Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jaarplan 2020
Inspectie SZW

Jaarplan 2020

Inspectie SZW

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

Voorwoord

De Inspectie SZW is volop in ontwikkeling. Onze organisatie groeit stevig, wat meer kansen biedt voor maatschappelijke effecten op het gebied van gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid. Maar ook met personeelsuitbreiding zijn nog steeds scherpe keuzes nodig. Werkend Nederland is groot en als toezichthouder moeten we onze capaciteit in de volle breedte van het land inzetten. We doen dat zoveel mogelijk analytisch, risicogericht en selectief.

Daar waar het mis zit willen we actief zijn. Welke acties leveren aantoonbaar het meeste effect op? Wat kunnen we bereiken in overleg met branches of andere belangenbehartigers? Waar biedt communicatie kansen en wanneer is hard ingrijpen nodig?

Zo gaan we volgend jaar op arbozorg meer voorlichting en handhaving inzetten. Dat is hard nodig. Slechts een derde van de bedrijven heeft een risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E) waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Dat aantal moet sterk omhoog. Voor ieder bedrijf moet het belang van een RI&E volstrekt normaal zijn. Veiligheid raakt iedereen. En is van levensbelang. Wie dit als bedrijf niet serieus neemt en ons geen RI&E kan tonen, krijgt direct een boete.

Op arbogebied speelt nog een belangrijke ontwikkeling. De laatste jaren leidde de toename van bedrijfsongevallen ertoe dat we steeds minder ruimte hadden voor preventieve werkzaamheden. In 2018 ging zelfs driekwart van de arbocapaciteit naar ongevalsonderzoeken. Inmiddels is met de uitbreiding een flink aantal nieuwe inspecteurs aangetrokken. In 2020 hopen we onder andere door deze groei de balans tussen ongevalsonderzoeken en preventieve inspecties te herstellen. En dankzij de uitbreiding kunnen we volgend jaar bij de circa 400 BRZO-bedrijven, waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, aan 90% van de gezamenlijke inspecties met andere toezichthouders deelnemen.

In 2020 werken we ook verder aan gevarieerd ongevalsonderzoek. Samen met een selectie van bedrijven kijken we naar hun algemene veiligheidssituatie en naar maatregelen om deze te verbeteren. De eerste resultaten laten zien dat de aanpak voor bepaalde groepen werkgevers effectiever én efficiënter is. De kennis uit de ongevalsonderzoeken wordt gebruikt om verbeteringen door te voeren. En om werkgevers, branches en andere stakeholders te wijzen op risico's die leiden tot onveilig of ongezond werk. Zodat we in een relatief korte tijd een brede olievlek van kennis creëren waar een hele branche haar voordeel mee kan doen.

Op het terrein van eerlijk werk zitten voor ons als toezichthouder de grootste uitdagingen. Want een flink deel van wat zich daar afspeelt gebeurt per definitie heimelijk. Om meer grip op dit probleem te krijgen, ontwikkelen we volgend jaar de monitor eerlijk werk. Deze moet meer inzicht geven in de mate waarin vormen van oneerlijk werk in ons land voorkomen. Zoals onderbetaling, zwart werken, arbeidsuitbuiting en illegale tewerkstelling. En we kijken naar de risicofactoren. Voor de monitor gaan we in 2020 en 2021 een steekproef van 2600 bedrijven bezoeken.

De Inspectie is volop in ontwikkeling. Zowel qua groei als werkwijze. We zitten midden in een uitdagend leerproces waarbij we de vinger nauwlettend aan de pols houden. En bijsturen waar nodig. In het najaar van 2020 gaan we in een midterm review beoordelen of we - halverwege ons meerjarenplan 2019-2022 - op de goede weg zitten. Welke effecten zien we vanuit onze programma's, hoe staat het met de risico's en ontwikkelingen en waar is een andere inzet van menskracht en middelen nodig?

2020 wordt een boeiend jaar waarin we ons weer volop in gaan zetten voor positieve maatschappelijke effecten op gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Met boetes en handhavend waar dat nodig is, maar ook met nalevingscommunicatie, in goede samenwerking met belangenbehartigers en door druk op ketens te zetten van opdrachtgevers of producenten. En we gaan anders inspecteren. Waarbij niet alleen de overtreding centraal staat, maar we ook breder kijken. We met de directie en de werkgevers praten over hun veiligheidscultuur. En met de branche over de goede voorbeelden. Om zo preventie te bevorderen. Herhaling te voorkomen.

Mr. M.J. Kuipers

Inspecteur-generaal
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoudsopgave

Voorwoord **5**

1 Inleiding **9**

2 Werken met effect **12**
2.1 *Meten van effect* 12
2.2 *Datagestuurde keuzes* 14
2.3 *Versterken van de interventiemix* 15
2.4 *Reflectief toezicht* 16

3 Eerlijk werk **17**
3.1 *Relevante ontwikkelingen* 17
3.2 *Subdoelen eerlijk werk* 17
3.3 *Activiteiten 2020* 18

4 Veilig en gezond werk **22**
4.1 *Relevante ontwikkelingen* 22
4.2 *Subdoelen gezond en veilig werk* 22
4.3 *Activiteiten 2020* 25

5 Bestaanszekerheid **28**
5.1 *Relevante ontwikkelingen* 28
5.2 *Subdoelen bestaanszekerheid* 28
5.3 *Activiteiten 2020* 28

6 Bedrijfsvoering: uitbreiding van de Inspectie **30**
6.1 *Organisatieontwikkeling - doorontwikkeling en uitbreiding* 30
6.2 *HRM – rechtspositie, ziekteverzuim en diversiteit* 30
6.3 *Formatie en budget* 32
6.4 *Kerncijfers Inspectie SZW* 33

Bijlage samenvatting per programma **36**
Sectorprogramma's 36
Themaprogramma's 39
Stelselprogramma's 41
Meldingenprogramma's 44

"Maar een derde van de bedrijven heeft een RI&E waarin daadwerkelijk alle ***belangrijke arbeidsrisico's*** *zijn geïnventariseerd. Dat aantal* ***moet sterk omhoog****."*

1 Inleiding

Komend jaar (2020) is het tweede uitvoeringsjaar van het Meerjarenplan 2019–2022. De meerjarige strategische en programmadoelstellingen, zoals geformuleerd in het Meerjarenplan, gelden onverkort voor 2020. Dit jaarplan biedt inzicht in de activiteiten van de Inspectie in 2020. Het jaarplan beschrijft hoe de Inspectie, vaak in samenwerking met anderen, resultaten wil boeken en effecten wil realiseren die ten goede komen aan een eerlijke, veilige en gezonde arbeidsmarkt en aan bestaanszekerheid voor iedereen.

Dankzij het regeerakkoord kan het aantal inspecteurs en rechercheurs het komende jaar verder worden uitgebreid. Naast de omschakeling naar programmatisch werken, is de beweging ingezet van 'streepjes naar effect'. Dat laatste betreft de omschakeling van sturen op aantallen inspecties naar het sturen en verantwoorden op maatschappelijk effect als meerjarige ontwikkelopgave. In 2020 ligt hier de focus.

Door de extra inspecteurs en rechercheurs neemt de inspectiedekking toe: de Inspectie bereikt meer bedrijven met haar interventies dan voorheen. Inspecteurs en rechercheurs worden ingezet op prioritaire thema's uit het meerjarenplan, zoals de bevordering van eerlijk werk. In het najaar 2019 heeft de Inspectie de publicatie 'Staat van eerlijk werk' uitgebracht. Deze publicatie geeft – naast inzicht in de omvang en aard van kwetsbare groepen – een schets van de mechanismen die ten grondslag liggen aan de malafide praktijken, zoals illegale arbeid, oneigenlijk gebruik van legale constructies, ernstige benadeling en arbeidsuitbuiting. Hiermee geeft de Inspectie een duidelijk signaal dat de aanpak van oneerlijk werk in Nederland prioriteit heeft. Een breed front van betrokken private en publieke partijen is nodig voor de aanpak van oneerlijk werk. In 2020 geeft de Inspectie hier verder invulling aan.

Met het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen borgt de Inspectie in 2020 de procesveiligheid en bestrijding van acute en chronische blootstellingrisico's aan gevaarlijke stoffen bij zowel BRZO-bedrijven[1] als overige (chemische) bedrijven. Het aandeel van de Inspectie in de gezamenlijke BRZO-inspecties kan hiermee in 2020 groeien naar 90%. In 2020 draagt de extra capaciteit verder in het bijzonder bij aan het herstellen van de balans tussen enerzijds ongevalsonderzoeken, klachten en meldingen en anderzijds preventieve inspecties op het terrein van gezond en veilig werken. De verhouding 50/50 wordt naar verwachting in de loop van 2020 bereikt. Er wordt daarbij ingezet op de verbetering van de naleving van de kernverplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet voor een betere beheersing van arbeidsrisico's en preventie van arbeidsongevallen.

Het direct beboeten van bedrijven die geen RI&E[2] hebben, helpt hierbij. Tenslotte zet de Inspectie intensiever in op de aanpak van arbeids(markt)discriminatie.

In dit jaarplan komen de activiteiten van de toezichtsprogramma's in 2020 aan bod. Het gaat om de volgende programma's.

Soort	Programma
Sector	1. Bouw en infrastructuur 2. Agrarisch en groen 3. Horeca en detailhandel 4. Industriële arbeid 5. Schoonmaak 6. Zorg 7. Transport & logistiek 8. Uitzendbureaus
Thema	9. Arbeidsuitbuiting 10. Schijnconstructies, cao-naleving en fraude 11. Arbeids(markt)discriminatie en psychosociale arbeidsbelasting 12. Bedrijven met gevaarlijke stoffen 13. Asbest
Stelsel	14. Programma toezicht SUWI en sociaal domein 15. Certificatie en Markttoezicht
Meldingen	16. Meldingen, verzoeken en preventie ongezond en onveilig werk 17. Meldingen en preventie oneerlijk werk

[1] Bedrijven waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn boven een bepaalde drempelwaarde, vallen onder de werking van het Besluit risico's zware ongevallen (BRZO).

[2] De RI&E staat voor Risico-Inventarisatie en Evaluatie. Het is een voor werkgevers verplicht middel om de gezondheid en veiligheid te bevorderen.

De beoogde effecten moeten in de zeventien programma's worden gerealiseerd. In het najaar van 2020 beoordeelt de Inspectie in het kader van de midterm review van de meerjarenprogrammering of en in hoeverre de risico's, doelen en ontwikkelingen - en daarmee de verdeling van de inspectiemiddelen over de programma's - herijking behoeven.
Deze herijking omvat de actualisatie van de inspectiebrede risicoanalyse en de impact van de meest relevante maatschappelijke, politieke en beleidsontwikkelingen op haar taakopdracht voor 2021 en 2022. Ook betrekt de Inspectie SZW het burgerperspectief bij deze herijking, waarschijnlijk via een enquête onder een representatieve groep burgers.
De keuzes die op basis van deze herijking worden gemaakt, zijn zichtbaar in het Jaarplan 2021 dat - met de midterm review als bijlage - in het najaar van 2020 aan de Tweede Kamer wordt toegezonden.

In de programmatische aanpak blijft het handhaven van de wet- en regelgeving, zoals die zijn ontworpen voor een goed werkende arbeidsmarkt en bijbehorend sociaal zekerheidsstelsel, centraal staan. Als de Inspectie constateert dat de regels niet worden nageleefd, dan wordt er gehandhaafd met met behulp van waarschuwingen, boetes, dwangsommen en stilleggingen. De mogelijkheden die het strafrecht biedt worden in 2020 nadrukkelijker in de programmatische aanpak betrokken. Naast deze handhavingsinstrumenten zetten de programma's ook andere interventies in, zoals (preventieve) nalevingscommunicatie en druk op ketens van opdrachtgevers of producenten. Om meer effect te bereiken met inspecties, gaat de Inspectie in 2020 steeds meer contextrijk inspecteren. Daarbij staat niet uitsluitend de overtreding centraal, maar wordt er breder gekeken en gesproken met de directie en de werknemers over bijvoorbeeld de veiligheidscultuur en goede voorbeelden in de branche. Het doel is het bevorderen van preventie en het voorkomen van recidive.

In het volgende hoofdstuk wordt aangegeven hoe de Inspectie in 2020 verder werkt aan het vergroten, meten en zichtbaar maken van haar effect. In hoofdstuk 3 tot en met 5 volgen de activiteiten op de verschillende domeinen: eerlijk werk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid. In het laatste hoofdstuk wordt ingegaan op relevante ontwikkelingen in de bedrijfsvoering.

2 Werken met effect

Het speerpunt in 2020 is het realiseren en zichtbaar maken (en meten) van het maatschappelijk effect. Het bereiken van maatschappelijk effect loopt via de weg van verbeterde naleving van de arbeidswetten, zoals de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Wet Arbeidsvreemdelingen of de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie wil met haar toezicht een eerlijk speelveld voor werkgevers creëren.

Verbetering van naleving van de arbeidswetten moet ertoe leiden dat groepen (kwetsbare) werkenden en werklozen beter worden beschermd. Verschillende groepen werkenden zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. De praktijk laat zien dat de belangrijkste risico's op oneerlijk werk (onderbetaling, uitbuiting en schijnconstructies) zich vooral voordoen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In 2017 verkeerde in Nederland ruim 10% (circa 870.000) van alle werkenden in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Hiervan is sprake bij een combinatie van een laag inkomen én een flexibel contract of zzp-status.[3] Deze groep heeft een grotere kans om ook in aanraking te komen met risico's op ongezond en onveilig werk. Dit is bijvoorbeeld het geval bij fysieke belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Daarnaast is voor deze kwetsbare groep de instroomkans in de Werkloosheidswet, Bijstand en Arbeidsongeschiktheidsregelingen significant groter. Daarom spreekt de Inspectie van een cumulatie van risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt.[4]

Ook zijn er werknemers die onder ongezonde of onveilige omstandigheden werken zonder dat er sprake is van een laag loon en/of tijdelijk dienstverband. Naar schatting werken meer dan 1 miljoen werknemers in een bedrijf waarin minstens één risico[5] op onveilig of ongezond werk niet goed wordt beheerst. Als het gaat om werken met gevaarlijke stoffen worden ongeveer 87.000 werknemers blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen, waarbij de werkgever de blootstelling onvoldoende beheerst. Voor asbest gaat het om 54.000 werknemers en voor overige gevaarlijke stoffen om 239.000 werknemers.[6]

2.1 Meten van effect

De Inspectie maakt haar effect op verschillende manieren zichtbaar. Bij het kiezen en vormgeven van de interventie wordt op voorhand rekening gehouden met de motieven van overtreders en inzichten uit de gedragswetenschappen, zodat verwacht mag worden dat de interventie effectief is. Daarna is een eerste stap in het meten van effect het inzichtelijk maken hoeveel bedrijven met de ingezette interventies worden bereikt. Geen bereik, dan ook geen effect. Sturen op effect is dus ook sturen op bereik. Een van de begrotingsindicatoren is het realiseren van een verdubbeling van de inspectiedekking

[3] Op basis van de polisadministratie en de CBS classificatie van de minimumloonklasse per baan heeft de Inspectie werknemers onderscheiden met een combinatie van een flexibel contract en een loon van maximaal 130% van het minimumloon. Om te kwalificeren of een zzp'er kwetsbaar is qua inkomenspositie gaat de Inspectie uit van de beoordeling van de financiële positie van de onderneming door de zzp'er zelf, zoals die is gemeten in de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden. Iets minder dan 200.000 zzp'ers beoordelen de financiële positie van hun bedrijf in 2017 als matig of slecht (23,6% van 841.000 zzp'ers). Daartegenover staat een groep zzp'ers die zijn bedrijfspositie als goed (40%) of uitstekend (9,5%) beoordeelt.

[4] Kamerstukken II, 2019-2020, 29 544, nr. 950; brief aanbieding Staat van eerlijk werk 2019, 7 oktober 2019.

[5] Kijken we alleen naar de risico's kracht zetten, beeldschermwerk, repeterende bewegingen, ongunstige of statische lichaamshouding, niet-ioniserende straling, werken in besloten ruimten, werken op hoogte, hard geluid en trillingen, dan zijn dat er naar schatting al 938.000 (Arbo in Bedrijf 2018, tabel II). Met de andere arbeidsrisico's daarbij opgeteld (zoals werken met gevaarlijke stoffen), komt dat aantal zeker boven 1 miljoen uit.

[6] NB: deze groepen overlappen elkaar deels. Een werknemer die wordt blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen kan eveneens worden blootgesteld aan asbest en overige gevaarlijke stoffen.

op het terrein van eerlijk werk in 2023. De inspectiedekking is gedefinieerd als het percentage unieke werkgevers dat in een verslagjaar door interventies van de Inspectie wordt bereikt. Een tweede stap is plausibel maken of aantonen in hoeverre de interventies van programma's effect hebben gehad. Hebben ze ook de gewenste gedragsverandering bij werkgevers en werknemers teweeggebracht? Dit effectonderzoek behelst niet alleen kwantitatief of (quasi-) experimenteel onderzoek, maar ook storytelling, een casestudy en raadpleging van deskundigen.

De Inspectie wil haar maatschappelijk effect met name realiseren door bij te dragen aan een verbeterde naleving van wetgeving. Hierbij gaat de Inspectie uit van de beleidstheorie waarop de wetgeving is gebaseerd. Dat betekent de aanname dat de naleving van de arbeidswetten en de uitvoering van de sociale zekerheid bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Een derde stap is daarom inzichtelijk maken of de naleving is verbeterd. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door een meting bij bedrijven in een (sub)sector uit te voeren.

Het bereik en effect van social-mediacampagnes

De afgelopen jaren heeft de Inspectie kennis en ervaring opgebouwd over de werking van social media. Met gerichte campagnes op onder andere LinkedIn, Facebook en Instagram vraagt de Inspectie bij specifieke doelgroepen aandacht voor eerlijk, gezond en veilig werk. Dit werpt zijn vruchten af, zoals blijkt uit vergelijking met benchmarks en andere (rijksbrede) social-mediacampagnes. De campagnes scoren hoog op bereik van en interactie met de doelgroepen. Ook hebben de uitingen een hoog doorklikpercentage. Dat getal laat zien hoeveel mensen na het zien van advertentie doorklikken voor meer informatie. Dit is een indicatie dat de boodschappen relevant zijn voor de doelgroepen.

Goede resultaten op bereik, interactie en doorklikpercentage zijn een eerste voorwaarde voor effect maar nog geen garantie. Daarom investeert de Inspectie ook in andere aspecten zoals het toepassen van gedragswetenschappelijke inzichten in de communicatie-uitingen, onderzoek naar gedragsverandering van doelgroepen naar aanleiding van communicatie-uitingen en in kwalitatief doelgroeponderzoek.

Onderzoek naar gewenste gedragsverandering is niet mogelijk na elke uiting of campagne. Toch is het mogelijk om hierbij van aannames uit te gaan. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat wanneer mensen een zelfinspectietool gebruiken, ze vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om eerlijker, gezonder en veiliger te werken. Als het dus lukt om mensen naar de zelfinspectietools te geleiden, is het plausibel om aan te nemen dat men ook actie onderneemt. Om die reden geleiden vrijwel alle social-mediacampagnes naar tools die handelingsperspectief bieden.

Effectonderzoek blootstelling aan CMR-stoffen

De Inspectie inspecteert bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen, zoals carcinogene, mutagene of reprotoxische (CMR) stoffen. Deze stoffen kunnen kanker veroorzaken, genen beschadigen of schadelijk zijn voor de voortplanting. In 2017 en 2018 zijn 80 bedrijven waar dergelijke stoffen voorkomen geïnspecteerd met een monitorlijst waarin inspecteurs informatie opnemen over het inspectiebezoek. Bij de inspecties is consequent het 4-stappenmodel gehanteerd: stap 1 – Inventariseren en registreren van gevaarlijke stoffen, stap 2 – Beoordelen van blootstelling van werknemers, stap 3 – Maatregelen ter vermindering van de blootstelling, stap 4 – Borging dat de eerdere stappen accuraat blijven. Op basis van deze informatie is een nulmeting tot stand gekomen. Bij ongeveer 70% van deze 80 bedrijven bleken aspecten niet op orde en is een handhavingstraject ingezet. Na het inspectietraject werd de monitorlijst opnieuw ingevuld. De verschillen tussen de twee monitorlijsten vormen de effectmeting. Hieruit blijkt dat veel bedrijven een duidelijke verbetering laten zien. De scoringspercentages op de aspecten inventariseren, registeren en beoordelen zijn ruwweg verdubbeld. Ook is het gemiddeld aantal CMR-stoffen bij de tweemaal bezochte bedrijven afgenomen. Vervanging van stoffen door minder schadelijke alternatieven bleek bij de helft van de bedrijven mogelijk te zijn, maar er wordt nog niet voldoende proactief en structureel nagedacht over alternatieven. De Inspectie gaat door met het selecteren en inspecteren van bedrijven waar werknemers in aanraking kunnen komen met CMR-stoffen.

Dat kan met behulp van een a-selecte steekproef via de monitor Arbo in Bedrijf, de nog in ontwikkeling zijnde Monitor Eerlijk Werk, of via specifiek voor een programma ingericht nalevingsonderzoek. We kunnen ook met herinspecties nagaan wat het effect is van de initiële inspecties. Hiervoor hanteert de Inspectie de nalevingsindicator (zie box).

Nalevingsindicator

Het meten van het effect van initiële inspecties op de naleving is belangrijk. Voor dat effect is een indicator ontwikkeld: het handhavingspercentage van de initiële inspecties X het nalevingspercentage van de herinspecties. Het handhavingspercentage van de initiële inspecties geeft aan hoe goed de Inspectie overtreders heeft opgespoord. Het nalevingspercentage van de herinspecties geeft aan welk deel van de overtreders zijn gedrag heeft verbeterd.
Voor de berekening moet bij een deel van de overtreders herinspecties worden uitgevoerd. Vaak zullen de herinspecties in het volgende verslagjaar plaatsvinden, zodat het effect van initiële inspecties in jaar t pas wordt vastgesteld in jaar t+1.

De inspectieprogramma's maken inzichtelijk wat hun bijdrage is aan de inspectiedekking, het effect van de verschillende interventies en de bijdrage daarvan aan de verbeterde naleving in de (sub)sectoren waarin zij actief zijn. De Inspectie ambieert hierbij een lerende organisatie te zijn. Wanneer sommige interventies in een of meerdere programma's effectief blijken, is het uiteraard onnodig steeds opnieuw een effectonderzoek uit te voeren.

Effectieve interventie bij starters

De Inspectie zet specifiek in op startende ondernemers in verschillende sectoren. Starters blijken namelijk bovengemiddeld vaak onwetend, wat het risico op regelovertreding vergroot. Inspecteurs leggen bezoeken af waarbij zij met een infoblad uitleg geven over arbeidswetten en werkgevers de mogelijkheid bieden om zelf te checken of zaken op orde zijn. De ondernemers krijgen alle ruimte om vragen te stellen. De boekhouders van de bezochte ondernemers worden eveneens geïnformeerd over het bezoek.
Het positieve effect van deze interventie blijkt uit de cijfers van afgelopen jaar. In de horeca was het overtredingspercentage onder geïnformeerde starters 10 procent, terwijl dit onder de niet-geïnformeerde starters 39 procent was. Ook komend jaar zet de Inspectie deze aanpak voort. Daarnaast wordt de mogelijkheid onderzocht om aan te sluiten bij de startdagen van de Kamer van Koophandel, om zo nog meer startende ondernemers te bereiken.

Een laatste stap is programma-overstijgend onderzoek naar de vraag in hoeverre een verbeterde naleving ook daadwerkelijk bijdraagt aan beoogde maatschappelijke doelen zoals vermindering van arbeidsongevallen, minder uitbuiting en eerlijke concurrentie, minder armoede en minder beroepsziekten. De Inspectie kan dit niet alleen. Hiervoor zoekt zij samenwerking met beleidsdirecties, kennisinstituten en universiteiten.

2.2 Datagestuurde keuzes

De Inspectie baseert haar programmering en keuzes voor interventies op data van zichzelf en van anderen. Deze data geven inzicht in de risico's op onveilig, ongezond en oneerlijk werk en in de risico's in de uitvoering van de sociale zekerheid. Voor het opstellen van de plannen voor 2020 is onder meer gebruik gemaakt van bestaande gegevens uit Arbo in Bedrijf (AiB)[7] en de inspectiebrede risicoanalyse (IRA)[8]. Daarbij zijn voor het eerst gegevens uit verschillende jaren gekoppeld. De combinatie van de gegevens uit Arbo in Bedrijf en de IRA stelt programma's in staat goed onderbouwd te kiezen waar hun capaciteit het beste tot haar recht komt.

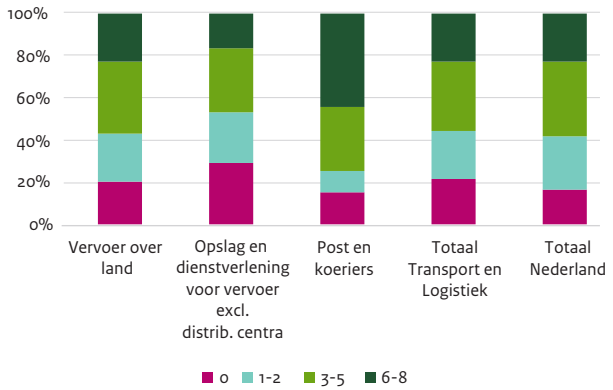
Door het aan elkaar koppelen van diverse jaargangen van Arbo in Bedrijf is bijvoorbeeld een representatief bestand ontstaan met ruim 14.000 werkgevers. Daardoor zijn op het niveau van subsectoren en branches de mate van naleving en de beheersing van risico's inzichtelijk. Hieronder is ter illustratie een figuur opgenomen die laat zien hoe de informatie uit Arbo in Bedrijf toegankelijk is gemaakt en hoe die informatie daarmee nuttige input voor onder andere de programma's van de Inspectie vormt. In dit voorbeeld gaat

[7] Arbo in Bedrijf is een monitor waarbij jaarlijks a-select een groot aantal bedrijven wordt bezocht om zicht te krijgen op de naleving van bepalingen uit de Arbowet en op de beheersing van arbeidsrisico's door bedrijven.

[8] De IRA geeft inzicht in de belangrijkste risico's op het gebied van veilig, gezond en eerlijk werk en bestaanszekerheid. Ook laat de IRA zien in welke sectoren deze risico's met name optreden. De IRA is gebaseerd op eigen gegevens van de Inspectie, zoals gegevens over meldingen en ongevallen en op gegevens van derden, zoals de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden.

het om de naleving van (arbo)kernbepalingen in de sector transport en logistiek ten opzichte van de naleving daarvan in Nederland.

Figuur 1 *Aantal kernbepalingen[9] uit de Arbowet dat niet wordt nageleefd in de sector transport en logistiek*



In 2020 werkt de Inspectie aan het verder onderbouwen van haar keuzes met beschikbare data. Een van de instrumenten die daarbij helpt is de – nog in ontwikkeling zijnde – Monitor Eerlijk Werk. Deze monitor geeft inzicht in de mate waarin vormen van oneerlijk werk, zoals onderbetaling, zwart werken, arbeidsuitbuiting en illegale tewerkstelling, voorkomen en wat hierbij de risicofactoren zijn. Dit inzicht wordt in eerste instantie verkregen door het uitvoeren van bedrijfsbezoeken bij 2600 bedrijven (een representatieve steekproef). Deze bezoeken worden in 2020 en in 2021 afgelegd. Daarnaast benut de Inspectie bestaande interne en externe databronnen om bijvoorbeeld te komen tot risicoprofielen van werkgevers. Ook wordt er een misdaad- of criminaliteitsmonitor ontwikkeld, waarin opsporingsinformatie is opgenomen over (criminele) trends, ontwikkelingen, fenomenen of verschijningsvormen.

Ook zet de Inspectie in op de verdere versterking van informatiegestuurd werken (IGW). In 2019 lag de nadruk op het inrichten van de organisatie en het uitvoeren van pilots om nieuwe werkwijzen te beproeven. Voor 2020 ligt de focus enerzijds op het op orde houden van de informatievoorziening (onderhoud, beheer, doorontwikkeling) en anderzijds op het voorbereiden en zetten van de benodigde technische stappen om meer met data en informatie te kunnen doen (vernieuwing).

2.3 Versterken van de interventiemix

Al enkele jaren maakt de Inspectie bij het bepalen van haar interventies gebruik van de interventietoolbox. Deze toolbox bevat instrumenten waarmee – op basis van inzichten vanuit de gedragswetenschap – een interventie wordt gekozen. Het uitgangspunt is dat de motieven van werkgevers om te overtreden de basis zijn voor de keuze voor het meest effectieve instrument. Als overtredingen bijvoorbeeld voortkomen uit onwetendheid, is het vergroten van kennis van de regels effectief. Doelbewuste en structurele overtredingen zijn meer gebaat bij repressief optreden.

Voorbeeld gebruik van gedragsinzichten in interventie voor stagiairs

De Inspectie past gedragsinzichten toe in de keuze van interventies en in de ontwikkeling van interventies. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkelde interventie die onderbetaling van stagiairs tegen moet gaan. Uit onderzoek is gebleken dat de rechten en plichten die gelden voor stages na de afronding van een opleiding als onduidelijk worden ervaren, wat regelnaleving belemmert. Daarom heeft de Inspectie een interventie gekozen om de kennis van regelgeving te vergroten. Op de website en in de zelfinspectietool 'Eerlijk werken' is informatie opgenomen over de regelgeving rondom stages. Ook kan onderbetaling bij stages bij de Inspectie worden gemeld. Via social media heeft de Inspectie vervolgens advertenties verspreid onder werkgevers en net-afgestudeerden die verwezen naar de website. De social media campagne gericht op net-afgestudeerden is ontwikkeld op basis van gedragsinzichten. Zo is bijvoorbeeld de tekst in de advertentie persoonlijk gemaakt en toegankelijke taal gebruikt. Dit om de doelgroep zo goed mogelijk aan te spreken. Uit de resultaten van de campagne bleek dat de advertenties die gebruik maakten van gedragsinzichten significant vaker werden aangeklikt. Met een groter bereik van de boodschap als resultaat. Een eerste stap naar meer effect.

[9] De acht kernbepalingen zijn: RI&E, Plan van aanpak, Contract met arbodienstverlener, Ziekteverzuimbeleid, BHV, Preventiemedewerker, Tenminste 1x per jaar overleg met werknemers over arbo en Voorlichting, onderricht en toezicht

Kennis over effectiviteit komt zowel uit de gedragswetenschappelijke literatuur als uit effectmetingen van interventies. Door de inzet van een inspectiebreed Behavorial Insights Team (BIT) besteedt de Inspectie ook in de vormgeving en uitvoering van interventies nadrukkelijker aandacht aan gedragsinzichten. Het team ondersteunt programma's hierbij. In 2019 zijn de eerste initiatieven beproefd om de communicatie te versterken. In 2020 zal het team haar werkzaamheden uitbreiden en programma's ondersteunen bij de uitvoering en de communicatie richting bedrijven, burgers en andere stakeholders. Ook wordt het BIT ingezet om te bepalen hoe er meer effect kan worden behaald uit het openbaar maken van inspectiegegevens.[10]

2.4 Reflectief toezicht

Naast het uitvoeren van haar wettelijke taakopdracht is de reflectieve functie van de Inspectie als toezichthouder belangrijk. De Inspectie fungeert immers als de oren en ogen van de overheid op de arbeidsmarkt. Daardoor kan zij vroegtijdig kansen zien of problemen signaleren, zoals nieuwe fenomenen, nieuwe doelgroepen, ineffectieve of knellende regels en niet goed functionerende stelsels. Door ontwikkelingen, problemen en kansen te signaleren, voedt de Inspectie het publieke debat.

Dat gebeurde via de Staat van arbeidsveiligheid (2018) en de Staat van eerlijk werk (2019). Met deze Staten agendeerde de Inspectie urgente maatschappelijke kwesties, waarover zij het gesprek wilde aangaan met politiek, beleid en het werkveld. Een Staat bevat namelijk op een geaggregeerd niveau kennis en informatie over eerlijk, gezond en veilig werken en bestaanszekerheid in Nederland. Daarvoor gebruikt de Inspectie de eigen kennis en verbindt die met informatie uit haar omgeving. In 2020 start de Inspectie met de Staat van Werk, die zich richt op trends in en thema's over het gehele domein van de Inspectie. Belangrijke bouwstenen hiervoor zijn eigen inspectiezaken en (strafrechtelijke) onderzoeken, meldingen, eigen monitoronderzoeken (zoals Arbo in bedrijf, Monitor Eerlijk Werk en Ongevallenmonitor), registerbronnen, en andere (wetenschappelijke) publicaties.

Naast deze over het algemeen generieke publicaties heeft de Inspectie ook oog voor specifieke ontwikkelingen en risico's. Zoals de opkomst van nieuwe (kwetsbare) doelgroepen uit Oost-Europa en Azië, mogelijke fraude en misstanden bij inburgering en regels die niet effectief zijn om een bepaald risico aan te pakken. Hiervoor werkt de Inspectie met een continu signaleringsproces, dat begint met het ontvangen en het gericht zoeken naar dit soort ontwikkelingen en risico's. Het signaleringsteam verrijkt de hiermee verkregen informatie, om meer zicht te krijgen op de aard, de omvang en de strategische betekenis hiervan. Wanneer nodig signaleert de Inspectie vervolgens de ontwikkeling of het risico bij de organisatie(s) die daarvoor verantwoordelijk is (of zijn). Zo versterkt de Inspectie haar reflectieve functie. In 2020 werkt de Inspectie ook aan het vereenvoudigen en optimaliseren van het meldingenproces.

[10] Bureau SEO/Bartels, 2019, Effecten openbaarmaking inspectiegegevens Inspectie SZW, Kamerstukken II, 2018/2019, 34 108, nr 31; brief van 9 april 2019

3 Eerlijk werk

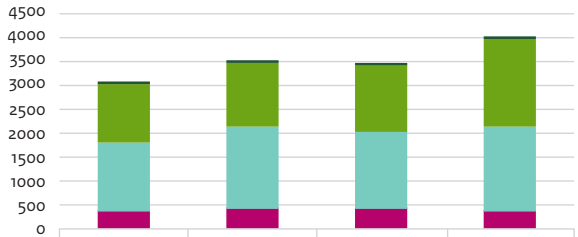
3.1 Relevante ontwikkelingen

Het gaat goed met de economie, maar niet iedereen profiteert daarvan. De Inspectie constateert meer vormen en meldingen van oneerlijk werk. Zoals onderbetaling, te lange werktijden en arbeidsuitbuiting, met benadeling van werkenden en een oneerlijk speelveld voor werkgevers tot gevolg. De Inspectie ziet een veelheid aan legale en illegale constructies om arbeidsmarktwetten te ontwijken.

Daarnaast is er een continu aanbod van legale en illegale (arbeids)migranten uit Europa en andere werelddelen, die worden aangetrokken door het hogere loonniveau en de sociale voorzieningen. Malafide bedrijven maken misbruik van de situatie en benadelen werknemers in ernstige mate.
De Raad van Europa, Europol en de Nationaal Rapporteur Mensenhandel verwachten dat arbeidsuitbuiting in omvang zal toenemen vanwege vluchtelingenstromen, flexibilisering van de arbeidsmarkt en globalisering.[11]

Door de jaren heen ontving de Inspectie meer meldingen over mogelijke overtredingen van arbeidswetten, met vooral een duidelijke toename (circa 33%) vanaf 2015. Daarbij is een stijging te zien in het aantal meldingen over mogelijke overtredingen van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag, maar vooral een toename van mogelijke overtredingen van de Wet Arbeid Vreemdelingen. Ook zijn er veel meldingen over werknemers die mogelijk zwart werken met een uitkering.

Figuur 2 *Klachten en signalen op het gebied van ATW, WML, WAV en Waadi in de periode 2015-2018*



	2015	2016	2017	2018
Waadi	48	38	35	38
WAV	1182	1307	1382	1817
WML	1444	1761	1636	1774
ATW	380	393	398	375

In de eerste helft van 2019 is er in de media en politiek veel aandacht geweest voor fenomenen rond eerlijk werk. Vaak ging het om de uitbuiting van arbeidsmigranten, waarbij werknemers onderbetaald worden, veel te lang moeten werken, of veel moeten betalen voor slechte huisvesting en andere kosten die op het loon worden ingehouden. Ook ontstond er discussie over de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarktpositie van werkenden bij bedrijven die onderdeel uitmaken van de platformeconomie en om problematische huisvesting van arbeidsmigranten.[12]

Vanaf 1 januari veranderen de regels rond arbeidscontracten en ontslag. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Als gevolg daarvan is er een mogelijke toename van het aantal verzoeken om bijvoorbeeld onderzoek te doen naar CAO-naleving. Ook werkt het kabinet aan een minimumtarief van 16 euro om zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te beschermen, daar handhaving door de Inspectie aan de orde is. Verder wordt in 2020 naar verwachting de meldplicht in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) ingevoerd. De Inspectie zal de gegevens uit deze meldplicht gebruiken voor versterking van de risicoanalyses, met name over werkgevers die werken met gedetacheerde werknemers. De Inspectie gaat toezicht houden op de naleving van de meldplicht. Op 30 juli 2020 moet de herziene detacheringsrichtlijn geïmplementeerd te zijn. Doel van de richtlijn is een betere balans tussen het bevorderen van het vrij verrichten van diensten in de Europese Unie en de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers, zoals arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

3.2 Subdoelen eerlijk werk

De komende jaren versterkt de Inspectie substantieel het offensief tegen oneerlijk werk en arbeidsuitbuiting op de

[11] Kamerstukken II, 2018-2019, 25883, nr. 348; Arbeidsuitbuiting, criminele uitbuiting en gedwongen dienstverlening in het rapport Nationaal Dreigingsbeeld 2017 van de nationale politie; Nationaal Rapporteur Mensenhandel (2017) Slachtoffermonitor mensenhandel 2012-2016

[12] Kamerstukken II, 2018-2019, 30573, nr. 172; brief van 12 maart 2019 n.a.v. VAO 6 maart over huisvesting arbeidsmigranten

Nederlandse arbeidsmarkt. Een groot deel van de extra ICF-middelen[13] die beschikbaar zijn gesteld in het regeerakkoord worden hieraan besteed. Dit leidt ertoe dat tot aan 2023 de inzet van mensen en middelen op het onderdeel oneerlijk werk, waartoe ook arbeidsuitbuiting behoort, fors wordt uitgebreid. Doel is het verdubbelen van de inspectiedekking.[14]

Vanuit een integrale risicoanalyse heeft de Inspectie de belangrijkste thema's en sectoren benoemd waar de aanpak van oneerlijk werk wordt geïntensiveerd. De intensivering betreft: de aanpak van schijnconstructies en arbeidsuitbuiting en de aanpak in de sectoren bouw en infrastructuur, transport en logistiek, uitzendbureaus en agrarisch en groen. Andere sectorprogramma's blijven gelijk qua capaciteitsinzet voor eerlijk werk of groeien in beperkte mate. De programma's die zich op eerlijk werk richten hebben allen - in meer of mindere mate - de volgende doelen:

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

De Inspectie wil zichtbaar zijn bij het bestrijden van schijnconstructies, bij oneigenlijke vormen van werken via een platform en bij arbeidsuitbuiting. Daarnaast is in het handhavingsbeleid van het ministerie samenwerking als speerpunt benoemd, bijvoorbeeld bij de aanpak van grensoverschrijdende constructies of bij risico's die meerdere toezichthouders en overheidspartijen raken.

Met het nastreven van deze doelen verwacht de Inspectie de naleving van arbeidswetten rond eerlijk werk (WML, ATW, Waadi, WAV) op een hoger peil te brengen.

3.3 Activiteiten 2020

Deze paragraaf laat een aantal voorbeelden zien van inspectiebrede aanpakken en activiteiten uit verschillende inspectieprogramma's, bekeken vanuit het perspectief van de eerdergenoemde doelen. Zoals gezegd hebben alle programma's, die zich (ook) op eerlijk werk richten, voor 2020 activiteiten opgenomen die passen binnen de genoemde doelen.

Doel 1: Aanpakken van misstanden; bescherming kwetsbare groepen

De Inspectie richt zich met het aanpakken van misstanden met name op werkgevers in de top van de piramide die crimineel gedrag vertonen, notoir/bewust de regels overtreden en/of constructies opzetten met als doel de wet te overtreden.

De Inspectie zet hierop verschillende instrumenten in, zoals (her)inspecteren, samenwerking met andere toezichthouders, met stakeholders en strafrechtelijk onderzoek.

Arbeidsuitbuiting is een onderwerp waarop de Inspectie steviger gaat inzetten. Inspecteurs komen te vaak situaties tegen waarbij in ieder geval sprake is van (zeer) slecht werkgeverschap en mogelijk van arbeidsuitbuiting in strafrechtelijke zin. Het programma Arbeidsuitbuiting gaat de aanpak van arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ondersteuning van slachtoffers verder verbeteren.[15] Daarbij gaat het erom de werkgever of dader te stoppen en het slachtoffer van (mogelijke) arbeidsuitbuiting uit zijn of haar benarde situatie te halen, passende hulp aan te bieden en door te verwijzen waar nodig.

De Inspectie breidt de capaciteit voor eerlijk werk verder uit.[16] Bovendien reageert de Inspectie op elk signaal van arbeidsuitbuiting. Op de dag van de melding verzorgt een gecertificeerd rechercheur een intake. Afhankelijk van de verzamelde feiten beoordelen inspecteurs en rechercheurs in onderlinge afstemming welke instrumenten uit het bestuursrecht en het strafrecht het meest passend zijn voor de aanpak van de situatie; handhaving of vervolging. De Inspectie staat een harde aanpak voor van de werkgevers/daders die willens en wetens ernstig overtreden via straffen, stilleggen en ontnemen.

[13] ICF staat voor Inspectie Control Framework op basis waarvan de Inspectie extra middelen toegekend heeft gekregen ter versterking van de handhavingsketen.

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

[15] Tweede Kamer 2018-2019, 25883, nr. 348: verzamelbrief versterking handhavingsketen eerlijk, gezond en veilig werk

[16] Het gaat om meldingen die in het strafrecht niet kunnen worden aangepakt, maar wel elementen van arbeidsuitbuiting bevatten.

Met het oog op betere detectie van mogelijke gevallen van arbeidsuitbuiting versterkt de Inspectie in 2020 haar informatiepositie. Het programma Arbeidsuitbuiting investeert in 2020 verder in het alert maken van functionarissen, zowel binnen als buiten de Inspectie, om situaties van arbeidsuitbuiting te herkennen en te melden. Ook komt er een themaregister arbeidsuitbuiting. Hiermee wil de Inspectie meer en betere informatie verzamelen, te veredelen en te analyseren zodat de aanpak effectiever kan zijn. Daarnaast gaat het programma kennis en onderzoek op het gebied van arbeidsuitbuiting bundelen en gaat het met de partners – politie, andere rijksinspecties, UWV, gemeenten etc. – werken aan een onderzoeksagenda. Ten slotte wordt samen met financiële instellingen en de Universiteit van Amsterdam verder gewerkt aan het geautomatiseerd herkennen van uitbuiting in financiële transacties, waardoor de informatiepositie in de aan arbeidsuitbuiting gerelateerde financiële stromen verbetert. Het programma Transport en logistiek pakt oneerlijk werk in de sector aan door de ervaren pakkans bij potentieel overtredende werkgevers zo groot mogelijk te laten zijn. Dat wordt gerealiseerd door met diverse inspectiediensten nationaal en internationaal samen op te treden. De risicovolle bedrijven worden geconfronteerd met meerdere inspecties op meerdere regelgevingen, waardoor het net rondom malafide ondernemingen zich eerder sluit. Bij ondernemingen die eerder in overtreding zijn geweest of de aandacht van inspecteurs hebben getrokken, wordt weer bekeken of de regelnaleving is verbeterd.

De Inspectie constateert dat relatief veel meldingen van misstanden zoals onderbetaling afkomstig zijn uit de uitzendsector.[17] Het programma Uitzendbureaus wil in 2020 onder meer met een stakeholderaanpak het aantal malafide uitzendbureaus (illegale arbeid, onderbetaling, te lange arbeidstijden) terugdringen. Met de Belastingdienst en het UWV wordt operationeel samengewerkt om te handhaven op malafide uitzendbureaus die willens en wetens de arbeidswetten overtreden. Wanneer deze bedrijven na faillissement doorstarten, blijft de Inspectie hen ook in 2020 volgen tot de misstanden ophouden. Voor de aanpak van malafide praktijken bij grensoverschrijdende arbeid zet de Inspectie de samenwerking in Benelux-verband voort, bijvoorbeeld door gezamenlijke controles.

Doel 2: Signaleren van mechanismen oneerlijk werk; gerichte aanpak

Met het verschijnen van de Staat van eerlijk werk (oktober 2019) laat de Inspectie zien welke mechanismen op de Nederlandse arbeidsmarkt oneerlijk werk in de hand werken. De boodschap is dat toezicht en handhaving alleen niet voldoende zijn om de problemen rond oneerlijk werk en arbeidsuitbuiting aan te pakken. Een brede discussie over de regulering van ondernemerschap en arbeid, vooral waar het flexwerk en arbeidsbemiddeling betreft, is in 2020 nodig.

Belangrijk aandachtspunt in de verschillende programma's is de signalering en melding van misstanden op het terrein van oneerlijk werk. Het programma Meldingen en preventie oneerlijk werk richt zich vooral op het verder onderzoeken en aanpakken van meldingen over oneerlijk werk. Twee nader te bepalen sectoren waar relatief veel overtredingen worden vermoed– maar waarop weinig toezicht is – worden in 2020 actief onderzocht.

Het programma Schijnconstructies gaat in 2020 door met het detecteren en aanpakken van complexe constructies en mechanismen op de arbeidsmarkt, waarbij mensen in oneerlijke arbeidsomstandigheden werken. In 2020 richten de inspectieonderzoeken, algemene onderzoeken en interventies zich vooral op:

- constructies met een internationaal karakter;
- nieuwe constructies die samenhangen met een veranderende arbeidsmarkt;
- constructies die op relatief grote schaal worden toegepast waarbij sprake is van onderbetaling in een specifieke branche;
- en constructies als opstap naar allerlei vormen van fraude.

Doel 3: Eerlijke beloning en bewustzijn daarover bij werkenden

Eind 2019 lanceerde de Inspectie SZW de campagne #daspaseerlijk. Deze campagne moet bij werkgevers het bewustzijn versterken dat we in Nederland een eerlijke arbeidsmarkt willen hebben. Naast het creëren van bewustzijn moet de campagne ook het gewenste gedrag bevorderen. Daarnaast brengt de campagne de zelfinspectietool 'Eerlijk werk' langdurig onder de aandacht. Zo wordt de werkgever een concreet handelingsperspectief geboden. De campagne richt zich op de sectoren fruitteelt, horeca, schoonmaak, detailhandel, industrie en bouw.

[17] 'Staat van eerlijk werk. Loon naar werken ?', rapport Inspectie SZW van 20 juni 2017

Daarnaast zetten programma's voorlichting in om bedrijven en werknemers in sectoren te informeren over rechten en plichten en om hen bewust te laten worden van risico's bij het overtreden van arbeidswetten. Zo wil het programma Horeca en detailhandel in 2020 dat ondernemers in deze sectoren na een inspectie beter op de hoogte zijn van regels rond eerlijk werk. Vooral maaltijdbereiders en hun werkgevers zijn in beeld, evenals jongeren die in de horeca werken. Het programma Arbeidsuitbuiting werkt in 2020 aan preventie van arbeidsuitbuiting door voorlichting te geven in thuislanden. En door samen te werken met organisaties in thuislanden om migranten die naar Nederland komen goed te informeren.

Ook in het programma Schoonmaak is het proces van voorlichting en bewustwording een rode draad. Door het geven van interviews en presentaties werkt de Inspectie aan meer zichtbaarheid bij werkgevers. Daarbij worden ook de resultaten van grote en complexe zaken bekendgemaakt onder potentiële overtreders binnen de toezichtpopulatie. Zo geeft de Inspectie het signaal af dat ze er bovenop zit.

Doel 4: Goed opdrachtgeverschap; bescherming kwetsbare groepen

Fatsoenlijk werk begint bij goed opdrachtgeverschap. In bepaalde sectoren hebben opdrachtgevers (grote) invloed op de mate waarin eerlijk kan worden gewerkt. Opdrachtgevers zijn zich vaak niet bewust van risico's op oneerlijk werk verderop in de productieketen, wanneer alleen selectie van de goedkoopste aanbieder voorop staat. Bij het aanbesteden van werk moet de opdrachtgever duidelijke afspraken maken met de opdrachtnemer over de naleving van arbeidswetten.

In de sector bouw en infrastructuur hebben opdrachtgevers veel invloed op de mate waarin fatsoenlijk kan worden gewerkt. In deze sector zijn de marges klein en de risico's op oneerlijk werk aanzienlijk. Daarom richt het programma Bouw en infrastructuur zich erop dat opdrachtgevers hun verantwoordelijkheid op dit vlak nemen. Ook in 2020 maakt de Inspectie afspraken met invloedrijke stakeholders over verantwoord opdrachtgeverschap, met het oog op de borging daarvan in de hele sector. Het gaat om afspraken over de borging van eerlijk werk in de bouwprocesbepalingen en in de voorbereidende- en uitvoeringsfase.

In de schoonmaaksector past de Inspectie preventieve en repressieve interventies toe bij zowel schoonmaakbedrijven als opdrachtgevers. Preventieve interventies zijn bijvoorbeeld gesprekken met de opdrachtgevers en het onder de aandacht brengen van de checklist schoonmaak, waarmee werkgevers zelf kunnen controleren of ze voldoen aan wet- en regelgeving. Doel is de opdrachtgevers bewust te maken van de reële kosten voor schoonmaakwerk en hen te wijzen op de code verantwoord marktgedrag. In de uitzendbranche worden controles uitgevoerd waarbij ook inleners (de opdrachtgever) betrokken worden. Op deze doelgroep is ook de ontwikkelde checklist 'Werken met uitzendbureaus' gericht.

Samenwerking op het terrein van eerlijk werk en arbeidsuitbuiting

De Inspectie zet de nationale en internationale samenwerking rond eerlijk werk, die ze de afgelopen jaren met veel instanties is aangegaan, onverkort voort. Waar mogelijk en nodig wordt deze samenwerking in 2020 geïntensiveerd. Dit is geen doel op zich, maar een belangrijke weg naar effectiever toezicht en betere handhaving. Veel schijnconstructies en vormen van fraude zijn namelijk complex en vragen om een multidisciplinaire - en vaak ook een grensoverschrijdende - aanpak.

Omdat de Nederlandse arbeidsmarkt nadrukkelijk onderdeel uitmaakt van de Europese arbeidsmarkt en schijnconstructies en arbeidsuitbuiting vaak een internationale component hebben, is internationale samenwerking cruciaal. De Inspectie versterkt daarom de samenwerking met inspecties van andere lidstaten en breidt deze samenwerking uit, onder meer in het geval van Nationale liaisonbureaus.[18] De Inspectie hecht een groot belang aan een actieve en daadkrachtige European Labour Authority (ELA), die in de tweede helft van 2019 van start is gegaan.[19] De Inspectie wil daar een actieve bijdrage aan leveren.

Op het gebied van arbeidsuitbuiting zal de Inspectie de internationale samenwerking in 2020 intensiveren. De opsporingsonderzoeken zullen internationale netwerken en/of facilitators nadrukkelijk in beeld brengen. Met de aanpak van cruciale spelers in criminele netwerken is het effect immers groter. Naast de rechtshulp in het kader van strafrechtelijke onderzoeken werkt de Inspectie bilateraal samen met Bulgarije en Polen (als herkomst- en doorkomstlanden voor

[18] Deze regelen de administratieve samenwerking en gegevensuitwisseling tussen EU-lidstaten over handhaving van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Ook het geven van voorlichting over en het verlenen van bijstand bij naleving behoort tot de taken van deze bureaus.

[19] De nieuwe European Labor Authority (ELA), die in 2019 formeel is opgericht, heeft als voornaamste doel om misbruik bij grensoverschrijdend werk te voorkomen. Deze autoriteit moet er onder andere voor zorgen dat nationale inspecties voldoende samenwerken bij grensoverschrijdende arbeid.

mogelijke slachtoffers van oneerlijk werk en/of arbeidsuitbuiting) en met België en Duitsland. Daarnaast werkt de Inspectie bij de aanpak van arbeidsuitbuiting samen in Europolverband, in het Europese netwerk voor de aanpak van georganiseerde criminaliteit EMPACT (European Multidisciplinary Platform Against Crime Threat).

De Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI) is een belangrijk samenwerkingsverband in de aanpak van diverse vormen van fraude, overtredingen van arbeidswetgeving en daarmee samenhangende misstanden. De betrokken instanties werken op projectmatige basis samen in interventieteams. In het in september 2019 vastgestelde Meerjarenplan LSI 2020-2023 heeft de LSI zes thema's geprioriteerd: misbruik uitkeringen en toeslagen, malafide facilitators, misstanden aan de onderkant van de arbeidsmarkt als gevolg van arbeidsmigratie, het onterecht verkrijgen van een verblijfsstatus, schijnzelfstandigheid en zwart of grijs werk. In 2020 participeert de Inspectie in de te starten projecten die gericht zijn op de aanpak van malafide facilitators, schijnzelfstandigheid, misstanden op het gebied van fiscaliteit, arbeid en sociale zekerheid in de horeca en wijkgerichte aanpakken.

In 2020 gaat een LSI-project gericht op het detecteren en aanpakken van schijnzelfstandigheid – waarin de Inspectie, de Belastingdienst, het UWV en de IND partners zijn – een werkproces opzetten dat zoveel mogelijk gezamenlijke intelligence, handhaving, monitoring en rapportage over vermoedens van en geconstateerde gevallen van schijnzelfstandigheid omvat. Via een gerichte aanpak speelt dit project in op verontrustende signalen dat sommige werkgevers aangeven dermate last te hebben van concurrentie door zzp-constructies dat zij zelf ook overwegen om over te stappen naar dat businessmodel.

Op regionaal niveau is er samenwerking met de Regionale Informatie Expertise Centra (RIEC's), waarin politie, UWV, Belastingdienst, gemeenten en andere inspecties samenwerken. Deze samenwerking richt zich op informatie-uitwisseling en aanpak van specifieke casussen rond ondermijnende criminaliteit. Daarbij gaat het onder meer om mensenhandel en –smokkel, waartoe ook arbeidsuitbuiting kan worden geschaard. Als dat tot grotere effectiviteit leidt, draagt de Inspectie aan regionale aanpakken bij. Programma's waarin veel samengewerkt wordt met de RIEC's, zijn onder meer horeca en detailhandel, uitzendbureaus, schoonmaak en arbeidsuitbuiting.

De afzonderlijke inspectieprogramma's hebben in hun netwerk van stakeholders – vaak brancheorganisaties, kennisinstituten en grote bedrijven – op maat gesneden samenwerking. Zo werkt het programma Horeca en detailhandel samen met gemeenten om bij te dragen aan het intrekken van exploitatievergunningen bij overtredingen van de arbeidswetten.

4 Veilig en gezond werk

4.1 Relevante ontwikkelingen

De ontwikkelingen rond veilig en gezond werken, zoals geformuleerd in het Meerjarenplan 2019-2022, zijn nog steeds actueel. Het gaat daarbij om: een toename van de (werkende) beroepsbevolking, een groeiende economie, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het tot op hogere leeftijd doorwerken. Deze combinatie van factoren kan leiden tot een toename van risico's op (zware) ongevallen. Een tekort aan personeel bij een oplopende orderportefeuille draagt bij aan hogere werkdruk, langere werktijden en de inzet van lager gekwalificeerd en/of tijdelijk personeel. Dat leidt ook tot een hoger risico op arbeidsongevallen. Het aantal ongevallen is de afgelopen jaren hoog, evenals het aantal burn-out klachten.[20]

Jaarlijks overlijden ongeveer 3.000 mensen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen in hun arbeidsverleden.[21] Slechts 15% van de bedrijven waar sprake is van een risico op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest) blijkt over de verplichte registratie gevaarlijke stoffen te beschikken. Daarnaast hebben vier van de vijf risicobedrijven geen verplichte beoordeling uitgevoerd voor de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen. Bij grote bedrijven (> 100 werknemers) is het beeld iets gunstiger.[22]

Gezien de cijfers is de aanpak van blootstelling aan gevaarlijke stoffen noodzakelij. Het is daarom al jaren een aandachtspunt van de Inspectie en een speerpunt van beleid.

Tegelijkertijd laat de naleving van (arbo)kernbepalingen – de basis van veilig werken – bij vooral kleinere bedrijven te wensen over. Medio juli 2019 heeft de staatsecretaris de Tweede Kamer geïnformeerd over twee recente rapporten over arbeidsomstandigheden.[23] Beide onderzoeken laten zien dat de naleving van de (arbo)kernverplichtingen weliswaar verbetert, maar nog niet op voldoende niveau is. Zo blijkt uit het onderzoek Arbo in bedrijf 2018 dat het aandeel bedrijven met een RI&E voor het eerst sinds 2012 significant is toegenomen, maar nog steeds relatief laag blijft. In 2018 voldoet nog steeds iets minder dan de helft van de bedrijven aan deze verplichting. Bovendien geldt dat niet alle RI&E's volledig zijn. Van alle Nederlandse bedrijven heeft ongeveer een derde een RI&E waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Het aantal bedrijven dat ook gelijktijdig voldoet aan de vier kernbepalingen van de Arbowet[24] is in 2018 ongeveer een derde. Vooral grote bedrijven voldoen aan de wet- en regelgeving.

4.2 Subdoelen gezond en veilig werk

In 2020 zet de Inspectie extra in op arbozorg en implementeert ze een gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek. Daarnaast ligt de focus - overeenkomstig de meerjarenprogrammering - op bedrijven met gevaarlijke stoffen, het voorkomen van beroepsziekten, het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting en het tegengaan van arbeids(markt) discriminatie. Conform de aankondiging in de aanbiedingsbrief[25] bij het Meerjarenplan 2019 – 2022 en het Jaarplan 2019 van de Inspectie wordt het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen in 2019 en 2020 omgevormd tot een deskundig dedicated team voor de aanpak van gevaarlijke stoffen.

Zoals aangegeven in het eerste hoofdstuk, staat 2020 ook in het teken van het behalen van de doelstellingen voor de verhouding tussen ongevalsonderzoeken en preventieve inspecties op het terrein van gezond en veilig werken en van een deelname van 90% aan BRZO-inspecties.

Om gezond en veilig werken in bedrijven te stimuleren pakt de Inspectie onveilige en ongezonde werksituaties aan, legt ze achterliggende oorzaken bloot en ontwikkelt ze een bijpassende effectieve aanpak. Dit wordt gedaan in samenwerking met andere betrokken partijen in het netwerk, zoals brancheorganisaties. Op basis van actieve inspecties, onderzoek,

[20] Inspectie SZW, Staat van arbeidsveiligheid 2018 en TNO, Arbobalans 2018
[21] Arboportaal.nl, Factsheet Veilig werken met (gevaarlijke) stoffen 2018
[22] Inspectie SZW, Staat van Arbeidsveiligheid, 2018, p.3

[23] Kamerstukken II, 2018-2019, 25 883, nr. 353;brief 'Naleving kernverplichtingen arbeidsgerelateerde zorg Inspectie SZW', 12 juli 2019
[24] RI&E, contract met een arbodienstverlener, BHV en een preventiemedewerker

[25] Kamerstukken II, 2018-2019, 35 000 XV, nr.10; brief bij Meerjarenplan 2019-2012 en Jaarplan 2019 van de Inspectie SZW

In **2020** *wordt er verder gewerkt aan* **gevarieerd ongevalsonderzoek**. *De eerste resultaten laten* **positieve uitkomsten** *zien.*

GEVAAR
V-1100

meldingen en klachten worden verbeterpunten voor het bedrijf zelf, de fabrikant, de branche en de Inspectie vormgegeven.

4.3 Activiteiten 2020

Versterkte inzet op arbozorg

De verbetering op het gebied van de RI&E, zoals deze naar voren komt uit Arbo in Bedrijf (2018), moet zich verder doorzetten. Het aantal bedrijven met een RI&E moet worden verhoogd, evenals de kwaliteit ervan. De RI&E is immers een essentieel instrument in bedrijven om structuur te geven aan het arbobeleid en mag geen papieren tijger zijn.

Daarom intensiveert de Inspectie in 2020 haar inzet op de naleving van de (arbo)kernbepalingen door middel van voorlichting en handhaving. In alle programma's waar actieve arbocapaciteit beschikbaar is, wordt gecontroleerd op de aanwezigheid van de RI&E, plan van aanpak en het basiscontract.

In een klein aantal subsectoren met hoge risico's en een relatief lage naleving zal daarnaast - vanuit het programma Meldingen, verzoeken en preventie van onveilig en ongezond werk - een interventiemix van voorlichting en handhaving worden ingezet om ervoor te zorgen dat meer bedrijven een RI&E, plan van aanpak en basiscontract hebben. Het programma Zorg besteedt aandacht aan de aanwezigheid van adequate RI&E's bij Verpleeg- en Verzorgingsinstellingen. Eveneens monitort het programma de ontwikkeling van een door de Raad van Bestuur gedragen en gestimuleerde organisatiecultuur rond veilig en gezond werken. Het streven is dat 90% van deze instellingen aan het eind van de programmaperiode (2022) een actuele en getoetste RI&E hebben. Deze instellingen zijn dan geïnformeerd over het belang van de ontwikkeling van een op gezond en veilig werken gerichte organisatiecultuur en zien daar ook het belang van in.

In 2020 wordt verder geëxperimenteerd met het bij een groot aantal bedrijven schriftelijk opvragen van de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract. Op basis van een aselecte steekproef bij een groot aantal bedrijven wordt nagegaan of deze beschikken over een toereikende RI&E met plan van aanpak.

Het programma Certificatie en markttoezicht besteedt aandacht aan de wijze waarop de RI&E wordt getoetst. Eind 2019 wordt een onderzoek afgerond, waarin is nagegaan hoe het certificaat kerndeskundige doorwerkt in de kwaliteit van de getoetste RI&E. Vervolgens wordt in 2020 nagegaan wat de meest effectieve interventie is om de resultaten van dit onderzoek bij te laten dragen aan een goede werking van het certificatiestelsel kerndeskundigen.

Binnen het ministerie SZW is een taskforce ingesteld, gericht op het verbeteren van arbozorg in bedrijven. Er zal voorlichting worden geven via de verschillende ketenpartners die betrokken zijn bij arbozorg. De Inspectie zal hierbij aansluiten met nalevingscommunicatie. Er wordt specifieke voorlichting aan bedrijven in subsectoren gegeven. Deze voorlichting is gericht op het verwijzen van werkgevers naar de verschillende, reeds beschikbare, instrumenten en websites. Zoals de zelfinspectietool Arbo op orde, het steunpunt RI&E en Arboportaal.

Gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek

De Inspectie werkt in 2020 verder aan de totstandkoming van een gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek. Hierbij wordt - bij een selecte groep werkgevers - gekeken welke interventie het best kan worden ingezet. In 2019 zijn verschillende alternatieven voor het reguliere ongevalsonderzoek onderzocht. Deze interventies hebben gemeen dat er een sterker preventief effect vanuit gaat. Inspecteurs en bedrijven kijken breed naar de algemene veiligheidssituatie in een bedrijf en er worden maatregelen genomen om deze te verbeteren. De eerste resultaten van kwalitatief onderzoek naar deze interventies laten zien dat deze werkwijzen naar verwachting voor bepaalde groepen werkgevers niet alleen effectiever, maar eveneens efficiënter zijn. In 2020 wordt deze aanpak verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

Naast regulier ongevalsonderzoek en de genoemde alternatieve interventies, wordt ook strafrechtelijk onderzoek gedaan bij arbeidsongevallen. Hiervan wordt gebruikt gemaakt bij dodelijke ongevallen, maar dit is ook mogelijk bij ernstige nalatigheid door de werkgever die leidt tot levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van de werknemer. In 2019 is de samenwerking tussen opsporingsambtenaren en arbo-inspecteurs op dit terrein geformaliseerd. Dit om strafrechtelijk ongevalsonderzoek efficiënter en kwalitatief hoogwaardiger uit te voeren.

De kennis uit ongevalsonderzoek wordt ingezet om verbeteringen door te voeren en werkgevers, branches en andere stakeholders te wijzen op risico's die leiden tot onveilig en/of ongezond werk. Onder andere door analyses met Storybuilder[26] verkrijgt de Inspectie inzicht in achterliggende oorzaken van bepaalde typen ongevallen of van ongevallen bij bepaalde groepen werkenden. Signalen uit ongevalsonderzoek worden, als ze betrekking hebben op risico's met specifieke machines, ook opgepakt door het programma Certificatie en Markttoezicht. Onderstaand voorbeeld illustreert dit.

Bakkerijmachine (zaadstrooibak)
Na een door de Inspectie onderzocht arbeidsongeval bij een bakkerij heeft de Inspectie vervolgens vanuit het programma Certificatie en Markttoezicht onderzoek gedaan naar de betreffende bakstraat. Onderdeel hiervan was de zaadstrooier. De markttoezichtinspecteur constateerde een ontwerpfout (non-conformiteit) bij het strooigedeelte, wat in het ergste geval kan leiden tot amputatie van vingertoppen. De fabrikant heeft na de kennisgeving van de Inspectie zijn verantwoordelijkheid snel en goed opgepakt. Zo heeft de fabrikant de betreffende afnemers en gebruikers – in totaal meer dan 500 in heel Europa – in kennis gesteld van de tekortkoming en aangegeven deze te herstellen. De distributeurs in de betreffende landen laten hun medewerkers van de technische dienst dit binnen circa 3 maanden uitvoeren.

[26] Storybuilder is een database van het RIVM met informatie over ernstige ongevallen die zijn gemeld bij de Inspectie SZW. Deze informatie maakt het mogelijk om te leren van ongevallen.

Gevaarlijke stoffen

Circa 1 op de 6 werknemers heeft op het werk te maken met gevaarlijke stoffen.[27] De Inspectie wil dat werkgevers aantoonbaar hun verantwoordelijkheid nemen om werknemers te beschermen tegen de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en onvoldoende procesveiligheid.
Voor acute blootstelling en procesveiligheid streeft de Inspectie naar veilige procesinstallaties. De focus ligt hierbij op BRZO-bedrijven. Er zal aandacht zijn voor blootstelling met acute effecten zoals verstikking, bedwelming, vergiftiging, brand en explosie bij onder andere tankschepen en waterzuiveringsinstallaties.

Voor chronische blootstelling aan gevaarlijke stoffen ligt de focus op het terugdringen van beroepsziekten door blootstelling aan carcinogene, mutagene, reprotoxische stoffen en sensibiliserende stoffen. Uitgangspunt daarbij blijft dat bedrijven (gaan) voldoen aan het zogenaamde vier-stappenmodel blootstelling.[28] Daarnaast besteedt de Inspectie aandacht aan blootstelling aan ioniserende straling.

Bij grote bedrijven met gevaarlijke stoffen wil de Inspectie de arboprofessionals en de ondernemingsraad empoweren, zodat zij bijdragen aan de door de Inspectie gestelde doelen. Verder is er in 2020 aandacht voor de ketenaanpak.

[27] Cijfers gebaseerd op Arbo in Bedrijf 2016

[28] Het vier-stappen toezicht stoffen is gericht op het voorkomen van langdurige blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Die vier stappen vormen samen het totale pakket aan maatregelen die een werkgever moet hebben uitgevoerd om te voldoen aan de regelgeving.

Notoire overtreders worden daar waar mogelijk aangepakt binnen het strafrecht. De Inspectie SZW wil handhaven daar waar nodig. Een pilot in het kader van informatie gestuurd werken zal hieraan bijdragen. Bewuste overtreders worden hiermee effectiever gelokaliseerd.

Chroom-6 is ook in 2020 een speciaal aandachtspunt. Zo controleert het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen in 2020 of bedrijven, die onderhouds- en renovatiewerkzaamheden verrichten waarbij chroom-6-houdende materialen worden bewerkt, maatregelen hebben genomen tegen blootstelling. In het programma Bouw wordt voor chroom 6 en kwarts een veilige werkwijze geagendeerd bij opdrachtgevers en opdrachtnemers.

De Inspectie continueert verder haar inzet op bedrijven waar werknemers in aanraking komen met asbest. Het programma Asbest heeft als doel de bewustwording over de gevaren en risico's van asbest te verhogen. Dit gebeurt niet alleen in de asbestsector, maar ook in andere sectoren en beroepen waar asbest niet de core business is. Zo worden in 2020 installatiebedrijven en loodgietersbedrijven gewezen op de risico's van mogelijk aanwezig asbest tijdens het werk. Richting installateurs en loodgieters wordt gecommuniceerd om hun kennis en bewustwording over asbest te vergroten. Door de energietransitie is de kans reëel dat zij meer werkzaamheden gaan uitvoeren waarbij zij in aanraking komen met asbest.

Ook op stelselniveau kijkt de Inspectie naar de beheersing van risico's rond asbest. Binnen het programma Certificatie en Markttoezicht worden in 2020 diverse onderzoeken afgerond die betrekking hebben op het stelsel, onder andere een onderzoek

gericht op het voorkomen van het ongewenst doorstarten van bedrijven waarvan het certificaat dreigt te worden ingetrokken.

De Inspectie heeft ook aandacht voor de werknemers van de toekomst. Zo wordt onderzocht hoe leerlingen die in bedrijven stage lopen waar ze blootgesteld kunnen worden aan gevaarlijke stoffen - zoals asbest - bewust gemaakt kunnen worden van de risico's die ze mogelijk lopen.

Beroepsziekten

In de Staat van arbeidsveiligheid (Inspectie SZW, 2018) is nadrukkelijk aandacht besteed aan beroepsziekten. Eén van de conclusies uit dat rapport is dat in de samenleving beroepsziekte nog te zeer een blinde vlek is. Zo overlijden jaarlijks circa 4.100 mensen als gevolg van een beroepsziekte waarvan - zoals eerder genoemd - 3.000 als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen) die ze vaak al jaren eerder hebben opgedaan. Om bij te dragen aan minder beroepsziekten investeert de Inspectie actief in het opbouwen van kennis over (het voorkomen van) beroepsziekten. Daarvoor is een kennisnetwerk gevormd dat onder andere moet bijdragen aan meer 'awareness en gerichte aandacht voor beroepsziekten in inspectieprogramma's'.

Daarnaast zijn er ook programma's die aandacht hebben voor fysieke belasting en de gevolgen ervan. Zo werkt het programma Agrarisch en groen in 2020 mee aan het aanpassen van de arbocatalogus in de paddenstoelenteelt op het punt van dynamische overbelasting. Dit draagt bij aan het terugdringen van de blootstelling en op den duur aan het aantal beroepsziekten.
Een ander voorbeeld is het programma Transport en logistiek. Het zet in op minder gezondheidsschade als gevolg van werkzaamheden waarbij werknemers kracht moeten zetten en op minder gezondheidschade als gevolg van een te grote blootstelling aan met name irriterende stoffen en dieselmotorenemissie.
De volgende paragraaf beschrijft hoe de Inspectie werkgevers aanzet tot het beheersen van psychosociale arbeidsbelasting van werkenden, wat eveneens kan leiden tot beroepsziekten.
In 2020 brengt de Inspectie – in samenwerking met anderen – een publicatie over de preventie van beroepsziekten uit. Hiermee wordt op diverse wijzen aandacht voor beroepsziekten gevraagd. Verder draagt de publicatie bij aan het uitvoeren van de motie[29] om meer zicht te krijgen op waar beroepsziekten ontstaan en hoe deze te voorkomen zijn.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en arbeids(markt) discriminatie

Discriminatie is een breed maatschappelijk probleem. Veel discriminatie gebeurt onbewust, als gevolg van vooroordelen en stereotypering. Dat wordt mede beïnvloed door de normen en waarden binnen de maatschappelijke context van mensen en organisaties. Vanaf 2015 richt de Inspectie zich op het tegengaan van discriminatie op de werkvloer, met bijzondere aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie. Sinds 2019 richt de Inspectie zich ook op het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie.
Voor de aanpak van arbeids(markt)discriminatie zijn extra middelen vrijgesteld.[30] Met deze middelen werft de Inspectie extra inspecteurs die een dedicated team arbeids(markt) discriminatie vormen. Dit leidt tot een verdubbeling van het aantal inspecteurs begin 2020. Het team voert meer (her) inspecties uit bij werkgevers op discriminatie en op ongelijke behandeling bij werving en selectie. Ook worden de middelen aangewend voor andere activiteiten, zoals bewustwordingscampagnes en de onderzoeksprogrammering.
Naast aandacht voor de rol van werkgevers zal nadrukkelijk worden gekeken naar de rol van de door werkgevers ingeschakelde intermediairs, zoals uitzendbureaus, recruiters, assessmentbureaus en online platforms. Hierbij is ook aandacht voor de door deze intermediairs gehanteerde geautomatiseerde systemen en daaronder liggende algoritmen. De Inspectie probeert ook daarop effectief toezicht te ontwikkelen. Zo experimenteert ze zelf met deze technieken in de uitvoering van het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie.
Ten aanzien van de risico's van PSA staat de Inspectie een levensloopbenadering voor. Zo richt de Inspectie zich in 2020 vooral op ouders met jonge kinderen. Hieronder vallen ouders met kinderen die op de basisschool zitten en ook mensen met een actieve kinderwens, zwangere vrouwen en hun partners.

Door onder andere brede communicatiecampagnes, bijdragen aan evenementen, een actieve branche- en stakeholderbenadering en de inzet van andere interventies wordt het bewustzijn over de risico's van PSA en arbeidsmarktdiscriminatie vergroot. Zo wordt een breder effect nagestreefd dan alleen met inspecties bereikt zou zijn. Deze interventies richten zich op het in gang zetten van een beweging bij werkgevers en in sectoren, die betrokkenen vervolgens zelf verder oppakken.
Om meer effect te bereiken werkt de Inspectie samen met relevante externe partijen en zet zij ook andere interventies in, zoals campagnes en evenementen. Een groter bereik draagt immers bij aan meer effect.

[29] Kamerstukken II, 2019-2020, 25 883, nr. 357. Motie van de leden Van Dijk en Van Kent: deze verzoekt de regering te onderzoeken op welke manier de Inspectie SZW beter zicht krijgt op waar beroepsziekten ontstaan om zo nodig ook beter te kunnen handhaven

[30] Amendement nr. 30 van het lid Van Weyenberg, Kamerstukken II, 2018/2019, 35 000 XV, nr. 30

5 Bestaanszekerheid

5.1 Relevante ontwikkelingen

Eind 2018 waren er ongeveer 414.000 personen met een bijstandsuitkering en bijna 263.000 met een werkloosheidsuitkering. Daarnaast waren er bijna 814.000 mensen die een uitkering ontvingen vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschikheid.[31] Niet alleen zij, maar ook verschillende groepen werkenden zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Werkenden profiteren minder van de economische groei dan verwacht en een deel van hen heeft moeite om rond te komen. [32] Ook zijn er steeds meer werkenden met tijdelijke en flexibele contracten die een onzekere positie hebben en vaker te maken hebben met periodes van werkloosheid.

Uit de Staat van eerlijk werk (oktober 2019) blijkt dat werknemers met een laag inkomen en/of een flexibele arbeidsrelatie een grotere kans hebben om binnen twaalf maanden in de sociale zekerheid te stromen dan werknemers met een hoger inkomen en een vast contract. Voor werknemers in een kwetsbare positie, dus met zowel een flexibel als een laag inkomen, is de WW-instroom 2,5 keer zo groot (7,4% versus 2,9%), de instroom in de Bijstand ruim 8 keer zo groot (2,4% versus 0,3%) en de arbeidsongeschiktheidsinstroom iets minder dan 2 keer zo groot (2,7% versus 1,6%).

[31] CBS Statline, geraadpleegd 27 september 2019

[32] SCP, 2018 'Als werk weinig opbrengt; Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten'

Deze ontwikkelingen zijn niet alleen van invloed op het gebruik van sociale zekerheid, maar eveneens op het fundament van het stelsel. Door de toename van het aantal zzp'ers neemt het deel van de werkenden dat de verzekeringspremies opbrengt – en gedekt wordt door het stelsel – af. Fraude en misbruik met sociale uitkeringen en voorzieningen tasten eveneens het (maatschappelijke en financiële) draagvlak van het socialezekerheidsstelsel aan. Bekend is het recente misbruik van uitkeringen door Poolse werknemers. Daarnaast zijn er ook signalen en meldingen van inspecteurs die regelmatig werkenden aantreffen die ook een uitkering hebben. Deze signalen worden doorgestuurd naar de betreffende uitkeringsinstanties.

5.2 Subdoelen bestaanszekerheid

Om kwetsbare groepen adequaat te ondersteunen en het draagvlak te behouden is een goed functionerend stelsel van sociale zekerheid van belang. De Inspectie levert hier op verschillende manieren een bijdrage aan.

Allereerst richt stelseltoezicht zich op het borgen van de effectiviteit van het stelsel. Met ingang van 2020 volgt de Inspectie de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel als geheel. Dat doet zij door de ontwikkelingen periodiek en op systematische wijze te monitoren. Het resultaat hiervan is een beschrijving van – en een oordeel over – de doeltreffendheid van het stelsel. Deze stelselrapportage dient als spiegel voor de partijen in het stelsel van werk en inkomen. Ook is dit de basis voor aanvullende interventies die bijdragen aan een verbeterde doeltreffendheid. Om draagvlak te houden en misbruik aan te pakken zet de Inspectie daarnaast ook in op het signaleren en bestrijden van fraude op het terrein van werk en inkomen.

Met het stelseltoezicht wil de Inspectie onder meer de volgende doelen bereiken:

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

5.3 Activiteiten 2020

UWV, SVB en gemeenten voeren de verschillende wettelijke regelingen uit: zij verzorgen de toekenning en betaling van uitkeringen en voorzieningen. Deze uitvoeringsorganisaties zijn primair verantwoordelijk voor het toezicht – inclusief handhaving – op de regelingen die zij uitvoeren. In aanvulling hierop heeft de Inspectie de volgende taken:

Een stelseltoezichttaak

Het stelseltoezicht werk en inkomen wordt met ingang van 2020 op een andere wijze vormgegeven. Dat gebeurt binnen het programma Toezicht SUWI en sociaal domein. De Inspectie kiest voor een monitor die zich richt op de volle breedte van het SUWI-stelsel. De monitor bevat inzichten en oordelen over de werking van het stelsel vanuit verschillende

perspectieven: politiek, beleid, uitvoering, cliënten en werkgevers.

De resultaten van deze brede monitor kunnen als input dienen voor signalen richting politiek en beleid. Ook biedt de monitor handvatten voor stelselpartijen als UWV, SVB en gemeenten om burgers met problemen op het terrein van participatie en/of financiën beter te bedienen. De monitor geeft ook input voor de risicoanalyse van de Inspectie. De analyse kan op haar beurt aanleiding geven tot verdiepend onderzoek naar de geconstateerde knelpunten en fenomenen.

In 2020 wordt de monitor vormgegeven. Het programma zal – op basis van gesprekken met de partijen in het stelsel – de indicatoren en normen voor doeltreffendheid verder ontwikkelen en relevante bronnen in kaart brengen. Omdat de evaluatie van de Participatiewet eind 2019 net is afgerond, richt de Inspectie de eigen dataverzameling (enquêtes en interviews) in 2020 op de uitvoeringorganisaties UWV en SVB, hun cliënten en werkgevers.

Daarnaast blijft de Inspectie participeren in Toezicht Sociaal Domein (TSD) waarin vier rijksinspecties samenwerken. Dit toezicht richt zich op de vraag of kwetsbare jeugdigen en volwassenen tijdig de zorg en ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Het gaat om de uitvoering door gemeenten van de Participatiewet, de Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Wet passend onderwijs. Een belangrijke invalshoek is of de betrokken instanties goed samenwerken en de hulp waar mogelijk integraal aanbieden. Het Toezicht Sociaal Domein onderzoekt de werking en resultaten van de uitvoering van het sociaal domein als geheel (stelseltoezicht).

Een signaleringstaak

De programma's van de Inspectie zijn gericht op het aanpakken van overtredingen van arbeidswetten en misstanden op de arbeidsmarkt. Dit betreft onder meer (schijn)constructies, arbeidsuitbuiting en malafide uitzendbureaus. De Inspectie heeft geen bevoegdheden voor bestuurlijke handhaving van uitkeringsfraude. Bij controles vermoedt de Inspectie wel geregeld fraude door individuele personen. De Inspectie stuurt haar vermoedens dan door naar de uitvoeringsorganisatie of gemeente die zelf handhaaft op individuele gevallen.

Gebaseerd op de toezichts- en opsporingsinformatie zet de Inspectie verder in op signalering van nieuwe risico's en fenomenen, die een bredere en meer strategische strekking hebben dan de meldingen over concrete overtredingen. Bij signalering van urgente kwesties informeert de Inspectie de bewindspersonen – en via hen de Tweede Kamer. Jaarlijks sturen de Inspectie SZW, SVB, UWV en VNG een signaleringsbrief[33] aan de Tweede Kamer met de belangrijkste signalen. In 2020 stuurt de Inspectie een signaleringsbrief fraudefenomenen in de sociale zekerheid aan de minister van SZW.

Een opsporingstaak

De opsporingsdienst van de Inspectie doet strafrechtelijk onderzoek naar georganiseerde criminele activiteiten op het domein van het ministerie van SZW (en zorgfraude[34]). Een van de onderwerpen waarop dit gebeurt is grootschalige en georganiseerde fraude met uitkeringen en subsidies. Bij uitkeringsfraude in georganiseerd crimineel verband heeft de directie Opsporing van de Inspectie een taak in de strafrechtelijke vervolging. De directie werkt binnen de kaders van het meerjarenplan van de Inspectie en binnen het Handhavingsarrangement tussen Inspectie, de ministeries van SZW en VWS en het OM.

[33] Kamerstukken II, 2018-2019, 17 050, nr. 578; brief van 27 mei 2019 Signalering fraudefenomenen sociale zekerheid.

[34] De directie Opsporing van de Inspectie SZW voert in opdracht van het ministerie van VWS strafrechtelijke onderzoeken naar fraude in de zorg uit. Het gaat hierbij om onderzoeken naar fraude met persoonsgebonden budgetten (pgb's) en zorg in natura, zogenaamde declaratiefraude.

6 Bedrijfsvoering: uitbreiding van de Inspectie

6.1 Organisatieontwikkeling - doorontwikkeling en uitbreiding

In 2017 is de Inspectie gereorganiseerd. Dit om zo beter in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de samenleving en om een zo groot mogelijk maatschappelijk effect te bereiken. Bij de reorganisatie is de Inspectie overgegaan van een lijn- naar een matrixstructuur. Werkzaamheden worden voor een groot deel vanuit meerjarige programma's en projecten uitgevoerd.

In 2018 is op grond van het Inspectie Control Framework (ICF) in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' vastgesteld dat er structureel € 50 miljoen extra beschikbaar is om de handhavingsketen van SZW te versterken. Hiermee wil de Inspectie in de komende jaren een impuls geven aan haar maatschappelijk effect. Er wordt voornamelijk geïnvesteerd in personele uitbreiding. Ook investeert de Inspectie in innovatie en professionalisering, onder andere op het gebied van informatiegestuurd werken (IGW) en het optimaliseren van de werking van de interventiemix.

In 2020 gaat de Inspectie de organisatie verder ontwikkelen op grond van de ervaringen die in twee jaar zijn opgedaan met het werken in de nieuwe structuur. Het leiderschapsprogramma – dat als onderdeel van de reorganisatie in 2017 is gestart – wordt in 2020 afgerond. Dit programma wordt voortgezet via de lijn van vakontwikkeling. Daarvoor bouwt de Inspectie een leerhuis met leerlijnen voor specifieke functiegroepen, waaronder lijn-, programma- en projectmanagers. Ook bieden de leerlijnen iedere medewerker binnen de Inspectie de mogelijkheid om hun persoonlijke leiderschap binnen de individuele loopbaan te ontwikkelen.

Zoals gepland gaat de Inspectie het werken in zowel een matrixstructuur als in programma's en projecten op verschillende aspecten evalueren. Het jaar 2020 wordt gebruikt voor doorontwikkeling van de organisatie. Naast reflectie op de verschillende ontwikkelingen die in 2017 zijn ingezet, wordt in 2020 onverminderd ingezet op de uitbreiding van de organisatie in het kader van het ICF. (Zie paragraaf 6.3 voor het cijfermatige beeld van deze uitbreiding.)

6.2 HRM – rechtspositie, ziekteverzuim en diversiteit

Met ingang van 1 januari 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren van kracht. Hierdoor verandert de rechtspositie van alle ambtenaren in Nederland. Binnen het Rijk zal niet langer het Algemene Rijksambtenarenreglement (ARAR) de basis vormen voor die rechtspositie, maar het Burgerlijk Wetboek (BW) en de CAO Rijk. Dit heeft onder andere tot gevolg dat ambtenaren niet langer eenzijdig worden aangesteld, maar dat er sprake zal zijn van een tweezijdige arbeidsovereenkomst.

Er is blijvende aandacht voor ziekteverzuim en het terugdringen daarvan. Naast aandacht voor ziekteverzuimbegeleiding zal de Inspectie op basis van huidige inzichten in potentiële oorzaken van ziekteverzuim meer preventieve maatregelen treffen. Bij het identificeren van generieke oorzaken voor ziekteverzuim binnen de organisatie worden risico-inventarisaties en –evaluaties gebruikt. De periodieke gesprekken tussen manager en medewerker zijn van belang om zicht te krijgen op risico's op teamniveau en individueel niveau.

In preventieve zin maakt de Inspectie onder meer gebruik van de mental check-up (MCU), om uitval als gevolg van een te zware emotionele belasting te voorkomen. Dit instrument wordt gebruikt bij inspecteurs die in de uitoefening van hun werk te maken krijgen met zware en/of dodelijke arbeidsongevallen. Aan de preventieve maatregelen wordt in 2020 het preventief medisch onderzoek (PMO) toegevoegd. Daarmee krijgen medewerkers de gelegenheid om periodiek hun mentale en fysieke gesteldheid te laten controleren. Deelname hieraan is vrijwillig. De Inspectie wil de geaggregeerde uitkomsten van het PMO gebruiken om het ziekteverzuimbeleid waar nodig verder aan te scherpen en aanvullende preventieve maatregelen te treffen. Ook biedt de Inspectie specifieke groepen binnen de organisatie de mogelijkheid om deel te nemen aan vitaliteitstrainingen om hun inzet te verduurzamen. Bestaande waardevolle instrumenten zoals het Sociaal Medisch Team (SMT) blijft de Inspectie gebruiken om ziekteverzuim binnen de Inspectie terug te dringen. Individuele begeleiding bij verzuim en re-integratie door de (case-) manager is eveneens van groot belang.

De Inspectie streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand. Op het gebied van diversiteit en inclusie zet de Inspectie onder meer in op het behalen van het quotum

Hoge druk scenario
Risico reductie van risico 3 naar 1
LOD's onafhankelijk
2 LOD's voldoende borging voor risicoreductie
SAMSUNG

arbeidsparticipanten, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Voor 2020 bedraagt het quotum 2,36%. Naast het aantrekken van nieuwe collega's uit de doelgroep wil de Inspectie een stevige hulpstructuur opzetten. Die moet voorzien in de begeleiding van de arbeidsparticipanten. Daarbij zijn de manager, de mentor, de jobcoach en de HR-adviseur van cruciaal belang. Om deze functionarissen goed toe te rusten voor hun rol is ook begeleiding van deze groep van belang.

6.3 Formatie en budget

Budget

In het kader van ICF is – geleidelijk oplopend naar 2022 – jaarlijks € 50 miljoen vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketens waarin de Inspectie opereert. Onderstaande tabel laat de bestemming zien van de extra middelen uit het regeerakkoord, inclusief aanvullende middelen voor arbeidsdiscriminatie en de loon- en prijsbijstelling 2018 en 2019.

In 2018 en 2019 zijn de beschikbare middelen van de Inspectie gebruikt om de basis voor de werving, selectie en begeleiding van nieuwe operationele medewerkers (inspecteurs en rechercheurs) op orde te hebben. In 2019 heeft al een uitbreiding van operationele medewerkers plaatsgevonden. De Inspectie zal de komende jaren verder uitbreiden, voornamelijk met operationele medewerkers uit diverse disciplines die nodig zijn voor de inspectieprogramma's.

Op basis van het ICF is in de periode 2019-2022 ook een uitbreiding voorzien ten behoeve van opsporingswerk. Belangrijke accenten in de uitbreiding zijn:

- een grotere en betere inzet op samenwerking;
- inspelen op relevante internationale ontwikkelingen;
- toewerken naar een data- en informatie gestuurde aanpak;
- actief opsporen en aanpakken van grensoverschrijdende verdienmodellen en schijnconstructies;
- een rijkere interventiemix op basis van gedragswetenschappelijke inzichten;
- meer aandacht voor de maatschappelijke effecten van toezicht en opsporing.

Ook deze uitbreiding vindt gefaseerd plaats. Verschillende teams krijgen uitbreiding. Er komt onder meer een vijfde team Recherche SZW. De taakaccenten van dit team zijn arbeidsuitbuiting, Arbo-ongevallen en BRZO/gevaarlijke stoffen.

De uitgaven van de Inspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. Overige kosten betreffen huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen. De volgende tabel toont de ontwikkeling in het budget van de Inspectie, inclusief de extra middelen uit het regeerakkoord. In deze tabel zijn vanaf 2020 extra middelen opgenomen voor de uitbreiding van de opsporingstaken op het gebied van zorgfraude in opdracht van het ministerie van VWS.

Middelen Regeerakkoord (ICF)					
(x € 1 miljoen)	2019	2020	2021	2022	2023
Ministerie SZW	25,0	31,0	38,0	50,0	50,0
Handhaving Kerndepartement	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Handhaving Inspectie SZW	**20,6**	**26,6**	**33,6**	**45,6**	**45,6**
Afdracht Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP)	-1,4	-2,3	-3,7	-5,0	-5,7
Kasschuif	-2,4	2,4	2,0	-2,0	
Arbeidsdiscriminatie*	0,0	0,3	0,3	0,4	0,5
Loon- en prijsbijstelling	0,9	1,3	1,6	2,0	2,0
	17,7	**28,3**	**33,8**	**41,0**	**42,4**
w.v. Personeel	15,3	24,3	28,6	35,6	36,8

** Dit bedrag is exclusief de extra middelen die zijn vrijgemaakt n.a.v. het amendement van Van Weyenberg.*

Budget Inspectie SZW					
(x € 1 miljoen)	2019	2020	2021	2022	2023
Budget uitgaven Inspectie SZW [1)]	**130,8**	**138,2**	**144,6**	**152.0**	**153,0**
W.v. Personeel	113,1	124,0	128,3	135,4	136,4
W.v Middelen Regeerakkoord	17,7	28,3	33,8	41,0	42,4
(w.v. personeel	*15,3*	*24,3*	*28,6*	*35,6*	*36,8)*

1) Vanaf 2020 inclusief 2,6 mln voor de uitbreiding van Opsporing Zorg (VWS) en exclusief de binnen het departement beschikbare middelen voor ICT, omdat deze door CIO-SZW per kalenderjaar worden toegekend.

Formatie

De formatie van de Inspectie is in het organisatie- en formatierapport vastgesteld op 1.548,5 fte. Vanaf 2020 wordt de formatie verhoogd met 20 fte tot 1.568,5 fte in verband met de uitbreiding van de opsporingstaken zorgfraude. In het volgende overzicht is indicatief aangegeven hoe de bezetting van de Inspectie zich de komende jaren ontwikkelt. In de bezetting is geen rekening gehouden met de leerarbeidsplaatsen en de medewerkers op garantiebanen, tenzij ze zijn geplaatst op een reguliere functie.

Formatie en Bezetting Inspectie SZW 2019-2023					
	2019	2020	2021	2022	2023
Formatie*	1.548,5	1.568,5	1.568,5	1.568,5	1.568,5
w.v. Opsporing t.b.v. VWS	69,0	89,0	89,0	89,0	89,0
Prognose bezetting ultimo jaar	1.369,0	1.424,0	1.491,0	1.570,0	1.568,0

* Vanaf 2020 inclusief 20 fte voor de uitbreiding van Opsporing Zorg (VWS).

6.4 Kerncijfers Inspectie SZW

De Inspectie heeft de afgelopen jaren in risicogestuurd en effectgericht programmatisch werken geïnvesteerd. Zij stuurt op het behalen van resultaten die bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. 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 de komende jaren meer inzicht in dit effect verkrijgen. Hierbij gaat het niet zozeer om een oorzakelijk verband aan te tonen tussen interventies en effect, maar om vanuit verschillende informatiebronnen te laten zien dat het aannemelijk is dat de resultaten van de Inspectie bijdragen aan de beoogde maatschappelijke effecten.

De Inspectie heeft in haar Jaarplan 2018 de geraamde resultaten weergegeven voor zowel de beoogde effecten als voor het ICF en de capaciteitsinzet. Voor het ICF en de capaciteitsinzet zijn deze geraamde resultaten alleen voor 2020 en 2023 geformuleerd. Voor de tussenliggende jaren heeft de Inspectie 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 gebruikt de door het kabinet-Rutte III toegekende ICF-middelen om in 2020 tot stand te brengen:

- een evenredige verhouding in de capaciteitsinzet op actieve en reactieve inspecties op het terrein van Veilig en Gezond;
- en een aandeel van de gezamenlijk met de andere BRZO-toezichthouders uitgevoerde inspecties van tenminste 90%.

Bovendien wil de Inspectie de mate waarin zij informatiegestuurd werkt verhogen 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 deze middelen inzetten om de inspectiedekking op het vlak van eerlijk werk te verdubbelen naar 2% in 2023.
In 2020 t/m 2022 worden daartoe nog extra 135 AMF-inspecteurs geworven. Samen met de circa 80 extra geworven en nog te werven medewerkers verbonden aan het primair proces van de Inspectie (zoals projectleiders, onderzoekers en analisten, boeteopleggers, communicatie etc.) kan de Inspectie haar aanpak van oneerlijk werk verder intensiveren.

Hoewel de verhouding actief/reactief Veilig & Gezond in 2018 24:76 bedroeg, verwacht de Inspectie in de loop van 2020 de beoogde verhouding 50:50 te bereiken. De beoogde balans actief/reactief moet worden bereikt door toevoeging van voldoende capaciteit, met name inspecteurs arbeidsomstandigheden. Zowel in 2018 als in 2019 zijn nieuwe medewerkers

aangenomen en gestart met de opleiding. Onderdeel daarvan is 'learning on the job' en inwerken onder begeleiding van ervaren inspecteurs. Gelet op de doorlooptijd van opleiden en inwerken (circa 1 jaar) zal naar verwachting in de loop van 2020 een 50/50 balans ontstaan tussen capaciteitsinzet op actief/reactief. Of de balans gemiddeld over het jaar genomen daarmee ook op 50/50 uitkomt, zal afhangen van de volgende ontwikkelingen:

- Zoals aangekondigd in de brief van 12 juli 2019 zet de Inspectie in 2020 extra in op arbozorg en implementeert ze een gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek.[35] De invloed hiervan op de (mogelijk lagere) inzet van capaciteit voor ongevalsonderzoek is nog niet duidelijk. De ontwikkeling van het aantal arbeidsongevallen is uiteraard nog onzeker. Dit geldt ook voor het verloop en de mobiliteit van personeel.
- In alle programma's wordt voorlichting en handhaving ingezet op de naleving van de kernverplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit voor een betere beheersing van arbeidsrisico's en daarmee preventie van arbeidsongevallen. Het direct beboeten van bedrijven die geen RI&E, plan van aanpak of basiscontract hebben, draagt daaraan bij. Deze inzet op preventie is nieuw ten opzichte van het ICF. Dit geeft ook aanleiding tot het onderzoeken van mogelijkheden om meer bedrijven op een minder arbeidsintensieve manier te bereiken.

2. Capaciteitsinzet

De toekomstige capaciteitsverdeling vloeit voort uit de inzet van de ICF-middelen uit het regeerakkoord en de meerjarenprogrammering van de Inspectie. 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 erin slaagt om – via risicogericht inspecteren - 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 erin slaagt om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleven. Bij minder dan de helft hiervan mag daarbij nog maar sprake zijn van regelovertreding.

Bij het inspecteren van BRZO-bedrijven is er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De Inspectie 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 ook niet-hoogrisicobedrijven bezoeken. Hierdoor zal het handhavingspercentage in 2023 naar verwachting lager zijn dan nu.

[35] Kamerstukken II, 2018-2019, 25 883, nr. 353;brief 'Naleving kernverplichtingen arbeidsgerelateerde zorg Inspectie SZW', 12 juli 2019

Kerncijfers Inspectie SZW: Inspectie control framework, capaciteitsinzet en effect				
	Realisatie 2018	Raming 2019	Raming 2020	Raming 2023
1. Inspectie Control Framework				
Verhouding actief/reactief Veilig & Gezond (excl. BRZO; %)	24:76	-[d]	50:50	
Deelname Inspectie SZW aan gezamenlijke BRZO inspecties (%)	56	-[d]	>90	
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)[a]	-	-[d]	-[d]	3
Inspectiedekking Eerlijk werk (%)[b]	-[b]	-[d]	-[d]	2
2. Capaciteitsinzet[c]				
Gezond en Veilig (%)[d]	41	-[d]	-[d]	34
Gevaarlijke Stoffen (%)	11	-[d]	-[d]	13
Arbeidsdiscriminatie (%)	2	-[d]	-[d]	2
Eerlijk (%)	43	-[d]	-[d]	50
Werk en Inkomen (%)	3	-[d]	-[d]	1
3. Effect				
Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (excl. BRZO; %)	57	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. BRZO; %)	12	<50	<50	<50
Handhavingspercentage BRZO (%)	47	40	40	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk (%)	52	>50	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	27	<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 bedrijven waar de Inspectie toezicht heeft gehouden ten opzichte van alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is. Voor 2018 is geen realisatie beschikbaar. Het kengetal wordt de komende jaren geconcretiseerd, waarbij naast inspecties ook het bereik van andere interventies meegenomen wordt.

[c] Betreft alleen de capaciteitsinzet in de programma's. Realisatiecijfers 2018 zijn herberekend tov Jaarverslag 2018 om zo de inzet op arbeidsdiscriminatie apart zichtbaar te maken en niet op te nemen in het cijfer Gezond en Veilig

[d] Geen raming 2019 en/of 2020 beschikbaar.

Bijlage samenvatting per programma

In 2020 kent de Inspectie 17 programma's. Ze zijn verdeeld in vier categorieën; programma's meldingen en verzoeken, sectorprogramma's, thematische programma's en stelselprogramma's.

Soort	Programma
Sector	1. Bouw en infrastructuur 2. Agrarisch en groen 3. Horeca en detailhandel 4. Industriële arbeid 5. Schoonmaak 6. Zorg 7. Transport & logistiek 8. Uitzendbureaus
Thema	9. Arbeidsuitbuiting 10. Schijnconstructies, cao-naleving en fraude 11. Arbeids(markt)discriminatie en psychosociale arbeidsbelasting 12. Bedrijven met gevaarlijke stoffen 13. Asbest
Stelsel	14. Programma toezicht SUWI en sociaal domein 15. Certificatie en Markttoezicht
Meldingen	16. Meldingen, verzoeken en preventie ongezond en onveilig werk 17. Meldingen en preventie oneerlijk werk

Sectorprogramma's

1. Bouw en infrastructuur

In de sectoren bouw en infra spelen relatief veel risico's met een hoge prioriteit. Op het terrein van gezond en veilig werk gaat het om dynamische overbelasting, blootstelling aan lawaai en blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Ook beroepsziekten, als gevolg van onder meer blootstelling aan gevaarlijke en kankerverwekkende stoffen en fysieke overbelasting, vormen een groot gezondheidsrisico in de bouw en infra. Op het terrein van eerlijk werk betreft het risico's op arbeidsuitbuiting en op onderbetaling en illegale tewerkstelling.

Het programma Bouw en infra wijst opdrachtgevers op hun verplichtingen om gezond en veilig werken in de gehele keten mogelijk te maken en daarop toe te zien. Dit programma is erop gericht om met verschillende interventies de opdrachtgevers hun verantwoordelijkheid te laten nemen. Zo worden er afspraken gemaakt met grote, landelijk opererende opdrachtgevers over de borging van de bouwprocesbepalingen in de voorbereidende- en uitvoeringsfase.

Naast verantwoord opdrachtgeverschap streeft het programma naar het versterken van het toezicht bij (kortdurende) renovaties en bij het verduurzamen van woningen in grote gemeenten. Bij grote opdrachtgevers ligt in 2020 de nadruk op de renovatie en verduurzaming van de woningen en de werkzaamheden ter versteviging van de panden in het aardbevingsgebied in Groningen.

2. Agrarisch en groen

Het programma Agrarisch en groen richt zich op het terugdringen van risico's als onderbetaling, illegale tewerkstelling en overschrijding van arbeids- en/of rusttijden. Daarnaast richt dit programma zich op risico's die de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar brengen. Zoals een onveilige werkomgeving, werken met machines, fysieke overbelasting en de blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen zoals dierlijk stof en gewasbeschermingsmiddelen.

Om deze risico's te beheersen legt het programma in 2020 accenten in verschillende deelsectoren, zoals de dierhouderij en de paddenstoelenteelt. Het programma zet een mix van interventies in om de programmadoelen te behalen. Naast inspecteren en handhaven bereikt het programma – onder meer door met brancheorganisaties te spreken – de werkgevers die de regels wel willen naleven maar daarbij hulp kunnen gebruiken. De Inspectie probeert naleving voor deze doelgroep makkelijker te maken.

Zo werkt het programma in de paddenstoelenteelt aan een betere beheersing van dynamische overbelasting van plukkers. Dat gebeurt door de totstandkoming van een cao en door mee te werken aan de aanpassing van de arbocatalogus. In de dierhouderij wordt de ingezette stofaanpak doorgezet in samenwerking met de branche, die met blootstellingsbeoordelingen voor dierlijk stof in stallen zal komen. Ook de veiligheid op het erf krijgt in 2020 aandacht. Denk daarbij aan aanrijdgevaar en de veiligheid van arbeidsmiddelen.

9456
9425
9425

3. Horeca en detailhandel

Binnen de horeca- en detailhandel zijn ondernemingen actief waarbij vaak sprake is van piekarbeid, personeelstekort en een enorme economische-/concurrentiedruk. In de horeca en detailhandel spelen zowel het risico op arbeidsuitbuiting, als risico's op onderbetaling en illegale tewerkstelling.

Het programma wil de naleving bij ondernemingen verhogen om zo bij te dragen aan veilig, gezond en eerlijk werk voor alle werkenden binnen de branches horeca en detailhandel. In 2020 richt het programma zich voornamelijk op ondernemingen met maaltijdbereiders. De bewustwording wordt vergroot, zowel bij de werkgever als bij de maaltijdbereiders (werknemers) zelf.

Daarvoor zet het programma een mix van preventieve en repressieve interventies in. Ze zal met name jongeren en ondernemers, die een groter risico lopen op een overtreding, informeren over de arbeidswetten en de ondernemingen die bewust de regels overtreden blijven inspecteren. Daarnaast zal het programma in samenwerking met gemeenten een bijdrage leveren aan het intrekken van exploitatievergunningen bij overtredingen van de arbeidswetten.

4. Industriële arbeid

In de industrie is sprake van relatief veel arbeidsongevallen, waarbij onveilige machines of het onveilige gebruik daarvan een belangrijke oorzaak lijken. Naast dit verhoogde risico op ongevallen zijn er ook risico's op het gebied van gevaarlijke stoffen, psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en lawaai. Het programma signaleert dat er sprake is van een gebrekkige veiligheidscultuur. Daarnaast zijn er allerlei risico's op het terrein van arbeidsmarktfraude, zoals onderbetaling - bij met name buitenlandse arbeidskrachten en uitzendkrachten – en te lange arbeidstijden. Ook illegale arbeid komt voor.

In 2020 besteedt het programma Industriële arbeid uitgebreid aandacht aan de afvalverwerkende industrie en de voedingsmiddelenindustrie.
Het programma streeft naar verbetering van de arbeidsveiligheids- en gezondheidscultuur in deze sectoren door inzet op preventie en samenwerking met brancheorganisaties en andere stakeholders. Daarnaast wordt er ingezet op preventie van ongevallen, de reductie van blootstelling aan ziekmakers en een versterking van eerlijk werk in de sector. De focus is met name gericht op de bescherming van kwetsbare groepen, zoals jongeren met leer-werkcontracten en uitzendkrachten.

De aanpak van het programma Industriële arbeid bestaat uit een mix van verkenningen, wetenschappelijk onderzoek, inspecties, stakeholderbeïnvloeding en samenwerking met branchepartijen en (nalevings)communicatie. Op het gebied van gevaarlijke stoffen werkt het programma samen met het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen.

5. Schoonmaak

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. Bij gezond en veilig werk gaat het met name om dynamische overbelasting, blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen en vormen van ongewenst gedrag – waaronder seksuele intimidatie.

Bij de doelgroep schoonmaakbedrijven ligt de nadruk op het verminderen van overtredingen op het terrein van eerlijk werk. Binnen deze groep worden de startende bedrijven onderscheiden. Starters worden gewezen op wet- en regelgeving en waar zij nadere informatie kunnen krijgen. Malafide doorstarters worden afgeschrikt, met als doel dat ze definitief stoppen.

Het programma kijkt niet alleen naar schoonmaakbedrijven zelf, maar ook naar de opdrachtgevers van schoonmaakwerk en uitzendbureaus. Het programma wil dat opdrachtgevers zich bewust zijn van de reële kosten voor schoonmaakwerk en een eerlijke, gezonde en veilige schoonmaak mogelijk maken.

Er wordt een mix van preventieve en repressieve interventies toegepast. Preventieve interventies zijn bijvoorbeeld gesprekken met de opdrachtgevers, onder de aandacht brengen van de checklist 'Werken met schoonmaakbedrijven' etcetera.
Ook het maken van bredere afspraken en bereiken van meer werknemers is van belang. Waar mogelijk wordt een ketenaanpak gehanteerd. Daarbij gaat het om het inspecteren van schoonmaakbedrijven die werkzaam zijn bij opdrachtgevers die onder een keten vallen.

Vanuit afgeronde onderzoeken wil het programma, door middel van handhavingscommunicatie, een belangrijk signaal afgeven naar de totale populatie en – daar waar mogelijk - opdrachtgevers. Ook voert het programma in 2020 een verkenning uit naar de risico's in de schoonmaak in de evenementensector.

6. Zorg

Het programma Zorg richt zich in de jaren 2020-2022 vooral op de thuiszorg, waaronder de 24-uurs zorg. In de thuiszorg spelen de volgende risico's: te hoge werkdruk, te grote fysieke belasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, onderbetaling, te lange werktijden en illegale arbeid.

Het programma besteedt aandacht aan de aanwezigheid van (adequate) RI&E's bij Verpleeg- en Verzorgingsinstellingen. Daarnaast wordt de ontwikkeling van een door de Raad van Bestuur gedragen en gestimuleerde organisatiecultuur rond veilig en gezond werken gemonitord. Het programma wil dat gemeenten zich als opdrachtgever verantwoordelijk voelen voor gezond, veilig en eerlijk werk in de (thuis)zorg.

Daarnaast zijn toetreders in de (thuis)zorg en werknemers beter op de hoogte van de regels. Ook wil het programma bemiddelingsbureaus stoppen die zich niet aan de wet- en regelgeving houden. Om dit te bereiken zet het programma een mix in van inspecties, voorlichting, informeren en signaleren.

7. Transport & logistiek

Het programma Transport & Logistiek werkt aan een eerlijke transport- en logistieksector, zonder oneerlijke concurrentie tussen werkgevers en zonder verdringing van werknemers door onderbetaling, illegale tewerkstelling, arbeidsuitbuiting en/of de inzet van schijnconstructies. Ook besteedt het programma aandacht aan de risico's op fysieke overbelasting (met name het excessief kracht zetten bij tillen, trekken en duwen en de veiligheid bij het laden en lossen). Ook zal in 2020 de blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen (irriterende stoffen en dieselmotorenemissie) worden aangepakt.

In 2020 richt het programma zich op het tegengaan van onderbetaling en illegale tewerkstelling van verschillende groepen werknemers: internationale chauffeurs, arbeidskrachten in de pakket- en koerierssector en mensen werkzaam op de binnenvaart (riviercruises).

Om deze doelen te bereiken zet het programma in op het vergroten van de pakkans. Dat gebeurt door samen met diverse inspectiediensten nationaal (partners in het Transport Informatie Expertise Centrum) en internationaal op te treden. Daarnaast vinden herinspecties plaats bij eerdere overtreders.

8. Uitzendbureaus

De voornaamste risico's waaraan uitzendkrachten worden blootgesteld zijn onderbetaling, overschrijding van arbeidstijden, illegale tewerkstelling, niet-naleving van socialezekerheidswetten en soms arbeidsuitbuiting. Bovendien zijn uitzendkrachten vaker dan gemiddeld het slachtoffer van een arbeidsongeval en verrichten zij regelmatig werk onder zware (fysieke) omstandigheden.

Komend jaar zet het programma uitzendbureaus in op de beheersing van deze risico's. De aanpak van misstanden middels de inzet van handhaving heeft de focus van het programma. Daarnaast ligt voor 2020 de focus op de aanpak van problemen rond arbeidsomstandigheden in de distributiecentra.

Het programma beperkt zich niet alleen tot de uitzendbureaus zelf, maar richt zich ook op de inleners. Dat gebeurt enerzijds door zowel bij de uitzendbureaus als de inleners te controleren en anderzijds door de inleners bewust te maken van hun verantwoordelijkheid voor eerlijk, gezond en veilig werk van flexwerkers. De speciaal voor inleners ontworpen checklist "Werken met uitzendbureaus" wordt ook in 2020 verder gepromoot.

Het programma kiest interventies die aansluiten bij de verschillende doelgroepen. Aan werkgevers die niet voldoende op de hoogte zijn van wet- en regelgeving, geeft het programma voorlichting. Zo worden er gesprekken gevoerd met startende uitzendbureaus om ze te informeren over onze regelgeving en om fouten en mogelijke misstanden in de toekomst te voorkomen. In samenwerking met de Belastingdienst en het UWV treedt de Inspectie handhavend op tegen malafide uitzendbureaus die bewust de wet overtreden. Deze bureaus worden aangepakt totdat de overtreding is beëindigd, of de onderneming niet meer bestaat. In samenwerking met het programma Arbeidsuitbuiting en de directie Opsporing worden werkgevers die uitzendkrachten uitbuiten ook strafrechtelijk aangepakt.

Themaprogramma's

9. Arbeidsuitbuiting

Het programma zet in op versterking van de aanpak van arbeidsuitbuiting via preventie, detectie, het stoppen van de arbeidsuitbuiting en de zorg voor benadeelden. Het programma Arbeidsuitbuiting is de spin in het web van de vele organisaties die gezamenlijk tot een maximaal sluitende aanpak van arbeidsuitbuiting kunnen komen.

In 2020 ligt de focus op het opbouwen van deze regiefunctie en het beter geïnformeerd laten zijn van nieuwe arbeidsmigranten. Verder is in 2020 belangrijk: het ontwikkelen van digitale en financiële methoden om arbeidsuitbuiting te detecteren, het verbeteren van de samenwerking tussen toezicht en opsporing bij het opstellen en uitvoeren van het gezamenlijke Informatieplein en het verkrijgen van meer inzicht hoe slachtoffers van uitbuiting na hun 'bevrijding' behandeld zijn.

Het programma wil arbeidsuitbuiting zo effectief mogelijk stoppen. Dit gebeurt met een 'gecoördineerde, integrale aanpak'. Dat wil zeggen dat het programma zowel de eigen wettelijke instrumenten als die van de samenwerkingspartners zo gericht mogelijk inzet. Daarnaast werkt het programma samen met andere diensten (onder andere de politie) om de slachtoffers van uitbuiting in staat te stellen zich aan de uitbuitingssituatie te onttrekken en een nieuwe positie op te bouwen.

Het programma zet in op preventie, omdat daarmee mogelijk veel situaties van arbeidsuitbuiting te voorkomen zijn. Dit gebeurt met voorlichting in herkomstlanden, in samenwerking met organisaties in die landen en door het informeren van migranten bij hun komst naar Nederland. Ook wil het programma zowel binnen de Inspectie als bij andere overheidsorganisaties zoveel mogelijk medewerkers alert maken op signalen van arbeidsuitbuiting.

10. Schijnconstructies, cao-naleving en fraude

Het programma Schijnconstructies, cao-naleving en fraude richt zich onder meer op de platformeconomie en het onderzoeken van cao-nalevingsverzoeken en Waadi-meldingen van sociale partners. Verder richt het zich op het tegengaan van migratiefraude, onder meer door onderzoek te doen naar erkend en sociaal referenten en naar werkgevers van buitenlandse studenten.

Het programma zet in 2020 een mix van interventies in om de doelstellingen te behalen. Er worden inspecties uitgevoerd en onderzoeken gedaan om de constructies te ontrafelen.
De aanpak die daarna volgt varieert. Daarbij wordt een keuze gemaakt uit het brede pallet aan interventies, waaronder signalering, communicatie-interventies en druk zetten via de keten/het netwerk.

De aanpak voor cao-onderzoeken en migratiefraude bestaat voornamelijk uit het uitvoeren van inspecties en het communiceren daarover, met als doel de (gepercipieerde) pakkans voor bewuste overtreders te verhogen. Ook zet het programma in op het vergroten van kennis van werkgevers en andere betrokken doelgroepen die niet (geheel) op de hoogte zijn van de regelgeving. Voor de aanpak van migratiefraude is er daarnaast speciale aandacht voor het inzetten van opsporing en het voordragen van zaken aan het Openbaar Ministerie.

11. Arbeids(markt)discriminatie en Psychosociale Arbeidsbelasting

Het programma richt zich op het verminderen van de blootstelling van werknemers aan ongewenste omgangsvormen, werkdruk en agressie en geweld (PSA). Verder werkt het programma aan gelijke kansen voor werknemers en mensen die voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn (arbeids- en arbeidsmarktdiscriminatie). Met deze doelen draagt het programma bij aan een gezond werkklimaat.

Het programma streeft primair naar een verbeterde naleving door werkgevers van de Arbowet. Het besteedt aandacht aan de risico's van PSA in de RI&E, het plan van aanpak en de voorlichting daarover door de werkgever aan werknemers.

Op meer operationeel niveau richt het programma zich tot werkgevers, arboprofessionals en sociale partners. Dit moet leiden tot een hoger percentage werkgevers dat PSA en discriminatie op de werkvloer volgens de stand van wetenschap en professionele dienstverlening aanpakt.

Het programma kent een levensloopbenadering. Nadat in 2019 aandacht is besteed aan jongeren en young professionals (hoog opgeleid en aan het begin van een carrière) op de arbeidsmarkt, richt het programma zich in 2020 vooral op ouders met jonge kinderen. Hieronder verstaan we mensen met een actieve kinderwens, zwangere vrouwen en hun partners en ouders met kinderen die op de basisschool zitten.

Het programma inspecteert risicogericht bij werkgevers. Door brede communicatiecampagnes, bijdragen aan evenementen, een actieve branche- en stakeholderbenadering en de inzet

van andere innovatieve interventies wordt het bewustzijn over de risico's van PSA en arbeidsmarktdiscriminatie vergroot. Bovendien wordt hiermee een breder effect nagestreefd dan alleen met inspecties zou kunnen. Tot aan het moment dat de wettelijke basis voor handhaving gereed is, voert het programma verkennende inspecties uit bij werkgevers en intermediairs uit naar discriminatie in het werving- en selectieproces. Bovendien doet het programma onderzoek naar een effectieve handhavingsstrategie met behulp van geautomatiseerde systemen en algoritmen.

12. Bedrijven met gevaarlijke stoffen

Dit programma richt zich op een goede beheersing van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen door werkgevers.

Voor chronische blootstelling richt het programma zich op het terugdringen van beroepsziekten door carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen (CMR) via inhalatie-sensibiliserende stoffen en ioniserende straling. Het uitgangspunt blijft dat bedrijven (gaan) voldoen aan het zogenaamde vier-stappen-model blootstelling. Voor acute blootstelling staat voorop dat werkgevers aandacht besteden aan het samenspel tussen techniek, organisatie en cultuur om tot veilig gebruik van procesinstallaties te komen.

Om ervoor te zorgen dat bedrijven acute blootstelling beter beheersen streeft het programma onder meer naar deelname van de Inspectie aan tenminste 90 procent van de geplande gezamenlijke BRZO-inspecties en op innovatie van het BRZO+-toezicht. De ontwikkeling van een zelfinspectietool naar analogie van blootstelling maakt daar onderdeel van uit.

Daarnaast inspecteert het programma in 2020 BRZO-bedrijven, bedrijven die lijmen, kitten en harsen produceren en bedrijven die onderhouds- en renovatiewerkzaamheden verrichten waarbij chroom-6 houdende materialen worden bewerkt.

Er zijn naar schatting 100.000 bedrijven die gebruik maken van gevaarlijke stoffen. Uit de analyse over het gebruik van gevaarlijke stoffen blijkt dat onwetendheid over de risico's de overwegende oorzaak is van niet-naleving en dat veel bedrijven niet-naleven. Het programmaplan besteedt daarom ook veel aandacht aan voorlichtingsactiviteiten.

13. Asbest

Het programma richt zich op asbest als kankerverwekkende stof en is gericht op het voorkomen van beroepsziekten. De focus ligt daarbij op zowel de asbestverwijderingsbranche, als op elke andere omgeving waar asbestsanering plaatsvindt of waar werknemers tijdens hun reguliere werkzaamheden in aanraking kunnen komen met asbest.

Het programma streeft naar een hogere naleving van wet- en regelgeving door zowel gecertificeerde bedrijven (die asbest saneren dat is ingedeeld in hogere risicoklassen) als door bedrijven geschaald. Het programma streeft bovendien naar minder illegale asbestverwijderingen en meer bewustwording over de gevaren en risico's van asbest bij werkgevers en werknemers. In 2020 wil het programma bereiken dat installatie- en loodgietersbedrijven de blootstelling aan asbest beter beheersen.

Doel is om gecertificeerde bedrijven (ten minste) eens per drie jaar te inspecteren, om zo een indruk te krijgen van de naleving van wet- en regelgeving door alle gecertificeerde bedrijven in de sector. De notoire niet-nalevers binnen de gecertificeerde sector worden verschillende keren per jaar bezocht om druk op deze bedrijven te houden en hen tot naleven te bewegen. Stillegging van bedrijven is hierbij een belangrijk instrument.

Ook werkt het programma samen met andere toezichthouders – zoals Omgevingsdiensten – om de dichtheid van het toezicht op gecertificeerde en niet-gecertificeerde bedrijven te vergroten. Het is nodig om de gepercipieerde pakkans en sanctie-ernst te vergroten, aangezien financiële motieven in relatie tot een laag risicobewustzijn en bijbehorende onverschilligheid over de regels en het stelsel oorzaken zijn van regelovertreding.

Stelselprogramma's

14. Programma toezicht SUWI en sociaal domein

Naast eerlijk, veilig en gezond werken is bestaanszekerheid voor iedereen een van de pijlers van het werk van de Inspectie. Bestaanszekerheid omvat zowel het vangnet van de sociale zekerheid als de overheidsinspanningen om ervoor te zorgen dat iedereen zoveel mogelijk participeert.

Met ingang van 2020 volgt het programma Toezicht SUWI en sociaal domein de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen periodiek en systematisch. Daarmee geeft het programma invulling aan de wettelijke toezichtstaak, zoals verankerd in artikel 37 van de wet SUWI. Het programma heeft als kern een monitor die zich richt op de

GEEN TOEGANG ASBEST GEEN TOEGANG ASBEST GEEN TOEGANG
ASBEST
GEEN TOEGANG

volle breedte en diepte van het SUWI-stelsel: politiek, beleid, uitvoering, cliënt, werkgever.

De stelselrapportage als product van die monitoring dient als spiegel voor de partijen in het stelsel van werk en inkomen en is de basis voor aanvullende interventies die bijdragen aan een verbeterde doeltreffendheid. Daarnaast blijft de Inspectie participeren binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dat heeft als doel bij te dragen aan een goede integrale uitvoering van decentrale taken binnen het gehele sociale domein. Ook binnen de Inspectie werkt het programma zoveel mogelijk samen met andere programma's die raakvlakken hebben met bestaanszekerheid.

In 2020 gaat de doorontwikkeling van de monitor hand in hand met de uitvoering van het toezicht. Op basis van gesprekken met de partijen in het stelsel worden de indicatoren en normen voor doeltreffendheid verder ontwikkeld en bronnen in kaart gebracht. Omdat de evaluatie van de Participatiewet eind 2019 net is afgerond, richt de Inspectie de eigen dataverzameling (enquêtes en interviews) in 2020 op de uitvoeringorganisaties UWV en SVB en hun cliënten en op werkgevers. De dataverzameling leidt tot deelrapportages over de werking van het stelsel en geeft input voor de risicoanalyses van de Inspectie. Afhankelijk van de aard van de resultaten van het onderzoek zullen signalementen aan de minister volgen.

15. Certificatie en markttoezicht

Vanwege grote veiligheidsrisico's dan wel omwille van een grotere betrokkenheid van het veld, heeft de wetgever certificatiestelsels ingericht.[36] Dit om zelfregulering van de marktsector mogelijk te maken en ten behoeve van gezonde en veilige producten en processen.

In 2020 is een aantal ontwikkelingen van invloed op de focus in het programma. Zo wordt binnen een aantal stelsels de persoonscertificatie vervangen door een persoonsregistratie. Verder krijgt de Raad voor de Accreditatie (RvA)in alle (andere) certificatiestelsels een rol. Bovendien wordt het asbeststelsel aangepast en treedt de nieuwe Europese verordening markttoezicht in werking.

Het programma certificatie en markttoezicht is erop gericht certificatiestelsels en CE-markering zodanig te laten functioneren, dat veilige en gezonde producten en processen door private actoren zijn geborgd. Gelet op de daaruit voortkomende verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werk, kunnen opdrachtgevers, gebruikers en werkgevers vertrouwen op een wettelijk certificaat, persoonsregistratie of CE-markering. Schijnveiligheid moet worden voorkomen en fraude met certificaten moet worden aangepakt.

Door de verbetering van haar informatiepositie heeft de Inspectie inzicht in stelselrisico's en pakt ze haar wettelijke rol. Stelselinterventies hebben als doel om zowel de rol van de RvA bij alle stelsels te verstevigen als om de rollen van actoren, waaronder gebruikers, binnen de stelsels te verstevigen.

Het programma zet in op samenwerking met de Douane. Zo wordt voorkomen dat producten van buiten Europa, die ten onrechte voorzien zijn van een CE-markering, op de Nederlandse markt worden gebracht. De naleving binnen diverse certificatiestelsels wordt gemonitord door middel van inspecties. Voor markttoezicht geldt dat de niet-conforme personenwerkbakken, veevoederrobots en solventrecyclers eind 2020 uit de handel zijn genomen.

Toezicht - en zo nodig handhaving - vinden plaats naar aanleiding van meldingen over productveiligheid, liften en duikarbeid. Signalen over fraude met certificaten worden doorgegeven aan de directie Opsporing en - als het OM daartoe besluit - strafrechtelijk onderzocht. In het kader van markttoezicht op het CE-stelsel voor producten wordt nationaal samengewerkt met de andere markttoezichthouders op producten in het Alliantie-overleg. Voor afstemming van toezicht op de Europese markt doet de Inspectie mee aan vijf Europese Advisory Committees (Adco's). In 2020 en 2021 vervult Nederland het voorzitterschap van de Adco voor persoonlijke beschermingsmiddelen.

[36] Het betreft de stelsels Asbestverwijdering, Arbozorg, Explosieven, Gevaarlijke beroepen, Herkeuring producten en CE-markering voor producten.

Meldingenprogramma's

16. Meldingen, verzoeken en preventie ongezond en onveilig werk

In dit programma worden risico's aangepakt die leiden tot ongevallen of klachten op het terrein van gezond en veilig werken. Het programma onderzoekt ongevallen en pakt klachten op over ongezond en onveilig werken. De informatie uit deze klachten en meldingen wordt gebruikt om achterliggende oorzaken te vinden. Zo draagt het programma bij aan het voorkomen van onveilig en ongezond werk.

In 2020 ligt de nadruk op het implementeren van de gedifferentieerde aanpak van ongevalsonderzoek en het versterken van de inzet op arbozorg. Door middel van ongevalsonderzoek en het - voor een specifieke groep werkgevers - inzetten van alternatieve interventies, zoals het zelf onderzoeken van een ongeval en het opstellen van een verbeterrapportage, worden werkgevers gestimuleerd de veiligheid in hun bedrijf te verbeteren.
Via voorlichting en actieve inspecties wijst het programma groepen werkgevers in specifieke subsectoren daarnaast op het belang van een goede invulling van de (arbo)kernverplichtingen (RI&E, plan van aanpak en het basiscontract) als basis voor veilig en gezond werk.

Voor de veiligheidscultuur wordt overwogen om door middel van onderzoek een handzaam instrument te ontwikkelen dat kan worden gebruikt bij met name kleinere bedrijven. Dit instrument moet inzicht geven in cultuur en gedrag rondom veiligheid en de verbeteringen die daarbij nodig zijn.

17. Meldingen en preventie oneerlijk werk

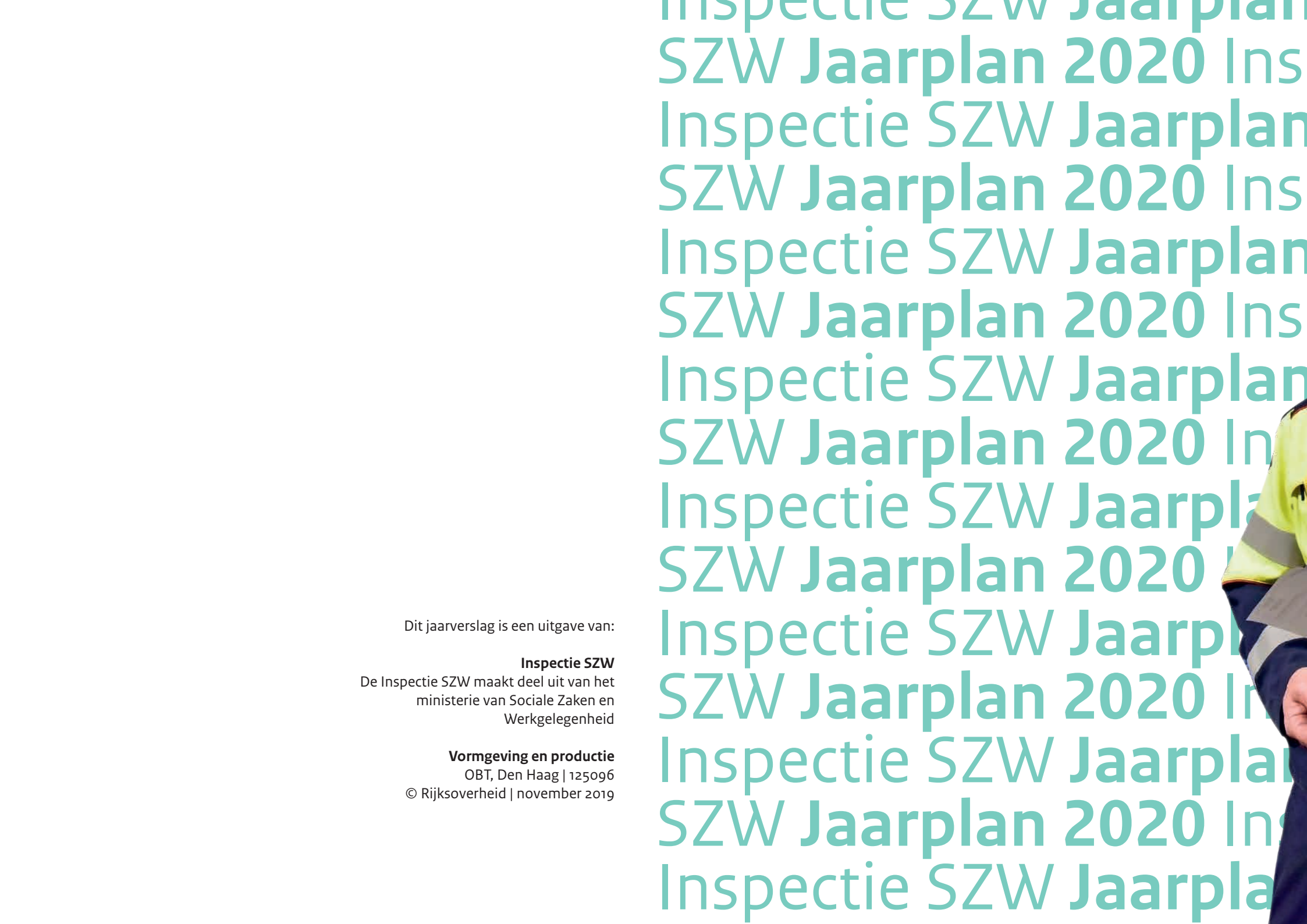
Dit programma richt zich op de volgende risico's: onderbetaling, te lange werktijden, illegale arbeid en het niet registreren van gedetacheerden uit andere EU-landen.

Het accent van dit programma ligt op de zorg voor meer handhavingsdruk op wat buiten de focus van de actieve (oneerlijk werk) programma's ligt. Dit wordt bereikt door een zo effectief en efficiënt mogelijk onderzoek van meldingen op het gebied van eerlijk werk. Daarnaast worden twee (nader te bepalen) sectoren onderzocht waar het programma veel overtredingen vermoedt, maar nog weinig zicht op heeft. Monitoring en analyse spelen een belangrijke rol bij de selectie van blinde vlekken en de meldingen die opgepakt worden.

De interventies die in 2020 worden ingezet zijn onder meer (her)inspecties, bredere interventies (blinde vlekken), voorlichting en communicatie over naleving. Betere naleving van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) komt tot stand door in 2020 bedrijven te informeren over de wijzigingen die in 2020 ingaan (meldings- en controleverplichtingen).

Om in 2020 effectiever te zijn besteedt het programma, naast aandacht voor meldingen van buiten de organisatie, extra aandacht aan het verkrijgen van informatie uit opsporingsonderzoek.

Dit jaarverslag is een uitgave van:

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

Vormgeving en productie
OBT, Den Haag | 125096
© Rijksoverheid | november 2019