









# Voorwoord

Elke dag zetten alle medewerkers van de Inspectie SZW zich in voor het borgen van veilig, gezond en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Onze focus ligt daarbij op de aanpak van bedrijven en instellingen die bewust en vaak ook stelselmatig de regels overtreden. Ons werk doen we betrokken en zo efficiënt mogelijk. Maar hoe meten we of we onze doelen bereiken?

Tot nu toe werd onze effectiviteit vooral beoordeeld aan de hand van het aantal uitgevoerde inspecties en de boetes die werden opgelegd. Aantallen zeggen alleen weinig over het bereikte doel. Een inspectie kan uren duren, dagen of weken. Een verantwoording met cijfers stimuleert korte inspecties, terwijl het de samenleving gaat om maximaal effect.

Om die reden gaan we ons als Inspectie meer richten op die maatschappelijke effecten en ze zichtbaar maken. Een uitdagend leerproces dat we starten door in dit jaarplan per programma de beoogde effecten en resultaten te benoemen. De inzet van onze mensen en middelen stemmen we daarop af. Aantallen inspecties, boeterapporten, rechercheonderzoeken en onderzoeksrapporten blijven belangrijk, maar zien we niet als doel op zich.

Twee elementen springen er voor ons uit. Zo zijn er de toenemende mogelijkheden die het optimaal gebruiken van data ons bieden. Het koppelen van onze data en die van andere diensten wordt steeds belangrijker. Binnen de wettelijke kaders gaan we daarvoor onze gezamenlijke analysetechnieken verder doorontwikkelen. Op deze manier krijgt de risicogerichte aanpak steeds scherper vorm.

De andere belangrijke factor is de aandacht voor het menselijk handelen. Op papier kan een bedrijf perfect aan veiligheidseisen voldoen, maar als in de praktijk de voorman het verkeerde voorbeeld geeft aan zijn medewerkers dan loopt de werkvloer onnodig risico. Een goede veiligheidscultuur betekent dat er korte metten wordt gemaakt met patronen die onveilig gedrag in stand houden. Niet omdat het van de overheid moet, maar omdat werkgevers en werknemers het zelf belangrijk vinden.

Een zaak die me persoonlijk erg imponeert is die van een dodelijk bedrijfsongeval, waarbij nabestaanden er voor kozen om zich in te zetten voor het verbeteren van de veiligheid bij het bedrijf. Het betalen van hoge boetes door het bedrijf maakte in hun ogen het werk voor de collega's niet veiliger. Aandacht voor veiligheidsprogramma's en frequente oefeningen, zoals die daar nu jaarlijks worden gehouden, wèl.

Om een goede veiligheidscultuur beter op de kaart te zetten gaan we kijken hoe we binnen de aanpak van onze programma's tot een optimale interventiemix komen. De metaalsector is hier een mooi voorbeeld van. Zo is in de periode 2009-2015 succesvol aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden. Dit werd gedaan met continue inspectiedruk, de gerichte inzet van communicatiemiddelen, samenwerking met de sociale partners, aandacht voor de jongeren die het metaalvak nog moeten leren en het bevorderen van een goede werkcultuur. Dankzij deze maatregelen nam het aantal slachtoffers met 19% af. Per 100.000 werknemers in de metaal ging het van 121 in 2009 naar 92 in 2015. Bijna dertig mensen die anders niet veilig thuis waren gekomen, maar nu wel door de aandacht voor hun arbeidsomstandigheden.

De resultaten van deze interventie zijn des te opmerkelijker, omdat we als Inspectie in de samenleving een forse toename zien van het aantal meldingen van (dodelijke) ongevallen. Een trend die zich ook de komende tijd voort lijkt te zetten. Ongevalonderzoeken hebben invloed op onze risicogerichte inspecties op het terrein van gezond en veilig werken, omdat ze ons gemiddeld vijf keer meer zaaktijd kosten. De exacte oorzaken voor de toename zijn we aan het onderzoeken, maar we zien vooralsnog in ieder geval een relatie met het economisch herstel en de nog steeds groeiende flexibele schil van zzp-ers en uitzendkrachten.

Voor werkgevers kan - met het oog op de hoge boetes die we op kunnen leggen - de verleiding soms groot zijn om de waarheid geweld aan te doen. Schrijnend daarbij vind ik het voorbeeld van een werkgever die een slachtoffer een uur had laten liggen om een andere toedracht te ensceneren voor de inspectie zou komen. Getuigen waren beïnvloed, het slachtoffer omgekocht. Tot de waarheid alsnog boven water kwam.

De Inspectie heeft niet alleen te maken met verschuivingen op het gebied van onze inzet, maar ook met steeds verdergaande juridisering. Bedrijven tekenen consequent bezwaar en beroep aan tegen boetes en andere inspectiemaatregelen. De eisen die daarbij vanuit juridisch oogpunt worden gesteld aan bewijsvoering en maatwerk bij bestuurlijke boetes kosten ons steeds meer tijd. Ook dit werk gaat ten koste van onze inspectiecapaciteit.

Een andere belangrijke ontwikkeling zien we op het gebied van onderbetaling. De laatste jaren kunnen meer nationaliteiten zonder tewerkstellingsvergunning aan de slag. Illegale tewerkstelling neemt daarmee af, maar bij voorheen illegale werknemers staat nu onderbetaling centraal. Vaak accepteren de werknemers de onderbetaling omdat ze in eigen land flink minder verdienen. Maar door hen de vergoedingen te onthouden waar zij recht op hebben, wordt ook oneerlijke concurrentie gestimuleerd. Zo kwamen we bij een fruitteeltbedrijf buitenlandse werknemers tegen met een 66-urige werkweek, een salaris onder het minimumloon en een verplichte eigen bijdrage van 5 euro per dag voor uiterst armoedige huisvesting. Een beveiligingsbedrijf wist op haar beurt de personeelskosten te drukken door stagiairs het werk van beroepskrachten te laten doen voor 2 euro per uur.

Iedere dag worden onze inspecteurs geconfronteerd met een grote variatie aan misstanden en onnodig gevaarlijke situaties. Onwenselijke en in veel gevallen ook verboden situaties. Om onze capaciteit efficiënt in te zetten richten we ons zoveel mogelijk op de grootste risico's. Per thema of onderwerp bedenken we welke mensen hierin met welke middelen het beste kunnen samenwerken. Voortaan staan daarbij ook de gewenste maatschappelijke effecten centraal. Het benoemen en zichtbaar maken van die resultaten is een uitdaging die ik met mijn collega's graag aanga. Ik ben er van overtuigd dat we deze werkwijze in de praktijk steeds verder zullen vervolmaken. Dat doen we graag in overleg met andere toezichthouders en in samenwerking met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. In het belang van een gezonde, eerlijke en veilige werkcultuur voor iedereen.

### **Marc Kuipers**

Inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Ontwikkelingen in het werkveld van de Inspectie</b>	<b>8</b>
1.1 Tussenbalans: Trends in het werkveld van de Inspectie	8
1.1.1 Flexibilisering	8
1.1.2 Digitalisering	8
1.1.3 Technologisering	9
1.1.4 Internationalisering	9
1.1.5 Juridisering	10
1.1.6 Decentralisatie	11
1.2 Tussenbalans: drie recente ontwikkelingen	11
1.2.1 Meer meldingen van ongevallen en klachten	11
1.2.2 Toezicht op onderbetaling versterken	12
1.2.3 Veranderend inzicht in toezicht op werken met gevaarlijke stoffen	12
<b>2. Uitgangspunten en optiek voor het inspectiehandelen</b>	<b>14</b>
2.1 Uitgangspunten	14
2.1.1 Meerjarencyclus	14
2.1.2 Risicogestuurd en alerte reactie op ernstige gebeurtenissen	14
2.1.3 Samenwerken	14
2.1.4 Eigen verantwoordelijkheid	15
2.1.5 Transparantie	15
2.2 Speerpunten	16
2.3 Interventies	16
2.3.1 Herinspecties en bestuursrechtelijke handhaving	17
2.4 Reflectie en signalering	17
<b>3. Risico's</b>	<b>18</b>
3.1 Koppeling blootstelling risico's, sectoren en aandacht in programma's	18
3.2 Toedeling van capaciteit aan programma's	20
<b>4. De uitvoering van het toezicht in 2017</b>	<b>24</b>
4.1. Programma's	24
4.1.1 Bedrijven met gevaarlijke stoffen	24
4.1.2 Arbeidsuitbuiting	26
4.1.3 Schijnconstructies en cao-naleving	28
4.1.4 Horeca en Detailhandel	30
4.1.5 Uitzendbureaus	31
4.1.6 Bouw	32
4.1.7 Schoonmaak	34
4.1.8 Misbruik van Regelingen	36
4.1.9 Participatie en financiële zelfredzaamheid	36
4.1.10 Metaal	37
4.1.11 Psycho-Sociale Arbeidsbelasting (PSA) en psychische problematiek	39
4.1.12 Asbest	40
4.1.13 Zorg en Welzijn	41
4.1.14 Misstanden en notoire overtreeders	42

4.1.15	Agrarische en groene sector	43
4.1.16	Markttoezicht	44
4.1.17	Transport en Logistiek	45
4.1.18	Certificering	45
4.1.19	Arbozorg	46
4.1.20	Grond-, Weg- en Waterbouw	47
4.1.21	Ioniserende straling	47
4.1.22	Inspectieteam Arbeidsdiscriminatie	48
4.2	Taken buiten de programma's	49
4.2.1	Onderzoek naar aanleiding van meldingen, signalen en verzoeken	49
4.2.2	Sociaal domein	51
4.2.3	Zorgfraude	51
<b>5</b>	<b>Bedrijfsvoering</b>	<b>52</b>
5.1	Samen meer effect	52
5.2	Human Resource Management	52
5.3	Informatievoorziening	53
5.4	Formatie en budget	53





# 1. Ontwikkelingen in het werkveld van de Inspectie

Ten behoeve van de toekomstige programmering in het werkveld van de Inspectie SZW wordt onderstaand de tussenbalans opgemaakt van maatschappelijke ontwikkelingen sinds totstandkoming van het Meerjarenplan 2015-2018. Dit hoofdstuk schetst ontwikkelingen die met name voor de middellange termijn aandacht voor de aard van de inspectie-inzet vergen. In september is bovendien een drietal ontwikkelingen gesignaleerd<sup>1</sup> die direct de Inspectie-inzet in 2017 raken. Ook daarop wordt onderstaand ingegaan.

## 1.1 Tussenbalans: Trends in het werkveld van de Inspectie

### 1.1.1 Flexibilisering

De toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft gevolgen voor de werkzaamheden van de Inspectie. Organisatiestructuren worden diverser en de behoefte van bedrijven om flexibel en snel op en af te kunnen schalen, groeit. Er is een trend naar meer tijd- en plaatsafhankelijk werken<sup>2</sup>. Er wordt in arbeidsprocessen t.a.v. gezonde en veilige omstandigheden naast de verantwoordelijkheid van werkgevers ook meer van eigen verantwoordelijkheid van werkenden uitgegaan. Deze ontwikkeling maakt het nodig dat de Inspectie de reeds ingezette werkwijze verder ontwikkelt om zich meer te richten op de medeverantwoordelijkheid van opdrachtgevers en om vaker een brede interventiemix te hanteren, bijvoorbeeld via communicatieactiviteiten gericht op werkgevers, zelfstandigen en werknemers. Dit om te bevorderen dat zij beter op de hoogte zijn van hun eigen verantwoordelijkheden en (potentiële) bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werken en hun verplichtingen op dat gebied.

### 1.1.2 Digitalisering

Er voltrekt zich een onomkeerbare digitalisering van alle informatiestromen waarbij alles met elkaar verbonden raakt (hyperconnectiviteit en het massaal doorzetten van 'internet of things')<sup>3</sup>.

Er is daarmee ook voor de Inspectie SZW een toenemende informatiewaarde te halen uit allerlei openbare bronnen. Tegelijk kan de Non-observed economy<sup>4</sup>, waaronder illegale praktijken, ook gefaciliteerd worden door de digitalisering. Zo kan toezicht en opsporing moeilijker worden doordat geldverkeer

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 550 XV-5, 23 september 2016.

<sup>2</sup> TNO 'De toekomst van flex'; 2014. Ministerie van SZW 'Toekomst van de organisatie van werk', pagina's 15-16; ideeënpuls Agenda 14-15, eindverslag juni 2015.

<sup>3</sup> SCP, TNO, Erasmus Universiteit en Universiteit van Amsterdam 'Verzonken technologie, ICT en de Arbeidsmarkt', Werkdocument 114, 2005. Levy, F., and R. Murnane. 'Dancing with robots: Human skills for computerized work'; 2013. Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne 'The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?'; september 2013. Brief aan de Tweede Kamer van ministers SZW, EZ en OCW over effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; 19 december 2014.

<sup>4</sup> OESO: <http://www.oecd.org/std/na/measuringthenon-observedeconomy-ahandbook.htm>.

buiten de reguliere kanalen om gaat of door constructies met opzettelijk tussengevoegde schakels in meerdere jurisdicties, waardoor de informatiepositie van Nederlandse toezichthouders vermindert.

Gelet op de digitalisering is de ontwikkelingsrichting voor de Inspectie helder en tweeledig: maximaal nut halen uit (koppeling van) eigen data en samenwerken met andere diensten, alsmede intensievere analyses van openbare bronnen op haar werkterreinen. Dat betekent de gezamenlijke data-analyse-technieken verbeteren en uitnutten. Dit is eenvoudiger gezegd dan gedaan. Naast schaarste aan kennis en (technische) middelen, geldt dat data-analyse moet worden ontwikkeld binnen de wettelijke kaders in verband met privacy, medisch beroepsgeheim, vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en het overheidsstreven naar maximale openbaarheid.

### 1.1.3 Technologisering

Routinematige werkzaamheden verdwijnen meer en meer. Dat raakt nu vooral het middensegment van de arbeidsmarkt, terwijl tegelijkertijd het banenniveau in het lagere skills- en loonsegment zich lijkt te stabiliseren<sup>5</sup>. Waarschijnlijk zal de Inspectie nadrukkelijker aandacht moeten houden voor de 'onderkant' van de arbeidsmarkt vanwege de blijvende omvang gepaard met de grote arbeidsmarktrisico's in dit segment.

### 1.1.4 Internationalisering

De factor afstand wordt steeds minder belangrijk in productieketens. Productiewerkzaamheden kunnen overal ter wereld worden uitgevoerd<sup>6</sup>. Tegelijkertijd zijn er ook voorbeelden van 'reshoring', het terughalen van bedrijfsactiviteiten uit het buitenland. Het feit dat een werkgever veel gemakkelijker dan voorheen door technologie en andere faciliteiten een bedrijf in nagenoeg elk land kan vestigen, terwijl hij arbeid in Nederland laat verrichten, maakt toezicht ingewikkelder en potentieel minder effectief. De informatiepositie over de grenzen heen is meestal minder goed en de wetgeving verschilt van land tot land.

Er is met name sinds de uitbreiding van de EU een toenemende arbeidsmobiliteit. Ondernemers richten zich meer en meer op het uitnutten van de voordelen van de binnen de EU tot stand gebrachte gemeenschappelijke economische ruimte met vrij verkeer van kapitaal en arbeid. Dit houdt verband met de aanzienlijke verschillen in welvaart, productiviteit, (minimum)loonniveaus, de mate van sociale bescherming en de hoogte van premies. Een aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten is gewend aan een andere veiligheidcultuur en ander niveau van veilig en gezond werken. Diversiteit brengt daarnaast meertaligheid in de werkomgeving met zich mee, hetgeen kan leiden tot communicatieproblemen.

Door de geplande Brexit en mogelijke visumliberalisatie voor Turkije is er meer onzekerheid over de vraag hoe het vrij verkeer van werknemers en diensten zich komende jaren gaat ontwikkelen.

De trend naar meer coördinatie en samenwerking tussen EU-arbeidsinspecties in relatie tot internationale arbeidsbewegingen zet door.

Dit blijkt onder andere uit een nieuw Europees 'Platform undeclared work', de handhavingrichtlijn bij de detacheringrichtlijn en de voorstellen vervat in het 'Labour mobility package' in het werkprogramma van de Europese Commissie voor 2016 en verder.

<sup>5</sup> Rinie van Est en Linda Kool, Rathenau-Instituut, 'Werken aan de Robotsamenleving: visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid'; 2015. SER-adviesaanvraag 'Effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen'; 15 september 2015. WRR 'De robot de baas; de toekomst van werk in het tweede machinetijdperk'; 2015. ESB Groei & Conjunctuur. Canon 19: 'Technologie en arbeidsmarkt'; oktober 2015.

<sup>6</sup> SER 'Advies 14/09 Arbeidsmigratie'; december 2014.

De grote toestroom van vluchtelingen in 2015 en 2016 leidde tot extra aandacht voor bestaande wet- en regelgevingen ten aanzien van tewerkstelling (inclusief vrijwilligerswerk) van asielzoekers. Hoe zich dit in 2017 gaat ontwikkelen is moeilijk te voorspellen en afhankelijk van de dynamiek in conflictgebieden en de gemaakte internationale afspraken.

### 1.1.5 Juridisering

De bestuursrechtelijke handhaving verandert door een steeds actiever wordende bestuursrechter. De eisen vanuit jurisprudentie aan bewijsvoering en zichtbaar maatwerk in het kader van bestuursrechtelijke boetes is beduidend hoger geworden. Daarnaast ervaart de Inspectie dat bedrijven consequent bezwaar en beroep aantekenen tegen oplegging van boetes en ander inspectiemaatregelen. Dit stelt andere eisen aan de processen, producten en medewerkers van de Inspectie. Zo zijn in 2015 naar aanleiding van jurisprudentie de matigingsgronden voor bestuurlijke boetes herzien. De onderzoekstijd besteed aan het constateren van de overtredingen, duurt daarmee soms korter dan het onderzoek naar de mate van verwijtbaarheid voor de toepassing van matigingsgronden bij boeteoplegging.

#### Boete was principekwestie

Een inspecteur betrapt in Delft een zzp'er die zonder bescherming op een dak aan het werk is. Een boete wegens valgevaar volgt. De zzp'er gaat in de aanval: hij dient een klacht in. "De inspecteur heeft deze overtreding zelf uitgelokt", luidt zijn beschuldiging. "Ik stond op een balkon en moest van hem naar beneden komen. Dat kon alleen via het dak." De klacht wordt ongegrond verklaard.

De zzp'er gaat echter door en maakt bezwaar. Als dat wordt afgewezen stapt hij naar de rechter. Hij komt met twee getuigen op de proppen die zijn lezing bevestigen. De rechter in Rotterdam gaat met hem mee en de boete is van tafel. "Ik was het niet met de uitspraak eens, omdat zijn verweer berustte op leugens", aldus de inspecteur.

Een van zijn collega's maakt een animatie waaruit blijkt dat de verklaringen van de getuigen niet kunnen kloppen. Deze presentatie overtuigt de juridische afdeling van het ministerie er van dat de Inspectie in hoger beroep een goede kans maakt.

De animatie wordt aan de Raad van State getoond. Ook heeft de inspecteur getuigen gevonden waarmee de verklaringen en leugens van de zzp'er onderuit worden gehaald. De Raad geeft de Inspectie gelijk. De uitspraak van de rechtbank te Rotterdam is vernietigd. De zzp'er moet de boete van 1800 euro toch betalen.

"Wij hebben hier een principekwestie van gemaakt", verklaart de manager van de inspecteur, "omdat we niet accepteren dat iemand die de rechters op een dwaalspoor brengt, onder een boete uitkomt. Die 3D-animatie van een van onze inspecteurs maakte de Raad van State duidelijk dat getuigen niet konden hebben gezien wat ze zeiden te hebben gezien. Vanaf hun plek hadden ze daar geen zicht op!"

### 1.1.6 Decentralisatie

De omvangrijke decentralisatie van voorzieningen voor bestaanszekerheid en in het sociaal domein de zorg- en dienstverlening aan burgers, vraagt een meer integrale manier van werken van gemeenten. De rol van de gemeente als regievoerder en opdrachtgever moet de komende jaren tot volle wasdom komen. De Inspectie SZW onderzoekt met andere betrokken rijksinspecties in hoeverre er een effectieve samenhang ontstaat tussen de verschillende stelsels in het brede sociaal domein voor participatie, zorg- en dienstverlening. De Inspectie focust daarbij op knelpunten in het systeem die de samenhang frustreren en op de goede werking van prikkels die een goede, gewenste werking van het systeem bevorderen.

## 1.2 Tussenbalans: drie recente ontwikkelingen

De volgende drie ontwikkelingen<sup>7</sup> die zich in de uitvoering in 2016 voordoen, hebben ook consequenties voor het jaarplan 2017.

### 1.2.1 Meer meldingen van ongevallen en klachten

Ten aanzien van de eerste zes maanden van 2016 is reeds eerder geconstateerd dat het aantal meldingen van ongevallen en dodelijk ongevallen stijgt. Deze ontwikkeling zet zich, zij het minder scherp, voort. Dit blijkt uit de cijfers over de eerste negen maanden van 2016. Over die periode signaleert de Inspectie een stijging in het aantal gemelde ongevallen en een stijging in het aantal ontvangen klachten over arbeidsomstandigheden met 11% in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. Bij *dodelijke* ongevallen is de stijging in die periode 39%. Oorzaken kunnen liggen in de zich herstellende economische activiteit, maar ook in de nog steeds groeiende flexibele schil met meer zzp-ers en uitzendkrachten. Deze aannames worden verder onderzocht. De ruimte voor meer risicogerichte inspectieactiviteiten op het terrein van gezond en veilig werken komt door de groei van ongevals- en klachtenonderzoek in 2017 onder druk.

Met andere woorden, meer ongevalsonderzoek betekent 'crowding out' van op preventie gerichte interventies. Concreet verschuift de inzet van capaciteit voor arbeidsomstandigheden van circa 50/50 enkele jaren geleden, naar meer dan 60/40 in 2017: 60% aan onontkoombaar ongevalsonderzoek en 40% aan op preventie van risico's gerichte interventies.

In het licht van beschikbare capaciteit is eerder gekozen voor een focus op hoge risico's en zijn middel-hoge en lage risico's reeds terzijde geschoven<sup>8</sup>. Vanaf 2017 ontstaat de situatie dat, indien het ongevals-onderzoek doorstijgt, ook voor de hoge risico's de inzet van capaciteit flink wordt beperkt. Zo is voor toezicht op de arbeidsomstandigheden in bijvoorbeeld de agrarische- en groensector en de bouw minder capaciteit beschikbaar, per saldo een halvering ten opzichte van eerdere jaren. Met de beschikbare inzet in de agrarische en groensector kan geen beproefd inspectieproject worden gedaan. Om die reden is bij wijze van experiment besloten in 2017 de inzet te richten op maar twee 'zenuwcentra' van de agrarische sector, te weten loonwerkbedrijven en paddenstoelenteelt. Afhankelijk van de uitkomsten en de ontwikkeling van het aantal ongevallen zal in 2017 worden beoordeeld of het aantal programma's wordt teruggebracht.

<sup>7</sup> Kamerstuk 34 550 XV-5, 23 september 2016.

<sup>8</sup> Algemene Rekenkamer: Factsheet Inspectie SZW, 2012; par. Bezuinigingen 2011- 2016 - geplande invulling van bezuinigingen; 5 november 2014.

### ‘Dit kan gewoon niet’

Twee rechercheurs van Opsporing vallen bij een fruitteeltbedrijf binnen. “Achter een schuur op het terrein vonden we een aantal smerige caravans en woonunits waar de werknemers in woonden. In Nederland is een buitenkeuken hot. Zij hadden buiten naast de tractor letterlijk zo’n keuken, afgedekt met een stukje zeil!”

Zijn collega vult aan: “Mannen en vrouwen, of ze elkaar nou kenden of niet, sliepen daar met elkaar. Ook moesten de vrouwen zich, waar de mannen bij waren, omkleeden. Het is enorm confronterend om op die manier je privacy te hebben. Dat was ook een van de punten waarvan wij zeiden: ‘Dit kan gewoon niet’.”

De andere rechercheur vervolgt: “Daarnaast was er voor 12 mensen 1 douche, die recht voor de ingang van een loods stond. Er hing een stukje doek voor de douche, maar iedereen die de loods inliep, kon die persoon onder de douche zien staan! Er was ook maar 1 toilet, dat op 100 meter afstand in een winkel gebouwd was. Vrouwen die ’s avonds naar de wc liepen, moesten in het donker 100 meter afleggen, het alarm van de winkel afhaken en de omgekeerde route weer afleggen.”

“Een ander bijzonder ding waren de huisregels, waar op gecontroleerd kon worden. Bij zonsondergang verplicht de gordijnen sluiten bijvoorbeeld. Als je de regels overtrad, kon je gelijk vertrekken met inhouding van de helft van je salaris. Een regel was dat als er een kledingstuk in de wasmachine ging waar nog een papertje in zat, je voor straf de winkel schoon moest maken.”

En dit alles voor 66-urige werkweken, een salaris onder het minimumloon en een eigen bijdrage van 5 euro per persoon per dag voor de huisvestingskosten.

## 1.2.2 Toezicht op onderbetaling versterken

In 2017 is verlaging van de leeftijd van het minimumloon voor volwassenen van 23 naar 22 jaar voorzien en verhoging van minimumjeugdlonen. De betreffende wetswijzigingsonderdelen ‘wijziging stukloombepaling’, ‘plicht om meerwerk uit te betalen’ alsmede het verbod inhoudingen en de ‘uitzondering daarop voor kosten van huisvesting en zorgverzekering’ maken effectiever toezicht op naleving van het minimumloon mogelijk.

Na Nederlanders treft onderbetaling vooral werknemers uit Polen, Roemenië en Bulgarije. De Inspectie gaat haar bedrijveselectie voor inspecties op het vlak van arbeidsmarktfraude meer richten op het risico van onderbetaling. Dat betekent dat in het verlengde van inspecties die primair op naleving van het wettelijk minimumloon zijn gericht, ook controle op de naleving van andere arbeidswetten zoals op arbeidstijden plaatsvindt.

Tevens worden signalen opgepakt die duiden op mogelijke sociale zekerheids- en belastingfraude of op arbeidsuitbuiting.

## 1.2.3 Veranderend inzicht in toezicht op werken met gevaarlijke stoffen

Vanwege de grote maatschappelijke aandacht voor de langjarige gevolgen van het gebruik van gevaarlijke stoffen zoals Lycra en Teflon door Dupont, is ervoor gekozen<sup>9</sup> hier eenmalig diepgaander onderzoek naar te laten doen om hieruit lessen te kunnen trekken.

<sup>9</sup> Kamerstuk 34 550 XV-5., pagina 5 Veilig en gezond werk: bedrijven met gevaarlijke stoffen; 23 september 2016.

In lijn met de ontwikkeling van de afgelopen jaren is het waarschijnlijk dat het werk van de Inspectie ten behoeve van strafrechtelijke onderzoeken toeneemt voor bedrijven die vallen onder het Besluit risico zware ongevallen (Brzo 2015) en voor ongevalsonderzoek.

De samenwerking op grond van de eisen in het BRZO 2015 wordt geïntensiveerd met de omgevingsdiensten en veiligheidsregio's. Dat vergt extra tijdsinvestering waardoor de gemiddelde inspectie op het Brzo-terrein meer tijd kost.

Het in werking treden van het Besluit (Brzo 2015) en de Regeling risico zware ongevallen heeft een onvoorzien effect gehad. Een groot aantal bedrijven vraagt nu om beoordeling van hun volledige veiligheidsrapporten op basis van de nieuwe regels uit 2015 in plaats van de beoordeling van vaak beperkte inhoudelijke wijzigingen ten opzichte van het oude Brzo 1999. Deze verzoeken om beoordeling van veiligheidsrapporten en kennisgevingen vanwege het nieuwe Besluit moeten binnen de daarvoor geldende termijnen worden beoordeeld. Dit leidt tot piekbelasting voor de Brzo-toezichthouders, waaronder de Inspectie SZW, en dit heeft een na-ijleffect in 2017 vanwege doorloop van nog niet gerealiseerde reguliere activiteiten door de Inspectie in 2016.

#### 'Eerst weerstand, dan waardering'

Bedrijven leggen zelden de rode loper uit voor inspecteurs. En toch zijn ze soms dankbaar voor het inspectiewerk. Twee voorbeelden uit de praktijk. "Door ons kon het bedrijf meer werk krijgen."

Een chemisch bedrijf in Overijssel. Twee inspecteurs doen een controle: zijn werknemers beschermd tegen gevaarlijke stoffen? Ze delen een waarschuwing uit. Het bedrijf moet gevaarlijke stoffen in kaart brengen. En het moet beoordelen in hoeverre medewerkers eraan blootstaan. De inspecteurs wijzen voor hulp op een internetprogramma waarmee het bedrijf een 'blootstellingsbeoordeling' kan uitvoeren. Dit programma geeft ook antwoord op de vraag welke maatregelen het bedrijf moet nemen.

"Door deze gestructureerde aanpak dwongen we de onderneming de werkwijze te veranderen en producten te vervangen", vertelt een van de inspecteurs. "Het werd een net en gestructureerd bedrijf met goede procedures."

Korte tijd later eiste de grootste opdrachtgever van die onderneming opeens dat hun onderaannemers een veiligheidscertificaat moesten hebben. Dat was voor het bedrijf na de bemoeienis van de Inspectie een fluitje van een cent. Omdat daardoor andere onderaannemers wegvielen, kon het meer werk krijgen.

De inspecteur heeft nog een ander voorbeeld van een tevreden onderneming waar het eerst weerstand en onwil troef was. Het gaat om een bedrijf dat watergedragen lijm voor de tapijt-industrie maakt. 'Watergedragen, mijnheer', krijgt hij te horen. 'Ongevaarlijk. Geen chemicaliën. Nou ja, een beetje dan, want we voegen handmatig een goedje toe dat levende bacteriën en schimmels dood maakt.'

"Hm", is de reactie van de Inspectie. "En dat goedje is niet gevaarlijk voor ons, levende mensen?" Het bedrijf krijgt een waarschuwing: om te beginnen moet het bekijken aan welke chemische stoffen medewerkers worden blootgesteld. Het bedrijf gaat met frisse tegenzin aan de slag.

"En", vertelt de inspecteur, "ze schrikken zich een hoedje! De blootstelling van de medewerkers aan schadelijke stoffen blijkt enorm te zijn." Resultaat: er staat nu een volledig gesloten systeem dat het goedje geautomatiseerd toevoegt. En... de productie is sneller, goedkoper en schoner."

## 2. Uitgangspunten en optiek voor het inspectiehandelen

### 2.1 Uitgangspunten

#### 2.1.1 Meerjarencyclus

De Inspectie werkt met een Meerjarenplan 2015-2018. Daarin staan op basis van risico- en omgevingsanalyses, op hoofdlijnen, de koers en uitgangspunten van de Inspectie. Tijdens de looptijd van het Meerjarenplan past de Inspectie de programmering aan op basis van aanvullende risico- en omgevingsanalyses.

Het Jaarplan bevat de ontwikkelingen en activiteiten op hoofdlijnen. In de op het Jaarplan gebaseerde programmaplannen van de Inspectie zijn deze activiteiten verder uitgewerkt. In hoofdstuk 1 staat welke nieuwe of zwaardere accenten in 2017 in de programma's worden aangebracht naar aanleiding van een aantal trends en actuele ontwikkelingen in het werkveld. De grote (internationale) trends worden gezien op eventueel noodzakelijke, meer structurele koersverlegging en aanpak in de meerjarige cyclus.

#### 2.1.2 Risicogestuurd en alerte reactie op ernstige gebeurtenissen

De Inspectie heeft twee invalshoeken voor haar werkzaamheden. Ten eerste werkt de Inspectie risicogestuurd. Daardoor kan zij haar mensen en middelen selectief en gericht inzetten op de grootste risico's en meest kwetsbare groepen, hetgeen haar effectbereik vergroot. Risico- en omgevingsanalyses vormen de basis voor de keuze voor de toezichtprogramma's voor de langere termijn, voor de aanpak binnen programma's en voor de selectie van te inspecteren bedrijven. De tweede insteek van de Inspectie wordt gevormd door onderzoeks- en inspectie-inzet op ernstige ongevallen in haar werkveld, meldingen van misstanden en overige meldingen, klachten en verzoeken. Bij beide inspectiebenaderingen is steeds sprake van een afgewogen mix van interventies, wat leidt tot efficiënt en effectief toezicht.

#### 2.1.3 Samenwerken

De Inspectie werkt nationaal en internationaal samen met andere organisaties, diensten en bedrijven. Dat gebeurt bij concrete zaken, maar ook bij de opzet en uitvoering van haar programmatische activiteiten.

Belangrijke samenwerking is ondermeer georganiseerd met:

- Brancheorganisaties over implementatie van maatregelen en inzet van deze organisaties voor verbetering van arbeidsomstandigheden en op naleving van arbeidsvoorwaarden;
- Het Openbaar Ministerie (Functioneel Parket) bij de opsporing en bestrijding van misstanden en fraude op de arbeidsmarkt, georganiseerde uitkeringsfraude, met betrekking tot arbeidsomstandigheden en bij de beleidsvorming aangaande het bestrijding van arbeidsuitbuiting;



- De Vreemdelingenpolitie over mensensmokkel, identiteitsonderzoek en legaliteit van verblijf;
- IND in het kader van de bestrijding van migratiecriminaliteit;
- Fair Work en Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen kinderen bij de bestrijding van arbeidsuitbuiting;
- De Inspectieraad, de koepel van de rijksinspectiediensten, ten behoeve van coördinatie van toezicht, opleidingen en kennisdeling op het vlak van toezicht houden;
- Politie, Koninklijke Marechaussee en andere Opsporingsdiensten;
- Landelijke organisaties van werkgevers en werknemers, gemeenten (VNG), Divosa, UWV en SVB op het terrein van de sociale zekerheid;
- Het samenwerkend rijkstoezicht 'Samenwerkend toezicht Jeugd/Toezicht Sociaal Domein' (STJ/TSD) t.b.v. integraal toezicht op de domeinen jeugd, maatschappelijke ondersteuning, participatie en inkomensondersteuning en de raakvlakken daartussen;
- Relevante kennisorganisaties op het terrein van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid;
- Zusterinspecties binnen de EU, SLIC (het Senior Labour Inspectors Committee), Empact (het platform van Europol voor samenwerking tegen criminaliteit zoals arbeidsuitbuiting) en het nieuwe 'European platform against undeclared work'.

#### 2.1.4 Eigen verantwoordelijkheid

Bedrijven en werkenden zijn zelf verantwoordelijk voor gezond, veilig en eerlijk werk. De Inspectie neemt als toezichthouder geen verantwoordelijkheid over. Zij pakt misstanden aan, treedt proportioneel op tegen bedrijven en instellingen die de regels overtreden en bevordert de naleving.

De Inspectie stimuleert maatschappelijke partijen om zelf verantwoordelijkheid te nemen en actief bij te dragen aan een betere naleving van de regels. Waar de Inspectie onderbouwd vertrouwen heeft in de concrete inzet van partijen om risicovolle situaties te verbeteren, kan de Inspectie navenant (proportioneel) reageren, bijvoorbeeld door minder inspecties.

De Inspectie doet dit onder meer met inzet van niet-repressieve vormen van toezicht zoals naleving-communicatie, druk zetten via ketens en op brancheorganisaties, dus via de omgeving van bedrijven die onder toezicht staan.

#### 2.1.5 Transparantie

In lijn met het regeringsbeleid over meer transparantie zoals verwoord in de Visie Open Overheid en het Actieplan Open Overheid<sup>10</sup> zet de Inspectie in op meer openheid over haar toezicht en openbaarheid over inspectie resultaten.

Zij doet dit door open en voorspelbaar te zijn over:

- de uitkomsten van de risico- en omgevingsanalyse;
- de op basis van analyses gemaakte keuzes;
- de bevindingen, conclusies en oordelen van de Inspectie;
- de rol en verantwoordelijkheid van de Inspectie enerzijds en van bedrijven en instellingen anderzijds.

De Inspectie SZW houdt samen met provincies, brandweer en Brzo-omgevingsdiensten toezicht op ongeveer 400 bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken. Dit in verband met de Europese Seveso-richtlijn, die in Nederland geïmplementeerd is via het Brzo 2015.

Sinds 1 mei 2014 verschijnt van iedere planmatige inspectie een openbare samenvatting; zie <http://brzoplus.nl/inspecties-o/zoek-inspectien>

Sinds najaar 2014 maakt de Inspectie de namen bekend van bedrijven die zware of ernstige asbestovertredingen hebben begaan. Dat gebeurt op basis van de Beleidsregel openbaarmaking inspectiegegevens bij de Wet openbaarheid bestuur; zie <http://asbestovertredingen.inspectieszw.nl>.

<sup>10</sup> Visie Open Overheid, Ministerie BZK, september 2013.

In 2016 is de Inspectie SZW een stap verder gegaan door ook de inspectieresultaten van haar toezicht op de toepassing van de Wet minimumloon, de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs openbaar te maken; zie [www.inspectieresultatenszw.nl](http://www.inspectieresultatenszw.nl). De wettelijke basis hiervoor komt voort uit de Wet aanpak schijnconstructies.

Een mogelijk volgende fase in de openbaarmaking van de inspectieresultaten zal betrekking hebben op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet.

De Inspectie neemt het onderwerp transparantie actief in het dagelijks werk mee. Dit betekent dat steeds wordt stilgestaan bij de vraag in welke programma's en bij welke ontwikkelingen openbaarheid wenselijk en mogelijk is. Een aandachtspunt is het opereren binnen de grenzen van de privacywetgeving, het medisch beroepsgeheim, en dat geen bedrijfsgeheimen worden geschonden.

Transparantie geldt nadrukkelijk ook voor het zichtbaar maken van de inspectie-effecten naar aanleiding van haar inzet en producten. De Inspectie zet in elk programma en overige activiteiten in op een zich steeds verder ontwikkelende (meet) aanpak om haar effecten op concrete doelstellingen inzichtelijk te maken. Daarover verantwoordt de Inspectie zich in iedere rapportage of andere uiting van haar uitgevoerde activiteiten en generiek in haar Jaarverslag.

## 2.2 Speerpunten

Waar nodig ontmoedigt de Inspectie overtredingen en bant zij deze uit met maatregelen.

Rechtvaardigheid staat daarbij voorop: eerlijke concurrentie, goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden voor iedereen en sociale voorzieningen voor wie die echt nodig heeft.

De focus ligt op de aanpak van bedrijven en instellingen - en de personen die daar achter zitten - die stelselmatig de regels overtreden. Maar ook 'nieuwe' overtreders worden aangepakt. De Inspectie analyseert of nieuwe risico's optreden die tot mogelijke aanpassingen van inspectie-inzet aanleiding geven. De speerpunten van de Inspectie blijven:

- Notoire overtreders - bedrijven of instanties die herhaald overtredingen begaan;
- Misstanden - ernstige overtredingen van wetten of regels waardoor werknemers of andere personen onaanvaardbare risico's lopen, en of waarbij de overheid op een grove manier wordt benadeeld en overtredingen die het rechtsgevoel in de samenleving schenden.

## 2.3 Interventies

De Inspectie wil op efficiënte wijze maatschappelijke effecten behalen, dus concrete winst behalen door concreet bij te dragen aan het wegwerken van misstanden en terugdringen van notoire overtreders en andere overtreders van arbeidsmarkt- en sociale zekerheidswetten.

Daartoe heeft zij een palet aan interventies tot haar beschikking; belangrijke zijn bijvoorbeeld: inspecties, herinspecties, stillegging van bedrijven of -onderdelen, boeteoplegging, nalevingcommunicatie, keten- en opdrachtgeverbeïnvloeding, stelsel- en opsporingsonderzoeken.

Daarbij werkt de Inspectie met vormen van beïnvloeding zoals (branche-) overleg, handhavingcommunicatie, voorlichting en nudging<sup>11</sup>.

Per programma en daarbinnen per inspectieactiviteit wordt steeds op grond van concrete doelstellingen om risico's aan te pakken een weloverwogen keuze mix aan interventies vastgesteld. De Inspectie zoekt hierbij samenwerking met andere inspecties en anderen, zodat met de interventies synergie-effecten worden bereikt.

<sup>11</sup> Nudging is een verzamelterm voor actievormen die het gedrag van mensen op een voorspelbare manier beïnvloeden zonder daarbij keuzes te beperken of op een significante manier de economische prikkels te veranderen (Thaler en Sunstein).

Deze specifieke keuze is afhankelijk van het antwoord op vragen m.b.t. de doelgroep waarop de Inspectie zich richt. 'Waarom vindt in dit geval regelovertreding plaats? Waar gaat het precies mis en waarom gaat het juist goed?' Na analyse over naleefgedrag, motieven, mogelijkheden, winstopties voor de doelgroep, pakkans, kennis van regels e.d. kan een goede interventiemix met optimale kans op effecten worden gemaakt.

### 2.3.1 Herinspecties en bestuursrechtelijke handhaving

Het is wenselijk dat de ergste overtreders het hardst worden aangepakt.

De Inspectie stuurt met een programma gericht op notoire overtreders op een gecoördineerde aanpak van deze groeperingen in al haar inspectieprogramma's (zie verder hoofdstuk 4, par. 4.1.14). Via een 'escalatieladder komt de Inspectie tot steeds zwaardere inzet bij niet-willers en notoire overtreders'. Hierbij wordt de frequentie en breedte van herhaalde inspecties steeds intensiever en kunnen er steeds zwaardere sancties worden toegepast om naleving te bereiken. Indien bestuursrechtelijke handhaving niet werkt, kan een strafrechtelijk traject worden ingezet.

Het opleggen van juridisch adequate boete- en dwangsommen én het adequaat innen daarvan zijn essentiële instrumenten voor effectieve handhaving. De afdeling Boete, Dwangsom en Inning (BDI), het boeteoplegend orgaan van de Inspectie SZW, voert deze taak uit. De afdeling kan besluiten om geen boete op te leggen, indien er niet genoeg bewijs is of de verwijtbaarheid volledig ontbreekt, of kan besluiten de boete te matigen als de overtreding verminderd verwijtbaar is of wanneer de ernst en aard van de overtreding daartoe aanleiding geeft.

## 2.4 Reflectie en signalering

Reflecteren en Signaleren vormt onderdeel van de opdracht aan toezichthouders om vroegtijdig nieuwe, al dan niet acute, overtredingen, misstanden of mogelijk nieuwe fenomenen te signaleren en te agenderen bij politiek en belangrijke maatschappelijke partijen.

Tevens stelt de Inspectie nieuwe kwesties binnen haar organisatie zelf aan de orde om het toezicht op diverse onderwerpen aan te scherpen.

Het vroegtijdig signaleren en agenderen van nieuwe fenomenen, constructies of van situaties gebeurt ondermeer door het maken van signalementen. De onderbouwing daarvan gebeurt zoveel als mogelijk door inspectie-unieke bronnen te verbinden aan de maatschappelijke context en daarop een reflectie te geven over het belang, mogelijke gevolgen en hoe dit te beleggen. Daardoor ontstaat een agenda rond een bepaald onderwerp of fenomeen met mogelijke duidingen voor oplossingen, die overigens niet altijd aan de Inspectie zelf zijn.

De Inspectie heeft daarnaast ook als taak vanuit dagelijkse praktijkervaringen signalen over onverwachte zaken voor beleid, politiek en haar eigen intelligencepositie op de tafel te brengen.

Signalering van overtredingen, misstanden en nieuwe verschijnselen op het inspectiedomein en daarbuiten kunnen een belangrijke bron vormen om de juiste koers te houden, niet alleen voor de Inspectie zelf, maar ook voor collega-diensten en beleid. De medewerkers in het veld zijn de oren en ogen van de Inspectie. Of het nu gaat om interne of externe meldingen van acute overtredingen en misstanden of waarnemingen van nieuwe fenomenen of de constatering dat wet- en regelgeving klemmt; inspecteurs en rechercheurs nemen vaak als eerste waar wat er in een sector speelt en waar mogelijke risico's zijn te verwachten.

## 3. Risico's

**De Inspectie werkt risicogestuurd.**

**Zij analyseert welke risico's kunnen optreden bij diverse groeperingen en welke gevolgen dat kan hebben voor gezond, veilig, eerlijk werken en bestaanszekerheid.**

**Deze analyses vormen de basis voor de keuze voor de toezichtprogramma's, voor de aanpak binnen programma's en voor de selectie van te inspecteren bedrijven.**

### 3.1 Koppeling blootstelling risico's, sectoren en aandacht in programma's

Blootstelling aan risico's is niet op voorhand evident. Om de blootstelling aan risico's bij benadering te kunnen vaststellen, wordt gebruik gemaakt van meerdere (statistische) bronnen waaruit risico's kunnen worden afgeleid.

Voor arbeidsomstandigheden wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en uit Arbo In Bedrijf (AIB). TNO en CBS bevragen voor de NEA jaarlijks 25.000 werknemers over hun arbeidsomstandigheden. AIB is een tweejaarlijkse monitor van de Inspectie zelf. Hierbij maken inspecteurs een rondgang langs een representatieve steekproef van bedrijven, en leggen gegevens vast over de arbeidsomstandigheden.

Daarnaast selecteert de Inspectie op basis van data- en kennisprofielen de aandachtsvelden en de te inspecteren bedrijven. In 2017 wordt binnen die modellen gewerkt aan het beter inbouwen van de praktijkkennis van inspecteurs.

Door bestandkoppeling met UWV, SVB en Belastingdienst wordt witte fraude opgespoord en worden indicaties verkregen over waar een verhoogd risico op arbeidsmarktfraude zit.

De risicoanalyse en de kwantitatieve weging van de risico's geeft een rangorde van de risico's op kans, ernst of schadelijkheid van het effect en de omvang van de risicopopulatie. Voor een verdiepende analyse van de ernst en effecten van risico's maakt de Inspectie gebruik van kennis uit tientallen instituten in binnen- en buitenland bijvoorbeeld, RIVM, TNO, WHO, ILO, EU-OSHA, SLIC, alsmede van academische epidemiologische studies over bijvoorbeeld carcinogenen, asbest en chemische risico's, etc..

Daarnaast wordt ook de te verwachten toe- of afname meegenomen in de weging van risico's. Ten slotte wordt in kaart gebracht in welke sectoren zich de risico's en eventuele subrisico's met name voordoen. Op basis van deze gegevens is een maat ontwikkeld die aangeeft of de blootstelling aan een bepaald risico in een specifieke sector meer of minder vaak dan gemiddeld voorkomt. Waar nodig zijn kwalitatieve scores gebruikt, zoals bij illegale tewerkstelling en onderbetaling, onderwerpen waarover weinig harde gegevens beschikbaar zijn.

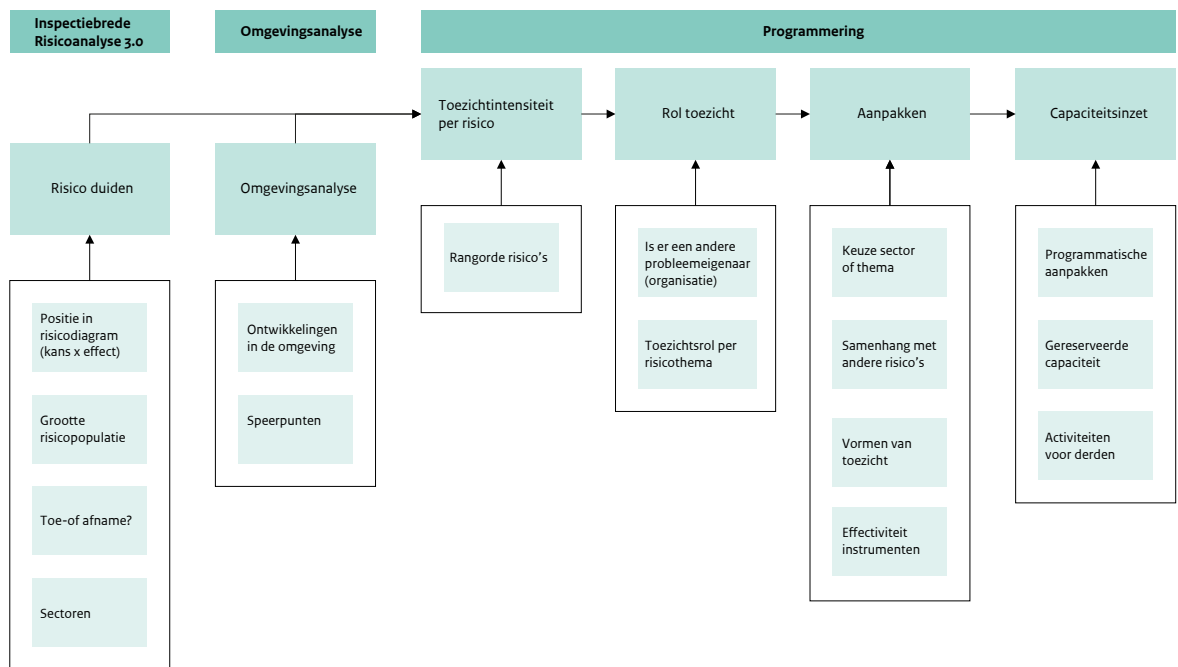
De mate waarin de Inspectie een bijdrage kan leveren aan het verder beheersen van een risico wordt medebepaald door de omgeving waarin de inspectie opereert. Door middel van een omgevingsanalyse verzamelt de Inspectie informatie over deze omgeving. Op basis van deze omgevingsanalyse in relatie met de risicoanalyse heeft de Inspectie speerpunten geformuleerd ten aanzien van de aanpak van notoire overtreders en misstanden en de risico's voor kwetsbare groepen.

Voor elk risico is een relatieve positie ten opzichte van de andere risico's vastgesteld. Vervolgens is bepaald of de inspectie SZW een rol heeft bij het aanpakken van het risico; het is namelijk ook mogelijk dat die rol al geheel of gedeeltelijk door andere organisaties wordt opgepakt of kan worden opgepakt.

Eén risico in een sector kan vaak in samenhang met andere risico's worden aangepakt. De verschillende vormen van toezicht die de inspectie kent, spelen een belangrijke rol in deze fase, alsmede de effectiviteit van de instrumenten die de inspectie bij elk van deze toezichtvormen kan inzetten.

De Inspectie beslist over een aanpak voor een sector op basis van de beschikbare kengetallen inzake risico(-positie), kans, ernst en omvang van de populatie alsmede de al dan niet zichtbare inzet vanuit sectoren zelf op de problematiek. Deze keuzes stemt zij met maatschappelijke stakeholders af (figuur 1). Figuur 2 bevat de kerncijfers handhaving. De inzet op doelgroepen in 2017 en een duiding van de verschillende interventie vormen om die risico's aan te pakken staan in figuur 3 en zijn per programma verder uitgewerkt in hoofdstuk 4.

**Figuur 1 Van risico's naar keuze voor programma's**



**Figuur 2 Kerncijfers handhaving**

	Realisatie 2015	Raming 2016	Raming 2017
Aantal inspecties en onderzoeken arbeidsomstandigheden	16.288	14.500-15.500	13.500 - 14.500
Percentage inspecties waarbij overtreding arbeidsomstandigheden is vastgesteld	49	57	50
Aantal inspecties en onderzoeken binnen bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen 2015 (Brzo)	350	380 – 420	250 - 300
Percentage inspecties waarbij overtreding Brzo is vastgesteld	43	40	40
Aantal inspecties Wav, Wml, Atw of Waadi	4.500	2.500-3.500	2.500 – 3.500
Percentage inspecties waarbij overtreding Wav, Wml, Atw of Waadi is vastgesteld	26	>30	>30
Aantal programmarapportages Werk en Inkomen	5	6	3
Aantal overige producten Werk en Inkomen	17	18	6
Opsporing: aantal afgeronde opsporingsonderzoeken	61	56	50 – 60
Opsporing: aantal bij het OM aangemelde verdachten	169	130 – 170	130 - 150
Opsporing: vastgesteld nadeel (mln. €)	66	25 - 35	10 - 20

## 3.2 Toedeling van capaciteit aan programma's

De beschikbare capaciteit voor programma's is de beschikbare formatie minus de capaciteit die opgaat aan andere wettelijk voorgeschreven taken of taken waarvoor specifiek middelen en capaciteit zijn toegekend. Hierbij valt te denken aan de aanpak van arbeidsdiscriminatie en cao- onderzoek op basis van verzoeken van sociale partners. Bij wettelijk verplichte taken gaat het verder om het onderzoeken van ernstige arbeidsongevallen of het doen van onderzoek op verzoek van bewindslieden.

Figuur 4 geeft de geplande capaciteitsverdeling weer. Figuur 5 de voorgenomen spreiding van capaciteit over de verschillende programma's in 2017.

Als gevolg van de groei in de categorie werkzaamheden die op grond van ongevallen en signalen uit de samenleving wordt gedaan, neemt de capaciteit die daarop wordt ingezet toe en daarmee de capaciteit om risicogericht op arbeidsomstandigheden in te zetten, af. De beschikbare capaciteit voor actuele risicogerichte programma's komend jaar is kleiner dan zonder de genoemde en geprognosticeerde stijging van ongevallen en signalen het geval zou zijn geweest. Deze stijging leidt tot minder inzet op de programma's metaal, bouw, asbest, misstanden en notoire overtredders en land en tuinbouw. In deze programma's vindt minder inspectie-inzet plaats, deels wordt er getemporeerd en deels door, bijvoorbeeld in de land en tuinbouw, te focussen op loonbedrijven en paddenstoelensector en na te gaan of daarmee effect haalbaar is. In 2017 wordt bezien of met de aldus ingezette middelen per programma het totale portfolio nog effectief is, of dat nadere prioritering nodig is door één of meerdere van de programma's niet meer op arbeidsomstandigheden te richten. Figuur 6 geeft voortschrijdende programmering weer over de jaren 2013-2019.

Bij de toedeling van de verschillende inzet op de inspectieprogramma's is de inzet afgewogen tegen nagestreefd maatschappelijke effect. Oftewel de kans op maatschappelijk effect is leidend, niet het aantal inspecties, interventies, boetes of onderzoeken.

**Figuur 3 Risico's, doelgroepen en interventies**

Risico's	Doelgroepen	Zorg en Welzijn	Schoonmaak	Transport en Logistiek	Horeca/Detailhandel	Bouw	Land- en Tuinbouw	Metaal	Uitzendbureaus	Grond-, Weg en Waterbouw	(BRZO) Bedrijven met gevaarlijke stoffen	Certificerende instellingen	Producenten, importeurs en distributeurs arbeidsmiddelen	UWV, SVB en Gemeenten	Nucl. installaties en nucl. installaties of bronnen	Interventies
Illegale tewerkstelling <sup>1</sup>			X		X	X	X	X	X							①②③ ⑤⑥
Onderbetaling <sup>1</sup>		X	X	X	X		X	X	X							①②③ ⑤⑥
Arbeidsuitbuiting <sup>1</sup>			X	X	X		X		X							①②③ ⑤⑥
Schending rechtspositie werknemers			X													①③
Fysieke overbelasting	X	X				X	X	X								①②③ ④⑦
Ongezonde fysieke werkomgeving						X		X								①②③④
Gezondheidsschade door gevaarlijke stoffen			X			X	X	X		X	X					①②③ ④⑤⑥

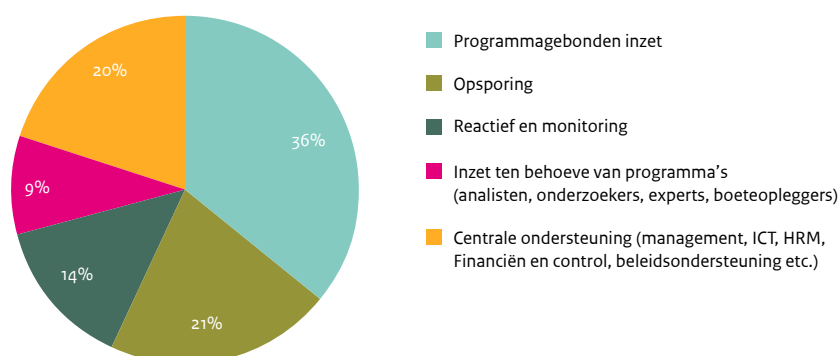
Risico's	Doelgroepen	Zorg en Welzijn	Schoonmaak	Transport en Logistiek	Horeca/Detailhandel	Bouw	Land- en Tuinbouw	Metaal	Uitzendbureaus	Grond-, Weg en Waterbouw	(BRZO) Bedrijven met gevaarlijke stoffen	Certificerende Instellingen	Producenten, importeurs en distributeurs arbeidsmiddelen	UWV, SVB en Gemeenten	Nucl. Installaties en nucl. installaties of bronnen	Interventies
Gezondheidsschade door biologische agentia	X					X										①②④
Psychosociale en cognitieve overbelasting <sup>2</sup>	X	X	X	X		X										①②④⑥
Overbelasting als gevolg van werkduur <sup>1</sup>	X	X			X		X	X	X							①②③④
Onveiligheid op de werkplek						X	X			X						①②③④
Zware ongevallen										X						①②⑥
Onveilig ontwerp arbeidsmiddelen												X	X			①②④ ⑤⑥
Ioniserende straling	X									X					X	①②
Onvoldoende arbozorg <sup>1</sup>					X	X	X	X								①②③④
Fraude en misbruik regelingen en voorzieningen														X		③⑥⑧
Participatie en financiële zelfredzaamheid														X		⑥⑧

<sup>1</sup> Met deze risico's pakt de Inspectie SZW eveneens Schijnconstructies en niet-CAO-naleving aan.

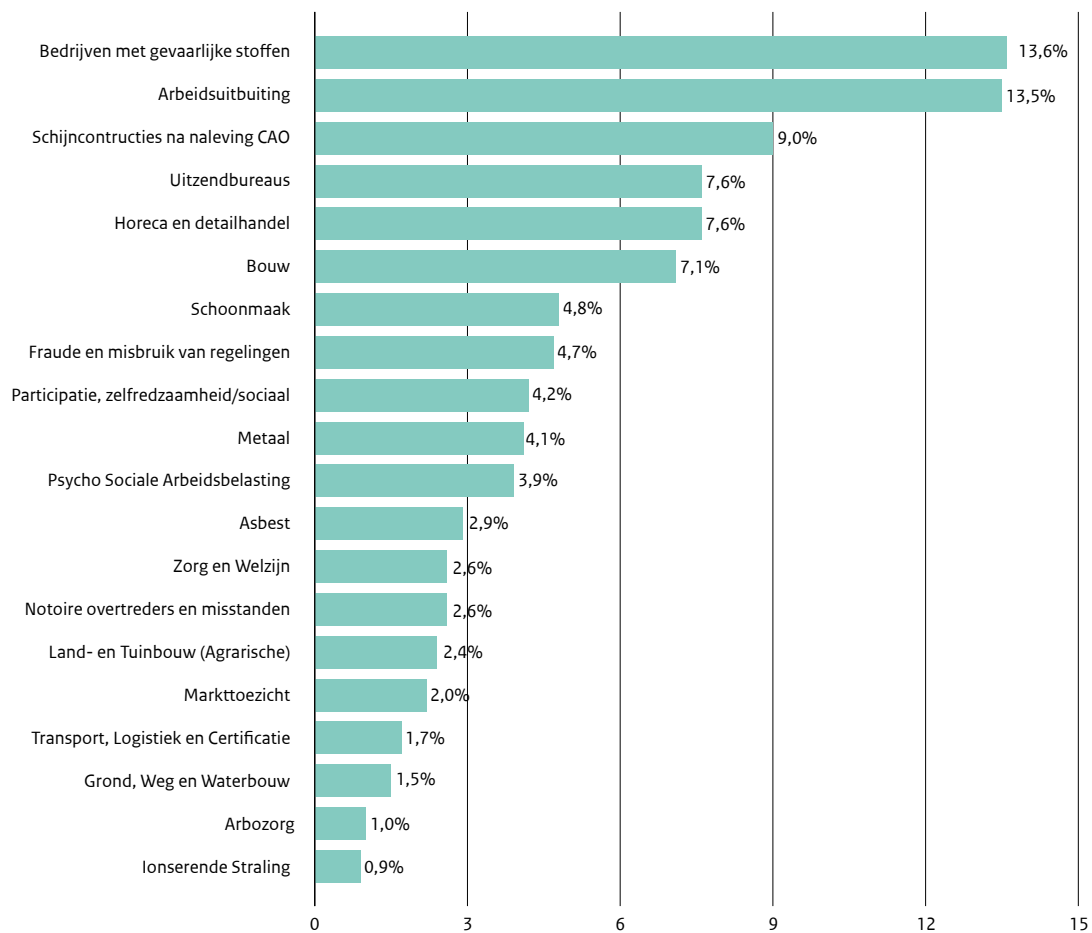
<sup>2</sup> Psychosociale en cognitieve overbelasting wordt tevens als aspect bij arbeidsuitbuiting betrokken.

<sup>3</sup> Legenda: ①Inspecties, ②Opsporingsonderzoek, ③Voorlichting/Handhavingcommunicatie, ④Onderzoek, ⑤Samenwerking ketenpartners bevorderen, ⑥Nudging, ⑦Branchebeïnvloeding Bestuurlijk overleg, ⑧Suwi/Signalering

**Figuur 4 Inzet Inspectie SZW naar werkwijzen**

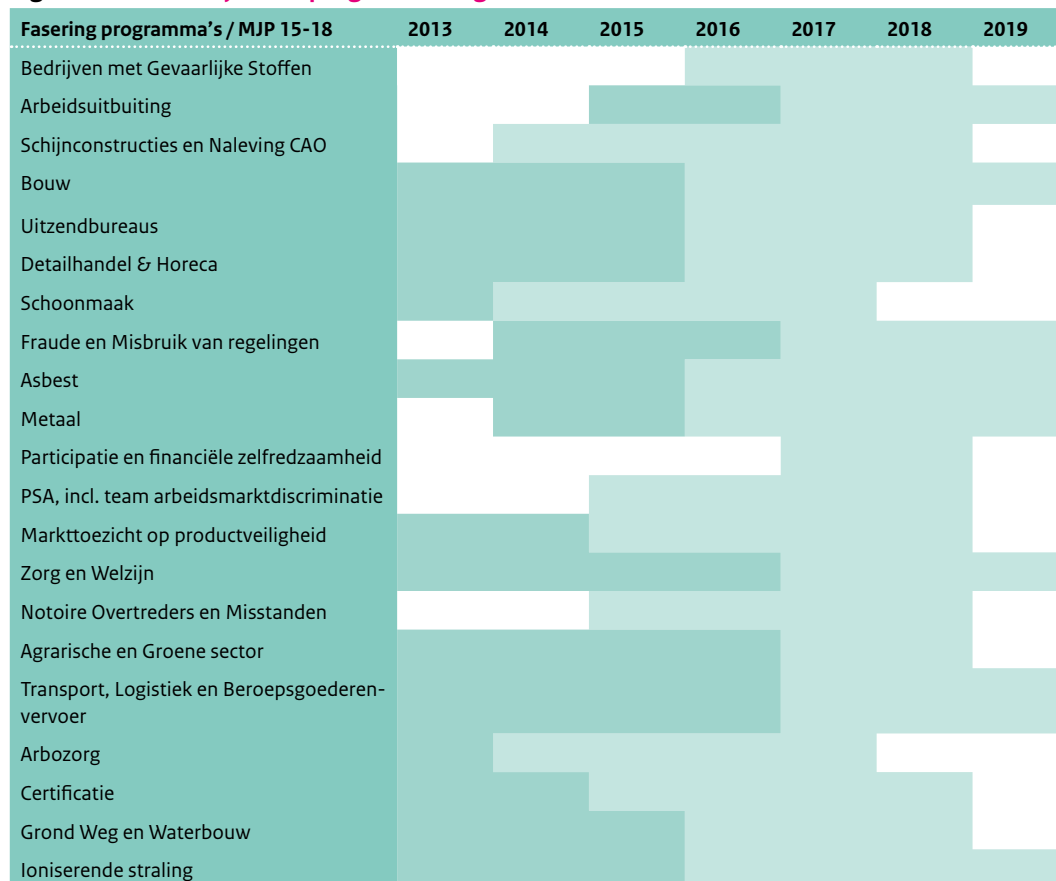


**Figuur 5** Verdeling van capaciteit over de programma's





**Figuur 6 Voortschrijdende programmering**



LEGENDA

Vorig Huidig

# 4. De uitvoering van het toezicht in 2017

**De Inspectie pakt de grootste risico's aan voor gezond, veilig en eerlijk werken en zet zich in voor bestaanszekerheid.**

De Inspectie inspecteert, doet onderzoek, communiceert, zet druk op opdrachtgevers- en bevordert een ketenaanpak en samenwerking. Waar nodig worden inspecties herhaald tot de tekortkomingen zijn opgeheven. Ook de uitvoering van toegezegde verbetermaatregelen in de werking van stelsels van werk en inkomen of certificatie wordt gevolgd. Het toezicht wordt uitgeoefend in samenwerking met andere rijksinspecties en de Belastingdienst, gemeenten, UWV en SVB. Onder leiding van het OM wordt samengewerkt ten behoeve van strafrechtelijk onderzoek. Het bevorderen van naleving gebeurt samen met belanghebbenden zoals sociale partners, ketenorganisaties en kennisorganisaties.

De Inspectie organiseert een gerichte aanpak door middel van programma's. Een programma bestaat uit een meerjarig palet van activiteiten, gericht op het aanpakken van de grootste risico's en het behalen van gestelde doelen. Hierbij wordt gekozen voor een thematische benadering (zoals in programma's voor werken met gevaarlijke stoffen of arbeidsuitbuiting) en ze hanteert een sectorbenadering (zoals in programma's voor de metaal of de uitzendsector).

Naast deze risicogerichte aanpak onderzoekt de Inspectie ongevallen, klachten en andere meldingen en behandelt verzoeken tot ontheffing van wettelijke verplichtingen. Verder voert de Inspectie stelseltoezicht uit door onderzoeken naar de werking en effecten van het stelsel van Werk en Inkomen. In paragraaf 4.1 van dit hoofdstuk worden per programma de risico's beschreven waarop het programma zich in 2017 richt, de doelen die gesteld zijn, de in te zetten mix van interventies en de beoogde effecten. Daarna beschrijft paragraaf 4.2 de doelen en activiteiten buiten deze programma's die op grond van meldingen, signalen en verzoeken worden uitgevoerd.

In haar verantwoording wil de Inspectie zich meer richten op het maatschappelijk effect en het inzichtelijk maken daarvan. Naar verwachting zal het formuleren van effect, de bijbehorende interventiemix en het zo inzichtelijk en meetbaar mogelijk rapporteren een zoektocht naar de juiste vorm inhouden. Dit proces wordt in dit jaarplan gestart met het per programma explicieter dan voorheen benoemen van beoogd effect, resultaat en rapportagemoment. Waar mogelijk worden effectindicatoren benoemd.

## 4.1. Programma's

### 4.1.1 Bedrijven met gevaarlijke stoffen

**Beoogd maatschappelijk effect:** het verminderen van het risico op blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen en het verhogen van de procesveiligheid.

**Beoogd resultaat:** In 2019 voldoet 95% van de op blootstelling geïnspecteerde bedrijven aan de regels. Tevens is in 2019 minstens 30% van de Brzo-bedrijven die in 2017 nog een onvoldoende scoorde, verbeterd naar een voldoende.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en latere jaren en de Brzo monitorrapportages.

Gevaarlijke stoffen komen voor bij meer dan 100.000 bedrijven. Voor ongeveer 400, meestal grote bedrijven, geldt het Besluit risico's zware ongevallen (Brzo) dat eisen stelt aan de procesveiligheid. Sommige gevaarlijke stoffen kunnen effecten hebben als verstikking, vergiftiging, brand en explosie. Andere gevaarlijke stoffen doen hun werk sluipend en pas na langere tijd treden effecten op als longziekten, kanker of allergieën.

Het programma focust zowel op de verhoging van de procesveiligheid, als op de vermindering van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Het programma is in 2016 gestart. Zoals eerder besloten<sup>12</sup>, wordt het programma opnieuw ingericht, met name ten gevolge van de maatschappelijke aandacht voor (langdurige) blootstelling (bijvoorbeeld aan PFOA en DMAC en Chroom 6).

Daarnaast was er de laatste jaren een groot aantal ernstige incidenten zoals bij Chemiepack, Odfjell, Shell Pernis, Eurotank, BASF en Chemelot. De oorzaken waren het negeren van de eigen veiligheidsvoorschriften, veroudering van installaties, onvoldoende onderhoud of een te economisch calculerende of te reactieve veiligheidscultuur.

#### 'Zo'n foutje kan tot zwaar ongeval leiden'

Boetes van meer dan anderhalve ton. Dit lot treft twee bedrijven in Noord-Nederland. Reden: ze hebben hun veiligheidsbeleid niet met elkaar afgestemd. Is dat zo erg? Volgens de betrokken inspecteur wel: "Beide bedrijven waren nogal nonchalant. Dat zat in hun bedrijfscultuur."

"Het gaat om twee hoogrisicobedrijven", vertelt de inspecteur. "Ze zitten op hetzelfde terrein, werken op één vergunning. Het ene bedrijf had een paar opslagtanks overgenomen van de ander. Dat andere bedrijf zorgde nog steeds voor het onderhoud. Zonder dat ze dat goed afgestemd hadden. Daarnaast hebben ze allebei eigen veiligheidsprocedures, waaronder een noodplan."

Is dat erg? "Wel als ze die procedures en documenten niet met elkaar afstemmen. In de opslag-tanks zit ethanol, een zeer brandbare stof. Volgens de documenten van de een moet je een explosieveilige boormachine gebruiken in de buurt van de installatie. Volgens de documenten van de ander zou op diezelfde plaats een gewone boormachine ook mogen. Dat is natuurlijk erg vreemd. Het gaat over dezelfde installatie en er komen twee verschillende resultaten uit. Zo'n 'foutje' zou makkelijk kunnen leiden tot een zwaar ongeval met ernstige afloop."

De twee bedrijven hadden ook niet geregeld wie van hen verantwoordelijk was voor het onderhoud van de installatie. De inspecteur vertelt hoe de zaken waren geregeld: "De voormalige eigenaar, dus een van de twee bedrijven, pleegde het onderhoud, maar er was geen afstemming hierover. Het was allemaal heel nonchalant. Dat was bedrijfseigen; het zat in de veiligheidscultuur. Je moet goede afspraken maken over wie waarvoor verantwoordelijk is. Het management is nu wel overtuigd. Maar die cultuur zit ingebakken. De omslag gaat maar langzaam."

Het opstellen van de boetes vond de betrokken inspecteur nog een hele kluit. "Vooraf ook omdat de Inspectie SZW nog relatief kort met bestuurlijke boetes werkt. "Het werden uiteindelijk twee lijvige documenten van 360 pagina's elk. Ik moest natuurlijk aantonen dat het op verschillende vlakken schortte aan de samenwerking tussen beide werkgevers. Dat heb ik met twee andere collega's samen gedaan. Uiteindelijk moeten de bedrijven 1,5 en 2 ton betalen. Ze kwamen met een zienswijze, maar die heeft de boeteafdeling van de Inspectie volledig kunnen pareren."

In het programma wordt een groot aantal interventiemethoden ingezet (variërend van inspecties, stimuleren van brancheorganisaties tot communicatie) om de doelen te bereiken.

Het toezicht met betrekking tot procesveiligheid richt zich op alle bedrijven waar met gevaarlijke processen en installaties gewerkt wordt. Daarbij zal niet alleen aandacht besteed worden aan de

<sup>12</sup> Brief aan TK, 34 550 XV, nr. 5, 23 september 2016, pagina 5-6.

technische integriteit van de procesinstallaties maar ook aan het veiligheidsmanagementsysteem. Op basis van een risico inschatting zal bepaald worden bij welke bedrijven het toezicht plaatsvindt en op welke onderwerpen. Specifieke aandacht krijgen de 400 Brzo-bedrijven. Het toezicht daarop vindt plaats binnen het samenwerkingsverband Brzo+. Daarin werken het Wabo-bevoegd gezag, de veiligheidsregio's en de Inspectie SZW op basis van een risico inschatting samen aan het verbeteren van de veiligheidprestaties van de Brzo-bedrijven. Naast de reguliere Brzo-inspecties zal in 2017 specifieke aandacht besteed worden aan een aantal thema's (ageing en verblijfsgebouwen). Daarnaast zullen een aantal strafrechtelijke onderzoeken uitgevoerd worden onder het gezag van het Openbaar Ministerie (Functioneel Parket/Milieu). De laatste jaren laat een toename van het aantal strafrechtelijke onderzoeken zien.

Met betrekking tot de beheersing van blootstelling aan gevaarlijke stoffen voert de Inspectie een aantal activiteiten uit. Om lessen te trekken uit het verleden doet de Inspectie een diepgaand onderzoek naar de gevolgen van (langdurige) blootstelling aan gevaarlijke stoffen zoals PFOA en DMAC (Chemours en Dupont). Daarnaast zal de inspectie een brede interventiemix inzetten om blootstelling aan carcinogene, mutagene en/of reprotoxische stoffen te verminderen. De Inspectie wil daarbij alle betrokken partijen stimuleren om te komen tot nulblootstelling. Bij de inspecties ziet de Inspectie erop toe dat de bedrijven de arbeidshygiënische strategie toepassen; eerst blootstelling voorkomen aan de bron, dan pas collectieve maatregelen treffen zoals afzuiging en als ook dat niet kan individuele afscherming met persoonlijke beschermingsmiddelen. Samen met de branche- en kennisorganisaties bevordert de Inspectie de toepassing van bestaande oplossingen gebaseerd op de huidige stand van wetenschap en techniek.

De Inspectie neemt in 2017 deel aan het Europese project REF 5 (Reinforcement Reach). Dat project is gericht op het maken van goede veiligheidsinformatiebladen in lijn met de stand van de wetenschap en de techniek. In 2017 wordt extra aandacht gegeven aan het integreren van arbo-aspecten bij de aanvragen voor autorisatie van een chemische stof in het kader van REACH.

Beoogde resultaten:

- 95 procent van alle geïnspecteerde complexe chemische bedrijven (waaronder Brzo-bedrijven) voldoen in 2019 aan het 4-stappenmodel blootstelling gevaarlijke stoffen (zie [www.zelfinspectie.nl/gevaarlijkstoffen](http://www.zelfinspectie.nl/gevaarlijkstoffen)).
- Minder werknemers in de risicogroepen worden in 2019 blootgesteld aan CMR-stoffen dan in 2017. Daartoe wordt in 2017 een nulmeting uitgevoerd naar blootstelling aan 10 CMR-stoffen in één sector en of voor een aantal specifieke risicogroepen.
- In 2019 is minstens 30% van de Brzo-bedrijven die in 2017 nog tekortschoot of zwakke plekken vertoonde verbeterd naar voldoende.

## 4.1.2 Arbeidsuitbuiting

**Beoogd maatschappelijk effect:** inzicht in en vermindering van (risico) op arbeidsuitbuiting.  
**Beoogd resultaat:** in 2017 uitdiepen en beschrijven problematiek in een subsector, meerdere opsporingszaken aanbrengen om misstanden tegen te gaan en verhogen van meldingsbereidheid.  
**Rapportage:** jaarverslag 2017 en latere jaren.

We spreken van arbeidsuitbuiting als werkgevers de inkomsten van hun werknemers afnemen en/of hen onder mensonterende omstandigheden laten werken. Het gaat om ernstige en onmenselijke situaties op de werkvloer, waarbij sprake is van dwang, geweld, chantage of misleiding. Illegale tewerkstelling vergroot de kans op arbeidsuitbuiting en werken onder dwang. Het is een vorm van sociaaleconomische criminaliteit die slachtoffers ten diepste raakt.

De Inspectie wil met het programma Arbeidsuitbuiting een structurele bijdrage leveren aan de aanpak van arbeidsuitbuiting in Nederland. Dit doet zij door het verzamelen en analyseren van informatie uit een aantal specifieke subsectoren en productie- en handelsketens. Op grond hiervan stelt de Inspectie haar focus voor 2017 vast.

Om kwetsbare groepen te beschermen tegen arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling voert de Inspectie op basis van ontvangen meldingen en signalen strafrechtelijke onderzoeken uit. Ze doet dat onder aansturing van het Openbaar Ministerie. De Inspectie zet in op het tegenhouden van criminele werkgevers. Internationaal wordt met Europol samengewerkt en binnen het European Multidisciplinary Platform against Criminal Threats (Empact). In dit laatste gremium vervult Inspectie SZW de trekkersrol. De Inspectie werkt mee aan de Joint Action Day van Europol om bewustwording in de EU over arbeidsuitbuiting te vergroten.

Uit de opsporingszaken blijkt keer op keer dat mensen terughoudendheid zijn om misstanden te melden. De Inspectie zet daarom in op de communicatie gericht op het vergroten van de meldingsbereidheid onder andere door sensibilisering van mensen die met de risicogroep te maken hebben. De Inspectie SZW wil zo steeds beter zicht krijgen op aard, omvang en verschijningsvormen van arbeidsuitbuiting om effectiever en efficiënter in te kunnen grijpen.

Beoogde resultaten:

- Een aantal criminele werkgevers is gestopt en die resultaten zijn uitgedragen.
- Één gezamenlijk Europees opsporingstraject.
- Arbeidsuitbuiting in één subsector is diepgaander in kaart gebracht, beschreven en aangepakt.
- Er zijn afspraken gemaakt in één of meer productie- of handelsketens over preventie.
- Er zijn meer meldingen van mogelijke arbeidsuitbuiting ontvangen dan in 2016.

### Champignonpluk slecht betaald

Bij een champignonbedrijf in Limburg krijgen inspecteurs de indruk dat het er niet zo netjes aan toe gaat. Veel medewerkers komen rechtstreeks uit Polen. Voor de busreis naar Nederland moeten ze betalen, maar ook voor een cursus champignon plukken. Ze krijgen te weinig betaald, maken lange dagen en worden uitgebuit. Een proces van jaren begint.

Gelukkig wil een aantal Poolse medewerkers graag getuigen. Ze verklaren voor de rechtbank dat ze jarenlang onderbetaald zijn, lange werkdagen hebben gemaakt en vrijwel geen vrije tijd hadden. Ook moesten zij een deel van hun loon verplicht afstaan voor huisvesting, maaltijden en verzekeringen. De Polen worden geïntimideerd en bedreigd met straffen als ze te weinig champignons plukken. Het onderdak, waarvoor ze ook moeten betalen, is slecht en hun kamers werden regelmatig geïnspecteerd. Niet netjes opgeruimd? Een boete!

Het bedrijf had een ingenieus computersysteem ontwikkeld. Via een pasje klokte je in en als je stopte met werken, dan hield je het pasje weer voor het systeem. Alleen zorgde het systeem er voor dat je op papier nooit meer dan 12 uur per dag, en nooit meer dan vijf dagen in de week kon werken. Dat registreerde het systeem gewoon niet.

Op 10 november 2016 doet de rechter uitspraak. De ex-directeur van het inmiddels failliete champignonbedrijf moet 2 jaar de cel in en 75.000 euro boete betalen. Ook de financiële man wordt bestraft met een half jaar gevangenisstraf. De computerprogrammeur krijgt 100 uur taakstraf.

### 4.1.3 Schijnconstructies en cao-naleving

**Beoogd maatschappelijk effect:** identificeren en aanpakken schijnconstructies verbeterde publiek-private samenwerking bij cao-naleving.

**Beoogd resultaat:** in 2017 signalement met beschrijving van en aanpak van schijnconstructies en een evaluatie van de publiek-private samenwerking.

Gestart wordt met meer inzet op strafrechtelijke handhaving (voorlegging aan OM).

**Rapportage:** publiek maken van een signalement constructies in 2017 en een evaluatienotitie in 2017 en in jaarverslag 2017 en daarna.

Bij schijnconstructies wijkt de feitelijke situatie af van de situatie zoals die wordt voorgespiegeld. Het doel is zo wet- en regelgeving te omzeilen en met name de loonkosten te verminderen. Een specifieke vorm van schijnconstructie is het gefingeerde dienstverband. Een gefingeerd dienstverband kan gebruikt worden voor het verkrijgen van een uitkering of een lening of als garantstelling voor migratie bij gezinsvorming of -hereniging. Bij het creëren van deze “gefingeerde dienstverbanden” spannen de werkgever en de werknemer veelal samen. Soms gaat dat via een pseudowerknemer; iemand die werkt onder de naam van een ander.

Op grond van het Sociaal Akkoord is een actieplan “Bestrijden van schijnconstructies” geformuleerd. Ook is in het Sociaal Akkoord overeengekomen de publiek private samenwerking te versterken om cao-naleving te verbeteren.

De Inspectie SZW heeft tot einde 2018 extra middelen ontvangen om schijnconstructies aan te pakken en om sociale partners te ondersteunen bij het toezicht op naleving van de cao's.

Met partners als UWV, Belastingdienst, IND en ILT wordt de beschikbare kennis uitgewisseld, waardoor alle betrokken toezichthouders effectiever en efficiënter schijnconstructies in beeld kunnen krijgen en aanpakken. Uitkeringsfraude, migratiefraude en vormen van fiscale fraude worden gecoördineerd aangepakt. De samenwerking op het gebied van kennis en intelligence aangaande vormen van schijnconstructies wordt voortgezet in het *Kennis- en informatieplatform van de Inspectie SZW, UWV, IND, Belastingdienst en SVB*. Het platform stelt handelplannen op voor constructies die de afzonderlijke domeinen van de aangesloten diensten overstijgen.

De Inspectie en andere toezichthouders stimuleren het verkrijgen van meldingen om meer mogelijke schijnconstructies in beeld te krijgen en aan te pakken.

De modus operandi van schijnconstructies brengt de Inspectie ook breder onder de aandacht zodat de wet- en regelgeving en de uitvoeringspraktijk fraudebestendiger kan worden gemaakt. Een belangrijk aspect is dat werkgevers zich voldoende moeten realiseren dat ze medeverantwoordelijk kunnen zijn voor schijnconstructies.

In 2017 wordt de ondersteuning aan sociale partners voortgezet bij de handhaving van de naleving van algemeen verbindend verklaarde cao's. Sociale partners kunnen hulp invoeren van de Inspectie op basis van artikel 10 van de Wet Algemeen verbindend en onverbindend verklaren van cao's.

Beoogde resultaten:

- Schijnconstructies zijn gecoördineerd aangepakt en er zijn verschijningsvormen gedocumenteerd om constructies als toezichthouders beter te kunnen doorzien en die kennis is met stakeholders gedeeld
- Schijnconstructiezaken zijn aan het OM voorgelegd.
- Sociale partners hebben bruikbare hulp ontvangen voor handhaving naleving van avv-de Cao's.

### **Goedkope werknemers: 2 euro per uur**

Stagiairs die voor 2 euro per uur hetzelfde werk doen als werknemers. Een inspecteur kwam dat in de praktijk tegen bij een beveiligingsbedrijf. Hij werkt in het team dat onder meer cao-onderzoek doet. “Stagiairs durven geen nee te zeggen.”

#### *Wat doet jullie team?*

Menno: “De politiek en onze minister vinden het belangrijk dat alle werknemers eerlijk behandeld worden en daarom bestaat sinds twee jaar het Team aanpak schijnconstructies en cao-naleving. We onderzoeken onder meer of cao’s worden nageleefd.”

#### *Hoe kom je misstanden op het spoor?*

“Wij hebben niet de bevoegdheid zelf misstanden op te sporen. Partijen die een cao hebben ondertekend, kunnen om zo’n cao-onderzoek vragen. Vaak is het een vakbond, maar het kan bijvoorbeeld ook een stichting zijn. We doen dan een onderzoek en schrijven een onafhankelijk rapport. In zo’n rapport staan nooit namen, want we willen voorkomen dat mensen als klokkenluiders worden gezien en hun baan verliezen. We geven ook geen boetes maar schrijven alleen onze bevindingen op. Degene die om het onderzoek vraagt, krijgt een rapport en bepaalt wat ermee gebeurt. Die kan dan een werkgever voor de rechter slepen die zich niet aan de cao-afspraken houdt. Ons rapport kan de zaak ondersteunen.”

#### *Voorbeelden?*

“Onlangs werd ons gevraagd om zo’n onderzoek uit te voeren. Er waren vermoedens dat een beveiligingsbedrijf misbruik maakte van stagiairs en zich dus niet hield aan de cao. Daarin staan afspraken over de vergoeding en de begeleiding. We vragen dan de administratie op, we kijken wie er stage lopen en we spreken met de stagiairs. ‘Wat voor werk heb je gedaan?’, ‘Wat heb je ervoor gekregen?’ ‘Hoeveel uur heb je gewerkt?’ Ook de werkgever wordt als getuige gehoord en we kunnen gegevens opvragen bij de belastingdienst. Al die informatie vergelijken we met wat er in de cao staat.”

#### *Wat kwam daar uit?*

“Hier blijkt van alles mis. De vergoedingen kloppen niet en de stagiairs worden niet goed begeleid. Tijdens een evenement moeten ze fouilleren terwijl ze dat nooit geleerd hadden. Ze keken het af van hun gediplomeerde collega’s en deden dat na. Ze doen dus eigenlijk hetzelfde werk maar worden heel anders behandeld en betaald dan het vaste personeel. Die werken immers niet voor een salaris van twee euro per uur. Deze stagiairs zijn tussen de 17 en 25 jaar en hebben al moeite een stageplaats te vinden. Ze durven geen nee te zeggen omdat ze bang zijn hun stageplaats kwijt te raken en dan kunnen ze hun opleiding niet afmaken.”

#### *Wat gebeurt er met jullie rapport?*

“De organisatie die ons had gevraagd om het onderzoek is blij met ons rapport en gaat het resultaat bespreken met de onderneming: ‘Hoe gaan we dit oplossen?’ Het is al een paar keer gebeurd dat er op zo’n manier dingen verbeteren. Als dat het resultaat is, met ons rapport, dan zijn wij dik tevreden. Ook als er geen rechter aan te pas komt.”

#### 4.1.4 Horeca en Detailhandel

**Beoogd maatschappelijk effect:** Verhoging naleving eerlijk werk en eerlijke concurrentie.

**Beoogd resultaat:** Hogere naleving dan in 2015, verhogen bewustzijn jongeren over eerlijk werk.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en daarna een factsheet over de wellnessbranche.

In de horeca zijn er een 40.000 bedrijven en daar werken ruim 300.000 werkende personen. In de detailhandel zijn er 68.000 bedrijven met 740.000 werknemers en 880.000 werkende personen. In beide sectoren werken veel zelfstandigen, flexwerkers en jongeren. In beide sectoren komen illegale tewerkstelling, overschrijding van arbeidstijden en onderbetaling voor.

Het programma richt zich met name op het verhogen van de naleving van de Wet minimumloon (WML), Arbeidstijdenwet (ATW) en de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). In 2017 richt de Inspectie zich ook specifiek op de wellnessbranche.

Naast inspecties op naleving van genoemde wetten zet de Inspectie in op het informeren van jongeren over hun rechten en plichten via sociale media (o.a. vanwege wijziging van het wettelijk minimumjeugdloon). Startende ondernemers worden gewezen op werkgeversverplichtingen. Doel is dat werkgevers zich bewust zijn van de risico's van niet-naleving van arbeidswetgeving.

Notoire overtreders worden gevolgd, totdat deze de wet naleven. De Inspectie werkt hierin samen met politie, gemeenten, Belastingdienst en het UWV, bijvoorbeeld in het kader van een interventieteam. De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit neemt het toezicht op naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving mee bij haar toezicht op de horeca. Samen met de brancheverenigingen en vakbonden bevordert de Inspectie de naleving van arbeidswetgeving.

Beoogde resultaten:

- Een nalevingspercentage in 2017 van 60% van de geïnspecteerde bedrijven in de horeca en detailhandel voor wat betreft naleving van WML, Wav en ATW.
- Er is meer kennis van rechten en plichten in de arbeidswetgeving bij jongeren en startende ondernemers.

##### Die mannen hadden het heel erg koud'

Een speurhond moest eraan te pas komen, maar zo lukte het de Inspectie SZW om een Chinees restaurant op heterdaad te betrappen op illegale arbeid. De hond ontdekte twee mensen die zaten verstopt in een geheime bergruimte van een koelcel. "Toen we haar óp de koelcel zetten, begon ze te blaffen."

"We hadden al langer het idee dat er bij een Chinees restaurant in Maastricht een verborgen ruimte zat", vertelt de inspecteur. "In het verleden waren daar 'weglopers' en we vermoedden dat die zich ergens in het pand verstopten. We hebben daarom bijstand gevraagd van de Koninklijke Marechaussee. Zij hebben honden die aanslaan op de menselijke geur. Die worden ingezet om vrachtwagens of containers in de haven te doorzoeken."

Op een donderdagavond ging de inspecteur met diverse andere diensten op pad. Vier inspecteurs deden zich in koppels van twee voor als gasten. De voor- en achterkant werd afgezet door de Inspectie, gemeente en politie. Zodra de bar onbemand was, zette een van de inspecteurs het doorgeefluik open en begon te filmen. De Chinese eigenaren schreeuwden en blokkeerden de camera, maar toen was het al gelukt een medewerker op de film te zetten die aan het koken was. Dat is belangrijk om te bewijzen dat illegalen inderdaad aan het werk zijn. Maar die medewerker was meteen erna verdwenen.



De inspecteur: “De ruimte achter de keuken was helemaal leeg. Waar was die vluchtende kok gebleven? Het was opvallend dat de koelcel van binnen kleiner was dan van buiten, maar we vonden geen extra ingang aan de buitenkant. De hond van de KMar werd erbij geroepen. Ze ging op zoek naar menselijke geuren; er moet een kleine opening zijn om die te kunnen ruiken. Uiteindelijk werd ze óp de koelcel gezet. Ze begon te blaffen: beet!”

Een houten plaat bovenop de koelcel werd losgewrikt en in de diepte waren twee Chinezen te zien. “Die het heel erg koud hadden”, zegt de inspecteur. “Nu kunnen we de eigenaren van het restaurant aanpakken. Het is voor het eerst dat een hond is ingezet om verborgen ruimtes te vinden.”

In de ruimte achter de keuken stonden etenswaren, zoals vlees, in kratten op de grond. Er lagen ook drie dode ratten. Een foto daarvan is naar de collega’s van de NVWA gestuurd.

#### 4.1.5 Uitzendbureaus

**Beoogd maatschappelijk effect:** Eerlijk werk en eerlijke concurrentie door legale tewerkstelling, correcte betaling minimumloon en naleving van werktijden.

**Beoogd resultaat:** Afname van malafiditeit in de sector, geconstateerde overtredingen zijn aangepakt en overtreders zijn gestopt. De gepercipieerde pakkans is vergroot. Versteving van de informatiepositie zowel nationaal (met stakeholders) als internationaal (o.a. met collega-inspectiediensten in de Benelux).

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en daarna.

In de uitzendsector (Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, payrolling en personeelsbeheer) zijn ongeveer 22.000 bedrijven actief. Er werken meer dan 700.000 uitzendkrachten bij inleners in alle sectoren van de economie (ABU;UWV, CBS 2012), 194.000 payrollers en 98.000 flexmigranten (2014). Een deel van de branche ontduikt de wet- en regelgeving en houdt zich bezig met malafide praktijken. De voornaamste risico’s waar de werknemers aan blootgesteld worden zijn onderbetaling, overschrijding van werktijden, illegale tewerkstelling, niet-naleving van sociale zekerheidswetten en soms arbeidsuitbuiting. Door dergelijke praktijken wordt op oneerlijke wijze geconcurrereerd en worden kwetsbare groepen misbruikt. Het kan leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt van reguliere arbeidskrachten. Door de grote financiële belangen, de vluchtigheid van het ondernemerschap en de complexiteit van malafide constructies blijven dergelijke praktijken hardnekkig. De grote internationale loonverschillen maken het aantrekkelijk en mogelijk om regels over beloning te ontduiken.

Het aanpakken van oneerlijke concurrentie en verdringing is belangrijk. De Inspectie richt zich daarbij zowel op de uitzendbureaus als op de inleners, beide moeten hun verantwoordelijkheid nemen. De Inspectie bevordert dat inleners niet meer in zee gaan met malafide bureaus door erop aan te dringen dat inleners bewust kiezen en indicaties over wel of niet malafide optreden meewegen, bijvoorbeeld certificering en, branchelidmaatschap. De Inspectie voert zelf projectmatige inspecties uit maar participeert ook in het team Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU). Daarin werkt de Inspectie samen met de Belastingdienst en het UWV.

De Inspectie pakt vluchtig ondernemerschap aan door specifiek aandacht te besteden aan de feitelijk leidinggevendenden van overtredende ondernemingen. De inzet is om te verhinderen dat door faillissement de organisator ongrijpbaar wordt en oude praktijken voortzet.

Binnen de Benelux gaan de Inspectiediensten door met de samenwerking tussen de toezichthouders op grensoverschrijdende uitzendarbeid.

De Inspectie geeft namen van overtreders van arbeidswetgeving door aan de Stichting Normering Arbeid (SNA), de beheerder van het keurmerk voor de uitzendbranche. De SNA kan dat gebruiken en eventueel malafide bureaus uit het register schrappen. Inleners kunnen door gebruik te maken van gecertificeerde bureaus voorkomen dat ze ongewild malafide uitzenders inschakelen. Signalen van onderbetaling worden doorgegeven aan de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU). Die stichting geeft voorlichting en doet onderzoek naar de naleving van cao-bepalingen van de uitzendcao's en treedt waar nodig handhavend op. Er is een wettelijke basis voor deze publiek-private samenwerking.

De Inspectie zoekt actief publiciteit over toezicht op uitzendarbeid. Ze zet in op zichtbaarheid in de sector, bij brancheorganisaties, inleners, uitzendbureaus en werknemers. Het gebruik van de zelfinspectietool "Eerlijk werken" wordt gepromoot waardoor uitzendbureaus en de uitzendkrachten hun rechten en plichten beter kennen.

Beoogde resultaten:

- Geconstateerde ernstige overtredingen met betrekking tot arbeidsmarktfraude zijn gestopt.
- Malafiditeit is verlaagd onder andere door een aantal feitelijk leidinggevendenden te beboeten.
- De kennis over wettelijke eisen is vergroot bij de doelgroep en de perceptie van de pakkans gestegen.

## 4.1.6 Bouw

**Beoogd maatschappelijk effect:** Goed opdrachtgeverschap, goed werkgeverschap en goed werknemerschap, duurzamer inzetbaarheid van werknemers doordat er veiliger en gezonder wordt gewerkt en een hoger veiligheidsbesef tot stand is gekomen.

**Beoogd resultaat:** Institutionele opdrachtgevers en uitvoerders kennen hun verantwoordelijkheid voor eerlijk, veilig en gezond werken in de bouw. De naleving van WAV, WML en Waadi is verbeterd evenals de naleving van arbozorgbepalingen aangaande werken op hoogte, fysieke overbelasting, lawaai, en blootstelling aan kwartsstof en hijsarbeid, tevens zijn in aanbestedingsprocedures van benaderde opdrachtgevers meer eisen aan eerlijk, veilig en gezond werken opgenomen en is de kwaliteit van Veiligheid & Gezondheidplannen verbeterd. Niet-nalevers en notoire overtreders zijn aangepakt.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en daarna.

In de bouw werken 395.000 werknemers, 110.000 zelfstandigen en meer dan 10.000 uitzendkrachten<sup>13</sup>. De bouw kent risico's als vallen van hoogte, fysieke overbelasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. In de bouw komt ook onderbetaling en illegale tewerkstelling voor. Bouwlocaties zijn complexe arbeidsplaatsen waar meerdere bedrijven en zelfstandigen gelijktijdig aan het werk zijn.

De Inspectie richt zich op het versterken van de verantwoordelijkheid van opdrachtgevers voor veilig en gezond werk en het voorkomen van onderbetaling en illegale tewerkstelling. Verder wil de Inspectie bijdragen aan het versterken van de veiligheid- en gezondheidcultuur en het verbeteren van de feitelijke risicobeheersing door zowel werkgevers, werknemers als zelfstandigen.

Het versterken van de rol en verantwoordelijkheid van opdrachtgevers vindt plaats door middel van een aanpak gericht op ondermeer projectontwikkelaars en een inspectietraject voor grote bouwprojecten.

Het verbeteren van de risicobeheersing met als speerpunten: werken op hoogte, fysieke overbelasting, blootstelling aan kwartsstof en naleving van kernbepalingen over arbozorg, gebeurt door reguliere inspecties.

Het toezicht op illegale tewerkstelling en het betalen van het wettelijk minimumloon en signaleren van mogelijke onderbetaling t.o.v. cao-loon wordt in 2017 gecombineerd met toezicht op arbeidsomstandig-

<sup>13</sup> CBS; kwartaalmonitor bouw 2e kwart 2016.

heden. Dat gebeurt bij het toezicht op grote bouwprojecten maar ook bij kleinere renovatie- en sloopprojecten in het binnenstedelijk gebied.

Beoogde resultaten:

- De door de Inspectie bezochte opdrachtgevers van grote bouwprojecten en institutionele opdrachtgevers nemen meer verantwoordelijkheid voor eerlijk, gezond en veilig werken. Dat moet blijken uit het feit dat hun interne processen op orde zijn, er een gedegen Veiligheid & Gezondheidsplan voor de ontwerpfase ligt en er in de aanbesteding goede eisen aan eerlijk, veilig en gezond werken zijn opgenomen. De opdrachtgevers controleren ook op naleving van die eisen in de keten.
- De werkgevers die geïnspecteerd zijn op arbeidsmarktfraude nemen voortaan hun verantwoordelijkheid bij het uitbesteden van werk.
- Zelfstandigen en werknemers leven de regelgeving over arbeidsmarktfraude en arbeidsomstandigheden beter na: De naleving van arbozorgbepalingen en de risico's van het werken op hoogte, fysieke overbelasting, lawaai, en blootstelling aan kwartsstof en bij hijsarbeid verbetert op de geïnspecteerde bouwlocaties en bij de betrokken bedrijven.

### Bedreigd met klauwhamer

Een inspecteur wordt tijdens een inspectie bedreigd met een hamer. Hij doet aangifte. "Deze man moet een strafblad krijgen."

Het was niet de eerste keer dat de verplichte helmen bij dit aannemersbedrijf ontbraken. Daarom leggen de twee arbo-inspecteurs de bouw stil. Een van hen gaat in gesprek met de zoon van de eigenaar, die redelijk blijft en concludeert dat er niks anders op zit dan helmen te gaan halen om weer aan het werk te kunnen.

Op het moment dat de zoon wegloopt, komt de vader zwaaiend met een hamer op de inspecteur af. Hij drukt die in zijn borst, schreeuwt en bedreigt hem. Uiteindelijk weet de zoon zijn vader te kalmeren en kunnen de inspecteurs weg.

"We zijn in het algemeen wel getraind om te de-escaleren als mensen schelden of dreigen, maar niet voorbereid op zo'n fysieke aanval. Zou misschien wel moeten, er komen steeds meer korte lontjes. Zelf ben ik wel wat gewend, ik heb bij de SIOD, politie en in een arrestatieteam gewerkt. Het ministerie heeft ons hulp vanuit het Bedrijfsopvangteam (BOT) aangeboden. Dat was heel fijn, maar ik had het gelukkig niet nodig."

"Mijn teamleider zei direct toen ik hem belde: 'Aangifte doen'", vertelt de bedreigde inspecteur. Zijn manager beaamt dat: "De houding van de Inspectie in zo'n geval van bedreiging is altijd aangifte doen. We tolereren geen enkele bedreiging van medewerkers."

De inspecteur: "Zo'n proces heeft veel impact op de verdachte en mogelijk ook op jezelf. De advocaat van de tegenpartij probeerde ons tijdens een zitting bijvoorbeeld te intimideren en te provoceren. Voor mij gaf de doorslag om aangifte te doen dat deze man zich al eens eerder tijdens een inspectie agressief tegen ons had gedragen. Het was geen opwelling, hij wás zo. Ook de gemeente bleek onprettige ervaringen met hem te hebben. Hij lapt alle wetten en fatsoensnormen aan zijn laars en tot dan kwam hij er altijd mee weg. Ik wilde dat deze man veroordeeld werd."

Anderhalf jaar later veroordeelt de rechtbank de aannemer. De man gaat in beroep. Weer anderhalf jaar later volgt opnieuw een veroordeling. De inspecteur: "Ik dacht: 'Hè hè, mooi, het recht heeft gezegevierd.' Tot ik onlangs een brief van de rechtbank kreeg waarin stond dat hij in cassatie gaat. Waarom? De duizend euro boete kan hij makkelijk betalen. Ik vermoed dat hij per se geen strafblad wil, dat zei hij meerdere malen tegen de rechters. Daarom vind ik de strafmaat ook niet zo belangrijk. Als hij dat strafblad maar krijgt."

## 4.1.7 Schoonmaak

**Beoogd maatschappelijk effect:** Minder malafiditeit, inleners kiezen voor bedrijven waarvan de kans groter is dat ze bonafide zijn. Eerlijke concurrentie. De bedrijven werken niet langer onder de prijs, zodanig dat geen onderbetaling, illegaliteit en/of andere misstanden meer voorkomen.

**Beoogd resultaat:** Het aantal kwalitatief goede meldingen van mogelijk malafide schoonmaakbedrijven neemt met minstens 10% toe door een efficiënte en effectieve samenwerking tussen ketenpartners. Vastgestelde grotere vraag naar inhuur gecertificeerde bedrijven.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en programmarapportage over stand van zaken begin 2018.

Dit programma richt zich op een sector met ruim 13.000 bedrijven en met 119.000 werknemers. Er bestaan structureel misstanden met betrekking tot eerlijke en veilige werkomstandigheden. De grootste risico's liggen op het vlak van onderbetaling, illegale tewerkstelling, fiscale en sociale zekerheidsfraude, schijnconstructies, fictieve dienstverbanden en overschrijding van arbeidstijden. Er is sprake van laaggeschoolde arbeid en werknemers waarvan een aantal de Nederlandse taal maar beperkt beheerst. Er bestaat grote afhankelijkheid van de werkgever door nul-urencontracten en stukloon. Ook komt in de schoonmaaksector vluchtig ondernemerschap voor.

De Inspectie SZW wil dat werkgevers en opdrachtgevers meer verantwoordelijkheid nemen voor eerlijke en veilige werkomstandigheden van schoonmakers. Schoonmaak dient niet alleen als een product te worden ingekocht voor de laagste prijs, maar ook als werk van, voor en door mensen.

De Inspectie wil het aantal malafide schoonmaakbedrijven verminderen. De Inspectie wil effecten bereiken bij de schoonmaak bij risicovolle bedrijven.

Waar mogelijk wordt ingezet op schoonmaakbedrijven die actief zijn bij ketens/grotere organisaties zoals in de fastfood, hotelketens, overige horeca en de voedingsmiddelenindustrie teneinde een effect te kunnen bereiken door middel van inzet van preventieve interventies.

De Inspectie inspecteert bij schoonmaakbedrijven maar ook op de werklocaties. Waar nodig en mogelijk stelt de Inspectie ook de eigenaren persoonlijk aansprakelijk. De Inspectie werkt met de brancheorganisaties en opdrachtgevers aan een betere naleving. Waar nodig en mogelijk werkt de Inspectie samen met Politie, Belastingdienst, UWV en SVB bijvoorbeeld in het kader van een interventieteam. Zij promoot het gebruik van de digitale checklist; "Eerlijk werk in de schoonmaakbranche".

Beoogde resultaten:

- Minstens 10% van de onderzochte mogelijk malafide schoonmaakbedrijven staakt de activiteiten en er vinden minstens twee veroordelingen plaats. Er komen meer kwalitatief goede meldingen over mogelijk malafide schoonmaakbedrijven.
- Met communicatie is minstens 10% van de totale doelgroep bereikt over rechten en plichten.
- Opdrachtgevers maken minder gebruik van malafide schoonmaakbedrijven.
- Er is meer vraag naar inhuur van gecertificeerde schoonmaakbedrijven.

### Controles schoonmaak: 'We laten niet los'

"Bij de controle van schoonmakers in fastfoodbedrijven kwamen we soms behoorlijke misstanden tegen", zegt de operationeel projectleider bij het Interventieteam schoonmaak. Zoals de werknemer die bijna een jaar geleden voor het laatst een vrije nacht had gehad. Zo'n signaal geven we door aan Opsporing."

Het team controleerde afgelopen jaar 50 fastfoodfilialen waar in totaal 10 schoonmaakbedrijven 's nachts actief waren. Bij 9 van de 10 waren dingen mis: te lange werktijden, onderbetaling, fiscale fraude. Verder was sprake van illegale arbeid, uitkeringsfraude en fictieve dienstverbanden. "De contracten tussen fastfoodketens en schoonmaakbedrijven worden heel scherp afgesloten", vertelt de projectleider. "Die werken onder de prijs. Gevolg is dat de bedrijven op allerlei manieren kosten besparen. Ze betalen zwart. Of te weinig. 'Meer geld heb ik niet', krijgen werknemers dan te horen."

Hoe komt het team aan die hoge score: 9 van de 10 bedrijven? De projectleider: "Doordat we met meerdere diensten samenwerken: Belastingdienst, UWV, gemeenten en IND. We analyseren vooraf alle informatie van de partners. Een analist van Onderzoek en Analyse heeft met een collega van de Belastingdienst een lijst gemaakt van verdachte schoonmaakbedrijven."

Hoe? "Van de Belastingdienst weten we hoe hoog de omzet én de loonheffing zijn van een onderneming. Bij malafide bedrijven zie je vaak dat die twee niet tot elkaar in relatie staan: er worden veel te weinig uren verantwoord. Dat kan wijzen op uitkeringsfraude of zwart werk, al dan niet door illegalen. Dit is een van de sterke risico-indicatoren die wij hebben gebruikt."

Door de samenwerking met andere diensten, kon het team vermoedens van uitkeringsfraude ook hard maken. Ruim 40% van de 102 aangetroffen schoonmakers werkte met een uitkering. Die geven vaak aan UWV of gemeente op dat ze er een paar uur bij werken. Het vermoeden was dat ze veel meer uren aan de slag waren. Dat werd in enkele gevallen al bevestigd door voorobservaties.

Maar ook de collega's van het Digitaal Expertisecentrum (DEC) hebben een belangrijke bijdrage geleverd. "De dag na de controles eisten we met het DEC bij fastfoodrestaurants de beveiligingsbeelden op. Zo konden we zien dat medewerkers, al of niet met uitkering, langer werkten dan was voorgespiegeld. We gaven vervolgens een signaal aan UWV of gemeente. Verder kunnen we met dit bewijsmateriaal boetes opleggen voor te lange werktijden. En de Belastingdienst kan meer loonbelasting opeisen."

In een van de onderzoeken moet een schoonmaakbedrijf 1,3 miljoen euro aan loonheffing nabetalen. Het bedrijf is inmiddels failliet, maar de rekening gaat nu naar de betrokken fastfoodketen. "We houden ook in de gaten of eigenaren van failliete bedrijven een nieuwe onderneming oprichten", aldus de projectleider. "We laten niet los."

"Ik zie tevreden terug op de inzet van onze inspecteurs afgelopen jaar. Iedereen was bereid om mee te gaan: 's avonds laat, 's nachts, in het weekend. Er was nooit een wanklank. De collega's waren enthousiast en betrokken. Dat werkt heel plezierig."

Maakt het team zichzelf al overbodig? "Controle blijft altijd nodig. Nu weten bedrijven dat er druk is, dat we er bovenop zitten. Door onze controles, maar ook door onze persberichten erover. Als je loslaat, zal de fraude weer toenemen."

## 4.1.8 Misbruik van Regelingen

**Beoogd maatschappelijk effect:** Bijdragen aan minimaliseren misbruik van regelingen. Bijdragen aan minder misbruikgevoeligheid sociale zekerheids- en arbeidsmarktregelingen.

**Beoogd resultaat:** Geaccordeerd en in de uitvoering toegepast toetsingkader om uitvoeringsprocessen te toetsen op te verbeteren aspecten m.b.t. misbruikbestrijding. De inspectie levert onderzoeksinput m.b.t. uitvoering kennismigranten-, au pair- en buitenlandse studentenregelingen voor de IND t.b.v. effectief migratiebeleid.

Meer zicht op de motieven en mechanismen m.b.t. misbruik en oneigenlijk gebruik, in het bijzonder zwarte fraude (fraude die niet uit reguliere bestandskoppelingen blijkt).

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en specifieke rapportages over de jaren.

Fraude met sociale uitkeringen tast het financieel en maatschappelijk draagvlak voor sociale voorzieningen aan. Misbruik van arbeidsmarktregelingen leidt tot oneerlijke concurrentieverhoudingen tussen bedrijven en verdringing van reguliere arbeidsplaatsen. Door dit misbruik tegen te gaan ontstaan er meer kansen op werk voor uitkeringsgerechtigden. Het vastgestelde benadelingbedrag van onterecht uitbetaalde uitkeringen voor gemeenten, UWV en SVB samen over 2015 was €137 miljoen bij ruim 47.000 geconstateerde overtredingen met financieel nadeel<sup>14</sup>.

De Inspectie vernieuwt haar aanpak met dit programma en voert in 2017 een risicoanalyse uit op misbruikgevoelige ‘zwakke’ plekken in regelgeving en beleidsuitvoering.

Deze analyse geeft een basis om met het ministerie van SZW en de uitvoerders een toetsingkader te ontwikkelen op de kwaliteit van het uitvoeringsbeleid en het toezicht door gemeenten en uitvoeringsinstanties.

De Inspectie controleert naleving van eisen aan organisaties die met kennismigranten, buitenlandse studenten en aupairs werken (arbeidswetten). In 2017 onderzoekt de Inspectie “zwarte fraude” (sociale zekerheidswetten), waarbij zij bij de ervaringen in de uitvoeringspraktijk aansluit.

Beoogde resultaten:

- Het gezamenlijke toetsingkader is geaccordeerd door de betrokken beleids- en uitvoeringsorganisaties en wordt feitelijk toegepast.
- De bevindingen van inspecties met betrekking tot kennismigranten, buitenlandse studenten en aupairs verschaffen nuttige informatie aan de IND in het kader van migratiebeleid.
- De uitvoeringsorganisatie en gemeenten hebben meer zicht op motieven en mechanismen van zwarte fraude en meer kennis om dergelijk misbruik beter te bestrijden.

## 4.1.9 Participatie en financiële zelfredzaamheid

**Beoogde maatschappelijk effect:** Bijdragen aan bevordering door de gemeenten en UWV van de financiële zelfredzaamheid van kwetsbare groepen. Bijdragen aan effectievere uitvoering t.a.v. participatie en re-integratie kwetsbare groepen.

**Beoogde resultaten:** Stelselonderzoek dat helpt om werkgevers banen te laten creëren voor uitkeringsgerechtigden met een beperking; de ‘matching’ voor deze groep te verbeteren en bij te dragen aan inzet schuldhulpverlening.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en rapportages in de jaren daarna.

<sup>14</sup> Rijksbegroting 2017 XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid; 34 550 XV, nr. 2 pagina 25.

Ruim 1,7 miljoen mensen deden in 2015 een beroep op de voorzieningen in het sociale zekerheidsstelsel. Dat gaat over 30 miljard euro aan bijstand-, werkloosheid-, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en re-integratie- en participatieactiviteiten voor arbeidsongeschikten en integratie-uitkeringen in het sociaal domein (3,1 miljard).

In 2017 start de Inspectie een nieuw programma. De ontwikkeling is kort geleden gestart. De Inspectie wil de stelselpartijen als UWV, SVB en B&W van gemeenten handvatten bieden om de uitvoering van de participatiewet en werking van het stelsel van werk en inkomen te verbeteren. De Inspectie draagt met haar inzichten in en oordelen over aspecten van de werking van het stelsel bij aan een effectievere uitvoering van de Participatiewet.

De onderwerp- en objectkeuzes voor stelseltoezicht benadert de Inspectie vanuit de vraag hoe de werking uitpakt voor de re-integratie van mensen met een WW-uitkering, participatie-uitkering, een taalachterstand, schulden of ZZP'ers. De Inspectie consulteert daarvoor de stelselpartijen en stakeholders.

Beoogde resultaten:

Bijdragen aan:

- Effectieve uitvoering schuldhulpverlening.
- Goede toegang tot inkomensondersteuning waar geïndiceerd.
- Goede matching kandidaten uit bestanden met beschikbare banen.
- Goede re-integratie-inzet gemeenten en UWV t.a.v. WW'ers en WWB'ers met beperkingen.

#### 4.1.10 Metaal

**Beoogd maatschappelijk effect:** Meer metaalbedrijven nemen hun verantwoordelijkheid en gaan aantoonbaar effectief aan de slag met hardnekkige ziekmakers als lasrook en gevaarlijke stoffen, met de belangrijkste ongevals-veroorzakers (machineveiligheid) en - met name in het scheepsbouwgerelateerde segment – met het terugdringen van oneerlijke verdringing.

**Beoogd resultaat:** Aantoonbaar effectieve maatregelen bij 75% van de geïnspecteerde bedrijven op lasrook en machineveiligheid. Werkdruk is bij een pilotgroep van 10 kleine metaalbedrijven aangepakt en levert kennis voor andere MKB-bedrijven. De trend naar 25 % ongevalsreductie in 2020 t.o.v. 2016 is in 2017 zichtbaar ingezet en met name bij jongeren en flexwerkers. Het kennisspel Healthy Metal en de veilig leren werken-poster zijn bij tenminste 250 leerbedrijven bekend gemaakt. In 45 zaken wordt oneerlijke verdringing aangepakt in de scheepsbouw- en scheepsgerelateerde sector.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en daarna.

De totale metaalsector omvat 33.000 bedrijven met 467.000 werkenden. De meeste risico's spelen in de subsectoren scheepsbouw, de basismetaleen en de bedrijven in de metaalproductie- en bewerking, machinebouw en de transportmiddelenindustrie.

De metaalsector kent risico's met betrekking tot machineveiligheid, gevaarlijke stoffen, geluid, fysieke belasting, werkdruk, alsook -vooral in de scheepsbouw- en reparatiesector - illegale tewerkstelling, onderbetaling en overschrijding arbeidstijden. De risico's van gevaarlijke stoffen hebben o.a. te maken met de veelvuldig voorkomende laswerkzaamheden in de sector. Daarnaast treffen we vaak complexe gevaarlijke stoffen-problematiek aan in met name gieterijen en bij bedrijven in het segment van de oppervlaktebehandeling van metalen.

Mensen zonder vast contract (de werkenden in de flexibele schil) hebben een hoger ongevalrisico. Dat zijn o.a. personen met een tijdelijk dienstverband, ingehuurd arbeidskrachten, zzp-ers en jongeren. De inspectie heeft daarom extra aandacht voor bedrijven die vaak met tijdelijke arbeidskrachten werken.

De Inspectie zet in op voorlichting aan jongeren over veilig en gezond werken in metaalberoepen via docenten en praktijkbegeleiders in leerbedrijven. Het gebruik van de nieuwe release van het kennisspel Healthy Metal wordt bevorderd evenals de inzet van verbeterchecks binnen het metaalonderwijs.

In 2017 inspecteert de Inspectie SZW in de scheepsbouw en in de Rotterdamse havenregio. Daar wordt ingezet op het voorkomen van verdringing door onderbetaling of illegale tewerkstelling. Een netwerk van toonaangevende havenbedrijven stimuleren we als ambassadeurs voor eerlijk werk en dat samen met andere belanghebbenden eerlijk werk en baankansen voor uitkeringsgerechtigden promoot. De Inspectie vergroot de bekendheid van de zelfinspectietool 'Eerlijk werken' voor de scheepsbouw zodat goedwillende bedrijven een hulpmiddel hebben voor het gemakkelijker naleven van de regels.

In een aantal kleine metaalbedrijven ligt de focus op het reduceren van werkdruk als (mede)veroorzaker van ziekteverzuim en ongevallen. Onderzoek bij een pilotgroep zal meer inzicht geven in goede en effectieve maatregelen. De inzet is die kennis binnen de sector te verspreiden via het uitdragen van goede praktijken en door een maatwerkvariant van de zelfinspectietool PSA voor de aanpak van werkdruk in kleine metaalbedrijven. We zoeken synergie met het arbeidsveiligheid en gezondheidsprogramma van de metaalsector '5xbeter' en stimuleren de ontwikkeling van een verbetercheck werkdruk.

De Inspectie zet de intensieve samenwerking voort met de Koninklijke Marechaussee, Zeehavenpolitie en Dienst Infrastructuur van de Nationale Politie, Inspectie Leefomgeving en Transport met als doel om onderling te signaleren, gezamenlijke te inspecteren en onderlinge kennis te delen. In 2017 organiseren we gezamenlijke actiedagen.

De Inspectie SZW wil dat bedrijven meer leren van de ongevallen die hebben plaatsgevonden in de metaalbranche. Op haar website komt gerichte informatie voor de sector, waaronder een 'ongevalsbarometer'. Ook onderzoeken we ervaringen uit o.a. Engeland, waar de ongevalsratio in metaalbedrijven opvallend lager is dan in Nederland. Die kennis benutten we voor effectievere interventies om ongevallen in de sector te voorkomen. Uiteraard wordt ook de kennis en expertise van de branche zelf (inclusief '5xbeter') ingezet om het leereffect bij bedrijven te versterken. Stimuleren van het gebruik van verbeterchecks en verbetercoaches in bedrijven blijft een belangrijke constante in de nalevingscommunicatie van de Inspectie in deze sector.

Beoogde resultaten:

- 75% van de in 2017 geïnspecteerde bedrijven heeft duurzame maatregelen getroffen met betrekking tot betere machineveiligheid en lasrookreductie.
- De pilotgroep van 10 kleine metaalbedrijven heeft de werkdruk gereduceerd. In de verdere programmaperiode is een grotere groep kleine metaalbedrijven bereikt met informatie over de goede voorbeelden uit de pilot.
- Het aantal meldingsplichtige ongevallen is in 2020 ten opzichte van 2016 met 25% gereduceerd en met name bij jongeren en flexwerkers. In 2017 zijn 250 leerbedrijven extra geïnformeerd over het kennisspel Healthy Metal en voorzien van posters.
- In 45 zaken wordt oneerlijke verdringing aangepakt in de scheepsbouw- en scheepsgerelateerde sector.



#### 4.1.11 Psycho-Sociale Arbeidsbelasting (PSA) en psychische problematiek

**Beoogd maatschappelijk effect:** Minder arbeidsuitval door PSA, betere re-integratie van mensen met psychische problemen.

**Beoogd resultaat:** 95% van de bedrijven en instellingen waar psa beleid niet op orde was, heeft dat bij herinspectie rechtgezet. Stakeholders bij psa zijn actiever om de aandacht voor psa in bedrijven te versterken. UWV heeft meer inzicht in de procesgang van een WIA-claim bij psychische klachten.

**Rapportage:** Factsheet over inspectie op agressie en geweld, jaarverslag 2017 en jaren daarna

PSA wordt veroorzaakt door te hoge werkdruk, agressie en geweld door derden en ongewenst gedrag op de werkvloer waaronder pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. PSA kan leiden tot fysieke en psychische gezondheidsklachten. Ruim een derde van het arbeidsgerelateerde ziekteverzuim wordt veroorzaakt door psychische klachten. Meer dan de helft van de mensen die vanwege een arbeidsbeperking gebruik maken van een uitkering kampt met psychische problemen. Mensen met psychische problematiek die weer gaan werken, hebben - nog meer dan een gemiddelde werknemer - een baan nodig die bij hen past.

Werkgevers en werknemers, arbodienstverleners, uitkeringsgerechtigden en uitvoeringsorganisaties dragen verantwoordelijkheid bij het voorkomen van PSA en het omgaan met psychische problematiek.

Het programma is er op gericht dat ieder deze verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk neemt. Gelet op de aard van PSA, is het programma nadrukkelijk een samenwerkingsverband van de stakeholders waaronder zowel de relevante beleidsdirecties, de inspectie SZW, UWV en werkgevers en werknemersorganisaties.

De Inspectie combineert inspecties op PSA met signalerend toezicht op het proces van preventie en ziekteverzuimbegeleiding bij psychische klachten, de procesgang in de WIA bij psychische klachten en doet stelselonderzoek naar dienstverlening aan mensen met psychische problematiek. Daarbij worden alle partijen die een rol hebben in de beheersing van de risico's, actief betrokken.

Om de naleving van wetgeving op het gebied van PSA te bevorderen stelt de Inspectie een zelfinspectie-tool 'Werkdruk en ongewenst gedrag' beschikbaar.

In 2017 wordt speciaal aandacht gegeven aan de preventie van PSA veroorzaakt door ongewenst gedrag zoals pesten op het werk.

Op basis van resultaten van inspecties op agressie en geweld, die begin 2017 worden afgerond, wil het programma sectororganisaties benaderen in het onderwijs, de beveiligingssector, de incassobureaus en de rechtbanken om te bespreken wat zij nog kunnen doen om agressie en geweld in hun sector te voorkomen of beter beheersbaar te maken.

Daarnaast zal de Inspectie SZW samen met de relevante beleidsdirecties door middel van een pilot bezien of het mogelijk is om bij bedrijven waar veel mis is, een nieuwe interventie toe te passen die gericht is op de aanpak van deze achterliggende oorzaken. De interventie zal eruit bestaan dat een cursus gevolgd wordt gericht op gedrags- en cultuurverandering binnen het bedrijf. Momenteel wordt verkend of een dergelijke pilot juridisch en praktisch mogelijk is.

De inspectie inspecteert bedrijven en instellingen die in 2016 op aspecten van PSA tekortschoten, in 2017 nogmaals.

Beoogde resultaten:

- Bij 95% van de bedrijven en instellingen waar PSA-beleid niet op orde was zijn overtredingen bij herinspectie rechtgezet.
- Geïnspecteerde instellingen en bedrijven hebben hun aanpak op het gebied van PSA-preventie aangescherpt.
- Een significant gebruik van de zelfinspectietool over werkdruk en ongewenst gedrag.
- Alle stakeholders bij PSA hebben minstens één betekenisvolle actie ondernomen om aandacht voor PSA in bedrijven te versterken.

#### 4.1.12 Asbest

**Beoogd maatschappelijk effect:** Minder dodelijke slachtoffers, longziekten en kanker door blootstelling aan asbest.

**Beoogd resultaat:** Vermindering illegale sanering, betere naleving door zowel gecertificeerde asbestsaneringsbedrijven voor risicoklasse 2 en hoger als door asbestsaneerders bij de laagrisicoklasse 1 en betere asbestinventarisatierapporten.

Meer kennis bij werkgevers en werknemers over risico's van de aanwezigheid van asbest in sectoren waar asbest in installaties of gebouwen is verwerkt.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en factsheet over bevindingen in 2017.

De productie en het gebruik van asbest is in Nederland sinds 1994 verboden. Asbest is echter nog in ruime mate aanwezig in daken, in vloeren, rioolpijpen of andere toepassingen. Bij het verbouwen en slopen van gebouwen, woningen, machines of schepen kan nog altijd asbest vrijkomen. Door blootstelling aan asbestvezels kunnen op termijn zeer ernstige gezondheidsklachten optreden bij werknemers, bezoekers en omwonenden.

Om dit risico zo klein mogelijk te houden is de sanering van asbest aan strikte regels gebonden.

Per 2024 gaat een verbod in voor het hebben van asbestdaken. Als gevolg hiervan mag de komende jaren een toename van de sanering van daken worden verwacht. Bij asbestsaneringen zijn gecertificeerde bedrijven betrokken, zowel asbestinventarisatie-bureaus als asbestsaneerders. De saneringswerkzaamheden gebeuren niet altijd correct en zijn daarom onderwerp van toezicht.

Naast gecertificeerde asbestsaneerders komt de Inspectie SZW ook niet-gecertificeerde saneerders tegen bij asbestsanering met een risico hoger dan risicoklasse 1. De Inspectie zet in op het opsporen en sanctioneren van deze bedrijven.

Beoogde resultaten:

- De opsporingsstrategie van illegale saneringen is verbeterd.
- Betere naleving van regelgeving door gecertificeerde bedrijven. Zowel doordat de saneringsbedrijven veiliger werken als door verbetering van de kwaliteit van de inventarisatierapporten, waardoor de asbestverwijderingsbedrijven hun werk veiliger en beter kunnen doen.
- Vergroting kennis en bewustwording bij werkgevers en werknemers over risico's van de aanwezigheid van asbest in sectoren waar asbest in installaties of gebouwen is verwerkt.
- Een nog beter sluitend gemeenschappelijk systeem van toezicht in samenwerking met Omgevingsdiensten, certificerende instellingen en Raad voor Accreditatie.
- Door dit samenwerkingsverband is het onveilig verwijderen van asbestdaken verminderd.

### ‘We waren echte boefjes’

Met asbestregels wordt vaak gesjoemeld, maar er zijn ook succesverhalen. Een inspecteur van het Asbest Inspectie Team vertelt over een bedrijf dat zijn leven gebeterd heeft.

“Bij een van de eerste controles die ik bij een asbestsaneringbedrijf deed was het meteen raak: een boeterapport. Sindsdien kwamen we daar regelmatig over de vloer, maar ze bleven maar doorgaan met overtredingen. Iedere keer weer een waarschuwing, een proces-verbaal of een boete.”

“De druk is toen opgevoerd. Er is contact opgenomen met de instelling die de certificaten verstrekt. Het bedrijf dreigde zijn certificaat kwijt te raken als hij door zou gaan met ernstige overtredingen. Toch had ik altijd het idee dat het geen kwaai mensen waren. Daarom probeerde ik in gesprek te blijven met de eigenaar: ‘Dat kun je niet maken joh, ook niet tegenover je medewerkers.’”

Ik werd wel eens uitgelachen door mijn collega’s die ook al vaak koffie hadden gedronken bij die eigenaar. Maar uiteindelijk heeft de man toch zijn leven gebeterd. Hij heeft bepaalde mensen ontslagen, de werkprocessen binnen zijn bedrijf verbeterd en zijn medewerkers gecoacht: “Jongens, we moeten het echt anders gaan doen. We waren echte boefjes”, zegt hij nu.

Je maakt ook andere dingen mee. Sommige bedrijven die willen gewoon niet. Die nemen bewust het risico, net als een automobilist die 150 km per uur rijdt. Dan krijgen ze bij een controle een boete. Maar andere bedrijven zeggen: “We willen het beter gaan doen. We snappen de regels maar hoe pakken we dat aan?” Ik adviseer die bedrijven dan graag. Het is voor iedereen belangrijk dat ze het goed doen. Je gaat dan soms naar huis met de gedachte: ‘Dat hebben ze netjes gedaan.’ Dat is het leukste van mijn werk.”

## 4.1.13 Zorg en Welzijn

**Beoogd Maatschappelijk effect:** Veilige, gezonde en eerlijke arbeid in de zorg.

**Beoogd resultaat:** meer zorgwerkgevers en werknemers zijn zich bewust van de gevaren van PSA en fysieke belasting en weten hoe daar wat aan te doen. Er is meer inzicht in de mate waarin in de thuiszorg eerlijk wordt gewerkt.

**Rapportage:** Jaarplan 2017 en jaren daarna.

In de curatieve zorg werken 510.000 mensen. In de zorg in brede zin, dus inclusief langdurige zorg, (thuiszorg, jeugd- en gehandicaptenzorg), werken meer dan een miljoen mensen.

De Inspectie SZW draagt met haar toezicht bij aan een eerlijke arbeidsmarkt en een gezonde en veilige arbeidsplek. De sector kent een hoger ziekteverzuim dan gemiddeld; werken in de zorg brengt specifieke lichamelijke en geestelijke gezondheidsrisico’s met zich mee. Vooral in de thuiszorg doen zich risico’s voor op het terrein van eerlijk werk.

Bij het verbeteren van gezondheid en inzetbaarheid ligt de focus op Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en fysieke belasting.

Het toezicht richt zich op de deelsectoren verpleging, verzorging en thuiszorg, ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en ambulancezorg. Doel van een combinatie van in te zetten interventies is om meer werkgevers en werknemers bewust te maken van de gevaren van PSA en fysieke belasting en om toepassing van beschikbare hulpmiddelen te bevorderen. Voor PSA wordt ook naar de rol van ondernemingsraden en sociale media gekeken. De Inspectie wil zich daarbij ook meer richten op bestuurders om hun rol in de aanpak van risico's te verstevigen. Door overleg met brancheorganisaties wordt ernaar gestreefd de arbocatalogi op fysieke belasting en PSA te verbeteren. Instellingen die qua arbeidsomstandigheden slechter presteren of waar misstanden plaatsvinden, zullen – deels samen met de IGZ – worden geïnspecteerd om verbetering af te dwingen.

De thuiszorg is een deelsector waarin zich naast de genoemde arbeidsrisico's ook risico's op het gebied van eerlijk werk voordoen zoals onderbetaling, te lange werktijden en schijnzelfstandigheid van zzp-ers. Via communicatie met gemeenten streeft de Inspectie ernaar dat zij bij inkoop van zorg de randvoorwaarden voor gezond en eerlijk werk in acht nemen. Nieuwe toetreders worden op de hoogte gebracht van hun verplichtingen op eerlijk en gezond werk. Tevens vinden risicogerichte inspecties plaats bij nieuwe toetreders.

Beoogde resultaten:

- Bestuurders verstevigen hun rol in de aanpak van fysieke belasting en PSA.
- Beter Arbocatalogi over fysieke belasting en PSA.
- Meer impact door samenwerking met de IGZ en verbinding van de kwaliteit van arbeid met die van de zorg.
- Nieuwe toetreders zijn gewezen op hun verplichtingen.
- Meer inzicht is verworven in de mate waarin in de thuiszorg eerlijk wordt gewerkt.

#### 4.1.14 Misstanden en notoire overtreders

**Beoogd maatschappelijk effect:** Misstanden en notoire overtreders aanpakken.

**Beoogde resultaten:** Inspecties en herinspecties en aanpak van malafide doorstarters.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en jaren daarna.

De Inspectie focust op de ergste overtreders. Bedrijven en personen die de arbeidswetten blijven overtreden worden aangepakt totdat de nalevingstekorten zijn opgelost. Bij herhaald overtreden van de arbeidswetten wordt steeds zwaardere handhaving ingezet. Daarnaast pakt de Inspectie signalen van misstanden op die uit de dagelijkse praktijk van de inspectie naar voren komen. De Inspectie SZW werkt hierbij samen met externe instanties om de informatiepositie en effectiviteit te versterken.

Beoogde resultaten:

- Bedrijven die de arbeidswetten blijven overtreden worden aangepakt met steeds zwaardere handhaving.
- Malafide doorstarters worden gevonden en aangepakt.

#### 4.1.15 Agrarische en groene sector

**Beoogd maatschappelijke effect:** Veilig, gezond en eerlijk werk.

**Beoogd resultaat:** Naleving in geïnspecteerde deelsectoren is bij herinspectie boven 70% voor wat betreft naleving illegale arbeid en betaling minimumloon.

De blootstelling aan fysieke overbelasting en/of aan gevaarlijke stoffen daalt t.o.v. 2014 met 15%.

Het aantal gemelde ongevallen daalt met 20 % t.o.v. 2014.

Het aantal bedrijven waar overtredingen met betrekking tot de arbeidsomstandighedenwet - en regelgeving wordt geconstateerd, vermindert richting 40%.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en andere jaren.

In de agrarische en groene sector werken 118.000 werknemers. Er is qua veiligheid en gezondheid sprake van risicovol werk. Ook illegale tewerkstelling, WML-onderbetaling komen relatief veel voor al dan niet in combinatie met overschrijding van arbeids- en rusttijden.

Voor bedrijven draagt het toezicht op naleving van de arbeidswetten bij aan een gelijk speelveld.

Wat veilig en gezond werken betreft is de focus in 2017 gericht op het verminderen van blootstelling aan fysieke overbelasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen en het veilig werken. Het beoogd effect is minder (dodelijke) ongevallen en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid zodat werknemers gezond hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken.

De Inspectie inspecteert in 2017 in de deelsectoren agrarisch loonwerk en de paddenstoelenteelt.

Wat arbeidsveiligheid betreft krijgen pluklorries in de paddenstoelenteelt en landbouwwerktuigen bij de loonwerkbedrijven bijzondere aandacht.

In de sector glastuinbouw, de uienverwerkingssector en bij kippenvangers wordt onder meer geïnspecteerd op beloning en op illegale tewerkstelling. Bij deze inspecties wordt ook naleving van de arbowet en -regelgeving gecontroleerd.

De kern van de voorgenomen aanpak bestaat uit een mix van instrumenten. Ten eerste inspecties en handhaving. Daarnaast zet de Inspectie druk op ketens. Bij de inzet van communicatie-instrumenten speelt de Inspectie in op de inzet van de sector zelf om als een economisch en sociaal vitale sector te worden gezien: veilig, eerlijk en gezond werken aan een vitale sector. Synergie wordt gezocht in samenwerking met werkgeversorganisaties en vakbonden als ook het kennisinstituut Stigas.

Het toezicht op eerlijk en gezond werken van kippenvangers vindt plaats in samenwerking en in afstemming met de Nederlandse voedsel- en warenautoriteit (NVWA), het UWV en de Belastingdienst.

Beoogde resultaten:

- In de deelsectoren waarop het programma zich richt, daalt in 2018 het aantal ondernemers dat illegale arbeid laat verrichten, onder het WML betaalt en/of de ATW overschrijdt en stijgt het nalevingpercentage richting 70%.
- Het percentage werkenden dat blootgesteld wordt aan fysieke overbelasting en/ of aan gevaarlijke stoffen daalt. Beoogd wordt een daling van 15% eind 2018 ten opzichte van 2014 en een daling van 20% van de ongevallen ten opzichte van 2014.
- Het aantal bedrijven waar overtredingen met betrekking tot de arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving wordt geconstateerd, vermindert in 2018 richting 40%.

#### 4.1.16 Markttoezicht

**Beoogd maatschappelijk effect:** Producten voor professioneel gebruik voldoen aan de Europese productveiligheidseisen.

**Beoogd resultaat:** De handel in producten waarvan non-conformiteit is vastgesteld is gestaakt of producten die niet voldeden zijn in conformiteit gebracht.

**Rapportages:** Jaarverslag 2017 en volgende jaren en factsheets over producten of productgroepen.

De oorzaak van een ongeluk ligt soms in technisch gebrek of een fout ontwerp van een arbeidsmiddel. Als iemand een machine, gereedschap of persoonlijk beschermingsmiddel koopt, moet hij erop kunnen vertrouwen dat het aan de Europese veiligheidseisen voldoet. Fabrikanten, importeurs en distributeurs (handelaren) moeten er ook onderling op mogen vertrouwen dat de concurrenten zich hier aan houden.

In Nederland is de Inspectie SZW aangewezen als de toezichthouder op naleving van Europese productrichtlijnen voor producten die voornamelijk in de professionele werkomgeving worden toegepast. Dat zijn machines, persoonlijke beschermingsmiddelen, liften, drukapparatuur, drukvaten en explosie-veilig materieel. De Inspectie SZW is daarmee bevoegd om zogenaamde non-conforme producten van de hele Europese markt te weren.

Voor sommige risicovolle producten geldt dat een aangemelde keuringsinstantie (conformiteitsbeoordelingsinstantie; CBI) vooraf moet certificeren dat een producttype voldoet aan Europese essentiële veiligheidseisen.

De aanpak in 2017 bestaat uit actieve interventies bij producenten, importeurs en distributeurs. In 2017 hebben de volgende producten inspectieaandacht: stalschermen, hefbruggen, schaarhoogwerkers, pluklorries, balenpersmachines, transpondersystemen, kolomboormachines, teeltwisselmachines, mobiele transporteurs, veiligheidsschoenen, FFP3 filtermaskers, motorkettingzagen, bowlingmachines, gritstraalapparatuur, ATEX-lampen en vleesverwerkingmachines. Deze productgroepen zijn gekozen op grond van:

- Risico/gevaar;
- Meldingen aan Inspectie SZW (van andere (Europese) toezichthouders, Arbo-inspecteurs, branche-organisaties, gebruikers etc);
- Joint Actions (EU-samenwerkingsprojecten); en
- De Europese verplichting tot toezicht op elke Europese productrichtlijn (Verordening 765/2008/EG en besluit 768/2008/EG).

Verder communiceert de inspectie over productveiligheidseisen met fabrikanten, importeurs en distributeurs. Verschillende interventies worden ingezet zoals voorlichting, communicatie, marktonderzoek, overleg, druk zetten in de keten, handhaving, afspraken maken met de douane en collega-toezichthouders in binnen- en buitenland.

Beoogde resultaten:

- De handel in producten waarvan non-conformiteit is vastgesteld is gestaakt of ze zijn in conformiteit gebracht.
- De informatiepositie van de Inspectie is verbeterd voor toekomstig markttoezicht.

## 4.1.17 Transport en Logistiek

**Beoogd maatschappelijk effect:** Een eerlijke transport- en logistieksector zonder oneerlijke concurrentie tussen zowel werknemers als werkgevers door onderbetaling, illegale tewerkstelling en/of de inzet van schijnconstructies.

**Beoogde resultaat:** De Inspectie SZW pakt in samenwerking met collega-diensten onderbetaling, illegale tewerkstelling en/of de inzet van schijnconstructies in de sector Transport en Logistiek aan.

**Rapportage:** Jaarplan 2017 en daarna.

In 2017 wordt een nieuw meerjarig inspectieprogramma gemaakt voor deze sector. De analyse m.b.t. beoogde effecten en resultaten wordt binnenkort afgerond.

In de huidige en voorgaande programmaperiodes waren illegale tewerkstelling, onderbetaling, overschrijding van de arbeidsduur en arbeidsuitbuiting de grootste risico's. De inspectie blijft zich ook de komende periode op deze risico's richten. Doelgroepen waren de afgelopen jaren het internationaal wegtransport en de pakket- en koeriersdiensten. Analyse vindt plaats of deze scope in de komende programmaperiode breder of anders moet qua doelgroepen. Daarbij zullen tevens de resultaten worden betrokken van onderzoek dat momenteel plaatsvindt naar aanleiding van de motie Van Weyenberg/Heerma over de pakketpostsector.

Ongeacht de nadere focus, blijft de basis voor de aanpak het uitvoeren van inspecties en herinspecties met toepassing van dwangmaatregelen. Hierbij wordt maximaal samen opgetreden met de ILT, Belastingdienst/Douane, Politie en de NVWA om zo gezamenlijk het meeste effect te bereiken. De Inspectie gebruikt verder signalering aan collega-diensten en beleidsmakers, beïnvloeding van brancheorganisaties en opdrachtgevers en de inzet van handhavingcommunicatie.

## 4.1.18 Certificering

**Beoogd maatschappelijk effect:** Betrouwbare certificering die gebruikers vooraf het gerechtvaardigd vertrouwen geeft veilig en gezond te kunnen werken.

**Beoogd resultaten:** Betere werking van certificeringstelsels, waaronder de correcte wijze van toepassing van certificatie-eisen door conformiteitbeoordelende instellingen (CBI's). Beter naleving regelgeving door certificaathouders.

**Rapportages:** Factsheets over certificeringstelsels en jaarverslagen 2017 en jaren daarna.

Bij risicovolle producten, gevaarlijke werkzaamheden of processen zijn wettelijk verplichte certificaten een manier om de gebruikers vooraf gerechtvaardigd vertrouwen te geven dat zo veilig en gezond gewerkt kan worden. De minister van SZW is verantwoordelijk voor het functioneren van het stelsel van wettelijke certificatie op 24 werkvelden van arbeidsomstandigheden en producten voor professioneel gebruik. Daarbij is een dertigtal conformiteitbeoordelende instellingen betrokken. De Inspectie houdt zowel toezicht op de naleving van de eisen door CBI's en certificaathouders als op de werking van het stelsel van certificering. Indien nodig treedt ze handhavend op. Het toezicht op de CBI's kan ertoe leiden dat inzicht ontstaat in het functioneren van de CBI's en de mate waarin zij uitvoering geven aan hun wettelijke eisen als ook tot inzicht in de effectiviteit van het certificatiestelsel op de veiligheid en de gezondheid op het werk. Dat kan aanleiding geven tot aanpassing van de eisen of de bijsturing ten aanzien van de uitvoering daarvan.

In 2017 krijgen aspecten van de certificatiestelsels Asbest, Opsporen Conventionele Explosieven, Duikarbeid en Arbodiensten /arbodeskundigen aandacht. De productcertificatie van liften en koelinstallaties krijgt aandacht in de gebruiksfase.

Beoogde resultaten:

- Daling van niet-naleving bij brandweerliften, koelinstallaties en duikarbeid.
- Beter inzicht in de motieven van opdrachtgevers van asbestsanering om wel of niet 'goed opdrachtgeverschap' te tonen.
- Meer kennis van risico's bij opdrachtgevers.
- Meer zicht op werking van de bezwaarcommissie Ascert.
- Meer zicht op de kwaliteit van laboratoriewerk bij asbestsanering en vrijgave na afloop.
- Meer zicht op de kwaliteit van de diensten van ontzorgers van asbestsanering die een totaalpakketten bieden bestaande uit inventarisatierapport, gesaneerde locatie en vrijgave.
- Arbodiensten en de arbodeskundigen die niet terecht RI&E's goedkeurden gezien de wettelijke eisen (waaronder de certificatie eisen) zijn daarop aangesproken.
- Meer zicht op 'vluchtgedrag' certificaathouders om via faillissement bestuurlijke boetes te ontlopen.
- Verworven kennis en inzicht is naar alle betrokken stakeholders uitgedragen.

#### 4.1.19 Arbozorg

**Beoogde maatschappelijke effecten:** Preventie van ongevallen en ziekte door een op de risico's afgestemd activerend arbobeleid in bedrijven.

**Beoogde resultaten:** Beter naleving van de kernbepalingen van arbozorg uit de Arbowet, zowel kwantitatief als kwalitatief.

**Rapportage:** Via jaarverslag 2017 en daarna.

De Arbowet eist van bedrijven en instellingen dat deze systematisch aandacht geven aan arbeidsomstandigheden. Zij moeten hun arbo-risico's kennen en gericht preventief beleid voeren om die risico's te beheersen.

De Inspectie constateerde een aantal jaren geleden een neerwaartse trend in de naleving van Arbozorgverplichtingen en wel vooral bij midden en kleine bedrijven.

De Inspectie legt nadruk op een preventieve aanpak. De bekendheid met de kernbepalingen over arbozorg in het MKB moet omhoog en de kwaliteit van arbozorg in het MKB moet beter.

In 2017 staan de middelgrote en kleine bedrijven in de sectoren takel- en bergingsbedrijven, groot-handels in groenten en fruit, dranken en wijn die in 2016 niet aan de kernbepalingen voldeden, op de rol. Ook zullen interventies uitgevoerd worden bij groothandelaren in bouwmaterialen en vlakglas. In deze subsectoren zullen eerst telefonische en schriftelijke informatie worden ingewonnen. Ook in de bouw, zorg, agrarische sector en metaal wordt op systematische arbozorg geïnspecteerd. Gerichtte voorlichting loopt via de Kamer van Koophandel, het ondernemersplein, vertegenwoordigende sectororganisaties en preventiemedewerkers. Dankzij een standaard verwijzing naar [www.inspectieszw.nl/arbeidsomstandigheden](http://www.inspectieszw.nl/arbeidsomstandigheden) in alle correspondentie van de Inspectie zijn de werkgevers, preventiemedewerkers, bedrijfsartsen meer bekend met de aspecten van veilig en gezond werken, waaronder de arbozorgverplichtingen. Gebruik van de zelfinspectietool "Arbo op Orde" (2013), wordt gestimuleerd.

Aannemend dat de Wet Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg (TAZ) wordt aangenomen-deze is al in behandeling bij de Eerste Kamer-zal de versterkte positie van de preventiemedewerker en de bedrijfsarts en de uitbreiding van de minimale inhoud van het verplichte basiscontract over arbodienstverlening onder de aandacht worden gebracht van werkgevers.

Beoogde resultaten:

- Beter naleving van de kernbepalingen over arbozorg.
- Meer gebruik van de zelfinspectietool "Arbo op orde".



## 4.1.20 Grond-, Weg- en Waterbouw

**Beoogd maatschappelijk effect:** Veilig en gezond en eerlijk werk.

**Beoogde resultaten:** Verminderen van de fysieke belasting, terugdringen aantal arbeidsongevallen, minder blootstellen aan verontreinigingen in de grond en werken onder spanning aan hoogspanningsinstallaties is gestopt.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en jaren daarna.

In 2017 worden de doelen, beoogde effecten en aanpak voor een komende meerjarige programma-periode opnieuw bepaald. De analyses daarvoor worden binnenkort afgerond.

In de Grond-, Weg-, en Waterbouw zijn ongeveer 1.100 ondernemingen met rond de 23.000 werknemers actief. In deze sector worden bouwwerkzaamheden uitgevoerd op en in de grond en waterbodem; zoals het verzetten van grond, het reinigen van grond, het ruimen van explosieven, bouwen van bruggen, wegen en spoorwegen, bestraten en bekabelen. De risico's betreffen ondermeer: aanrijden, bedelven, door vallend materiaal getroffen worden, vallen van hoogte, verdrinken, explosies veroorzaken, elektrocutie, fysieke overbelasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, te lang werken, onderbetaald krijgen of schijnzelfstandigheid van zzp-ers.

Doelen van de Inspectie in de voorgaande periode waren gericht op duurzame inzetbaarheid door verminderen van de fysieke belasting, terugdringen aantal arbeidsongevallen en minder blootstellen aan verontreinigingen in de grond. De aanpak was gericht op een meer proactieve opstelling van de opdrachtgevers bij de beheersing van deze arbeidsrisico's. Zichtbaar is dat ook in het komende programma de samenwerking met de branche wordt voortgezet. De Inspectie bouwt voort op de resultaten uit de vorige periode. Een speerpunt in 2017 is het versterken van het veiligheids- en verantwoordelijkheidsbesef onder opdrachtgevers, aannemers en werknemers.

De aanpak zal in elk geval ook inspecties bevatten, omdat de ervaring leert dat inspectiedruk als motivator nodig is. In 2017 wordt de aandacht gericht op de bestratingen vanwege het risico op fysieke overbelasting en blootstelling aan kwartsstof.

Opdrachtgevers worden geïnformeerd over aangepaste regelgeving met duidelijker verantwoordelijkheid voor de opdrachtgever. De brancheorganisaties worden gestimuleerd om een brancherichtlijn over het werken met vervuilde grond tot stand te brengen. Het ontheffingenbeleid gebruikt de Inspectie om het onder spanning werken aan het hoogspanningsnet uit te bannen.

Beoogd resultaat:

- Eind 2017 is het werken onder spanning aan railinfrastructuur uitgebannen.

## 4.1.21 Ioniserende straling

**Beoogd maatschappelijk effect:** Geen onnodige blootstelling aan ioniserende straling in verband met voorkomen van gezondheidsschade.

**Beoogd resultaat:** Grotere kennis en alertheid bij ondernemers en werknemers m.b.t. veilig werken met straling.

**Rapportage:** Jaarverslag 2017 en jaren daarna.

Er zijn in Nederland 7.200 bedrijven waarop regelgeving over straling van toepassing is en er zijn ongeveer 50.000 werkenden die tijdens het werk blootgesteld zouden kunnen worden aan een te hoge dosis ioniserende straling. Hierbij wordt gerekend met de dagelijkse blootstelling vanwege de werkzaamheden met stralingsbronnen én de potentiële blootstelling door voorzienbare ongewenste gebeurtenissen. Blootstelling aan een gevaarlijke dosis straling kan op termijn kanker veroorzaken.

Dit programma wil de naleving van de Kernenergiewet (KEW) verbeteren door de kennis van werknemers over gebruik van stralingsbronnen te verbeteren. Naast de Inspectie SZW houdt met name de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) toezicht op de KEW. Het programma is daarmee logischerwijs een samenwerkingsverband. Binnen die samenwerking zet de Inspectie verder in op het verhogen van de invloed van stralingsbeschermingsdeskundigen op het stralingsbeleid in bedrijven.

In 2017 inspecteert de Inspectie nucleaire instellingen, en bedrijven die met stralingsbronnen werken in de wegenbouw, de gezondheidszorg, HBO en MBO en bedrijven die niet-destructief onderzoek doen. Bedrijven waar in 2016 een overtreding is geconstateerd, worden geherinspecteerd.

Beoogde resultaten:

- Werknemers die met straling werken zijn alerter op de risico's.
- Positie van stralingsdeskundige binnen het bedrijfsbeleid is sterker.

#### 4.1.22 Inspectieteam Arbeidsdiscriminatie

**Beoogd maatschappelijk doel:** Terugdringen discriminatie op het werk.

**Beoogd resultaat:** Meer aandacht voor een discriminatievrij klimaat op het werk.

**Rapportages:** Aan de Tweede Kamer via Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, in Jaarverslag 2017.

Voor de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie heeft de Inspectie een speciaal team. Het gaat om het bestrijden van ongelijke behandeling bijvoorbeeld op grond van godsdienst, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of leeftijd. De Inspectie richt zich op discriminatie op de werkvloer door collega's, leidinggevendenden, maar ook door klanten en patiënten.

Uit analyses en verkenningen blijkt dat onvoldoende naleving vooral komt door een "kennis- en zelfkennishiaat". Werknemers en individuele werkgevers, professionele en sectorale netwerken zijn onvoldoende op de hoogte van de wettelijke plicht tot het voeren van beleid tegen ongepast gedrag waaronder discriminatie.

De Inspectie stelt zich tot doel te bevorderen dat er in arbeidsorganisaties een discriminatievrij klimaat wordt gecreëerd, en werknemers, leidinggevendenden en klanten worden aangesproken op respectloos gedrag.

De Inspectie is niet bevoegd inzake discriminatie bij werving- en selectie of beloning. De Inspectie is ook niet de aangewezen partij voor de behandeling van mogelijke concrete discriminatieklachten in een individueel geval. Dat is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens.

De inspectie bezoekt bedrijven uit geïdentificeerde risicosectoren of naar aanleiding van signalen van het College voor de Rechten van de Mens, Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's), politie of uit de media.

De Inspectie inspecteert die bedrijven op aandacht voor arbeidsdiscriminatie in de arbozorgcyclus. De Inspectie werkt ook samen met de belangrijkste partners uit het netwerk. Daarom wordt veel capaciteit aan communicatie over preventie van discriminatie besteed. Brancheorganisaties en organisaties die een adviserende of ondersteunde rol hebben inzake het arbobeleid of (antidiscriminatie)beleid worden opgeroepen om extra activiteiten voor hun leden, achterban of cliënten te ondernemen.

Beoogd resultaat:

- Werkgevers zijn zich meer bewust van hun verantwoordelijkheid voor een werkklimaat dat niet discriminatoir is en waar vormen van ongepast gedrag actief worden aangepakt.

## 4.2 Taken buiten de programma's

### 4.2.1 Onderzoek naar aanleiding van meldingen, signalen en verzoeken

#### 4.2.1.1 Ongevalsonderzoek

Bedrijven en instellingen zijn wettelijk verplicht om ongevallen te melden waarbij ziekenhuisopname aan de orde was of blijvend letsel of overlijden. De Inspectie onderzoekt deze ongevallen. Als uit het onderzoek blijkt dat er een causaal verband is tussen het ongeval en een overtreding van de arbeidswetgeving, treedt de Inspectie handhavend op.

De Inspectie onderzoekt ook conform de wettelijke bepalingen gemelde ongevallen en incidenten bij Brzo-bedrijven. Het Besluit risico's zware ongevallen (Brzo) verplicht bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken om passende risicobeperkende maatregelen te nemen. De maatschappelijke betekenis en effect van ongevallen is groot. Inzet is daarop gerechtvaardigd, juist ook als de Inspectie en bedrijven uit haar inspectieonderzoeken over achterliggende oorzaken kunnen leren ten gunste van nieuwe effectieve toekomstige aanpakken.

De Inspectie ziet onderwijl haar inzet op deze reactieve activiteiten wel stijgen tot meer dan de helft van haar totale inzet op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Dat betekent relatief minder inzet op de actueel bepaalde risico's in de sectoren en thema's als hiervoor beschreven.

#### Nabestaanden kiezen voor verbeteren veiligheidscultuur

Bedrijfsongevallen gebeuren veel te vaak. De nasleep van een bedrijfsongeval is daarbij voor nabestaanden vaak een zwaar proces met veel wrok. Bij een bedrijf in Helmond ging het anders. In dit bedrijf kwamen twee mannen bij een ongeval om het leven. De Inspectie stelde een rapport op wat de nabestaanden hielp bij de onverwachte keuzes die ze daarop maakten.

Bij het bewuste bedrijf waren de twee slachtoffers bezig met een onderzoek naar een defect in een reactor. Een van hen ging via een ladder de reactor in. Bovenin bij de opening was er nog net genoeg zuurstof, maar hoe dieper in de tank, hoe meer deze man in argongas terecht kwam. Wie één teug van dit gas inademt raakt al bewusteloos. De tweede man heeft de eerste waarschijnlijk willen redden. Beiden kwamen door verstikking om het leven.

Het werd een strafzaak. Eind 2015 werd de eis uitgesproken. Uiteindelijk kreeg het bedrijf een boete van 150.000 euro, waarvan de helft voorwaardelijk. "Deze straf was veel te laag en voelde niet juist," aldus de nabestaanden. Daarbij was tijdens het proces de advocaat die het bedrijf vertegenwoordigde zeer kwetsend. Hij had geprobeerd het ongeval af te schuiven op hartklachten van een van de slachtoffers. Een arts in het ziekenhuis had echter aangegeven dat het slachtoffer inmiddels klachtenvrij was. "Deze uitspraken voelden als een stomp in de maag. Wij vonden het noodzakelijk dat de rechter deze uitspraken zo snel als mogelijk zou verwerpen."

Na het vonnis en de hevige uitspraken zaten de nabestaanden eind vorig jaar met de vraag: “Wat willen wij eigenlijk?” Daarop zijn ze naar het moederbedrijf in Duitsland gereden om met de voorzitter van de Raad van Toezicht en de CEO om de tafel te gaan zitten. Ze eisten excuses voor de uitspraken van de advocaat. Zo ja, dan wilden de nabestaanden helpen bij het investeren van het smartengeld in een project onder de naam Safety-plan 2020. Dit houdt in dat het bedrijf in Helmond jaarlijks 20.000 euro extra investeert in veiligheid. Ook legt het bedrijf elk jaar de productie een dag plat; de werknemers zijn dan alleen bezig met veiligheid. Naar aanleiding van deze eis van de nabestaanden is een mediator aangetrokken en kwamen er excuses van het bedrijf.

De eerste veiligheidsdag heeft al plaatsgevonden en was volgens de nabestaanden een groot succes: “Wij zijn zeer trots op hoe alles uiteindelijk gelopen is en zijn blij dat het bedrijf meteen een positieve persuitlating deed. Wij zullen ons blijven inzetten voor veiligheid en wij willen graag iedereen die in een zelfde situatie belandt meegeven dat een verbetertraject beter is dan boetes. Uiteindelijk helpt dit namelijk alle partijen vooruit en dat is de beste manier om het verlies een plaats te geven.”

Het rapport van de arbeidsinspecteurs was van groot belang om het werk bij het bedrijf veiliger te maken, vinden de nabestaanden. “De inspecteurs hebben belangrijk werk gedaan. Er stond op meer dan 1000 pagina’s gedetailleerd beschreven wat er was misgegaan. Daardoor wisten we ook hoe het beter moest. Dat waarderen we enorm.”

#### 4.2.1.2 Overige meldingen, klachten en signalen

De Inspectie ontvangt klachten en signalen over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, onderbetaling, arbeidsongevallen, illegale arbeid en andere vormen van regelovertreding.

Onderbouwde klachten van werknemers, met een vermoeden dat van zware overtreding sprake kan zijn, worden onderzocht. Waar nodig wordt opgetreden.

Meldingen waar bouwwerkzaamheden starten of van asbestsloop worden gebruikt voor het kiezen van te inspecteren werkplaatsen. Ook serieuze klachten van mogelijk misbruik van stagiaires worden onderzocht.

De Inspectie heeft één centraal meldpunt waar elke burger, werknemer, werkgever of instantie meldingen kan doen. Het informatieknooppunt van het ministerie van SZW maakt deel uit van het centrale meldpunt en heeft als taak het veredelen en doorgeleiden van signalen over fraude naar ketenpartners.

#### 4.2.1.3 Ontheffingen en verzoeken

De Inspectie behandelt verzoeken voor ontheffingen op de volgende gebieden:

- permanente nachtarbeid
- kinderarbeid
- het werken met vluchtige organische stoffen
- het gebruik van bijzondere liften
- het niet hebben van een Nederlands deskundigheidsbewijs voor kraanmachinisten
- werken met vuur op tankschepen
- werken aan onder spanning staande installatie

De Inspectie behandelt verzoeken van het kabinet van de Koning in verband met verlening van het predicaat Koninklijke en onderscheidingen.

De Inspectie beantwoordt verzoeken op grond van de Wet Openbaarheid van Bestuur.

## 4.2.2 Sociaal domein

De uitvoering van de Participatiewet inclusief voorheen Wajong en Wsw is een van de omvangrijke taken die naar gemeenten is gedecentraliseerd en met de andere gedecentraliseerde taken op de terreinen Jeugd en Zorg het Sociaal domein vormen. De Inspectie SZW is een van de vijf betrokken rijksinspecties die gezamenlijk het rijkstoezicht op het Sociaal domein uitoefenen. De invalshoek daarbij is integrale zorg en ondersteuning aan kwetsbare groepen in dit brede domein.

Als er sprake is van meerdere problemen in meerdere domeinen en het is voor goed toezicht noodzakelijk dat tenminste 2 inspecties het toezicht uitvoeren, dan valt dat toezicht onder regie van de uitvoerende organisatie van het samenwerkend rijkstoezicht, 'Samenwerkend Toezicht Jeugd/Toezicht Sociaal Domein' (STJ/TSD).

Voorbeelden van risico's/thema's in te brengen in het Sociaal Domein traject 2017 zijn:

- Vluchtelingenproblematiek (statushouders)
- Culturele diversiteit in sociale wijkteams
- Belemmerende en tegenstrijdige professionele richtlijnen
- De invulling van ruimte voor de professional
- Het gebruik van eigen kracht van de burger/cliëntparticipatie.

Als erin deze problematiek tevens participatie- en of bestaanszekerheidsaspecten aan de orde zijn, kan de Inspectie SZW onderzoekskracht ter beschikking stellen.

De Inspectie beziet de integrale aanpak door gemeenten van het sociaal domein vanuit het perspectief:

- Hoe werkt het domein sociale zekerheid samen met aangrenzende sectoren?
- Hoe pakt de integrale zorg en ondersteuning aan kwetsbare groepen uit in het sociaal domein?

## 4.2.3 Zorgfraude

De Inspectie ontvangt sinds januari 2013 middelen van het ministerie van VWS voor de strafrechtelijke opsporing van fraude met het persoonsgebonden budget (pgb) in de Wet langdurige zorg en naar declaratiefraude. Met deze middelen is binnen de Inspectie een aparte afdeling opgericht. Deze afdeling Opsporing Zorgfraude omvat 68 fte's en richt zich op strafrechtelijke opsporing van fraude met het pgb en declaraties.

De keuze voor een aparte afdeling volgt uit de wens om een stevige opsporingsfunctie in de zorg, die zich zichtbaar op dit terrein profileert. Dit maakt het ook mogelijk om de capaciteit te oormerken die vanuit het ministerie van VWS beschikbaar is gesteld. Ook wordt zo voldoende (sector)specifieke kennis en expertise opgebouwd. Die kennis wordt ingezet bij verdere ontwikkeling van het beleid.

De Inspectie brengt met input van ketenpartners jaarlijks een signaleringsbrief met de opgedane inzichten en knelpunten uit aan het ministerie van VWS. Daarnaast participeert Inspectie in (interdepartementale) overleggen, werkgroepen en samenwerkingsverbanden om de gehele keten te versterken. De opsporingsonderzoeken die de afdeling Opsporing Zorgfraude voor het ministerie van VWS uitvoert, hebben door de separate financiering geen gevolgen voor de opsporingsonderzoeken die de Inspectie op het terrein van Werk en Inkomen uitvoert.

Met het ministerie van VWS is afgesproken welke inhoudelijke prioriteiten de Inspectie aanhoudt bij de opsporing van zorgfraude. Deze prioriteiten sluiten aan bij de aandachtsgebieden van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa). Opsporingsonderzoeken die de Inspectie uitvoert, vallen onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie.

# 5 Bedrijfsvoering

## 5.1 Samen meer effect

Sinds 1 januari 2012 werken de Arbeidsinspectie, de Inspectie Werk en Inkomen en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst samen in één Inspectie SZW. Het uitgangspunt voor deze herinrichting was “Samen meer effect”. Samenwerking is belangrijk voor flexibiliteit en innovatie. In 2014 is de vorming van de Inspectie geëvalueerd. Daarbij bleek dat de ambitie van de Inspectie - een moderne en wendbare organisatievorm waar via een programmatische en projectmatige werkwijze integraal en flexibel wordt gewerkt – nog niet in volle omvang is gerealiseerd.

In de zomer van 2015 is daarom gesproken over hoe de realisatie van die ambitie dichterbij te brengen. Het hiertoe gestarte ontwikkelprogramma Agenda 15-18 heeft geleid tot een nadere contourenschets op het allocatieproces (de koppeling van schaarse capaciteit aan doelstellingen en strategische risico's), de wijze van sturen en verantwoorden, en de manier van organiseren. Medewerkers verbinden zich aan de doelstellingen waaraan wordt bijgedragen, zij voeren de bijbehorende taken zo goed mogelijk uit, zijn actief in het signaleren, krijgen feedback op hun acties en signalen en doen verbetervoorstellen. Zij krijgen ook ruimte om aan de 'voorkant' mee te denken bij de ontwikkeling van programma's. Binnen de kaders vraagt dit om decentrale besluitvorming waar het kan, eenduidige sturing en feedback, en heldere organisatiedoelen. Dit heeft gevolgen voor het Human Resource Management van de Inspectie.

Via diverse ontwikkelprojecten is ook het afgelopen jaar gewerkt aan het scherper formuleren van de te realiseren maatschappelijke effecten, de daarvoor te behalen resultaten, de daartoe beoogde interventies en het toedelen van de daarvoor benodigde mensen en middelen. In dit jaar zullen ook in de ontwikkeling van een managementinformatiesysteem belangrijke stappen worden gezet. Alle onderscheiden (maar niet gescheiden) managementlagen krijgen stuur- en verantwoordingsinformatie die relevant is voor de realisatie van de effecten, resultaten en/of interventies waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Dit heeft gevolgen voor de Informatievoorziening binnen de Inspectie.

De Inspectie heeft zich de afgelopen jaren vooral verantwoord over haar aantallen inspecties, rechercheonderzoeken en onderzoeksrapporten. Maar deze zeggen weinig over het maatschappelijk effect dat ermee wordt bereikt. Het heeft ook als risico dat kwantiteit (aantallen) voorgaat op kwaliteit (effect). Aantallen inspecties, rechercheonderzoeken en onderzoeksrapporten blijven – zeker voor de interne sturing - belangrijke kengetallen voor de Inspectie. Maar de Inspectie wil het realiseren van aantallen meer behandelen als middel om een maatschappelijk effect te behalen dan als een doel op zich.

## 5.2 Human Resource Management

De Inspectie wil een moderne en wendbare organisatievorm zijn waarin via een programmatische en projectmatige werkwijze integraal en flexibel wordt gewerkt. Hiertoe zal de structuur van de Inspectie SZW worden aangepast. Volgens planning is dat per 1 juli 2017 gerealiseerd. Het Organisatierapport, het Formatierapport en de plaatsingsprocedure zullen daartoe voor die tijd worden afgerond en geïmplementeerd.

De nieuwe organisatiestructuur en werkwijze hebben naar verwachting consequenties voor het human resource management. Welke gevolgen dat concreet zijn, is nog onderwerp van studie. Zo heeft het inzetten van een uitgebreidere interventierepertoire mogelijk gevolgen voor de benodigde kennis en vaardigheden van het uitvoerende personeel. Verder vraagt de gewenste wendbaarheid mogelijk om een – in aantallen en kunde – flexibele schil van universeel inzetbaar personeel. Een nadere concretisering

van deze gevolgen zal worden opgenomen in het op te stellen meerjarige Strategische Personeelsplan van de Inspectie.

Voor 2017 zijn daarnaast de volgende speerpunten geformuleerd:

- Onverminderde aandacht voor aanpak van psychosociale arbeidsbelasting van Inspectiemedewerkers (werkdruk, agressie en geweld)
- Verdere professionalisering van de bedrijfsopvang en het versterken van de (juridische) informatie en ondersteuning bij incidenten met geweld en agressie
- Afronding van het plan van aanpak Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E) Croeselaan Utrecht
- Afronding van het plan van aanpak RI&E Zwijndrecht
- Doorvoering van de nieuwe gesprekscyclus en vacatureprocedure rijk.

## 5.3 Informatievoorziening

De Inspectie bereikt haar huidige en toekomstige doelen uitsluitend als zij beschikt over een adequate informatievoorziening. De Inspectie ontwikkelt de informatiehuishouding vanuit een solide basis verder. Bruikbaarheid, continuïteit, veiligheid en privacy hebben hierbij de hoogste prioriteit. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt met bewezen oplossingen die binnen het Rijk als standaard gelden. De belangrijkste producten en diensten op het gebied van informatievoorziening zijn:

- toegankelijke en beschikbare informatiesystemen
- een business intelligence-omgeving
- de aanwezigheid van een informatiestrategie en (meerjarig) informatieplan
- adequaat beveiligingsbeleid en de aanwezigheid van een beveiligingsplan.

In 2017 worden enkele speerpunten gerealiseerd dankzij twee projecten:

- Resultaat- en EffectGericht Sturen (REGS): dankzij dit project moet het mogelijk worden de planning, sturing en verantwoording binnen een portfolio, programma of project adequaat vorm te geven.
- Informatiegestuurd werken: dit project moet de informatiepositie van de inspecteurs en onderzoekers sterk verbeteren.

## 5.4 Formatie en budget

### Formatie

In de periode 2013 – 2018 daalt de formatie van de Inspectie SZW als gevolg van de taakstellingen Rutte I en Rutte II. Die daling wordt deels gecompenseerd door tijdelijke uitbreidingen, onder andere voor de aanpak van schijnconstructies en voor het onderzoek naar gefingeerde dienstverbanden. Deze tijdelijke uitbreidingen zijn in 2019 beëindigd. In opdracht van het ministerie van VWS doet de Inspectie de komende jaren onderzoek naar fraude in de zorg. Hiervoor is de formatie uitgebreid.

De voor 2017 beschikbare capaciteit wijzigt ten opzichte van 2016 nauwelijks.

	2016	2017	2018	2019	2020
Formatie SZW taken	1.031	1.030	1.028	1.028	1.028
Tijdelijke formatie	58	58	36	0	0
Formatie VWS taken	68	68	68	68	68
Totaal	1.157	1.156	1.132	1.096	1.096

### Budget

De uitgaven van de Inspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. Overige kosten zijn voor huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen. De komende jaren ontwikkelen de beschikbare middelen zich als volgt:

(x € 1 mln)	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal <sup>^</sup>	103,1	101,5	100,0	96,4	95,5
W.v. Ambtelijk Personeel	84,0	83,6	82,4	79,1	79,0

<sup>^</sup> Exclusief tijdelijke middelen uit onder andere het Handhavingsbudget en de binnen het departement beschikbare middelen voor ICT.

De voor de Inspectie beschikbare structurele middelen lopen vrijwel evenredig af met de voor de Inspectie toegestane formatie. Alleen voor 2016 en 2017 is het budget hoger. Dat komt vooral doordat het kerndepartement de Inspectie voor deze jaren heeft gecompenseerd voor de hogere exploitatiekosten van het wagenpark die voortvloeiden uit de nieuwe rijksbrede mantelovereenkomst voor het leasen van dienstwagens.

Het meerjarige budget is ten opzichte van het vorige Jaarplan hoger door een drietal oorzaken. Ten eerste doordat de voor ambtelijk personeel beschikbare middelen via loonbijstelling zijn verhoogd. Ten tweede heeft het Ministerie van VWS het afgelopen jaar de resterende middelen voor onderzoek naar fraude in de zorg overgeheveld. Ten derde is bij de parlementaire behandeling van de SZW Begroting 2016 – via de motie Kerstens en Van Weyenberg (TK, 34 300 XV, nr. 44) – de in het kader van het sociaal akkoord overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de Inspectie verlengd waardoor de eerder voorziene afbouw in 2016, een jaar is uitgesteld.





