwe inspecteurs bij de Inspectie wordt door ervaren kracht Peter Groot om verschillende redenen toegejuicht. De inspectiecapaciteit neemt toe, de nieuwelingen brengen nieuwe inzichten en ervaringen mee, én de inspectie heeft de gelegenheid wat meer een afspiegeling van de bevolking te worden. Peter: "Het is beter om in je organisatie een goede mix van mannen en vrouwen te hebben. Daarmee krijg je tóch andere zienswijzen in huis. Gelukkig zien we daar nu beweging."

Beter toezicht

Peter is gedreven als het gaat om zijn rol als inspecteur. "Ik zeg niet dat werknemers altijd zwak staan, maar ik weet wél dat ze steun nodig hebben om tot betere werkomstandigheden te komen. Door onze aanwezigheid kunnen we écht het verschil maken." Het voorkomen van gevaarlijke situaties en ongevallen is daarbij het hoogste doel, vindt Peter. Hij merkt op dat veel leed vermeden kan worden door beter toezicht door leidinggevenden op de werkplek. "Het aanspreken van werkgevers op hun verantwoordelijkheid hiervoor, zou voorop moeten staan. Want daarmee kun je ongevallen voorkomen. Ik hoop dan ook dat er met de uitbreiding van de capaciteit weer méér ruimte komt voor preventieve inspecties." De nieuwe krachten brengen niet alleen extra capaciteit, maar ook nieuwe inzichten en ideeën. Peter: "Ik ben echt blij dat we nu eindelijk meer vrouwen zien. Maar, al ken ik de precieze cijfers niet, we zijn er in dat opzicht nog niet. Ik was betrokken bij de selectie en heb bijvoorbeeld niet veel allochtone kandidaten voorbij zien komen. Daar moeten we toch echt eens naar kijken."

3. Themaprogramma's

3.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen

Als er veel samenhang is tussen bepaalde risico's die verspreid over de sectoren voorkomen, kiest de Inspectie voor thematische programma's. Hierbij kan er ook sprake zijn van specifieke expertise die nodig is om de risico's aan te pakken, of van wettelijke verplichtingen die vragen om een apart programma. Dit geldt voor de risico's arbeidsuitbuiting, schijnconstructies/fraude, psychosociale arbeidsbelasting/ arbeids(markt)discriminatie[24], en gevaarlijke stoffen en asbest. Daarmee zijn er twee themaprogramma's die zich richten op de risico's op het terrein van eerlijk werk en twee die zich met name richten op problemen rondom gezond en veilig werken.

Juridische ontwikkelingen op het terrein van eerlijk werk en de aandacht voor arbeids(markt)discriminatie zijn relevant voor deze programma's. Voor bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen zijn ook technologische ontwikkelingen – zoals 3D-printen, het ontstaan van nieuwe stoffen zoals GenX en nanostoffen en nieuwe toepassingen van ioniserende straling in gezondheidstherapieën – relevant. Ook de energietransitie, meer aandacht voor hergebruik en de circulaire economie, robotisering en kunstmatige intelligentie brengen andere veiligheidsrisico's met zich mee.

Jaarlijks overlijden circa 4.100 mensen als gevolg van een beroepsziekte, waarvan ongeveer 2.700 aan de gevolgen van voornamelijk kankerverwekkende stoffen als asbest, lasrook en kwartstof. Naar schatting loopt 3,2% (212.000) van de werknemers en 1,6% van de ondernemers (16.000) jaarlijks een beroepsziekte op.[25] De sectoren zorg, industrie, bouw, handel, en zakelijke dienstverlening zijn verantwoordelijk voor tweederde van deze beroepsziekten. Ondanks deze schokkende cijfers blijft de aandacht voor beroepsziekten achter bij de aandacht voor bijvoorbeeld arbeidsongevallen. Dat beroepsziekten bij werkgevers en werknemers te weinig in de aandacht staan, is mede het gevolg van het feit dat deze ziekten zich pas op langere termijn openbaren.[26]

Daarnaast is veroudering van installaties bij grote chemische complexen een groeiend veiligheidsprobleem. De verwachting is dat circa 800 bedrijven, die qua procesveiligheidsrisico's net geen Brzo-bedrijf zijn, in 2019 door wetswijziging onder een strenger regime komen te vallen. Voor een aantal gevaarlijke stoffen worden de komende jaren de grenswaarden waarschijnlijk aangescherpt. Ook verkennen we of we bedrijven aanvullende verplichtingen kunnen opleggen tot het delen van kennis over gevaarlijke stoffen.

Themaprogramma's hebben nadrukkelijk als doel om de sectorprogramma's te voorzien van input, zodat zij de (thematische) risico's efficiënt kunnen herkennen en aanpakken. Zo zal het programma Gevaarlijke stoffen toezien op een integratie van de aanpak van sectorspecifieke gevaarlijke stoffen in de sectorprogramma's, bijvoorbeeld chroom-6 en kwartsstof in de bouw, of lasrook in de metaalsector. Voor inspectieprogramma's als Uitzendbureaus, Schoonmaak of Horeca en Detailhandel verschaft het programma Schijnconstructies, cao-naleving en fraude inzicht constructies en verdienmodellen die malafide werkgevers hanteren. Zo kan ook het programma Psychosociale arbeidsbelasting/ arbeids(markt)-discriminatie inzicht bieden in de betreffende problematiek én good practices aanreiken voor de aanpak van problemen in meerdere sectorprogramma's.

[24] De Inspectie gebruikt de term arbeids(markt)discriminatie om aan te geven dat het hier zowel gaat om discriminatie bij werving en selectie (arbeidsmarktfraude) als om arbeidsdiscriminatie op de werkvloer door zowel externen (bijvoorbeeld klanten of patiënten) als intern door collega's. Het gaat dan om ongewenste omgangsvormen als pesten of (seksuele) intimidatie.

[25] TNO, Arbobalans, 2016.

[26] Inspectie SZW, Staat van arbeidsveiligheid, 2018, p. 8

3.2 Themaprogramma's in 2019

3.2.1 Arbeidsuitbuiting

Maatschappelijk belang
Bij arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en misstanden werken mensen onder mensonterende omstandigheden. Deze ernstige handelingen vinden in het verborgene plaats in diverse risicosectoren. Met deze criminele activiteiten wordt een grove inbreuk gemaakt op de lichamelijke en psychische integriteit van kwetsbare groepen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Potentiële slachtoffers van arbeidsuitbuiting moeten worden geholpen en opgevangen, daders aangepakt.

Filipijnse vrachtwagenchauffeurs mogelijk uitgebuit

Bij een onderzoek werden negen Filipijnse vrachtwagenchauffeurs aangetroffen die vermoedelijk slachtoffer waren van arbeidsuitbuiting. De chauffeurs woonden en werkten al geruime tijd in de cabine van hun vrachtwagen, kregen nauwelijks loon uitbetaald en werden vermoedelijk ook bedreigd door hun werkgever. De chauffeurs zijn ondergebracht in een beschermde omgeving. De Inspectie SZW onderzoekt deze zaak verder onder leiding van het Functioneel Parket.

Uit onderzoek, verricht door de Inspectie SZW, bleek dat de negen Filipijnse chauffeurs onder slechte omstandigheden hun werk moesten doen. Zo rees het vermoeden dat de chauffeurs lange dagen maakten, nauwelijks loon kregen of er lang op moesten wachten. De chauffeurs woonden feitelijk in hun cabine. De vrachtwagens stonden veelal op een parkeerplaats in Rotterdam. Bij het onderzoek is samengewerkt met de ILT voor het uitlezen van tachografen voor de rij- en rusttijden en als ook overige digitale data bij de betrokken vrachtauto's.

Gezien de mogelijkheid dat hier sprake is van arbeidsuitbuiting zijn de chauffeurs elders in Nederland ondergebracht. Volgens één van de betrokken rechercheurs was er toen eigenlijk sprake van een complete verhuizing. Hun hele huisraad hadden ze bij zich in de cabine van de vrachtwagen: potten, pannen, eten, kleding.

Door het Functioneel Parket werden zeven vrachtwagens in beslag genomen.

Maatschappelijk effect
Door het identificeren en aanpakken van arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en misstanden draagt de Inspectie bij aan het beschermen van met name kwetsbare personen.

Beoogd resultaat
- Circa vijf vermoedelijk criminele werkgevers zijn integraal onderzocht.
- Inrichting van het Informatiepunt Arbeidsuitbuiting.
- Het uitvoeren van de Joint Action Day Labour Exploitation.
- Samenwerken met een financiële instelling in een publiek-privaat samenwerkingsverband om uitbuiting te signaleren en traceren.
- Het uitvoeren van strafrechtelijke onderzoeken.

Aanpak
Voor de aanpak van de risico's arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en misstanden zal de Inspectie preventieve interventies doen, zoals communicatie en druk op ketens en samen met netwerkpartners inspecteren. Tegen van arbeidsuitbuiting verdachte werkgevers zullen opsporingsonderzoeken worden uitgevoerd met als doel vervolging en het afpakken van het onrechtmatig verdiende vermogen. Op meldingen van misstanden bij bedrijven volgt – indien nodig – een snelle interventie op maat.

Samenwerking
Vanuit het themaprogramma Arbeidsuitbuiting werkt de Inspectie samen met politie, het OM, Europol, de ministeries van SZW, Buitenlandse Zaken, Justitie en Veiligheid, de FIOD en gemeenten. Voor de aanpak van het risico van ernstige benadeling werkt de Inspectie samen met de Regionale Inlichtingen- en Expertisecentra (RIEC's). Deze samenwerkingsverbanden hebben tot doel om georganiseerde en ondermijnende criminaliteit – zoals arbeidsuitbuiting – integraal aan te pakken.

Ook wordt er samengewerkt met andere Rijksinspecties zoals de NVWA en de ILT, en organisaties als de Nationaal Rapporteur Mensenhandel, het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel, en ngo's als CoMensha en FairWork. Voor de uitwisseling van kennis en expertise is er samenwerking met de universiteiten van Leiden, Tilburg en Amsterdam.

3.2.2 Schijnconstructies, cao-naleving en fraude

Maatschappelijke belang
De Inspectie loopt in de praktijk tegen constructies aan die (bewust) complex zijn gemaakt om de handhaving te belemmeren. In de 'Staat van eerlijk werk' constateerde de Inspectie in 2017 dat eerlijk werk op de Nederlandse arbeidsmarkt onder druk staat. Malafide werkgevers maskeren onderbetaling met een ogenschijnlijk deugdelijke loonadministratie, met oneigenlijke vormen van detachering, contracting, schijnzelfstandigheid, of moeilijk haalbare stukloonconstructies. Ze laten werknemers fors betalen voor huisvesting, of boeken andere oneigenlijke of overtrokken kosten af.

Maatschappelijk effect
Het programma Schijnconstructies, cao-naleving en fraude draagt bij aan gelijk loon voor gelijk werk (cao-naleving). Verder zorgt het voor een betere detectie en aanpak van (schijn)constructies waarbij mensen in oneerlijke arbeidsomstandigheden werken, draagt bij aan een betere aanpak van zwart werken met een uitkering en bestrijdt het fraude en misbruik door erkend referenten van de IND.
Het programma richt zich op de risico's/thema's (schijn)constructies, uitkeringsfraude en migratiefraude. Het programma onderzoekt ook op verzoek van sociale partners ook cao-naleving in bedrijven.

Bij (schijn)constructies gaat het om risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt: onderbetaling, arbeidsuitbuiting en bestaansonzekerheid. Daarnaast krijgen risico's die samenhangen met de platform-economie, zoals het afwentelen van verantwoordelijkheden, hier specifieke aandacht. Voor het onderdeel uitkeringsfraude richt de aandacht van de Inspectie zich op het detecteren en signaleren van zwart werken met een uitkering voor onder andere de Belastingdienst, het UWV of gemeenten.

De Tweede Kamer constateert in 2017 dat de Inspectie effectmeting doet van de aanpak van gefingeerde dienstverbanden en cao-verzoeken. De Kamer verzoekt de regering ook effectmeting van de aanpak van andere schijnconstructies in te stellen en de effectiviteit ervan te monitoren.[27] Om recht te doen aan deze motie zijn voor 2019 indicatoren voor effectmeting benoemd, op basis waarvan het maatschappelijk effect van de aanpak schijnconstructies aannemelijk kan worden gemaakt.

Beoogd resultaat
1. De Inspectie SZW is in staat geweest drie belangrijke (grensoverschrijdende) fenomenen van complexe (schijn)constructies te benoemen, te detecteren en aan te pakken.
2. De Inspectie heeft sociale partners 25 onderzoeksbevindingen geleverd in verband met cao-naleving en er is onderzoek verricht naar aard cao-naleving, waaronder bevindingen over contracting.
3. De Inspectie heeft twee behandelmogelijkheden voor de aanpak van schijnconstructies opgesteld.
4. Het misbruik van regelingen op het gebied van arbeidsmigratie is afgenomen door het controleren van 250 IND-verzoeken.
5. In samenwerking met ketenpartners heeft de Inspectie een bijdrage geleverd aan de aanpak van zwart werken met een uitkering.

[27] Tweede Kamer 34 725 XV nr. 11 (Motie lid Yesilgöz-Zegerius e.a. 28 juni 2017)

Aanpak
Om bovenstaand doel te bereiken zal de Inspectie een breed scala aan handhavingsinstrumenten inzetten. Zoals inspecteren, rechercheren, onderzoeken en analyseren. Ook zet de Inspectie diverse communicatiemiddelen in, en werkt ze nauw samen met andere inspectie- en uitvoeringsdiensten, gemeenten en sociale partners. Bevordering van publiek-private samenwerking is ook een belangrijke interventie. De Inspectie werkt samen met de uitvoerders aan het voorkomen en bestrijden van fraude. Daarom verbetert de Inspectie de signalering van mogelijke casussen van zwarte fraude aan onder andere het UWV en gemeenten.

Samenwerking
De Inspectie SZW werkt bij de aanpak van schijnconstructies samen met onder meer de Belastingdienst, het UWV, de SVB, de IND en sociale partners. Deze samenwerking kan enerzijds bestaan uit het delen van informatie en anderzijds uit het verrichten van gezamenlijk onderzoek.

3.2.3 Arbeids(markt)discriminatie en Psychosociale Arbeidsbelasting

Maatschappelijk belang
Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt is nog steeds geen vanzelfsprekendheid. Of het nu gaat om ongelijke behandeling in sollicitatieprocedures, het niet aanbieden van contractverlenging vanwege zwangerschap, of pesten op het werk wegens ras of geaardheid. Alle vormen van discriminatie komen nog steeds voor en moeten worden aangepakt. Uitgangspunt in Nederland is immers dat mensen in gelijke situaties gelijk worden behandeld. [28] De gevolgen van arbeids(markt)discriminatie zijn daarbij 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 van minder goede prestaties, ziekmeldingen, stress en uitval.[29]

Stress op het werk is veroorzaker van de meest voorkomende beroepsziekten. Meer dan een miljoen mensen lopen jaarlijks het risico op een burn-out en andere werkgerelateerde psychische aandoeningen. Blootstelling van werknemers aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA) – waaronder werkdruk, discriminatie op de werkvloer, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten – kan leiden tot gezondheidsklachten en uitval. Naast persoonlijk leed, jaagt dit ook de samenleving als geheel jaarlijks op hoge kosten jaagt; zo'n 1,8 miljard euro per jaar volgens de TNO arbeidsmonitor.[30] Bovendien signaleert het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten een toename van PSA als beroepsrisico, in het bijzonder bij hoger opgeleiden. Zestig procent van de meldingen beroepsziekten van werknemers in een hogere sociaal-economische positie heeft te maken met stress of burn-out. [31]

Maatschappelijk effect
Het themaprogramma richt zich op het voorkomen en beperken van arbeids(markt)discriminatie en het aanpakken van (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting. Dat doen we door toezicht te houden op het beleid dat werkgevers daarvoor voeren, waarbij de verschillende fasen binnen de loopbaan – en daarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende de looptijd van het programma – centraal staan.

Beoogd resultaat
Het programma pakt Arbeids(markt)discriminatie (AD) en Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) aan en verkent de mogelijkheden om discriminatie bij werving en selectie aan te pakken.
- Actieve inspecties en herinspecties van het door werkgevers gevoerde beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting, alsook op de inzet van arbo-professionele dienstverleners.

[28] Op basis van Artikel 1 uit de Grondwet.
[29] Sociaal Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland, 2014.
[30] TNO, factsheet werkstress.
[31] Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, *Beroepsziekten in cijfers 2018.*

- Actieve inspecties en herinspecties in grotere bedrijven, zodanig dat zij hun beleid voor de aanpak van discriminatie op de werkvloer hebben aangescherpt.
- Verkennende inspecties bij werkgevers en door hen ingeschakelde intermediairs op de arbeidsmarkt[32], met als resultaat dat de informatiepositie van de Inspectie is verbeterd. Zodat we beter zijn voorbereid op toezicht op discriminatie in het werving- en selectieproces en op het in beweging brengen van ondernemingen en sectoren waarin de verkenningen plaatsvinden.
- Inspecties naar aanleiding van meldingen of signalen op het terrein van PSA en AD, met als resultaat dat werkgevers, bij wie de aanpak van PSA en AD op de werkvloer te wensen overlaat, (beter) beleid gaan voeren om PSA en AD tegen te gaan.
- Vanuit 2018 voortzetting van de 'pilot Pesten' van het ministerie van SZW, waarin een wetenschappelijk onderbouwde gedragsinterventie wordt ontwikkeld en uitgetest. Deze kan naar verwachting op termijn bij werkgevers met een pestcultuur worden opgelegd.
- Onderzoek naar de onderliggende oorzaken van PSA en AD en naar het effect van de aanpak door werkgevers en arbo-dienstverleners om PSA en AD bij young professionals (en in de verdere levensloop/generatie-analyse) te voorkomen.
- Nader onderzoek naar een effectieve de aanpak van het toezicht op discriminatie bij werving en selectie (waaronder instrument-/interventieontwikkeling).
- Actieve communicatie (bijeenkomsten, factsheets) met stakeholders en brancheorganisaties over uitgevoerde onderzoeken en (her)inspecties.

Aanpak
In 2019, doorlopend tot eind 2020, zet het themaprogramma in op inspecties. Deze richten zich op de wijze waarop werkgevers in geselecteerde risicosectoren PSA en AD onder hoger opgeleide young professionals aanpakken. Daarbij wordt in ieder geval ingezet op werkgevers in de sectoren ICT, accountancy, storingsdiensten en (academische) ziekenhuizen. Voor AD wordt ingezet op de sectoren telecom, transport en personenvervoer. Hiermee wordt de Inspectie ook nadrukkelijker zichtbaar in de private sector, daar waar we de afgelopen jaren juist meer in de publieke sector opereerden.

Het programma brengt de resultaten via (tussen)rapportages naar buiten. Om zodoende de 'norm' van hoge werkdruk, overwerk, ongewenste omgangsvormen en (on)bewuste discriminatie zichtbaar en bespreekbaar te maken en bij te stellen. Het lopende toezicht op discriminatie op de werkplek wordt voortgezet.

Daarnaast heeft de minister van SZW in september 2016 aan de Kamer toegezegd dat de Inspectie SZW een pilot doet met een nieuwe interventiemethodiek, gericht op de aanpak van de achterliggende oorzaken van pesten op de werkvloer.[33] In 2019 wordt de nieuwe interventiemethodiek in een pilot getest in de vorm van een participatief onderzoek, inclusief een training op alle niveaus binnen een bedrijf.

Nieuw – naar aanleiding van het regeerakkoord en de besprekingen in de Tweede Kamer – is de verkenning naar de mogelijkheden om discriminatie bij werving en selectie aan te pakken. In 2019 wordt verder verkend of en hoe dat toezicht effectief vorm kan krijgen. Daarbij hebben niet alleen de wervende werkgevers de aandacht, maar ook de intermediairs, zoals uitzendorganisaties, recruiters, assessmentbureaus en online-platforms, én de door hen gehanteerde geautomatiseerde systemen.

Samenwerking
Voor meer zelfregulering binnen de uitzendbranche om arbeids(markt)discriminatie tegen te gaan, zoekt de Inspectie naar mogelijkheden om samen te werken met belangrijke stakeholders. Zoals de brancheorganisaties ABU en NBBU. Verder zal de Inspectie andere stakeholders benaderen, zoals kerndeskundigen en arbo-professionals. Die spelen een belangrijke rol en hebben de verantwoordelijkheid om werkgevers te ondersteunen bij het tegengaan van discriminatie op de werkvloer.

[32] Het gaat om uitzendbureaus, recruiters, vacaturewebsites, assessmentbureaus, online platforms en leveranciers van digitale systemen waaronder algoritmes.
[33] Kamerbrief Integrale aanpak pesten, 25 september 2016

3.2.4 Bedrijven met gevaarlijke stoffen

Maatschappelijke belang
Door de problemen bij Dupont/Chemours en met de stof chroom-6 ontstond er grote ongerustheid in de samenleving. Het onderwerp gevaarlijke stoffen is daarmee hoog op de politieke agenda gekomen. In het regeerakkoord zijn middelen gereserveerd voor de versterking van het Brzo-toezicht (Besluit risico's zware ongevallen). In het kader van de lessen van Dupont wordt met de extra middelen van het regeerakkoord een gespecialiseerd team voor de aanpak van gevaarlijke stoffen gevormd.[34]

Nederland telt een groot aantal bedrijven waar gevaarlijke stoffen verwerkt, bewerkt en opgeslagen worden. Als daar iets fout gaat zijn de gevolgen voor werknemers en omwonenden zeer ernstig. Ongeveer 400 van deze bedrijven (Brzo-inrichtingen) vallen op basis van de Seveso-3 richtlijn onder een verzwaard inspectieregime. Er wordt een wetswijziging ontwikkeld voor bedrijven die qua procesveiligheidsrisico's net niet als Brzo-bedrijf worden bestempeld. Die wetswijziging kan leiden tot een strenger regime voor circa 800 bedrijven en tot een grotere vraag naar inzet van de Inspectie (ARIE-wetgeving). Voor veel gevaarlijke stoffen worden de grenswaarden de komende jaren verder aangescherpt. Ook wordt verkend of de Inspectie bedrijven aanvullende verplichtingen kan opleggen om kennis over gevaarlijke stoffen met elkaar te delen.

Maatschappelijk effect
Dit inspectieregime moet, samen met het programma Gevaarlijke stoffen van het ministerie van SZW, eraan bijdragen dat zware ongevallen voorkomen worden en dat het aantal arbeidsongevallen en het aantal werknemers dat een beroepsziekte oploopt zo laag mogelijk is ('*Road to Zero*').

Beoogd resultaat
- De Inspectie SZW richt zich op het aannemen en opleiden van gespecialiseerde inspecteurs, met als doel in 2020 mee te doen aan ten minste 90% van de inspecties die plaats vinden in het kader van het Brzo.
- De bij de geïnspecteerde bedrijven aan gevaarlijke stoffen blootgestelde werknemers worden niet langer daaraan blootgesteld.
- In 2019 wordt een gespecialiseerd operationeel team gevormd voor de aanpak van gevaarlijke stoffen.
- Bij werkgevers, werknemers en deskundigen is de kennis over gevaarlijke stoffen is verhoogd.

Aanpak
- Bij inspecties en andere interventies in 2019 wordt extra aandacht besteed aan de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, met name aan de CMR-stoffen (Carcinogene, Mutagene, Reprotoxische stoffen). Met '*On the road to zero*' bevordert het ministerie van SZW de substitutie van deze CRM-stoffen in productieprocessen door minder gevaarlijke stoffen.
- De Inspectie ziet bij de Brzo-inspecties toe op naleving van het Brzo en op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De te inspecteren bedrijven worden geselecteerd op basis van een risicoanalyse. Daarnaast zal de Inspectie een voorlichtingscampagne starten over zogenoemde verblijfsgebouwen.
- De communicatiecampagne '*Road to Zero*', die in 2017 van start ging, wordt in 2019 voortgezet. Het doel van de campagne is werkgevers bewust te maken van de gezondheidseffecten van blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. En van de wettelijke verplichtingen waaraan zij moeten voldoen.
- In verband met blootstelling aan gevaarlijke stoffen zal de Inspectie ongeveer 50 grote en complexe bedrijven bezoeken. Hieronder valt ook een substantieel deel van de Brzo- en de net niet Brzo-bedrijven. Daarnaast wordt een aantal grotere en kleinere bedrijven geïnspecteerd op het werken CMR-stoffen, waaronder chroom-6.
- Door middel van onderzoek wil de Inspectie meer zicht krijgen op de ketens waarbinnen bepaalde gevaarlijke stoffen worden geproduceerd, gebruikt en verhandeld. Zo kan de Inspectie beter en gerichter inspecteren en een bronaanpak bij werkgevers eenvoudiger realiseren.

[34] Tweede Kamer 2017-2018, stuknummer 34775 XV-12, pagina 4.

- Ook zal de Inspectie onderzoek doen naar de stand van de techniek rond het werken met bepaalde gevaarlijke stoffen. Dit is niet alleen van belang voor de handhaving, maar ook voor het delen van deze kennis met brancheorganisaties, deskundigen en bedrijven.
- De Inspectie zoekt contact met brancheorganisaties om te onderzoeken of zij bereid zijn richtlijnen voor hun leden – zogenaamde veilige werkwijzen – op te stellen. Verder zal de Inspectie deskundigen benaderen via beroepsverenigingen en arbodiensten. Om in gesprek te komen over de kennis en hulpmiddelen die nodig zijn om het werk als adviseur goed te kunnen uitvoeren.
- De Inspectie participeert in de totstandkoming van de publicatiereeks gevaarlijke stoffen (PGS) en zorgt er in dat proces voor dat er voldoende aandacht is voor de bescherming van de werknemers.

De aandacht van de Inspectie voor gevaarlijke stoffen komt in 2019 ook terug in andere programma's. Arbeidshygiënisten en andere arboprofessionals kunnen bij de Inspectie meldingen doen van werkgevers die (moedwillig) hun zorgplicht om blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen verzaken. De Inspectie neemt dergelijke signalen in onderzoek en treedt als dat nodig is handhavend op.

Verder wordt komend jaar *ageing* nadrukkelijk als onderwerp op de agenda gezet bij bedrijven, branches en overheden. Zeker de Brzo-bedrijven moeten de risico's op *ageing* identificeren en een stappenplan opstellen om bestaande installaties met behulp van de laatste stand van de techniek te innoveren op het gebied van procesveiligheid. Het gaat niet alleen om veroudering van installaties, maar ook om:

- organisatorische veroudering, zoals weglekkende veiligheidskennis door personeelsverloop;
- onvolledige documentatie van veranderingen aan installaties;
- het niet meer leverbaar zijn van reserveonderdelen;
- veranderde inzichten omtrent veiligheid en de stand van de techniek; of
- het niet verwerken van eisen van nieuwe regelgeving.

Samenwerking
In het kader van het Brzo-toezicht wordt intensief samengewerkt met de vanuit de Wabo (Wet algemene bepalingen omgevingsrecht) bevoegde autoriteiten, de Veiligheidsregio's en de waterkwaliteitsbeheerders. In verband met het toezicht op gevaarlijke stoffen werkt de Inspectie samen met de ILT. De Inspectie zal samenwerken met relevante brancheorganisaties en organisaties van deskundigen.

3.2.5 Asbest

Maatschappelijk belang
De productie en het gebruik van asbest zijn in Nederland sinds 1994 verboden. Asbest is echter nog in ruime mate aanwezig in daken, vloeren, rioolpijpen of andere plaatsen. Bij het verbouwen en slopen van gebouwen, woningen, machines of schepen kan nog altijd asbest vrijkomen. Door blootstelling aan asbestvezels kunnen op termijn zeer ernstige gezondheidsklachten optreden bij werknemers, maar ook bij bezoekers en omwonenden. Om dit risico zo klein mogelijk te houden is de sanering van asbest aan strikte regels gebonden. De Inspectie houdt daarom toezicht op de bedrijven die asbest saneren en spoort illegale saneringen op.

Daarnaast wordt ingezet op bewustwording van de gevaren van asbest en van de geldende wetgeving voor bedrijven die asbest in hun gebouwen hebben. Van wie de werknemers tijdens het werk blootgesteld kunnen worden aan asbest. Deze inzet vindt plaats om maatregelen te kunnen nemen die bescherming bieden tegen blootstelling aan asbest. De druk om asbest te saneren door het asbestdakenverbod zal de komende jaren toenemen en daarmee ook de kans op illegale saneringen.

Maatschappelijk effect
Asbest wordt op een gezonde en veilige manier gesaneerd. Daardoor neemt niet alleen het gezondheidsrisico voor werknemers in de sector af, maar ook de gezondheidsrisico's voor omwonenden en voor personen die na afloop van de saneringen in de gebouwen verblijven.

Beoogd resultaat

1. De naleving in de gecertificeerde asbestsector gaat omhoog.
   - De certificerende en keurende instellingen houden beter en intensiever toezicht op gecertificeerde saneringsbedrijven en leggen meer sancties op. Deze operationele doelstelling wordt gedeeld met het programma Certificatie.
   - Notoire niet-nalevers gaan de regels naleven of worden stilgelegd.
   - De Deskundig Toezichthouder Asbest weet wat er van hem/haar verwacht wordt en houdt zich aan het werkplan. Dit is in overeenstemming met het lopende project en is ook uitvoerbaar.
2. Op het terrein van illegale saneerders:
   - De Inspectie pakt meer illegale saneerders aan en laat hen niet meer los, totdat ze stoppen met het illegaal verwijderen van asbest;
   - Er is sprake van 'verantwoord opdrachtgeverschap'. Steeds minder opdrachtgevers laten asbest illegaal verwijderen.
3. Op het terrein van scheepssloperijen, installateurs en installatiebedrijven:
   - Werknemers in scheepssloperijen worden niet meer blootgesteld aan asbest, omdat deze bedrijven zich, door (vooraf aangekondigde) inspecties, bewuster zijn geworden van de mogelijke aanwezigheid van asbest in de te slopen schepen. Het asbest wordt eerst geïnventariseerd en verwijderd vóórdat met slopen wordt begonnen.
   - Werkgevers zijn zich bewust van de kans dat hun werknemers tijdens hun werkzaamheden in contact komen met asbest en hebben het onderwerp "asbest" in hun RIE opgenomen. Installateurs worden steeds minder vaak blootgesteld aan asbest, omdat zij meer kennis verwerven over de risico's en zich bewust worden van de mogelijke aanwezigheid van asbest op hun werkplek. Vóór de aanvang van hun werkzaamheden wordt eerst het mogelijk aanwezige asbest geïnventariseerd en verwijderd, óf er wordt een asbest-veilige situatie gecreëerd.
   - Installatiebedrijven stellen hun werknemers niet meer bloot aan asbest, omdat zij zich bewuster zijn geworden van de risico's van mogelijk aanwezig asbest tijdens het werk. Daardoor hebben zij een sluitend plan van aanpak voor gebouwen van voor 1994, zodat er bij dergelijke gebouwen eerst een asbestinventarisatie wordt gemaakt en het asbest wordt verwijderd, óf een asbest-veilige situatie wordt gecreëerd.

Aanpak

Een gezamenlijke handhavingsstrategie Asbest samen met het Functioneel Parket, de politie en de Omgevingsdiensten, zodanig dat de misstanden op het terrein van de asbestsanering op een zo efficiënt en effectief mogelijke manier worden aangepakt. Een goed werkend asbestsaneringsstelsel, zodanig dat alle betrokken toezichthouders een daadkrachtig en goed werkend toezicht kunnen uitoefenen.

Om de beoogde resultaten te behalen zullen onder meer inspecties worden uitgevoerd. De Inspectie heeft daarbij speciale aandacht voor de notoire overtreders en de opsporing van illegale saneerders en saneringen. De Inspectie werkt verder samen met andere toezichthouders en zet druk op netwerken en ketens.

Samenwerking

Voor het toezicht op het veilig en gezond verwijderen van asbest werkt de Inspectie nauw samen met de Omgevingsdiensten. Er zijn zes regionale handhavingsoverleggen ingericht, waarin – naast de Inspectie SZW, de Omgevingsdiensten – het OM, de politie en de ILT participeren. Er komt in 2019 een nieuwe, gezamenlijke handhavingsstrategie Asbest, die is opgesteld door de Omgevingsdienst NL, het OM, de politie en de Inspectie SZW.

Daarnaast werkt de Inspectie samen met de certificerende instellingen. Het betreft een samenwerkingsvorm waarbij de Inspectie de bij de bedrijven geconstateerde tekortkomingen met hen deelt. Met de ILT wordt regelmatig overlegd over casuïstiek en wordt waar mogelijk samenwerking gezocht. Ten slotte is er op reguliere basis overleg met branchepartijen en met de beheerstichting van het Asbestcertificeringsstelsel Ascert, om ontwikkelingen en knelpunten te bespreken.

Interview Douwe Veenstra en Lian Stadman

Douwe Veenstra (links) en Lian Stadman (rechts)

Douwe Veenstra, nieuwe inspecteur Arbeidsmarktfraude

"Introductie is een warm bad"

Vele jaren ervaring als controlespecialist bij de Belastingdienst Ondernemingen en als lid van het team Ontnemingen bij het Centraal Justitieel Incassobureau. Die stevige achtergrond neemt Douwe Veenstra mee om als inspecteur Arbeidsmarktfraude aan de slag te gaan. "Toch moet je op veel vlakken een nieuwe start maken", zegt hij. "Gelukkig word je niet zomaar gedropt. De introductie is als een warm bad en het opleidingsprogramma maakt een gedegen indruk."

Afwisseling

In de opleiding komt de wetgeving waar de inspecteurs mee te maken hebben uiteraard uitgebreid aan bod. Douwe: "Dat werkt goed. Het gaat weliswaar om vijf wetten, maar het is géén strafrecht en de stof is niet onuitputtelijk." Voor het werk 'in het veld' zijn het meelopen met ervaren inspecteurs en de rol van de praktijkbegeleider van grote betekenis, zegt Douwe. "En het is bovendien ontzettend leuk om te doen! Vanmorgen zat ik bijvoorbeeld bij een ketenoverleg met een gemeente en de politie over samenwerking. En vanmiddag hebben we twee getuigen bezocht om een verklaring af te nemen. Veel afwisseling, dus."

Direct contact

Dat je als inspecteur direct in contact komt met de werkgever en werknemers, maakt de begeleiding in de praktijk heel belangrijk vindt hij. Dit maakt het werk heel anders dan de controles die Douwe namens de Belastingdienst bij bedrijven uitvoerde. "Daar benader je het vraagstuk puur administratief: klopt het of klopt het niet? Bij Arbeidsmarktfraude zit je veel dichter bij het vuur. Ik zit bij Horeca en Detailhandel en daar kom je van alles tegen, van illegale tewerkstelling tot onderbetaling." Douwe is via oud-collega Lian Stadman bij de Inspectie SZW terechtgekomen. "Die werkt hier al langer en had altijd positieve verhalen." Lian is nu ook zijn praktijkbegeleider. "Dat kán natuurlijk een beetje een valkuil zijn", zegt Douwe. "Maar haar benadering staat me erg aan en onze werkwijzen passen goed bij elkaar."

Lian Stadman, ervaren inspecteur Arbeidsmarktfraude

"Sociaal voor maatschappij én medewerkers"

Noord-Nederland, de regio waar Lian Stadman opereert, heeft nog een flink tekort aan inspecteurs. Niet alleen op het gebied van Arbeidsmarktfraude, maar ook over de breedte van de aandachtsgebieden van de Inspectie SZW. Lian: "We hebben grote steden, waaronder een levendige studentenstad als Groningen. En er is bijvoorbeeld enorm veel toerisme in Friesland. Met de capaciteit die we nu hebben kunnen we in dit gebied volgens mij niet doen wat we behoren te doen." Als er door capaciteitsgebrek meldingen blijven liggen, dan is dat voor iedereen frustrerend, vindt Lian. "De uitbreiding van het aantal inspecteurs is dan ook heel erg welkom!"

Van A tot Z

Net als Douwe komt Lian oorspronkelijk van de Belastingdienst. "De Inspectie trok mij aan, omdat je hier heel rechtstreeks opkomt voor de rechten van mensen. Het mooie van het inspectiewerk is dat jij de zaken die aan jou worden toegewezen van A tot Z afhandelt. Dat geeft veel voldoening. Ik heb dan ook nooit spijt gehad van de overstap. De Inspectie SZW is bovendien niet alleen sociaal in haar maatschappelijke doelstellingen, maar ook als werkgever, voor de eigen mensen." Genoeg redenen dus om oud-collega Douwe eens te polsen voor een overstap naar de Inspectie. Lian: "We hebben samen in opleiding gezeten bij de Belastingdienst. Die groep is altijd met elkaar in contact gebleven. We hebben zelfs nog geregeld een reünie, dus het was gemakkelijk om hem te benaderen. Ik vind het heel leuk om hem en de andere nieuwe mensen nu wegwijs te kunnen maken."

4. Toezicht op stelsels

4.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen

Risico's op onveilig, ongezond of oneerlijk werken voor individuele werknemers worden onder meer beïnvloed door de context waarin wordt gewerkt. Voor de effectiviteit van het aanpakken van risico's kan het nodig zijn om – naast toezicht op de naleving van regels – ook te interveniëren op het (dis)functioneren van stelsels waarbinnen bedrijven en werknemers hun dagelijkse bezigheden verrichten. Dan gaat het over stelseltoezicht.

Bij stelseltoezicht kijkt de toezichthouder van wat grotere afstand naar een bepaald terrein om er algemene uitspraken over te kunnen doen. Stelseltoezicht intervenieert in een maatschappelijk domein waarin verschillende actoren actief zijn. De Inspectie heeft zicht op – of inzicht in – het geheel en probeert door interventies, keuzes en allianties te bereiken dat het geheel optimaal functioneert (krachtenveld, countervailing powers, checks and balances). Zonder 'stelsel-informatie' kan de toezichthouder geen selectief en slagvaardig 'direct' toezicht houden op individuele bedrijven en instellingen.[35]

Terreinen waarop de Inspectie stelseltoezicht houdt zijn de uitvoering van de sociale zekerheid (onder meer de Wet SUWI en de Participatiewet) en de wettelijk verplichte certificatiestelsels op basis van de Arbowet en de Europese gereguleerde productveiligheid (CE-markering). De Inspectie heeft twee stelselprogramma's: de eerste is Certificatie en Markttoezicht en het tweede omvat Participatie en financiële zelfredzaamheid en toezicht sociaal domein. In deze programma's komen risico's aan bod op het terrein van gezond en veilig werk en op het terrein van bestaanszekerheid. Deze risico's komen voort uit het onvoldoende functioneren van het stelsel. Het gaat dan bijvoorbeeld om fraude met certificaten of onvoldoende ondersteuning van uitkeringsgerechtigden door gemeenten en het UWV.

Voor het programma Participatie en financiële zelfredzaamheid en toezicht sociaal domein is 2019 een overgangsjaar. Op grond van de meerjarenprogrammering heeft de Inspectie ervoor gekozen de onderzoekscapaciteit de komende vier jaar met name voor de sector- en themaprogramma's in te zetten en in mindere mate dan voorheen voor het stelseltoezicht op werk en inkomen. De wettelijke taak om toe te zien op de uitvoering van de sociale zekerheid wordt vanaf 2020 geborgd in het programma Toezicht SUWI en sociaal domein. Dat gebeurt door monitoring, signalering, deelname aan het Toezicht Sociaal Domein en onderzoeken op verzoek van bewindspersonen.

4.2 Stelselprogramma's in 2019

4.2.1 Certificatie en markttoezicht

Maatschappelijk belang
De wetgever heeft wettelijke certificatiestelsels ingericht voor Asbest, Arbozorg, Explosieven, Gevaarlijke beroepen en CE-markering voor producten. Dit is gebeurd vanwege groot gevaar, noodzakelijke of wenselijke betrokkenheid van het veld. Om zelfregulering van de sector mogelijk te maken en ten behoeve van gezonde en veilige producten en processen.

Wat betreft het markttoezicht op producten heeft de Europese Commissie geconcludeerd dat er te grote verschillen zijn in bevoegdheden en handhavingsmogelijkheden tussen lidstaten. Bovendien concludeerde de Commissie dat toezichthouders elkaars gegevens te weinig benutten, dat ze soms te weinig

[35] https://www.ensie.nl/rijksinspecties/stelseltoezicht

mensen en middelen hebben, dat ze moeite hebben met toezicht op internetverkoop[36], en dat de buitengrenscontrole en de samenwerking tussen toezichthouders en douanes tekortschieten. De Commissie heeft een concept verordening markttoezicht gepubliceerd om meer harmonisatie in de handhaving te creëren. Vaststelling en implementatie zijn de komende jaren aan de orde.

Maatschappelijk effect
Certificatiestelsels en CE-markering functioneren zodanig dat veilige en gezonde producten en processen door private actoren zijn geborgd. Gelet op de daaruit voortkomende verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werk kunnen gebruikers en werkgevers vertrouwen op een wettelijk certificaat, persoonsregister of CE-markering. Schijnveiligheid moet worden voorkomen en fraude met certificaten moet worden aangepakt.

Door het combineren van de programma's Certificatie en Markttoezicht verschuift het accent van het ontwikkelen van een methodiek voor stelseltoezicht naar het toepassen van een methodiek van stelseltoezicht op wettelijk verplichte vormen van certificatie. Naast het weren van non-conforme producten op de markt, komt er meer preventief toezicht door – naar voorbeeld van de NVWA – de introductie van systeeminspecties bij fabrikanten.

Beoogd resultaat
- Naar aanleiding van eerder markttoezicht en meldingen over productveiligheid worden in 2019 in Nederland alle bowlingbanen, buisrailwagens, pluklorries en verreikers in combinatie met personenwerkbakken in overeenstemming gebracht met de daarvoor wettelijke voorschriften.
- De Inspectie heeft inzicht verkregen in de stelselrisico's van onder meer het stelsel Gasdeskundige tankschepen, kerndeskundigen Arbozorg, duikarbeid en hijs- en hefwerktuigen.
- Op het asbestcertificatiestelsel[37], het CE-stelsel en duikarbeid (voorlichting) heeft de Inspectie stelselinterventies uitgevoerd. En met betrekking tot het stelsel voor het opsporen van conventionele explosieven heeft de Inspectie verbetervoorstellen geformuleerd.

Toezicht en zonodig handhaving vinden plaats naar aanleiding van meldingen over liften, duikarbeid en productveiligheid. Signalen over fraude met certificaten worden doorgegeven aan de directie Opsporing en – als het OM daartoe besluit – strafrechtelijk onderzocht.

Aanpak
De Inspectie houdt stelseltoezicht en stimuleert doeltreffend en doelmatig functioneren door de actoren binnen wettelijke certificatiestelsels. De Inspectie houdt nalevingstoezicht op certificaathouders en conformiteitsbeoordelingsinstanties (CBI's), en op fabrikanten en importeurs die CE-gemarkeerde producten op de Europese markt brengen. De resultaten worden bereikt door te werken via drie pijlers:
1. transparantie over stelselrisico's;
2. stelselinterventies gericht op zwakke schakels; en
3. handhaving, opsporing en nalevingscommunicatie.

Per stelsel zijn of worden de risico's geïnventariseerd en/of geactualiseerd. Op grond van risico's worden interventies gedaan, gericht op de zwakke schakels in het stelsel en op het stimuleren van actoren om hun rol in het stelsel goed op te pakken. Signalen over fraude worden onderzocht en waar nodig bestuursrechtelijk of strafrechtelijk aangepakt. Naleving van wetgeving door certificatiehouders en conformiteitsbeoordelingsinstanties (CBI's) wordt gemonitord en gehandhaafd en met nalevingscommunicatie ondersteund. Meldingen over CBI's worden onderzocht.

[36] European Commission, Goods Package; reinforcing trust in the single market, Brussels December 2017.
[37] Bij asbest gaat het concreet om: verbetering afhandeling bezwaarschriften, verbetering informatie-uitwisseling via informatieprotocollen, verbetering kwaliteit asbestinventarisatierapporten. Bij het CE-stelsel gaat het om: grenscontroles in samenwerking met de douane, versteviging rol eindgebruiker, duikarbeid (voorlichting).

Samenwerking
Nationaal wordt in het kader van markttoezicht op het CE-stelsel voor producten samengewerkt met de andere markttoezichthouders op producten in het Alliantie-overleg, onder voorzitterschap van de NVWA. Binnen de Inspectieraad doet de Inspectie SZW mee aan de zogenoemde doe-coalitie certificatie.

Europees doet de Inspectie mee aan vijf Europese Advisory Committees, waarin interpretatie van productrichtlijnen en afstemming over toezicht op de Europese markt aan de orde zijn. Het Alliantie-overleg is ook de plaats van overleg voor de doe-coalitie Markttoezicht van de Inspectieraad. Dit overleg heeft als doel om gezamenlijk te werken aan de verbetering van het stelsel, zoals dat door de Algemene Rekenkamer (ARK) is voorgesteld:
- versterking van de rol van de eindgebruiker;
- versterking van internationale samenwerking; en
- analyse en gebruik van (onder meer Europese) data.

4.2.2 Participatie en financiële zelfredzaamheid en toezicht sociaal domein

Maatschappelijk belang
Ruim 1,4 miljoen mensen zullen in 2019 een beroep doen op de voorzieningen in het sociale zekerheidsstelsel. Het gaat daarbij om circa 24,5 miljard euro aan bijstands-, werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Daarnaast gaat het om 2,7 miljard euro re-integratie- en participatieactiviteiten voor arbeidsongeschikten en integratie-uitkeringen in het sociaal domein.

De groepen die met deze gelden en activiteiten worden bereikt zijn kwetsbaar en leven niet zelden rondom het bestaansminimum. Het gaat ook om mensen die ondanks werk toch structureel beneden het bestaansminimum (dreigen te) raken, mensen met schulden en vluchtelingen met een verkregen verblijfstatus. Aandacht voor hun bestaanszekerheid en participatie vormen een blijvende opgave; in de eerste plaats voor gemeenten en het UWV, maar daarnaast ook voor de Inspectie als signalerende toezichthouder.

Binnen het sociaal domein moet de kwetsbare burger in samenhang de benodigde zorg, hulp en ondersteuning krijgen op de terreinen gezondheidszorg en jeugd, onderwijs, veiligheid, en werk en inkomen. Het gaat met name om burgers die met meerdere – soms elkaar versterkende – problemen kampen. Het Rijksbeleid is erop gericht dat kinderen gezond en veilig kunnen opgroeien en dat mensen zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn en de regie over hun eigen leven kunnen voeren.

Eigen kracht en werkzame lokale/buurt sociale netwerken zijn belangrijke uitgangspunten. Het samenhangende aanbod waarop de gemeente stuurt en regisseert sluit aan op de eigen mogelijkheden van mensen met zorg- en andersoortige problemen. In het gezamenlijke toezicht op het sociaal domein beoordelen de inspecties in hoeverre deze samenhangende ondersteuning tot stand komt.

Maatschappelijk effect
Onderzoek op dit terrein en communicatie daarover moeten bijdragen aan de bevordering van de financiële zelfredzaamheid van kwetsbare groepen en aan een effectievere uitvoering van participatie en re-integratie van kwetsbare groepen. Toezicht sociaal domein is gericht op het bijdragen van de gezamenlijke Rijksinspecties[38] aan een betere werking van het sociaal domein. Daarbij geven de samenwerkende Rijksinspecties inzichten en adviezen aan betrokken instanties en betrokken bewindspersonen.

[38] Dit betreft: Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie van het Onderwijs en Inspectie Justitie en Veiligheid, georganiseerd in het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein.

Beoogd resultaat
Inzicht in knelpunten en mechanismen in de uitvoering, en handvatten ter verbetering van de uitvoering en ter informatie van bewindspersonen SZW over:
- de manier waarop statushouders door gemeenten worden ondersteund en over problemen met hun financiële zelfredzaamheid;
- de uitvoering van de schuldhulpverlening;
- de uitvoering van beschut werk (evaluatie op verzoek); en
- de manier waarop het UWV oud-Wajongers met arbeidsvermogen ondersteunt bij participatiebevordering.

Naast de uitvoering van de risicogerichte onderzoeken zal de Inspectie in 2019 voor de derde maal een brede klantmonitor afronden onder mensen uit de doelgroep van de participatiewet. Hiermee wordt de ervaring en waardering van klanten met de dienstverlening van gemeenten in kaart gebracht. Met de resultaten van deze monitor kunnen de gemeenten hun dienstverlening op concrete punten optimaliseren.

Voor de hierboven genoemde stelselonderzoeken wordt gestreefd naar:
1. Een goed bereik van inspectieresultaten bij relevante partijen.
2. Het onderkennen van de onderzoeksresultaten en inspectieoordelen door relevante partijen.
3. Het maken van concrete afspraken met partijen of toezeggingen tot verbetering van processen door uitvoeringspartijen en – wanneer nodig – door de minister van SZW.

De Inspectie heeft als verantwoordelijk toezichthouder op (de effecten van) het uitvoerend stelsel een signalerende rol voor politiek en beleid. Daarnaast bieden inspectierapporten met inzichten en oordelen over de werking van het stelsel handvatten aan de stelselpartijen, zoals het UWV, de SVB en de colleges van B&W van gemeenten. Zo kunnen de uitvoering van de Participatiewet en de werking van het stelsel van werk en inkomen worden verbeterd en burgers met financiële- en participatieproblemen beter worden bediend.

De uitkomsten van de in samenwerking uitgevoerde onderzoeken leiden zichtbaar tot concrete toezeggingen door de relevante stelselpartijen en de daarbinnen aangewezen verantwoordelijken – inclusief bewindspersonen – om zo verbeteringen mogelijk te maken.

Aanpak
De Inspectie doet onderzoek en voert over de opzet en het verdere verloop overleg met betrokken partijen. Daarnaast communiceert zij zo breed mogelijk over onderzoeksresultaten. Ze doet dit onder meer door het organiseren van of meedoen aan congressen, seminars, focusgroepen en workshops, waarbij ook aandacht is voor het delen van goede voorbeelden. Binnen het samenwerkingsverband toezicht sociaal domein levert de Inspectie capaciteit voor projecten op het gebied van participatie en inburgering van statushouders.

Binnen toezicht sociaal domein voeren de vier deelnemende inspecties onderzoek uit naar de problematiek van uitstroom van jongvolwassenen uit het voorgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en entreeopleidingen met of zonder diploma, die niet participeren in de maatschappij (‘Participatie zonder startkwalificatie’). Daarnaast werken de inspecties binnen TSD aan de in 2019 te verwachten rapportages over ‘De integrale aanpak van integratie van statushouders’, ‘Mensen met verward gedrag’ en ‘Het lokale netwerk na Veilig Thuis’.

Samenwerking
De Inspectie werkt bij het opzetten van onderzoek samen met organisaties als het UWV, de SVB, Divosa en andere maatschappelijke organisaties. Doel hierbij is het verbeteren van de financiële zelfredzaamheid van kwetsbare groepen. Daarbij sluit de Inspectie aan bij lopende activiteiten van ketenpartijen, bijvoorbeeld op het gebied van de aanpak en preventie van schuldenproblematiek. Vanuit het oogpunt van beperking van toezichtlasten gebruikt de Inspectie beschikbare relevante informatie bij ketenpartijen en past daar haar eigen onderzoeksaanpak op aan.

Psychische problemen bij aanvraag arbeidsongeschiktheidsuitkering onderbelicht

Momenteel kampt bijna de helft van de werknemers, die langer dan twee jaar ziek zijn en een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen, met psychische problemen. De behandeling en verzuimbegeleiding van deze werknemers in de periode voorafgaand aan de aanvraag van zo'n uitkering is niet optimaal. Toch is er bij ontwikkelingen en verbeteringen van de beoordeling van de uitkeringsaanvragen weinig specifieke aandacht voor psychische problematiek. Dit concludeert de Inspectie SZW in een op 15 oktober gepubliceerd onderzoeksrapport.

Psychische problemen bij werknemers zijn vaak complex en gaan gepaard met andere lichamelijke of sociale problemen. Dat maakt de herkenning en de aanpak van deze problemen lastig. Voor goede dienstverlening aan deze mensen is goede communicatie tussen behandelaars, arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen essentieel. Hoewel UWV diverse maatregelen heeft getroffen om beoordeling en toetsing van re-integratietrajecten en uitkeringsclaims te verbeteren, is hierin nog te weinig aandacht voor psychische problematiek. De Inspectie zag geen maatregelen om de communicatie tussen professionals te verbeteren. Ook concludeert de Inspectie dat verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen bij de claimbeoordeling weinig aandacht hebben voor de voorspelling van het herstel. Dit geldt ook voor gedragsbeïnvloeding van de cliënt om re-integratie te bevorderen.

Werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn, kunnen een beroep doen op een (gedeeltelijke) uitkering via de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het uitgangspunt van de WIA is dat mensen zo veel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces. Daarbij kijkt het UWV vooral naar wat iemand nog wel kan en niet naar wat niet meer kan. Ook toetsen een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van het UWV het voortraject; was de inspanning van werkgever en werknemer om weer aan het werk te gaan voldoende?

Interview Aron van der Linden en Arnold van den Berg

Aron van der Linden (rechts) en Arnold van den berg (links)

Aron van der Linden, nieuwe inspecteur Arbeidsmarktfraude

"Oneerlijke en ongezonde situaties aanpakken"

Aron van der Linden studeerde integrale veiligheid. Door een ongeval verloor hij gedeeltelijk zijn zicht, waardoor executieve dienst bij bijvoorbeeld de politie geen haalbare kaart is. De Inspectie SZW biedt die mogelijkheid wél. Daarom kon hij zijn kantoorbaan vaarwel zeggen om inspecteur te worden. Aron voelt zich aangetrokken tot de maatschappelijke rol van de Inspectie: "Fraude op de arbeidsmarkt heeft vaak een grote maatschappelijke impact en ondermijnt mijns inziens de rechtsstaat. Ik help graag mee om onveilige, oneerlijke en ongezonde situaties in dit land aan te pakken."

Pijnlijk contrast

Dat het werk als inspecteur relevant is, heeft Aron al tijdens zijn eerste inspecties met praktijkbegeleider Arnold van den Berg ervaren. "Zelf heb ik een goede baan met uitstekende arbeidsvoorwaarden. Als je tijdens een inspectie het enorme contrast ziet tussen jezelf en anderen is dat gewoon pijnlijk. Dat contrast verminderen geeft mij enorm veel voldoening, dáár ligt mijn ambitie. Dat kan natuurlijk door te leren zo goed mogelijke inspecties uit te voeren, maar ook door mee te denken over het vak en aan de voorkant op te treden. Dit is ook mijn boodschap aan de Inspectie en bedrijven in Nederland: wees op de hoogte, verplaats je in een ander en denk mee!"

Stevige autoriteit

Het valt Aron op dat veel bedrijven de Inspectie echt zien als 'een stevige autoriteit'. Aron: "De meeste werknemers die je moet horen, werken wel mee als je goed duidelijk maakt dat je er bent om hen te helpen. Maar dit baseer ik puur op de inspecties die ik tot nu toe heb meegemaakt. Ik kan mij voorstellen dat dit niet altijd het geval zal zijn. Ik vind het daarbij heel mooi om te zien dat je als inspecteur je eigen stijl kunt ontwikkelen en er veel vrijheid is. Ik begrijp dat de zittende inspecteurs in het verleden meer vrijheid ervoeren. Maar vergeleken met mijn vorige kantoorbaan vind ik deze mate van autonomie al prachtig."

Arnold van den Berg, ervaren inspecteur Arbeidsmarktfraude

"Juiste signalen leren oppikken"

De inspecteurs van Arbeidsmarktfraude zien toe op de naleving van vijf behoorlijk complexe wetten. Van de Wet minimumloon tot de WagwEU. Die wet omvat de verplichting om op de werkplek te beschikken over onder andere de arbeidsovereenkomsten, loonspecificaties en betaalbewijzen van het loon van personeel van Europese bedrijven die in Nederland actief zijn. Arnold van den Berg is blij met de uitbreiding van de inspectiecapaciteit, en werkt dan ook graag mee aan het wegwijs maken van nieuwe collega's. Arnold en Aron zijn samen een aantal keer op pad geweest om inspecties uit te voeren. "Hij lijkt wel een beetje op mij", lacht Arnold. "Hij laat zich niet met een kluitje in het riet sturen, vraagt door en staat open voor het verhaal dat mensen vertellen."

Arnold is te spreken over het niveau van de jonge garde: "Ze hebben heel wat in hun mars. Maar het vakgebied is erg specifiek, zowel in de theorie als in de praktijk. Je moet natuurlijk de wet- en regelgeving goed kennen, zodat je niet snel van de wijs raakt. Minstens zo belangrijk is dat je in de praktijk de juiste signalen leert op te pikken. Die kunnen je vertellen dat er iets aan de hand is. Denk bijvoorbeeld aan bekendheid met de talloze identiteitsbewijzen die je onder ogen krijgt. Of aan afwijkingen die je kunt zien in loonstroken, of als je omzetten naast urenadministraties legt. Dat is ervaring die nieuwe collega's gaandeweg oppikken. En daar help ik met plezier aan mee."

5. Opsporing en programma's meldingen, klachten en signalen

5.1 Risico's, beleid en ontwikkelingen

Meldingen en klachten
De Inspectie kent twee programma's die specifiek ingericht zijn voor het oppakken van meldingen en klachten. Deze twee programma's bestaan naast alle eerder genoemde programma's, die zelf ook meldingen en klachten oppakken. Het programma Meldingen, verzoeken en preventie onveilig en ongezond werk pakt risico's aan die hebben geleid tot meldingen of klachten op het terrein van ongezond en onveilig werken. Het gaat om alle arbeidsongevallen in alle sectoren van de Nederlandse economie.

Stillegging van werkzaamheden op bouwlocaties Tilburg

De Inspectie SZW heeft op 2 oktober zo'n dertig bouw- en infralocaties in Tilburg gecontroleerd op eerlijk, gezond en veilig werk. Op 22 werkplekken heeft de Inspectie SZW de werkzaamheden tijdelijk moeten stil leggen, omdat er grote risico was voor werknemers op vallen, aanrijdingen of blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De Inspecteurs vonden geen overtredingen van regels op het gebied van beloning of arbeidstijden.

De bouwnijverheid is één van de sectoren waar werknemers het meeste risico lopen om slachtoffer te worden van een ernstig ongeval, fysieke overbelasting of blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De Inspectie SZW heeft tijdens de controles in Tilburg onder andere gekeken naar hoe opdrachtgevers, hoofd- en onderaannemers samenwerken en welke maatregelen getroffen worden om het veilig en gezond werken op de bouwplaats te waarborgen. Op de helft van de bouwplaatsen bleek dat er onveilig werd gewerkt op hoogte, waardoor medewerkers het risico liepen te vallen. De Inspectie heeft op dertien plekken de werkzaamheden op hoogte stil gelegd en twee waarschuwingen gegeven. De aannemers hebben opdracht gekregen om veiligheidsmaatregelen te treffen. Zodra die genomen zijn, kunnen de werkzaamheden worden hervat.

Op acht bouwlocaties bleek het onmogelijk om arbeidsplaatsen veilig te betreden of verlaten. Er was bijvoorbeeld sprake van instortingsgevaar of risico op aanrijdingen. Ook bleken de werkplekken niet ordelijk en schoon, waardoor de veiligheid van medewerkers in het geding kwam. Op vier bouwplaatsen werden werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen zoals kwarts, houtstof of dieselmotorenemissie. Op één bouwplaats waar werd gewerkt en asbest was verwijderd, ontbrak het vrijwaringsbewijs. De Inspectie SZW heeft hier in acht situaties de werkzaamheden tijdelijk stilgelegd.

Met het inrichten van twee programma's op het terrein van meldingen geeft de Inspectie – zoals eerder aangegeven – invulling aan haar signalerende functie. Daarnaast wil de Inspectie het lerend effect van meldingen en signalen verbeteren, zodat ze meer een preventieve werking krijgen. Het programma Meldingen, verzoeken en preventie onveilig en ongezond werk wil zowel programma's binnen de Inspectie als bedrijven stimuleren meer in te zetten op preventie. Dit kan door beter gebruik te maken van informatie over kenmerken en oorzaken van ongevallen.

Ook behandelt het programma verzoeken in verband met het verlenen van ontheffingen en specifieke meldingen Arbowet (vluchtige organische stoffen, incidenten met biologische agentia, arbocatalogi en werkonderbreking), ontheffingen Arbeidstijdenwet (nachtarbeid en kunstkinderen) en in verband met het adviseren over Koninklijke onderscheidingen (hofleverancier en predicaat 'Koninklijke').

Het programma Meldingen, verzoeken en preventie oneerlijk werk richt zich op alle meldingen, verzoeken en preventie van oneerlijk werk die buiten (de focus van) de andere programma's liggen, en op WagwEU-meldingen. Het programma besteedt daarnaast aandacht aan een cultuur van eerlijk werk.

Een relevante ontwikkeling voor het programma over meldingen op het terrein van veilig en eerlijk werk is het streven om vanuit het Inspectie Control Framework de balans tussen actief en reactief werk terug te brengen. De Inspectie wil de komende vier jaar meer inzetten op preventieve activiteiten en minder op reactieve activiteiten, zoals het doen van ongevalsonderzoek. Hiervoor verkent de Inspectie nieuwe werkwijzen van ongevalsonderzoek. Bij preventie is er een belangrijke rol weggelegd voor het verbeteren van de naleving van Arbozorgverplichtingen en het verbeteren van de veiligheidscultuur binnen bedrijven.

5.2 Programma's meldingen en verzoeken in 2019

5.2.1 Meldingen, verzoeken en preventie van onveilig en ongezond werk

Maatschappelijk belang
In 2017 steeg het aantal ongevalsmeldingen met 12%. Deze stijging zet zich voort in 2018. De meeste ongevallen doen zich absoluut gezien voor in de sectoren industrie, bouwnijverheid, handel en vervoer en opslag. Relatief gezien doen de meeste ongevallen zich voor in de afvalverwerking. Op dit moment is het handhavingspercentage bij ongevalsonderzoek ruim 50%. Dit betekent dat in meer dan de helft van de onderzoeken een overtreding is geconstateerd. Zeker gezien de hoogconjunctuur en de aanwas van de werkzame bevolking is het de verwachting dat de stijging van het aantal ongevallen doorzet.[39]

De Inspectie richt zich op het voorkomen van verwijtbare ongevallen op de werkvloer en het bevorderen van gezond en veilig werken. Werkgevers worden gestimuleerd om te leren van ongevallen, onder meer doordat er binnen inspectieprogramma's meer inzicht bestaat in de oorzaken van ongevallen.
Ook andere informatiebronnen zoals de Ongevalsrapportage en Storybuilder helpen in meer algemene zin om inzicht te krijgen in de omvang en oorzaken van (ernstige) arbeidsongevallen.[40] Een belangrijke informatiebron is Arbo in bedrijf; het betreft een monitor die een uitvoerig en langjarig beeld geeft van de naleving door bedrijven van arbozorgbepalingen.

Daarnaast richt het programma zich op het versterken van de veiligheidscultuur en het verbeteren van de naleving van arbozorgverplichtingen. Uit onderzoek van de Inspectie blijkt namelijk dat een goede beheersing van veiligheidsrisico's in een bedrijf samenhangt met het naleven van arbozorgbepalingen.[41]

[39] Inspectie SZW, jaarverslag 2016
[40] Het gaat hier om de jaarlijkse ongevalsrapportage van de Inspectie en Storybuilder (door TNO in opdracht van het ministerie van SZW) waarin de achterliggende oorzaken van ongevallen worden geanalyseerd.
[41] Inspectie SZW, Staat van arbeidsveiligheid, 2018, p. 3.

Maatschappelijk effect
Het bevorderen van een gezondheids- en veiligheidscultuur met inbegrip van arbozorg, zodanig dat vermijdbare ongevallen en klachten worden teruggedrongen en meer bedrijven gaan werken aan een gezonde en veilige werkplek.

Beoogd resultaat
- Zorgvuldige, efficiënte en effectieve afhandeling van ongevallen, klachten en ontheffingen.
- De impact van de ondermelding is in kaart gebracht. Het niet melden en de gevolgen daarvan zijn onder de aandacht gebracht van werkgevers en andere partijen. Opstellen plan voor het aanpakken ondermelding.
- De mogelijkheden om naleving van de arbozorgverplichtingen op te nemen in de actieve arbo-inspecties zijn verkend en hierover heeft besluitvorming plaatsgevonden.
- Er is een communicatiestrategie ontwikkeld, gericht op het verbeteren van de naleving van arbozorgverplichtingen.
- De zelfinspectietool 'Arbo op Orde' is geactualiseerd conform nieuwe wetgeving en uitgebreid met praktische tips en trics.
- Er is informatie over de mate waarin de nieuwe arbozorgbepalingen worden nageleefd.
- Door de zelfinspectietool 'Arbo op orde' onder de aandacht te brengen is in 2019 de kennis vergroot onder werkgevers MKB (en andere relevante doelgroepen). Het aantal werkgevers dat de zelfinspectietool gebruikt is na de campagne gestegen ten opzichte van het aantal dat de tool gebruikt voorafgaand aan de campagne.
- Goede voorbeelden van een basiscontract zijn gedeeld met werkgevers via een nader te bepalen communicatiekanaal.
- Op basis van de inzichten uit de verkenningen wordt een passende interventiemix ontwikkeld voor de jaren na 2019, waarvan handhaving een onderdeel is.

Aanpak
- Het beproeven en implementeren van een gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek. Vertrekpunten hierbij zijn de beproefde werkwijzen uit de pilots, zoals het benutten van de wettelijke mogelijkheid om bedrijven te laten rapporteren over de oorzaken van meldingsplichtige ongevallen (invulling van de motie van Heerma & van Haga, 20 december 2017) en het uitvoeren van actieve inspecties bij toezichtwaardige meldingen.
- Door ook de inspecteurs te betrekken bij de inrichting van het vooronderzoek en gebruik te maken van hun professionaliteit bij het opzetten van (eenduidige) definities, kan de Inspectie het ongevalsonderzoek verdergaand professionaliseren. De uitkomsten van het vooronderzoek ondersteunen de keuzes voor de in te zetten interventies.
- In kaart brengen van andere mogelijke interventies gericht op het beïnvloeden van werkgevers.
- Het uitvoeren van een 0-meting voor het in beeld krijgen van de ondermelding, ondermelding en het opstellen van een plan van aanpak om de ondermelding tegen te gaan.
- De interventie nalevingscommunicatie inzetten door informatie te verstrekken over de regelgeving, om zo het niet melden en de gevolgen daarvan onder de aandacht te brengen van werkgevers (naleving en risicobewustwording vergroten).
- Initiatieven ontplooien en instrumenten aanreiken voor het verbeteren van de veiligheidscultuur in bedrijven, die een arbeidsongeval hebben meegemaakt.

Voor het verbeteren van de naleving van arbozorgbepalingen:
- Communicatieactiviteiten gericht op het bevorderen van de naleving van de arbozorgbepalingen, waaronder de RI&E en de preventie medewerker.
- Pro-actief onder de aandacht brengen van het belang van goede arbozorg onder interne- en externe stakeholders. Zoals actieve inspectieprogramma's, brancheorganisaties en werkgeversorganisaties.

Samenwerking
Intern heeft dit programma een (dwars)verbinding met andere inspectieprogramma's van de Inspectie die zich richten op de naleving van de arbowetgeving. Verder is er samenwerking met de verschillende beleidsdirecties van het ministerie van SZW, vooral met de directie Gezond en veilig werken. Ook is er sprake van samenwerking met Opsporing.

Externe samenwerkingpartners zijn vooral andere inspectiediensten (bij specifieke ongevalsonderzoeken), het Functioneel Parket (structureel overleg op alle niveaus) en de Onderzoeksraad voor Veiligheid. Bovendien vindt er veelvuldig samenwerking plaats met de Nationale Politie, maar nog niet structureel op alle niveaus.

5.2.2 Meldingen, verzoeken en preventie van oneerlijk werk

Maatschappelijk belang
De Inspectie ontvangt veel meldingen over onderbetaling ten opzichte van het wettelijk minimumloon, over extreme arbeidstijden, over vermoedens van illegale tewerkstelling en over het niet naleven van vereisten in de Waadi en de WagwEU. Die meldingen worden wanneer mogelijk onderzocht binnen het meest voor de hand liggende programma van de Inspectie. Om te voorkomen dat meldingen en verzoeken – die betrekking hebben op sectoren of thema's waarvoor geen programma is – niet worden onderzocht, heeft de Inspectie dit programma opgezet. Hiermee zorgt de Inspectie voor het behoud van handhavingsdruk op haar gehele domein. Op basis van deze meldingen worden ook 'witte vlekken' gedetecteerd waar de kans op overtredingen groter is dan in eerste instantie gedacht.

Omdat het voor toezichthouders moeilijk is om toezicht te houden op personeel van in het buitenland gevestigde ondernemingen en op zelfstandigen die in het buitenland zijn gevestigd, wordt naar verwachting in 2019 een meldplicht van kracht op grond van de WagwEU. De Inspectie gaat in 2019 deze nieuwe verplichting bij de doelgroep (dienstverrichters in het buitenland en Nederlandse werkgevers die diensten ontvangen) onder de aandacht brengen en naleving van de meldplicht bevorderen.

Maatschappelijk effect
Door meldingen, die buiten de focus van andere programma's vallen, aan te pakken stijgt het nalevingsniveau op de arbeidswetten.

Beoogd resultaat
- Alle meldingen zijn geprioriteerd en hebben een voor de melder herkenbaar vervolg gekregen.
- Bij 40% van de bedrijven waar een overtreding is geconstateerd, heeft een herinspectie plaatsgevonden.
- Twee sectoren waarvan niet bekend was hoe de naleving was – maar waarvan door analyse wordt vermoed dat de kans op overtreding groot is – zijn gedetecteerd en onderzocht.
- Het uitvoeren van een 0-meting om inzicht te krijgen in hoeverre werkgevers bekend zijn met verplichtingen die voortvloeien uit de WagwEU.

Aanpak
Meldingen worden onderzocht, opgewerkt en in behandeling genomen. Verder worden twee sectoren, die door analyse naar voren zijn gekomen als sectoren waar de kans op overtreding het grootst is, gedetecteerd en onderzocht. Naleving van de WagwEU en met name de meldplicht bevorderen door een landelijke informatiecampagne en door bedrijven te bezoeken en te informeren over de meldplicht. Afhankelijk van de problemen die uit bovenstaande acties naar voren komen, worden effectieve interventies bepaald en ingezet. Naar verwachting wordt met name ingezet op fysieke (her)inspecties, belinspecties, (nalevings)communicatie en handhavingscorrespondentie.

Samenwerking
Met institutionele partners, zoals gemeenten, het UWV, de politie en het OM, worden afspraken gemaakt over de verhoging van het aantal en de verbetering van de kwaliteit van meldingen.

5.3 Opsporing in beweging

De Inspectie SZW heeft een Bijzondere Opsporingsdienst, die onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM) strafrechtelijke onderzoeken uitvoert. Opsporing werkt binnen de kaders van het Meerjarenplan van de Inspectie SZW en binnen het Handhavingsarrangement tussen de Inspectie SZW en het OM. Voor de aanpak van zorgfraude functioneert een apart opsporingsonderdeel – Recherche Zorg –, dat wordt aangestuurd door het OM ten bate van het ministerie van VWS.

De opsporingsinzet is gericht op de aanpak van zware en ondermijnende misdaad op SZW-terrein. Een belangrijk inspectieprogramma is gericht op de bestrijding van arbeidsuitbuiting. Daarnaast wordt opsporing ingezet ter bestrijding van georganiseerde uitkeringsfraude, subsidiefraude, fraude met re-integratiegelden, illegale tewerkstelling/mensensmokkel en grove misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden.

In 2019 zal de opsporingsdienst nader te bepalen aantallen processen-verbaal op het gebied van uitkeringsfraude, arbeidsuitbuiting, mensensmokkel en ernstige overtredingen Arbo bij het OM indienen en 12 tot 18 processen-verbaal op het gebied van zorgfraude. Naar verwachting zullen uit al deze processen-verbaal ten minste 150 verdachte natuurlijke en/of rechtspersonen voortvloeien.

De inzet van opsporingscapaciteit koppelt de Inspectie in 2019 nog nadrukkelijker aan de programma's en projecten. Zo hebben de programma's Asbest, Schoonmaak, Horeca, Fraude- en schijnconstructies, Uitzendbureaus en Arbeidsuitbuiting in hun claim voor 2019 aangegeven de directie Opsporing te willen inzetten ten behoeve van hun programmadoelen. Opsporing wordt dus daar ingezet waar het meeste effect te verwachten is van een strafrechtelijke aanpak. Net als 2018 staat ook 2019 in het teken van de professionalisering van het opsporing- en intelligenceproces. Met name van tactische, digitale en financiële kennis in het opsporingsproces.

Oktober jongstleden heeft de Minister van SZW aan de Tweede Kamer een brief en antwoorden op kamervragen gestuurd met maatregelen om fraude met de WW aan te pakken. In lijn met die brief zijn en blijven dergelijke vormen van georganiseerde uitkeringsfraude onverkort onderwerp van opsporingsonderzoek die structureel gefinancierd worden uit de in het Regeerakkoord toegekende middelen voor versterking van de Inspectieketen. Daarbij vindt nauwe samenwerking plaats met UWV om fraudemogelijkheden te verstoren of via opsporingsonderzoek strafrechtelijk te laten veroordelen.[42]

5.3.1 Wisselwerking opsporing en toezicht

De Inspectie streeft naar geïntegreerde samenwerking tussen de opsporingsdienst en de inspectieprogramma's. Dat wil zeggen: er is coördinatie tussen alle (relevante) onderdelen van de Inspectie SZW (inclusief de opsporingsdienst) om gezamenlijk, gericht en met meer effect ondermijnende problemen op te lossen.

Meer dan in voorgaande jaren wordt vanaf 2019 binnen inspectieprogramma's de inzet van strafrechtelijke vervolging een onderdeel van de interventiemix. Bij de aanpakken voor 2019 is dat voor de verschillende programma's ook in dit jaarplan beschreven. De opsporingsinzet heeft als hoofdbestanddelen arbeidsuitbuiting, illegale tewerkstelling en grootschalige en georganiseerde fraude met uitkeringen en subsidies.

Vanuit de inspectieprogramma's zal vanaf 2019 actief worden aangegeven of dit soort opsporingsonderwerpen zich voordoen. Ook is actieve inzet van opsporing nodig bij meerdere varianten van arbeidsmarktfraude en bij bijvoorbeeld grove verwijtbaarheid in het geval van arbeidsongevallen.[43] Om de integratie van opsporingsonderzoek met inspectieprogramma's nog verder te verstevigen, zullen vanaf 2019 meldingen vanuit programma's en opsporing over en weer actiever worden gedeeld.

[42] Zie ook Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/18, 34775 XV, nr. 94, pagina 12 en jaarverslag 2017 inspectie SZW.

[43] De programma's Asbest, Schoonmaak, Horeca, Fraude/schijnconstructies, Uitzendbureaus en Arbeidsuitbuiting hebben in hun claim voor 2019 aangegeven de directie Opsporing te willen inzetten voor hun programmadoelen.

5.3.2 Intelligence en opsporing

Door opsporingsinformatie en -kennis te verbinden met informatie uit programma's, kan bij de aanpak van complexe problemen en misstanden, meer effect worden behaald. Door kennisontwikkeling en het analyseren van data zal de Inspectie beter keuzes kunnen maken voor de aanpak van daders in een crimineel netwerk, of van facilitators of faciliterende (gelegenheids)structuren die ondermijnend gedrag vertonen. Ambities voor 2019 en de jaren daarna zijn:

- Het gevraagd en ongevraagd geven van actuele inlichtingen over criminele trends, ontwikkelingen en fenomenen op het inspectiedomein. Dit met het oog op het maken van strategische keuzes door de Inspectie en het Ministerie SZW.
- Het tot stand brengen van een goede informatiepositie op het gebied van daders, netwerken en facilitators van georganiseerde misdaad, zodat inspectieprogramma's en opsporing meer gefundeerde tactische besluiten kunnen nemen over een gerichte aanpak.
- Permanent zorgen voor een zorgvuldige registratie en beoordeling van meldingen over (grove) misstanden en incidenten. Het borgen van een zorgvuldig en professioneel ingericht intake- en aangifteproces voor mogelijke slachtoffers van mensenhandel – waarbij hun bescherming altijd centraal staat - gericht op het goed kunnen beoordelen, beoordelen (samen met het OM) of succesvolle opsporing en vervolging haalbaar is.

5.3.3 Aanpak zorgfraude

Met middelen van het ministerie van VWS is binnen de Inspectie de afdeling Recherche Zorg opgericht. Dit onderdeel richt zich op strafrechtelijke opsporing van fraude in de zorg. Daarmee wordt een stevige opsporingsfunctie op het terrein van fraude met persoonsgebonden budgetten en zorgdeclaraties geborgd. Ook kan zo voldoende (sector)specifieke kennis en expertise worden opgebouwd. Deze kennis wordt ingezet bij de verdere ontwikkeling van het beleid.

Met input van ketenpartners brengt de Inspectie jaarlijks een signaleringsbrief met de opgedane inzichten en knelpunten uit voor het ministerie van VWS. Om de gehele keten te versterken, participeert de Inspectie daarnaast in (interdepartementale) overleggen, werkgroepen en samenwerkingsverbanden. Met het ministerie van VWS en het Openbaar Ministerie is afgesproken welke inhoudelijke prioriteiten de Inspectie aanhoudt bij de opsporing van zorgfraude.

Opsporingsonderzoeken die de Inspectie uitvoert, vallen onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie. In 2018 en 2019 zal de Inspectie SZW op het terrein van zorgfraudebestrijding de methoden van risicoanalyse, effectmeting en intelligencegestuurd werken toepassen. Daarnaast zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van het machtigingsbesluit schade beperkende maatregelen zorgfraude. Daarmee kan informatie uit lopende strafrechtelijke onderzoeken met de in het besluit opgenomen partners worden gedeeld. Met deze informatie kunnen partijen maatregelen nemen ter voorkoming en bestrijding van fraude in de zorgsector.

Interview Max de Bruijn en Brian van Otterdijk

Brian van Otterdijk (links) en Max de Bruijn (rechts)

Max de Bruijn, nieuwe inspecteur

"Zin om veel te leren"

Max de Bruijn was inspecteur bij de Voedsel- en Warenautoriteit en heeft in mei de overstap gemaakt naar de Inspectie SZW. "Ik was hier écht aan toe. Het past beter bij mijn bedrijfskundige opleiding en ik heb gewoon zin om veel te leren."

De impact van ongevallen

De grote groep inspecteurs die nu instroomt, gaat zich met name richten op het onderzoeken van ongevallen. "Door het tekort aan inspecteurs die ongevallen kunnen onderzoeken, loopt de werkdruk op", zegt Max. De materie kan behoorlijk heftig zijn. Max: "Het klinkt misschien een beetje cliché, maar ik hoop echt dat we het werk voor iedereen een beetje veiliger kunnen maken. Het eerste wat me opviel is dat ongevallen ook bij ervaren inspecteurs nog steeds indruk kunnen maken. Je merkt de impact, overigens zonder dat de focus op het onderzoek verloren gaat. Ze blijven het 'technisch' bekijken."

Objectief blijven

"Het inspectiewerk is wel een stuk complexer dan in mijn vorige functie", vindt hij. "Ik was betrokken bij de handhaving van de Tabakswet. Dat is natuurlijk tamelijk rechttoe-rechtaan: als je bijvoorbeeld een horecabedrijf binnengaat, dan wordt er wél of niet gerookt, daar zit niets tussenin. Als je als inspecteur van de Inspectie SZW ergens naar binnen loopt, kom je vaak juist met méér vragen weer naar buiten. Het is niet zo zwart-wit." Er komt dan ook veel kijken bij het vak van inspecteur: je hebt te maken met slachtoffers, met bedrijven en hun vertegenwoordigers, met getuigen en met tal van factoren die van invloed kunnen zijn. Max: "Daarom is het heel boeiend om met ervaren inspecteurs op pad te gaan. De uitdaging is om zo objectief mogelijk te blijven, want de gevolgen van het oordeel van de Inspectie SZW zijn vaak niet gering."

Brian van Otterdijk, ervaren inspecteur

Mensenkennis belangrijk wapen

De versterking van de Inspectie SZW met nieuwe krachten als Max komt niets te vroeg, vindt Brian van Otterdijk. "Ik beschouw het begeleiden van nieuwe inspecteurs dan ook bepaald niet als een last." Niet alleen zijn er nog altijd (te) veel arbeidsongevallen, de onderzoeken vergen ook steeds meer tijd. "Dat komt door de juridisering van ongevalsonderzoeken", zegt hij. "Daardoor moet je steeds heel goed nadenken of je niets gemist hebt en of je rapportage gaat standhouden."

Naast inzicht in de juridische kant blijft mensenkennis een belangrijk wapen voor de inspecteur, vindt Brian. "Max is met me meegegaan naar de directie van een bedrijf waar ik het werk had stilgelegd, omdat ik gevaar zag. Dat is een stevige maatregel. De directie had er een advocaat bijgehaald, die daartegen ageerde. Het kan dan best even spannend zijn en je moet goed weten welke houding je aanneemt. En even later sta je op een bouwplaats met een metselaar te praten. Dat gaat er veel informeler aan toe."

Indringende vragen stellen

Brian onderschrijft de observatie van Max dat de gevolgen van ongevallen ook ervaren inspecteurs niet onberoerd laten. "Er is een groot verschil of je in een directiekamer een boete aanzegt of in een revalidatiecentrum de verklaring opneemt van een slachtoffer van een ernstig ongeval. Het maakt nogal wat uit of de degene met wie je praat zit of ligt. En tóch moet je 'in alle gevallen de juiste, indringende vragen stellen. Die vaardigheid moet je als inspecteur in je hebben, denk ik."

6. Bedrijfsvoering: uitbreiding van de inspectie

6.1 Organisatieontwikkeling

De Inspectie stelt zich ten doel een moderne en wendbare organisatie te zijn waar met een programmatische en projectmatige werkwijze integraal en flexibel wordt gewerkt. De Inspectie heeft haar organisatiestructuur aangepast om het programmatisch werken verder te ondersteunen. Met de invoering van deze nieuwe structuur in 2017 is de basis gelegd voor een organisatie waarin snel kan worden geanticipeerd op veranderingen in de samenleving en waar vakmanschap centraal staat.

Op grond van het Inspectie Control Framework (ICF) is in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' vastgelegd dat er extra middelen worden vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketens waarin de Inspectie SZW opereert. De komende jaren staan in het teken van de uitbreiding van de organisatie en innovatie en investeringen in verdere professionalisering. Hierbij hanteert de Inspectie SZW de volgende speerpunten:
- Strategische Personeelsplanning (SPP);
- informatie Gestuurd Werken (IGW).

Strategische Personeelsplanning (SPP), Leiderschap en Vakmanschap
Met SPP wordt de huidige en toekomstige personeelsbehoefte zichtbaar gemaakt. SPP zorgt ervoor dat de meerjarenprogrammering en het kwantitatieve en kwalitatieve capaciteitsaanbod op elkaar zijn afgestemd. Hierbij wordt rekening gehouden met externe ontwikkelingen en de ambities en doelstellingen van de Inspectie. SPP is de basis voor het werven, selecteren en opleiden van medewerkers.

Om meer maatschappelijk effect te sorteren wordt de interventiemix verbreed. Dat betekent nieuwe vormen van toezicht als dat effectief is en dat is iets anders dan inspecteren en het vaststellen van de effecten daarvan. Het vraagt om andere competenties dan de voor inspecteren gebruikelijke competenties, waarbij creatief en omgevingssensitief organiseren, hoogwaardige mondelinge en schriftelijke communicatie, politiek-bestuurlijke sensitiviteit en analytische vaardigheden voorop staan.

De komende jaren wordt geïnvesteerd in Leiderschap en Vakmanschap met als beoogd resultaat een duurzame verandering in houding en gedrag van zowel leidinggevenden als medewerkers. De centrale opbouw van de organisatie enerzijds en de landelijke spreiding anderzijds, verlangen extra en continue aandacht voor de wijze van leidinggeven, samenwerken en communiceren. De extra aandacht voor houding en gedrag draagt bij aan de ambitie van de Inspectie om flexibeler en gerichter samen te werken teneinde meer maatschappelijk effect te bewerkstelligen. De Inspectie bekijkt strategisch personeelsbeleid van de organisatie in samenhang met duurzame inzetbaarheid, psychosociale arbeidsbelasting en vitaliteit van haar werknemers.

Voor 2019 ligt de focus op het werven en opleiden van nieuwe inspecteurs en het optimaliseren van de interventiemix. Daarnaast is het van belang dat zowel leidinggevenden als medewerkers meer inzicht hebben in de wijze waarop binnen de matrixorganisatie wordt gestuurd. Eigenaarschap van het eigen functioneren is hierbij speerpunt. De werving kan ondanks intensivering en meer specifieke aandacht voor doelgroepen minder nieuwe medewerkers opleveren dan verwacht. Om deze reden zal de werving frequent gemonitord en waar mogelijk bijgesteld worden.

Informatie Gestuurd Werken (IGW)
Met IGW wil de Inspectie interne en externe data bij elkaar brengen, deze analyseren en de daaruit voortkomende informatie toepassen om haar maatschappelijk effect te vergroten. IGW vraagt niet alleen om verandering in de opzet van organisatie en werkprocessen, informatievoorziening en -technologie, en databeheer, maar ook om sturing, inzet van medewerkers en samenwerking met de partners. Het vraagt daarnaast om de inrichting van een IV-regiefunctie.

De Inspectie wil de komende jaren IGW duurzaam in de organisatie inbedden. In 2022 wil de Inspectie in- en externe informatie gestructureerd verzamelen en gebruiken bij het sturen op en plaatsen van interventies. De Inspectie wil dan ook al gestart zijn met de voorbereiding op het analyseren van ongestructureerde data, zoals documenten, beelden en geluidsfragmenten. Op basis van deze analyses zouden voorspellende modellen van ontwikkelingen/incidenten kunnen worden gemaakt. Voor 2019 ligt de focus met name op het lerend ontwikkelen en optimaliseren van randvoorwaarden voor IGW.

6.2 Human Resource Management (HRM)

Wendbaarheid en slagvaardigheid
Om wendbaarheid en slagvaardigheid te faciliteren wordt periodiek gemonitord of geplande activiteiten worden uitgevoerd en of beoogde maatschappelijke effecten worden gerealiseerd. Het voortdurend doorlopen van dergelijke leercirkels is een waarborg voor kwaliteit en de daarvoor benodigde wendbaarheid en implementatiekracht. Dit geldt zowel voor de leidinggevenden uit de programma- en vakgroepstuurlijnen als voor de medewerkers.

Als er vanuit programma's behoefte is aan bepaalde – voor die programma's nog niet beschikbare – vaardigheden, zullen medewerkers zich die vaardigheden eigen kunnen en willen maken. Er wordt niet alleen geïnvesteerd in vernieuwing door de toevoeging van kennis en flexibiliteit met de komst van nieuw personeel. Er wordt ook geïnvesteerd in het zittende personeel, zodat alle medewerkers en leidinggevenden kunnen meegaan in de benodigde vernieuwing. Met het leiderschapstraject wordt ingezet op de ontwikkeling van leiderschap binnen de Inspectie. Zoals eerder aangegeven bij SPP is het voor 2019 vooral van belang dat zowel leidinggevenden als medewerkers meer inzicht hebben in de wijze waarop binnen de matrixorganisatie wordt gestuurd. Eigenaarschap van het eigen functioneren is hierbij speerpunt.

Ziekteverzuim en diversiteit
Er is verscherpte aandacht voor het terugdringen van het ziekteverzuim en voor een toename van diversiteit in het personeelsbestand, inclusief werknemers met een arbeidsbeperking. De Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) is voor deze diversiteit taakstellend. In 2019 zal 2,14% van het personeelsbestand moeten bestaan uit werknemers met een arbeidsbeperking.

Inspecteurs krijgen in hun werk te maken met emotionele belasting. Zo praten zij met nabestaanden van dodelijke slachtoffers en spreken zij slachtoffers van uitbuiting of zwaar lichamelijk letsel. Om de emotionele weerbaarheid van inspecteurs te versterken, heeft de Inspectie het Instituut voor Psychotrauma (IVP) in de arm genomen. Inspecteurs die gedurende langere tijd te maken hebben met potentieel traumatische situaties krijgen naast voorlichting ook een mental check up (MCU). Daarnaast krijgen leidinggevenden een opleiding om overbelasting te signaleren en te zorgen voor eventuele nazorg. Deze voorziening komt bovenop de al bestaande collegiale bedrijfsopvang, waarbij elk operationeel team één of meerdere collega's heeft die zijn opgeleid om medewerkers, die geconfronteerd worden met schokkende gebeurtenissen, op te vangen.

6.3 Formatie en budget

Budget

Naar aanleiding van het ICF is in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' vastgelegd dat er – geleidelijk oplopend naar 2022 – jaarlijks 50 miljoen euro extra vrijgemaakt wordt voor versterking van de handhavingsketens waarin de Inspectie SZW opereert. Onderstaande tabel laat de bestemming van de extra middelen uit het regeerakkoord zien.

Middelen regeerakkoord (x € 1 miljoen)	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Ministerie SZW	13,0	25,0	31,0	38,0	50,0
Handhaving Kerndepartement	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Handhaving Inspectie SZW	**8,6**	**20,6**	**26,6**	**33,6**	**45,6**
w.v. Personeel	7,6	18,6	23,6	29,6	41,6

De voor 2018 beschikbare middelen zijn aangewend om 'het fundament te verstevigen voordat er verdiepingen kunnen worden gebouwd'. Via frontloading is met name geïnvesteerd in het inrichten van de juridische en beleidsmatige ondersteuning vanuit het kerndepartement. Daarnaast is vanuit de Inspectie zelf de ondersteuning uitgebreid om de werving en begeleiding van nieuwe operationele medewerkers in goede banen te leiden. Vanaf 2019 zal de uitbreiding sterker gericht zijn op het aannemen van de voor de toezichtsprogramma's benodigde operationele medewerkers van diverse disciplines.

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

Budget Inspectie SZW (x € 1 miljoen)	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
w.v. Middelen regeerakkoord	8,6	20,6	26,6	33,6	45,6
w.v. Personeel	104,4	112,7	117,5	124,0	136,0
Totaal	**119,1**	**123,9**	**130,2**	**137,7**	**149,7**

Formatie

Ten aanzien van de formatie is de inzet om in 2018 tot een formele aanpassing van het O&F-rapport te komen. Om het versterken van de handhavingsketen hierop niet te laten wachten, zal ook de uitbreiding in 2019 vooruitlopen op de bestaande vastgestelde formatie. Onderstaand overzicht geeft de bestaande formatie volgens het huidige O&F-rapport weer. Daarbij is een indicatie weergegeven van de toekomstige formatie op basis van de geplande wervingsactiviteiten.

Formatie Inspectie SZW	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Formatie vast*	1.053	1.053	1.053	1.053	1.053
Formatie tijdelijk	3	3	3	3	3
Formatie opsporing t.b.v. VWS*	69	69	69	69	69
Totaal	1.125	1.125	1.125	1.125	1.125
Indicatie Formatietoename	76	186	236	296	416
Totaal plus Indicatie Formatietoename	**1.201**	**1.311**	**1.361**	**1.421**	**1.541**

* Gewijzigd ten opzichte van Jaarplan 2018 door professionalisering Opsporing (minder medewerkers maar van hoger schaalniveau).

6.4 Kerncijfers Inspectie SZW

De Inspectie heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in risicogestuurd en effectgericht programmatisch werken. De Inspectie stuurt daarom op het behalen van resultaten die bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Bij de inzet van mensen en middelen zijn afwegingen rondom maatschappelijk effect ook nu al vaak bepalend. Een bovenmatige focus op kengetallen, zoals aantallen inspecties, biedt onvoldoende inzicht in de bijdrage van de Inspectie aan het gewenste maatschappelijk effect.

De Inspectie wil deze aanpak de komende jaren verder ontwikkelen. Hierbij gaat het niet om het aantonen van een causaal verband tussen interventies en effect. Het gaat om het verkrijgen van informatie die de resultaten van de Inspectie weergeeft, en waarvan het plausibel is dat ze bijdragen aan het realiseren van de beoogde maatschappelijk effecten.

De Inspectie SZW heeft in haar Jaarplan 2018 de geraamde resultaten voor zowel de beoogde effecten als voor het ICF en de capaciteitsinzet weergegeven. Voor het ICF en de capaciteitsinzet zijn deze geraamde resultaten alleen voor 2020 en 2023 geformuleerd. Voor de tussenliggende jaren heeft de Inspectie SZW geen specifieke resultaten opgesteld. De jaarverslagen zullen de realisaties voor de tussenliggende jaren wel weergeven.

De Inspectie hanteert met ingang van 2018 de volgende kerncijfers:

1. *Inspectie Control Framework*
   De Inspectie SZW wendt de door het kabinet-Rutte III toegekende ICF-middelen aan om in 2020 een evenredige verhouding in de capaciteitsinzet op actieve en reactieve inspecties op het terrein van Veilig en Gezond tot stand te brengen en het aandeel van de gezamenlijk met de andere Brzo-toezichthouders uitgevoerde inspecties tenminste 90% te laten zijn. Bovendien beoogt de Inspectie SZW een verhoging van de mate waarin zij informatiegestuurd werkt van niveau 2 naar niveau 3 in 2023 (voor een definitie van deze niveaus: zie voetnoot 1 bij de tabel kerncijfers Inspectie SZW). Daarnaast wil de Inspectie SZW deze middelen inzetten om de inspectiedekking op het vlak van eerlijk werk te verdubbelen naar 2% in 2023.

   De toename van ongevallen die in 2016 is gesignaleerd zet zich in 2018 onverminderd voort. De verhouding tussen actieve en reactieve capaciteitsinzet op het gebied van Veilig en Gezond wordt mogelijk schever dan de voor 2018 geraamde verhouding 30:70. De problematiek is zo groot dat – ondanks de toegenomen investering in de inspectieketen – de beperkte capaciteit voor actieve (preventieve) inspecties ook in 2019 nog realiteit zal zijn. Hierdoor is het denkbaar dat de gewenste balans tussen actieve en reactieve inspecties niet of later wordt gerealiseerd. De Inspectie zal daarom de ontwikkelingen in het aantal ongevalsonderzoeken perodiek monitoren.

   Voor haar Meerjarenplan 2019-2022 heeft de Inspectie de inspectiebrede risicoanalyse en de omgevingsanalyse geactualiseerd. Daardoor geeft de Inspectie met ingang van 2019 meer aandacht aan Blootstelling gevaarlijke stoffen en Arbeidsmarktdiscriminatie.

2. *Capaciteitsinzet*
   De toekomstige capaciteitsverdeling is een uitvloeisel van de inzet van de ICF-middelen uit het regeerakkoord en de meerjarenprogrammering van de Inspectie SZW. De tabel Kerncijfers laat zien dat in 2023 het relatieve aandeel van toezicht op ‘oneerlijk werk’ zal zijn toegenomen.

3. *Effecten*
   Het handhavingspercentage bij eerste inspectie biedt een indicatie voor de mate waarin de Inspectie SZW erin slaagt om werkgevers te bezoeken die de wet overtreden. Bij meer dan de helft van de bij eerste inspectie bezochte bedrijven moet hiervan sprake zijn. Het handhavingspercentage bij herinspectie zegt iets over de mate waarin de Inspectie SZW erin slaagt om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleven. Bij minder dan de helft hiervan mag nog maar sprake zijn van regelovertreding.

Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De Inspectie SZW bezoekt vooral Brzo-bedrijven die vanuit het oogpunt van arbeidsomstandigheden als hoogrisicobedrijven zijn aangemerkt. Door het gezamenlijk optrekken met de andere Brzo-toezichthouders zal de Inspectie SZW ook niet-hoogrisicobedrijven bezoeken. Hierdoor zal het handhavingspercentage in 2023 naar verwachting lager zijn dan nu.

Kerncijfers Inspectie SZW: Inspectie Control Framework, capaciteitsinzet en effect

	Realisatie 2017	Raming 2018	Raming 2019	Raming 2020	Raming 2023
1. Inspectie Control Framework					
Verhouding actief/reactief Veilig & Gezond (excl. Brzo; %)	30:70	30:70	[e]	50:50	
Deelname Inspectie SZW aan gezamenlijke Brzo-inspecties (%)	60	60	[e]	>90	
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)[a]	[d]	2	[e]	[e]	3
Inspectiedekking Eerlijk werk (%)[b]	[d]	1	[e]	[e]	2
2. Capaciteitsinzet[c]					
Gezond en Veilig (%)	[d]	43[f]	[e]	[e]	34
Gevaarlijke Stoffen (%)	[d]	11[f]	[e]	[e]	13
Arbeidsmarktdiscriminatie (%)	[d]	1[f]	[e]	[e]	2
Eerlijk (%)	[d]	41[f]	[e]	[e]	50
Werk en Inkomen (%)	[d]	4[f]	[e]	[e]	1
3. Effect					
Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	55	>50	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo; %)	21	<50	<50	<50	<50
Voor Handhavingspercentage Brzo (%)	44	40	40	40	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk (%)	50	>50	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	39	<50	<50	<50	<50

[a] Definitie niveau 2: 'Interne informatie wordt gestructureerd verzameld in de eigen organisatie, en informatie geeft antwoord op wat het probleem is'. Definitie niveau 3: 'Interne en externe informatie wordt gestructureerd verzameld en geanalyseerd. Informatie heeft een sturende rol'.
[b] Betreft het aandeel van alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is, en waar de Inspectie SZW toezicht heeft gehouden.
[c] Betreft alleen de capaciteitsinzet in de programma's.
[d] Geen realisatie 2017 beschikbaar. Het betreft een kerncijfer dat in de SZW Begroting 2018 is geïntroduceerd. De Inspectie SZW heeft haar administratie zo aangepast dat realisaties voor het eerst over 2018 beschikbaar komen.
[e] Geen raming 2019 en/of 2020 beschikbaar.
[f] Door het gebruik van een toekomstbestendiger telwijze wijken de gepresenteerde cijfers licht af van de in de SZW Begroting 2019 weergegeven cijfers.

Interview Joris Heinsbroek en Gerard Meester

Gerard Meester (links) en Joris Heinsbroek (rechts)

Joris Heinsbroek, nieuwe kracht Analyse & Onderzoek

"Bijdragen aan eerlijk en gezond werk in Nederland"

Als analisten voor de inspecteurs van Arbeidsmarktfraude maken Joris Heinsbroek en zijn collega's het inspectiewerk effectiever. Joris: "We maken risicoanalyses en brengen netwerken in kaart, zodat de inspecteurs op pad kunnen met een concrete lijst van bedrijven met een hoog risico op overtredingen." Werken voor de publieke zaak spreekt Joris aan: "Je levert een bijdrage aan eerlijk en gezond werk in Nederland. Dat geeft een goed gevoel." Joris zat bij zijn vorige werkgever in een vergelijkbare functie. Joris: "De analisten en onderzoekers zaten daar meer op een eiland. De oude rotten bepaalden hoe het ging. Bij de Inspectie SZW wordt veel meer samengewerkt en collega's staan open voor vernieuwing, merk ik. Heel prettig."

Moderne slavernij
"Ik heb me in mijn eerdere werk nooit specifiek met het bedrijfsleven beziggehouden", zegt Joris. "Voor mij is het een behoorlijke eye-opener dat er in zoveel bedrijven dingen gebeuren die niet mogen!" Het is niet alleen de schaal die hem verbaast, maar ook de intensiteit. "Ik dacht dat arbeidsuitbuiting iets van vroeger was. Maar je treft ook nu soms nog omstandigheden die je het beste omschrijft als moderne slavernij."

Doorgronden hoe het werkt
Joris kende de Inspectie SZW niet en had alleen weleens van de Arbeidsinspectie gehoord. "Ik ben hier vanaf het begin behoorlijk veel zelfstandig aan het werk. Voor mij is het daarbij wel belangrijk om naar het grotere plaatje te kunnen kijken en te doorgronden hoe dit apparaat werkt. Binnenkort ga ik op pad met een inspecteur, dat zal daar zeker bij helpen. We zijn deze zomer begonnen met liefst vijf nieuwe analisten. De halve club is dus nieuw en dat is in zekere zin wel prettig: mijn vragen zijn hun vragen."

Gerard Meester, ervaren kracht Analyse & Onderzoek

"Dit gaat meerwaarde brengen"

Als data-scientist zit Gerard Meester aan de kwantitatieve kant van Analyse & Onderzoek. Hij is blij met de komst van een stevige groep nieuwe collega's. "In data-scienceprojecten probeer je altijd mensen als Joris aan tafel te krijgen. Samen met analisten en inspecteurs kunnen we namelijk écht de diepte in en zeer accurate voorspellingen en risicoanalyses maken."

Nieuwe ideeën
Data-scientists vinden de benodigde patronen in grote hoeveelheden data, analisten zorgen dat ingezoomd wordt. Gerard: "Mijn model genereert vestigingen die hoog scoren op bijvoorbeeld het risico van onderbetaling". In samenspraak met de inspecteurs en de analist wordt vervolgens een selectie gemaakt van bedrijven die extra aandacht verdienen. De instroom van nieuwe inspecteurs kan ook een gunstig effect hebben op de samenwerking, denkt "Ik verwacht dat die vaak analytisch zullen zijn ingesteld en met nieuwe ideeën zullen komen."

Datagedreven cultuur
De noodzaak om de inspectiecapaciteit efficiënt in te zetten, maakt dat er binnen de Inspectie veel aandacht is voor onderzoek en risicoanalyse. Gerard: "De data-analisten en data-scientists vormen inmiddels een behoorlijke club en we werken hard aan het ontwikkelen van een datagedreven cultuur. Wat daarbij helpt, is dat het management er het belang van inziet, een lange adem heeft en in de diepte durft te investeren." Met de nieuwe lichting analisten aan boord, kan nóg dieper gegraven worden, denkt Gerard. "Het zijn goed opgeleide mensen, die capaciteiten meebrengen die we nog niet hadden. Dat gaat zeker meerwaarde brengen."

De Inspectie SZW maakt deel uit van
het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW
Postbus 820 | 3500 AV Utrecht
Tel. 0800 51 51

www.inspectieszw.nl