



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

2023

Jaarverslag

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



Inhoud

Reflectie

| | |
|---|---|
| Kennismigrant of salarismigrant: <i>what's in a name?</i> | 6 |
| Arbeidsmigratie erkennismigratie | 8 |

Verhalen

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Drugs, asiel, onderbetaling, geweld | 26 |
| 2 | NOW-fraude onderzoek belicht | 34 |
| 3 | Je bent Arie of niet | 40 |
| 4 | Leren van je eigen fouten is effectief | 48 |
| 5 | De European Labour Authority en de Netherlands Labour Authority | 56 |

Cijfers en feiten

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie | 65 |
| 3.2 | Interventiedekking | 68 |
| 3.3 | Opsporing | 70 |
| 3.4 | Toezicht op het stelsel van werk en inkomen | 72 |
| 3.4 | Arbeidsongevallen | 75 |
| 3.5 | Klachtmeldingen | 78 |
| 3.6 | Arbocatalogi 2023 | 80 |
| 3.7 | Boete, dwangsom en inning | 81 |
| 3.8 | Mensen en middelen | 82 |
| 3.9 | Werving, HRM en Duurzaamheid | 83 |



Reflectie

Jaarverslag 2023
Nederlandse
Arbeidsinspectie



Jaarverslag 2023
Nederlandse Arbeidsinspectie

Deel I
Reflectie

Rits de Boer
Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie
Maart 2024



Kennismigrant of salarismigrant: *what's in a name?*

Samenvattend | *Nederland heeft een kennismigrantenregeling. Waarmee werkgevers op eenvoudige wijze mensen van buiten de Europese Unie kunnen aannemen. Toezichtservaringen leren:*

1. **De naam wekt verwarring.** Salaris, veel meer dan kennis, drijft deze migratie.
2. **Het doel is niet meer bij de tijd.** Het doel van de regeling is het stimuleren van arbeidsmigratie. Dat wordt zeker bereikt. Dat komt door het ongerichte karakter. In de toezichtspraktijk worden als kennismigrant aangetroffen: kappers, kabelleggers, schoonmakers, betonvlechters, payrollers, horecamedewerkers, nagelsalonmedewerkers etc. Er zijn ook kenniswerkers die helemaal niet blijken te werken en er zijn kenniswerkers die wel werken maar nauwelijks of geen salaris krijgen. De regeling is zo ongericht dat dit allemaal mogelijk is maar momenteel is juist grip op migratie wenselijk. En het tegengaan van uitbuiting. Modernisering van de regeling is mogelijk door meer focus aan te brengen. Zodat het positieve van de regeling kan worden behouden en de nadelen worden verkleind. Meer focus zou bijvoorbeeld kunnen ontstaan door het in de regeling gehanteerde begrip 'hoogwaardige kennis' inhoudelijk te definiëren. Zodat niet, zoals



nu, zo'n 20-30% van de functies in Nederland open staat voor migranten van buiten de EU. En zodat niet, zoals nu, ruim 10.500 bedrijven 'kenniswerkers' mogen aantrekken. Het zou realistisch zijn als enkele honderden bedrijven dit zouden mogen die daadwerkelijk een focus op hoogwaardige kennis hebben.

3. **Geen evenwicht in recht en plicht.** Het recht om te verblijven en werken in Nederland is een vanzelfsprekendheid voor Nederlandse burgers. Maar het is een waardevol en begerenswaardig privilege voor mensen van buiten de EU. De waarde van het recht om in de EU te kunnen wonen en werken varieert voor mensen buiten de EU van duizenden via tienduizenden tot honderdduizenden euro's. Dit vergroot de drijfveer voor misbruik en oneigenlijk gebruik van de kennismigrantenregeling. Het bindt de kat op het spek. Controle gebeurt momenteel echter voornamelijk op grond van meldingen en is daarmee ad-hoc, bewerkelijk en inefficiënt. Een continue en real-time controle van informatie van verschillende overheidsinstanties is nodig en proportioneel, gelet op de aanzienlijke waarde van het recht dat werkgevers mogen uitdelen. Omdat het combineren van informatie voor real-time controles ten behoeve van fraudebestrijding zo gevoelig ligt, zouden dergelijke keuzes aan de Tweede Kamer voorgelegd kunnen worden om ze goed of af te keuren.



Arbeidsmigratie en kennismigratie

In een eerdere reflectie over arbeidsmigratie¹ kwam ik tot de conclusie dat we in toenemende mate de bedrijfs-economische drijfveren voor misstanden op de arbeidsmarkt moeten onderzoeken.

De Inspectie heeft al een aantal van dergelijke onderzoeken naar financiële drijfveren gedaan. Het gaat dan bijvoorbeeld om een rapport over kostenvoordelen.² Daarin werden verschillende constructies met gemiddeld 20-30% kostenvoordeel op een rij gezet. Verder is eerder specifiek onderzoek gedaan naar de regeling voor Aziatische horeca.³ Ook laat onderzoek zien dat de boete regelmatig al binnen een jaar is terugverdiend door de financiële voordelen die worden behaald met overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen.

De Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050⁴ beveelt aan migratie te matigen. Naar aanleiding van die aanbeveling gaat deze reflectie over financiële drijfveren bij de kennismigrantenregeling en over enkele opties om de grip op deze vorm van migratie te versterken. De tekstkaders beschrijven voorbeelden.

¹ Jaarverslag Nederlandse Arbeidsinspectie 2021: reflectie

² [Rapportage Inspectie SZW: kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

³ [Rapportage Aziatische Horeca | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

⁴ [Home | Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 \(staatscommissie2050.nl\)](#)



Definitie

Een 'kennismigrant' (of een buitenlandse kenniswerker) is een hoogopgeleide immigrant die in Nederland komt wonen en werken. Bijvoorbeeld een arts in opleiding, (gast)docent of wetenschappelijke onderzoeker', zie [Kennismigrant aannemen | Ondernemersplein \(kvk.nl\)](#).

Werkgevers kunnen de kennismigrantenregeling toepassen om migranten aan te trekken. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) (en in beperkte mate het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV) hebben een rol bij de uitvoering. Het toezicht wordt door de IND gedaan samen met de Arbeidsinspectie, die ook handhavend kan optreden.

Reflectie op de ervaringen in het toezicht geeft aanleiding tot de volgende kernpunten:

De naam is verwarrend

- De naam van de regeling dekt niet goed de lading en zet je op het verkeerde been. De naam geeft goed aan wat de regeling *beoogt*, maar niet wat de regeling *doet*. Een naam die uitdrukt wat de regeling doet zou zijn: stimulering van arbeidsmigratie van buiten de EU/EER⁵ naar Nederland voor functies met een salaris van minimaal anderhalf keer modaal.
- Er is geen opleidingseis. De Nederlandse regeling voor kennismigranten kent een aantal eisen maar een bepaald kennis- of opleidingsniveau is geen eis.

⁵ Het betreft migranten van buiten de EU en van buiten de EER (Europese Economische Ruimte) en van buiten Zwitserland. Binnen de EU, binnen de EER en Zwitserland geldt vrij verkeer.



- c. De belangrijkste eis, die daarmee als ‘proxy’ voor kennis wordt gehanteerd, is dat er een minimumsalaris wordt toegezegd. Algemene regel is dat dit minimaal anderhalf keer modaal moet zijn. Onder de dertig jaar circa € 3.700 bruto en boven de 30 jaar circa € 5.000 bruto per maand (bedragen worden jaarlijks geïndexeerd). Voor studenten van buiten de EU die hier hun opleiding hebben afgerond of daarmee gelijkgestelden, geldt een verlaagd salariscriterium.
- d. Het is juist dat (vereiste) kennis (meestal) tot uitdrukking komt in de salarishoogte van een functie. Maar omgekeerd geldt niet dat een salaris van anderhalf keer modaal noodzakelijkerwijs een indicatie is van een specifiek kennisniveau. Vaardigheden, ervaring en schaarste zijn ook factoren die de hoogte van salarissen mede bepalen.

Flinterdun

Een jonge man uit een land ver buiten Europa heeft gestudeerd aan een Nederlandse hbo-instelling en gaat daarna terug naar huis. Na verloop van tijd besluit hij terug te gaan naar Nederland om hier te werken. Een payrollbedrijf neemt hem aan als kennismigrant en ‘zendt hem uit’ naar meerdere bedrijven in de agrarische sector. De vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf verklaart tegen de arbeidsinspecteur dat voor het werk geen opleiding nodig is. Het payrollbedrijf dacht van wel, op grond van flinterdunne informatie (een foto van werkkleding). Door het verlaagde salariscriterium voor ex-studenten, loont het ook voor werkgevers die ongeschoold werk bieden om voor dat werk kennismigranten in te zetten.



Het doel is niet meer bij de tijd

- a. De regeling vormde bij introductie (2003/2004) onderdeel van een breder pakket maatregelen voor het stimuleren van arbeidsmigratie. Om kennis-migratie van buiten de EU/EER te faciliteren werden doorlooptijden verkort en werd gekomen tot ‘één loket, één procedure, één vergunning’.
- b. Uit het feit dat de salarisdrempel op anderhalf keer modaal ligt, volgt dat een groot deel van de functies in Nederland binnen de definitie valt, zo’n 20-30%.⁶
- c. Als reden voor de regeling wordt vaak verwezen naar de noodzaak om voor de chipmachineproductie voldoende werknemers aan te kunnen nemen met specialistische hightechkennis, die van over de hele wereld kunnen komen. Dat is een logisch en valide argument voor bedrijven wier markten en concurrentie wereldwijd zijn en wier producten ontegenzeggelijk innovatief, kennisintensief en succesvol zijn.

Afhankelijkheid en risico op onderbetaling

De werkgever belooft aan de IND om werknemers van buiten de EU minimaal anderhalf keer modaal te betalen. Hij is dan erkend referent. Hij haalt werknemers van ver buiten de EU. Door erkend referent te zijn kan hij mensen legaal naar Nederland laten komen als kenniswerkers en inzetten als medewerkers in zijn bedrijf. Ze doen precisiewerk dat vakbekwaamheid maar geen bijzondere opleiding vergt.

⁶ Verdeling uur- en jaarlonen, 2006-2021 (cbs.nl)



De werknemers merken dat het werk anders is dan beloofd. Ze hebben er geen weet van als kennismigrant aan het werk te zijn. Ze weten niet dat ze geacht worden anderhalf keer modaal te verdienen. Ze werken zes dagen per week, vaak 10 uur of meer. De werkgever voldoet op papier aan de salariseisen. Maar uit onderzoek dat inspecteurs starten, blijkt dat de werkgever over de bankrekeningen beschikt die op naam van de werknemers staan. De werknemers hebben er geen weet van en hebben geen toegang tot de bankrekening. Zij ontvangen contant een klein bedrag (10 tot 20 procent van het salariscriterium) waardoor hun loon nog lager uitkomt dan het minimumloon. Ze sturen dat grotendeels naar hun familie in hun land van herkomst.

- d. Op gespannen voet met die evidente en intuïtief terrechte cases, staat dat er meer dan 10.500 bedrijven zijn (erkend referent genoemd) die gerechtigd zijn kennismigranten aan te trekken. Onder hen zijn bedrijven die in een technologische en wereldwijde markt opereren. Onder hen zijn echter ook werkgevers wier afzetgebied Europees, nationaal, regionaal of lokaal is en ook payrollbedrijven/uitzendbureaus die kennismigranten aantrekken om ze tegen vergoeding ter beschikking te stellen aan werkgevers.⁷
- e. Per saldo is de regeling weinig onderscheidend en maakt het migratie naar Nederland voor een veelheid van functies mogelijk. Dat is uiteraard een legitieme maatschappelijke (politieke) keuze, maar het label 'kennis' is dan in ieder geval deels een verkeerde benaming.

⁷ Ook intermediairs zoals payrollbedrijven kunnen erkend referent zijn. Een payrollbedrijf doet de salarisadministratie en het formele werkgeverschap voor bedrijven die de werknemer daadwerkelijk aan het werk hebben. Door de tussenkomst van payrollbedrijven is onhelder waar mensen daadwerkelijk aan de slag zijn, dat kan ook zijn bij opdrachtgevers die zelf geen erkend referent zijn. Payrollbedrijven kunnen een nuttige intermediaire functie hebben maar het is moeilijk als hoogwaardige kennis te kwalificeren. Dit soort werkgevers zouden niet onder de regeling moeten vallen.

- f. Door het begrip 'hoogwaardige kennis' in de regeling inhoudelijk te definiëren zou focus op het doel kennis ontstaan. Door te focussen op daadwerkelijk kennisintensieve bedrijven zou het bereik van de regeling naar schatting enkele honderden in plaats van meer dan tienduizend bedrijven betreffen. En de regeling zou dan gaan over enkele procenten van alle banen in plaats van over tientallen procenten van de banen.

Papieren werkelijkheid

De Arbeidsinspectie stuit op een verzameling van gelieerde ondernemingen. Die onderlinge verbanden lijken volledig gericht op het faciliteren van het verkrijgen van permanent verblijf in Nederland. De ondernemingen laten diverse vreemdelingen stage lopen en werken als kennismigranten. De kennismigranten verkrijgen na meerdere jaren het Nederlanderschap. Vervolgens blijkt het salaris meer dan te worden gehalveerd, wat een duidelijke indicatie is dat permanent verblijf het doel was en dat de kennismigrantenregeling daarvoor blijkbaar een route biedt.

Er is geen evenwicht in recht en plicht

- a. Er is meer dan anekdotisch bewijs dat de regeling een verdienmodel voor werk- of verblijfsrecht in de hand werkt. Dit houdt verband met het feit dat het recht/privilege om in Nederland te verblijven een kostbaar bezit is. Er is geen officiële markt waar de prijsvorming van dit recht tot stand komt. Er zijn wel officiële markten waaruit de waarde kan worden afgelezen. Bekend is dat er voor het verblijfsrecht prijzen van enkele duizenden tot en met honderdduizenden



euro's worden betaald.⁸ Die hoogste bedragen worden betaald voor het 'kopen' van een paspoort van een EU-lidstaat. Dat geeft per direct onbeperkte toegang tot de EU. Voor een kennismigrant geldt iets anders. Die krijgt verblijfsrecht en is gerechtigd te werken en heeft na vijf jaar legaal in Nederland te verblijven, daarmee tevens het recht om de Nederlandse Nationaliteit aan te vragen.⁹ De omvang van de (statistische) categorie kennismigrant is naar schatting ongeveer 90 duizend mensen. Dat zijn dus migranten in de genoemde eerste vijf jaar. De mensen die als kennismigrant kwamen en na vijf jaar Nederlander werden of anderszins verblijfsrecht kregen, hebben uiteraard dat label niet meer.

Von Münchhausen

Dat de baron Von Münchhausen vertelde dat hij zich aan zijn haren uit het moeras trok, is natuurlijk een sterk verhaal. Ook een sterk verhaal, maar dit is wel waar, is dat de erkend referent die moet instaan voor de migrant, één en dezelfde persoon kan blijken te zijn.

⁸ In de media worden regelmatig bedragen genoemd voor verschillende constructies, o.a.:
[Brussel sleept Malta voor de rechter om paspoorthandel \(nos.nl\)](#).
[Vlaamse Sociale Inspectie onderzoekt fraude met verblijfstitels door rijke buitenlanders | Openbaar Ministerie \(om-mp.be\)](#).
[In Polen is migratie opnieuw hét verkiezings Thema, al heeft PiS ditmaal iets uit te leggen - NRC](#).

[Soepele regels arbeidsmigratie Portugal leiden tot moderne slavernij \(nos.nl\)](#)

Die bedragen die in de media genoemd worden stemmen overeen met informatie die in het toezicht naar voren komt.

⁹ Aan de Nederlandse nationaliteit/Nederlands burgerschap is tevens het burgerschap van de Europese Unie verbonden.

Inspecteurs zien in meerdere gevallen dat één en dezelfde persoon de rollen van zowel directeur-grotaandeelhouder, kennismigrant als erkend referent combineert. Een eigenaar van een succesvol bedrijf gevestigd buiten de EU richt in Nederland een dochteronderneming of een vergelijkbare zelfstandige onderneming op. Deze Nederlandse onderneming vraagt erkenning als referent aan bij de IND. De eigenaar van het moederbedrijf buiten de EU gaat vervolgens zelf als directeur-grotaandeelhouder bij het Nederlandse bedrijf werken als kennismigrant. Buiten de directeur-grotaandeelhouder is er niemand werkzaam bij de Nederlandse onderneming en er wordt niet altijd omzet geboekt. Bekostiging gebeurt (deels) vanuit de moederonderneming. In beginsel is dit niet in strijd met de voorwaarden van de kennismigrantenregeling.

b. De werkgever die de werkgelegenheid biedt schept daarmee het recht/privilege.¹⁰ Gelet op de aanzienlijke waarde van het betreffende recht bindt het uitgangspunt dat de regeling gericht is op dienstverlening en op lage administratieve lasten de kat op het spek.

¹⁰ Het voordeel voor de werkgever is dat die daarmee een werknemer kan aantrekken die daadwerkelijk unieke, zeer specialistische hoogwaardige kennis heeft die binnen de Europese Unie (bijna) niemand heeft. Tegelijk is er een andere groep werkgevers. Voor hen geldt dat de vereiste kennis niet uniek is. Immers, een flink deel van de functies in Nederland valt binnen de regeling voor kenniswerk. De optie om arbeidsaanbod van buiten de EU/EER aan te trekken heeft (micro en macro) een op geld te waarderen prijs. Die prijs vertaalt zich in neerwaartse druk op de lonen voor die functies. Voor werkgevers in die groep geldt dat zij een werknemer krijgen tegen een lagere prijs/lager loon dan anders het geval zou zijn geweest. Zonder de regeling zouden lonen hoger zijn, want een deel van de vraag zou als onrendabel wegvallen omdat rationering via een hogere marktprijs/loon zou verlopen. Daarnaast is er een groep werkgevers die oneigenlijk gebruik maakt van de regeling. Dat ontstaat op het moment dat werkgever en/of werknemer (of in samenspanning) op papier de situatie anders voorstellen dan dat het is bij aanvraag, of anders voorstellen dan dat de situatie wordt nadat het dienstverband van de kennismigrant is gestart.



Kat op het spek

- a. Het uitgangspunt om de werkgever dienstverlenend tegemoet te treden en administratieve lasten tot een minimum te beperken, bindt de kat op het spek. Zo is de vergunningverlening op basis van informatie vooraf. Controle in de maanden en jaren na aankomst is niet standaard of regelmatig. Werkt iemand wel of niet? Wordt er loon betaald en is dat boven de drempelwaarde? Verblijft iemand in Nederland? Dat soort doorlopende checks zijn in de regelgeving niet voorzien.
- b. De migrant kan maximaal vijf jaar onder de regeling blijven. Nadien ontstaat recht om permanent verblijf in Nederland te vragen. De kenniswerker verandert dan van migrant in Nederlands burger. Tijdens die periode van vijf jaar is er een beperkte vorm van toezicht vanuit de IND en de Arbeidsinspectie. Dit houdt in dat als de IND (en in sommige situaties het UWV) in hun uitvoerende taken binnen de regeling situaties tegenkomen die niet in overeenstemming zijn met de regels, zij daarop actie kunnen ondernemen. Daarmee wordt verdere regelovertrading in zo'n geval voorkomen.
- c. Het toezicht houdt tevens in dat de Arbeidsinspectie gegevens van de IND en het UWV kan vragen zodat de Inspectie (op ad-hoc basis) een verbandscontrole¹¹ kan uitvoeren. Dit houdt bijvoorbeeld in dat van alle migranten onder de regeling (dat zijn gegevens van de IND) wordt nagegaan of zij daadwerkelijk in Nederland loon ontvangen (dat zijn gegevens die in de zogenoemde polisadministratie bij het UWV staan). En of dat loon dan ook, zoals beloofd, hoger is dan nodig om onder de regeling te (blijven) vallen.

¹¹ Onder verbandscontrole wordt verstaan de controletechniek waarbij van een bekende relatie tussen twee of meer variabelen, wordt nagegaan of die relatie in de praktijk ook wordt vastgesteld. Verbandscontrole als controlemiddel van de accountant. Bijvoorbeeld. Iemand die migreert naar Nederland moet bijvoorbeeld geregistreerd staan bij de gemeente. Iemand die komt om te werken bij een bedrijf, moet in de loonadministratie en de Polisadministratie voorkomen, etc.



- d. Indien niet (meer) aan de voorwaarden voor de regeling wordt voldaan, kan de Arbeidsinspectie handhavend optreden zoals door het opmaken van een boeterapport. Na beoordeling door de boeteoplegger, waarbij tevens de zienswijze van de werkgever wordt meegewogen, kan dat leiden tot oplegging van een boete of andere handhavingsinstrumenten. Het betreft echter ad-hoc verbandscontroles, geen doorlopende check.
- d. De toelichting bij de oorspronkelijk regeling maakt weinig woorden vuil aan de voor handhaving benodigde uitwisseling van gegevens.¹² De toelichting op de regeling volstaat ermee te stellen dat controle en handhaving door samenwerking tussen de verschillende diensten tot stand moet komen. De regeling bevat geen bepalingen om tot doorlopende checks en verbandscontroles te komen. Evenmin bevat de regeling specifieke bepalingen om de uitwisseling van gegevens die nodig zijn voor de huidige (ad-hoc) controle en handhaving te regelen. Kortom, in de oorspronkelijke regeling is gegevensuitwisseling niet complex. Mocht dat de situatie in 2004, toen de regeling tot stand kwam, adequaat beschrijven, de situatie anno 2024 is dat zeker niet.
- e. Omdat de waarde van het recht dat wordt vergund groot is, zou het proportioneel zijn om doorlopende checks in de regelgeving te voorzien zodat voortdurend een (geautomatiseerde) verbandscontrole zou plaatsvinden.
- f. Door (horizontale) regelgeving over gegevensbeheer en bewerking, zoals de *Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)*, is het uitwisselen van gegevens aan een groot aantal beoordelingen onderhevig. En dit betreft dan uitsluitend ad-hoc gegevensuitwisseling. Bij het opzetten van de regeling in 2004 was het wellicht niet nodig

¹² Staatsblad 2004, 482 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen (officiëlebekendmakingen.nl)

En: kabinetsstandpunt toelating Kennismigranten (2003): kst76964.2s.pdf (officiëlebekendmakingen.nl)



om expliciet gegevensuitwisseling te regelen. Maar uitwisseling van gegevens is sinds die tijd met veel meer terughoudendheid omgeven. Gegevensuitwisseling ligt bovendien erg gevoelig, zeker als het doel fraudebestrijding is.¹³ Dat maakt alle actoren – ieder voor zich – bij voorbaat terughoudend. En de individuele terughoudendheid versterkt de collectieve zolang niet helder is of de wetgever die controles nodig vindt. Om dat te doorbreken, zou het wenselijk zijn dat de Tweede Kamer de specifieke verbandscontroles die nodig zijn, voorgelegd krijgt om ze goed of af te keuren.

Innovatieve uitvluchten om niet te betalen

De werkgever is erkend referent. Inspecteurs constateren dat het bedrijf de kennismigranten – die daarvoor al in Nederland hebben gestudeerd – fors minder betaalt dan het salariscriterium. Het onderzoek laat zien dat het bedrijf de werknemers soms maanden niet betaalt of veel te laat betaalt. De kennismigranten worden aan het lijntje gehouden. De werkgever doet nieuwe beloftes en stelt oplossingen voor. Zoals dat het niet-uitbetaalde loon een lening van de werknemer aan de werkgever wordt. Of dat het niet-betaalde loon wordt gepresenteerd als een investering in aandelen in het bedrijf.

¹³ Zie het eindrapport van de Parlementaire enquêtecommissie fraudebeleid en dienstverlening: [Parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening](#) | Tweede Kamer der Staten-Generaal



Tot slot

Voor grip op deze vorm van migratie heeft de regeling focus nodig om haar naam werkelijk eer aan te doen. Dat beperkt het gebruik van de regeling tot bedrijven met daadwerkelijk hoogwaardige kennisbehoeftes en verkleint de mogelijkheden voor oneigenlijk en frauduleus gebruik. Het restrisico op misbruik kan, indien politiek gesanctioneerd, via permanente verbandcontroles verder worden ingeperkt.

Kopen van verblijf

De Arbeidsinspectie treft constructies aan, die vermoedelijk zijn opgetuigd met als doel het verkrijgen van permanent verblijf in Nederland. Een erkend referent in Nederland vraagt vergunningen aan voor meerdere kennismigranten die afkomstig zijn uit één land buiten Europa. Op papier lijkt alles in orde, maar in werkelijkheid wordt een geldstroom opgezet waaruit de verplichte afdrachten aan de Belastingdienst worden betaald en ook het salaris van de kennismigrant. De kennismigrant werkt echter niet in Nederland. De kennismigrant betaalt forse bedragen – tot ver boven € 100.000 – om in de constructie te kunnen meedoen. De erkend referent of een andere partij die de constructie in het leven heeft geroepen steken de aanzienlijke winst in hun zak.



Reflectie





Reflectie

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2023
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2024



Verhalen

Jaarverslag 2023
Nederlandse
Arbeidsinspectie



Inhoud

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Drugs, asiel, onderbetaling, geweld | 26 |
| 2 | NOW-fraude onderzoek belicht | 34 |
| 3 | Je bent Arie of niet | 40 |
| 4 | Leren van je eigen fouten is effectief | 48 |
| 5 | De European Labour Authority en de Netherlands Labour Authority | 56 |



1 Drugs, asiel, onderbetaling, geweld

Dit is het verhaal van vier Turkse vrachtwagenchauffeurs die onder valse voorwendselen naar Nederland worden gehaald. Met goederen naar het Turkse aardbevingsgebied willen rijden, maar geconfronteerd worden met drugs. Door de Nationale Politie als asielzoekers worden gezien. Bedreigd worden door vermoedelijk criminelen uit het drugscircuit. Een goede band krijgen met twee inspecteurs van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Hun leven weer een beetje op de rit krijgen. Maar twee van hen toch weer benadeeld worden door hun werkgever. En het einde is nog niet in zicht.

De aardbeving in het zuiden van Turkije begin februari 2023 heeft grote gevolgen. Duizenden doden en gewonden, en dorpen die van de aardbodem zijn verdwenen. Ook in Nederland heeft dit een grote impact. De Turkse gemeenschap zamelt hulpgoederen in om met vrachtwagens naar Turkije te rijden. Turkse chauffeurs in Nederland worden gezocht en hen wordt verzocht om dit te doen.

Dat is het moment waar dit verhaal begint. Het gaat om vier Turkse vrachtwagenchauffeurs in de leeftijd tussen de 25 en 40 jaar oud. Eén van hen is via een vriend naar Nederland gekomen, de drie anderen via een advertentie op Facebook. Allen begonnen in de loop van de tweede helft van 2022 te werken bij een transportonderneming, die vooral supermarkten bevoorraadt. Alle vier worden overtuigd door de baas van de transportonderneming dat ze hier mogen werken. Hij geeft hen de formulieren van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) die nodig zijn om in Nederland te werken. Pas veel later blijken deze vervalst te zijn.

Xtc-pillen

Het is 9 februari 2023 als één van de vier vrachtwagenchauffeurs gevraagd wordt door zijn werkgever om 'even in Dordrecht dekens op te halen'. Hij is dan in Den Haag. De vrachtwagenchauffeur vindt dit eigenlijk al een raar verzoek, omdat er ook dekens zijn ingezameld in Den Haag om met de vrachtwagens verzonden te worden. Er is in Turkije een groot tekort aan dekens na de aardbeving. Mensen slapen buiten. Eenmaal in Dordrecht aangekomen wordt hij daar opgewacht en moet hij in een kelder de dozen met zogenaamde dekens erin ophalen.



De dozen zijn zwaar en de chauffeur voelt met zijn vingertoppen dat er iets plastic-achtigs in zit. Even later aangekomen bij een benzinepomp kijkt hij, onopgemerkt, in de dozen. Het zijn dozen gevuld met pillen, drugs dus. Naderhand blijkt dat de straatwaarde van de xtc-pillen zo'n 8,5 miljoen euro bedraagt.

Enmaal terug bij de opstelplaats van de vrachtwagens nabij Leiderdorp, informeert hij de drie andere vrachtwagenchauffeurs. Ze besluiten met zijn vieren hiervan melding te doen bij de Nationale Politie. Uit voorzorg doen ze dit bij Basiseenheid Amsterdam van de Nationale Politie. Die neemt hun melding serieus en nog diezelfde nacht vindt de Nationale Politie de drugs in de vrachtwagen met hulpgoederen voor Turkije. Duidelijk is dat ze ongelooflijke moed hebben gehad om dit drugstransport te melden. Zeker in de Turkse cultuur, waar melden van een misdrijf door sommigen toch als verraad wordt gezien. Dat blijkt dan eigenlijk ook zo te worden ervaren. Want met hun moedige melding in Amsterdam begint een kafkaïaans traject voor de vier Turkse vrachtwagenchauffeurs.

Asielboot en Ter Apel

Het duurt nog tot donderdag 9 maart 2023 voordat de Nederlandse Arbeidsinspectie een melding krijgt van de IND. De twee inspecteurs die de melding behandelen zien direct de ernst van de zaak in. Hier is zeker wat aan de hand, misschien is er zelfs wel sprake van arbeidsuitbuiting. De inspecteurs proberen met de chauffeurs in contact te komen maar lopen bij diverse instanties vast door privacyprotocollen. Wat inmiddels wel duidelijk is, is dat de vier vrachtwagenchauffeurs door de Nationale Politie op 9 februari 2023 wel gehoord zijn, maar dat ze daarna min of meer op straat zijn gekomen.

“Het duurt nog tot donderdag 9 maart 2023 voordat de Nederlandse Arbeidsinspectie een melding krijgt van de IND. De twee inspecteurs die de melding behandelen zien direct de ernst van de zaak in. Hier is zeker wat aan de hand, misschien is er zelfs wel sprake van arbeidsuitbuiting.”



Politie treft drugs aan in vrachtwagen met hulpgoederen. Foto: ANP, Marco Hoop



De Nationale Politie vindt dat ze in een asielprocedure thuishoren, terwijl ze alle vier al ruim anderhalf jaar in Nederland werken. De vier zijn van mening dat ze geen asielzoekers zijn. Ze zijn immers niet hun land ontvlucht. Ze hebben alleen een misdrijf gemeld. Maar de politie vindt dat ze het beste de asielprocedure in kunnen.

Uiteindelijk weten de twee inspecteurs de chauffeurs te traceren. Eén van hen verblijft op een asielboot in Amsterdam en de andere drie zijn in het AZC in Ter Apel geplaatst. Wonderlijk, vinden ook de inspecteurs, want de vier willen helemaal geen asiel aanvragen, want ze denken zelf dat ze hier legaal zijn.

Het lukt de inspecteurs niet zomaar om tot een gesprek te komen. De boot is formeel geen Nederlands grondgebied en bij het asielzoekerscentrum in Ter Apel komen ze bij het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) niet binnen. Toch weten de inspecteurs uiteindelijk in gesprek te komen met de chauffeurs. Het zijn lange gesprekken, soms emotioneel. Uit de gesprekken komt een duidelijk beeld naar voren van onderbetaling, onder druk zetten, gedwongen huisvesting en zelfs dreiging na 9 februari 2023. Ze durven eigenlijk geen stap buiten te zetten, zo bang zijn de vier vrachtwagenchauffeurs.

Dat is reden voor de inspecteurs om deze zaak aan te melden bij de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie. De vier chauffeurs krijgen van de rechercheurs van de Opsporingsdienst de zogenaamde B8-regeling aangeboden. Met deze status mogen ze in Nederland blijven zolang het onderzoek duurt. Een hele geruststelling voor de chauffeurs.

“Dat is reden voor de inspecteurs om deze zaak aan te melden bij de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie. De vier chauffeurs krijgen van de rechercheurs van de Opsporingsdienst de zogenaamde B8-regeling aangeboden. Met deze status mogen ze in Nederland blijven zolang het onderzoek duurt. Een hele geruststelling voor de chauffeurs.”



Vervalste papieren

Drie van vier chauffeurs zijn via een advertentie op Facebook in contact gekomen met de eigenaar van de transportonderneming. De vierde is via bemiddeling van een vriend hier gekomen. Ze zouden allemaal € 750 loon per week krijgen, maar het blijft allemaal bij een belofte. Geld zagen ze nauwelijks. Er werden steeds bedragen ingehouden voor schade aan de vrachtwagens of voor zogenaamde verkeersboetes waarvan nooit de bewijzen werden overlegd. Ze werken tussen de twaalf en achttien uur en dat zes tot zeven dagen per week. En voor huisvesting is ook ‘gezorgd’. Een woning in Leiderdorp, waar gemiddeld zeven tot acht chauffeurs van de transportonderneming verblijven, allemaal betalen zij 400 euro per maand. Als het huis ‘te vol’ is, verblijven ze soms in de cabine van de vrachtwagen. Ze blijken ook allemaal zeer goed vervalste IND-papieren te hebben, waaruit zou blijken dat ze hier mochten verblijven en werken. Maar feitelijk werken ze hier illegaal, terwijl zij dat helemaal niet weten.

Tijdens het onderzoek krijgen de inspecteurs uiteindelijk de IND-papieren van de vier Turkse vrachtwagenchauffeurs te zien. Ze zijn zeer professioneel nagmaakt. De transportonderneming die de vervalste papieren gebruikt om de chauffeurs te misleiden, weet dus dat ze hiermee de wet overtreden. Maar het verdienmodel om goedkope chauffeurs naar Nederland te halen met deze vervalste papieren is blijkbaar zeer aantrekkelijk.

Dat de transportonderneming tegen de lamp loopt is in dit verhaal eigenlijk ook wel een beetje bizar. Het is een ambtenaar van een gemeente die er achter komt. Eén van de vier wil namelijk zijn auto overzetten naar een vriendin. Daarvoor heeft hij ook de IND-papieren nodig. De ambtenaar belt de IND op om het te verifiëren en dan blijkt dat het zaaknummer dat in de papieren staat, helemaal niet bestaat bij de IND. Ze zijn vervalst.

Van modelburger naar slachtoffer

De aangifte van het drugtransport gaat de vier vrachtwagenchauffeurs niet in de koude kleren zitten. Uit de verhalen blijkt dat zij gezien worden als verraders. Ze hadden feitelijk gewoon moeten rijden naar Turkije. De vier ontvangen kort na de melding (vermoedelijk door mensen van het transportbedrijf) diverse bedreigingen en dragen kennis van het feit dat er eerder al chauffeurs zijn mishandeld. Ze kunnen niet terug naar het huis in Leiderdorp en rijden voor de transportonderneming is uiteraard ook geen optie meer. Niet dat ze dat willen, maar ander werk krijgen is ook moeilijk, zeker nu blijkt dat er helemaal geen sprake is van een legale status. Van modelburger komen ze langzaam in de slachtofferrol. Helemaal als duidelijk wordt dat de dreigementen en het geweld niet alleen in Nederland plaatsvinden. Moeilijk te bewijzen, maar het heeft er alle schijn van dat hun families in Turkije voor het ‘verraad’ ook moeten boeten.



“Het speurwerk van de inspecteurs gaat onverdroten verder. Hier is meer aan de hand. De twee gaan door met de mogelijkheden binnen het bestuursrecht. De collega’s van de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie doen het strafrechtelijke onderzoek en zullen uiteindelijk ook de transportonderneming die de chauffeurs had tewerkgesteld strafrechtelijk onder de loep nemen.”

Familie van één van de chauffeurs uit Turkije verhuist zelfs twee keer binnen Turkije. En de vader van één van hen komt kort na de melding onder onopgehelderde omstandigheden om het leven.

Het speurwerk van de inspecteurs gaat onverdroten verder. Hier is meer aan de hand. De twee gaan door met de mogelijkheden binnen het bestuursrecht. De collega’s van de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie doen het strafrechtelijke onderzoek en zullen uiteindelijk ook de transportonderneming die de chauffeurs had tewerkgesteld strafrechtelijk onder de loep nemen.

De transportonderneming

De transportonderneming waarvoor ze werken, rijdt als charter vooral voor de grote supermarkten in Nederland. Daarnaast lenen ze ook personeel uit aan andere transportondernemingen. Op die manier ontstaat een schimmige constructie van verschillende transportondernemingen.

Het vertrekpunt van de twee inspecteurs zijn twee transportondernemingen uit Nederland. Voor deze ondernemingen hadden de vier mannen gereden. Alleen leek het in de contacten met de onderneming dat er weliswaar voor hen gereden werd, maar het was totaal onduidelijk door wie. Een vreemde onhelderheid. Reden voor de inspecteurs om maar eens naar het bedrijfspan te gaan. Want op hun mails en telefoontjes werd niet echt gereageerd. Eenmaal binnen in het pand begon de eigenaar



met zijn eerste truc die voor de inspecteurs zo oud is als de weg naar Rome: laten wachten, ‘want hij was zijn lunch aan het nuttigen’. En tijdens het gesprek ging de trukendoos verder open. Weet van niets, alles loopt zoals het loopt, eigen rol minimaliseren. Een bekend verhaal.

De volgende stap voor de inspecteurs was toen het vorderen van de gegevens. Zowel bij de betrokken transportondernemingen als bij de supermarkten die door de chauffeurs bevoorrad werden. Zowel supermarkten als de transportondernemingen kunnen geen gegevens aanleveren van de chauffeurs. Ze lijken volgens de inspecteurs geen flauw idee te hebben wie er op hun distributieterrein komt. Uiteindelijk traceren de inspecteurs nog eens dertien andere chauffeurs bij wie zich soortgelijke situaties hebben afgespeeld (geweld, vervalste documenten, lange werkdagen, geen salaris) en waarmee ze graag gesprekken willen aangaan. Dat is niet altijd even makkelijk. Wat er gebeurd is, gaat als een lopend vuurtje rond, met als gevolg dat sommigen van hen niets durven en willen verklaren. Maar gelukkig is er ook nog een groep die wel wil meewerken.

Het net rond de transportondernemingen sluit langzaam maar zeker. Door de aanhoudende inzet kunnen verschillende ondernemingen ondertussen boetes tegemoetzien. Onder meer voor het overtreden van de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Maar liefst vijf transportondernemingen staan uiteindelijk op de radar van de twee inspecteurs.

De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie zet het strafrechtelijk onderzoek voort.

De supermarkten die mede verantwoordelijk zijn voor de distributie, kunnen zich ook niet meer verschuilen. Ook zij moeten hun verantwoordelijkheid nemen en kunnen boetes tegemoetzien.

En de vier vrachtwagenchauffeurs?

Tot het voorjaar van 2024 mogen de vier Turkse chauffeurs in ieder geval in Nederland blijven. Zij verwachten daarna op humanitaire gronden definitief in Nederland te mogen blijven. Tot zover het goede nieuws.

Twee van hen hebben alweer tijdelijk gewerkt, maar niet echt succesvol. Om het niet diplomatiek te zeggen: ze zijn weer belazerd. Te weinig loon gekregen. Alleen hebben ze nu volgens de werkgever zelf ontslag genomen. De twee vrachtwagenchauffeurs ontkennen dat, omdat het ontslag in de proeftijd valt is de onderneming hiermee weggekomen. Van de onderbetaling hebben de vrachtwagenchauffeurs melding gedaan bij de inspecteurs. De twee anderen hebben nog geen werk. Zij hebben nu weer problemen met hun vrachtwagenrijbewijs. Onduidelijk is of dit nog geldig is. Ze kunnen nergens iemand vinden die daarover kan besluiten en beschikken al maanden niet over enige vorm van inkomsten, waardoor familie in het land van herkomst steeds verder in de financiële problemen raakt. De vier vrachtwagenchauffeurs hebben sinds 9 februari 2023 weinig tot geen inkomen.



2 NOW-fraude onderzoek belicht

Najaar 2022

Het is niet de eerste keer en zeker niet de laatste keer dat bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de wenkbrauwen omhoog gaan bij de vaststelling van een NOW-subsidie. Hier lijkt iets niet helemaal te kloppen. Zo is het loon van verschillende personen in de coronaperiode plotseling verdubbeld en zijn er looncorrecties met terugwerkende kracht gedaan. Het UWV vermoedt misbruik van de NOW (de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid). Voor de onderzoeker bij het UWV reden om een rapport te schrijven dat in december 2022 wordt afgerond.

Het gaat hier om twee horecabedrijven in Amsterdam, met allebei dezelfde vennoten. Een café en een broodjeszaak. Zij hebben in totaal ruim € 200.000 aan NOW ontvangen.

Januari 2023

Het rapport van het UWV komt binnen bij de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Het rapport wordt beoordeeld, onder meer op de hoogte van het mogelijke fraudebedrag, of er genoeg aanknopingspunten zijn voor verder onderzoek en op nog een aantal facetten. In overleg met de Officier van Justitie wordt besloten het rapport verder op te werken, zoals dat heet. Een speciaal opgericht team pakt de mogelijke NOW-fraude op. Het rapport wordt aan hen overgedragen en het speciale opsporingsteam gaat hiermee aan de slag.

Februari 2023

De periode die nu aanbreekt heet werkvoorbereiding. Dat is de periode waarin de rechercheurs een melding verder gaan onderzoeken. Een rapport of melding betekent immers niet altijd dat er daadwerkelijk fraude is gepleegd. Vaak is meer informatie nodig om een goed beeld te krijgen van de mogelijke fraude en wie daar bij betrokken zijn. De rechercheurs worden bijgestaan door financieel en digitaal specialisten binnen de Opsporingsdienst. Daar waar het wettelijk mogelijk is vragen ze informatie op, zoals het volledige UWV-dossier.



Ook worden systemen geraadpleegd: hebben de verdachten antecedenten, is het bedrijf al eens door de Arbeidsinspectie bezocht, zijn de verdachten bekend bij andere ketenpartners? In dit geval is er ook contact met de gemeente, ook zij hebben deze ondernemingen in het vizier.

De bevindingen worden in een document samengevat. In dit document worden de mogelijke scenario's uitgeschreven voor het vervolgonderzoek. Zoals op welke feiten en personen het vervolgonderzoek gericht kan zijn en welke capaciteit daarmee gemoeid is. Ook worden alternatieve interventies benoemd, bijvoorbeeld in het bestuursrecht, en welke mogelijkheden er zijn om onterecht verkregen geld terug te krijgen. Dit laatste worden in de opsporing ook wel de afpakmogelijkheden genoemd.

Mei 2023

Het document dat de afgelopen maanden is gemaakt, wordt in de zogenoemde Stuur- en weegploeg besproken. Daarin zitten vertegenwoordigers van de Opsporingsdienst Arbeidsinspectie en het Openbaar Ministerie. Hier worden de bevindingen en scenario's besproken en afgewogen, ook ten opzichte van andere onderzoeken. De belangrijkste vragen waarop een antwoord moet komen: wordt het strafrechtelijk onderzoek voortgezet, tegen wie, wat zijn het gewenste doel en effect van dit onderzoek? Bij dit specifieke onderzoek wordt besloten dat het voortgezet wordt en ook wie er specifiek verder worden onderzocht. Eén van de scenario's wordt daarbij leidend.



Juni 2023

Het team voert overleg met de zaaksofficier en parketsecretaris van het Functioneel Parket, over de te verrichten onderzoekshandelingen. Waar in de werkvoorbereiding een goed beeld is ontstaan over de fraude op hoofdlijnen en de personen die betrokken kunnen zijn, vindt nu de verdieping plaats. Eerst wordt uitgebreid administratief onderzoek verricht. Wie waren de personeelsleden die op de loonlijst stonden en wat gebeurt er met hen nadat de coronacrisis uitbreekt? Wie voert het woord namens de onderneming bij het UWV en andere instanties? Welke loonbetalingen zijn zichtbaar en wat gebeurt er met het NOW-geld nadat dit gestort is? Om deze informatie te verkrijgen worden onder meer vorderingen gedaan aan diverse banken en de Belastingdienst. Er is contact met de gemeente en er wordt verder onderzoek gedaan naar het vermogen van de verdachten. Ook wordt digitaal onderzoek gedaan, bijvoorbeeld naar de IP-adressen van waaruit aanvragen naar het UWV zijn verstuurd en betalingen zijn verricht en naar wat online te vinden is over de bedrijven.

Dit levert veel informatie op, die minutieus in kaart wordt gebracht. Alles wijst erop dat het grootste deel van het NOW-geld niet besteed is aan salarissen, maar is overgemaakt naar privérekeningen van de vennoten en hun partners. Alle bevindingen worden verwoord in proces-verbalen. Die moeten juridisch correct zijn, ze vormen de basis voor het gehele opsporingstraject en de uiteindelijke afdoening. Dit laatste is aan het Openbaar Ministerie. Zij kunnen onder andere kiezen om de verdachten voor de rechter te brengen, een schikkingsvoorstel doen of – bij gebrek aan bewijs – de zaak te seponeren. Het door de rechercheurs op te maken zaaksdossier vormt de basis voor deze beslissing.



De lock down treft vooral de horeca en de cultuursector. Foto: ANP, Harold Versteeg



“In november wordt door de deurwaarder beslag gelegd op de woningen van de verdachte vennoten. Ook wordt beslag gelegd op de bankrekeningen van de ondernemingen en de vennoten. Er worden zelfs enkele kluizen opgebroken en onderzocht. Alles wordt in het werk gesteld om onterecht verkregen gelden terug te halen.”

Augustus 2023

Er vindt overleg plaats met de officier over de voortgang van het onderzoek. Daarbij wordt onder meer gekeken of het onderzoeksteam nog binnen het afgesproken scenario werkt en wordt gesproken over het vervolg van het onderzoek. Er wordt besloten tot een ‘actiedag’. Er worden afspraken gemaakt over de invulling hiervan. Een belangrijk onderdeel hiervan is het beslag leggen op vermogen. Misdaad mag immers niet lonen. In dit geval bezitten de verdachten vastgoed. Alle voorbereidingen worden getroffen om ruim twee maanden later daadwerkelijk tot actie over te gaan.

November 2023

En dan is daar de actiedag. In november wordt door de deurwaarder beslag gelegd op de woningen van de verdachte vennoten. Ook wordt beslag gelegd op de bankrekeningen van de ondernemingen en de vennoten. Er worden zelfs enkele kluizen opgebroken en onderzocht. Alles wordt in het werk gesteld om onterecht verkregen gelden terug te halen. Rechercheurs benaderen de verdachten om hen te verhoren. Ook worden meerdere boekhouders bezocht die betrokken zouden zijn bij de boekhouding van de ondernemingen. Van hen worden verklaringen opgenomen en gegevens gevorderd.

December 2023

De verdachten zijn verhoord en rechercheurs hebben alle vergaarde informatie onder elkaar gezet. Met de officier van justitie wordt de laatste stand van zaken van het onderzoek doorgenomen. Een aantal zaken dient nog uitgezocht te worden. Zo blijkt er een juridisch adviseur in het spel te zijn die wel een heel kwalijke rol lijkt te spelen rondom de NOW-aanvragen. Zo’n adviseur wordt in de opsporing ook wel een ‘facilitator’ genoemd: degene die de fraude mogelijk maakt.



Zo’n facilitator krijgt altijd de bijzondere aandacht van de rechercheurs. Er wordt besloten ook deze persoon als verdachte aan te merken en een doorzoeking te gaan doen in het bedrijfspand van waaruit hij werkt. Hiervoor worden de nodige voorbereidingen getroffen. Zo moet bijvoorbeeld worden vastgesteld wanneer de adviseur meestal in het pand aanwezig is, maar wordt ook gekeken naar zijn bezittingen waar mogelijk beslag op kan worden gelegd. Na zijn verhoor en de doorzoeking volgt de afronding van het strafdossier. Deze zal naar verwachting in het voorjaar van 2024 worden ingeleverd bij het OM.

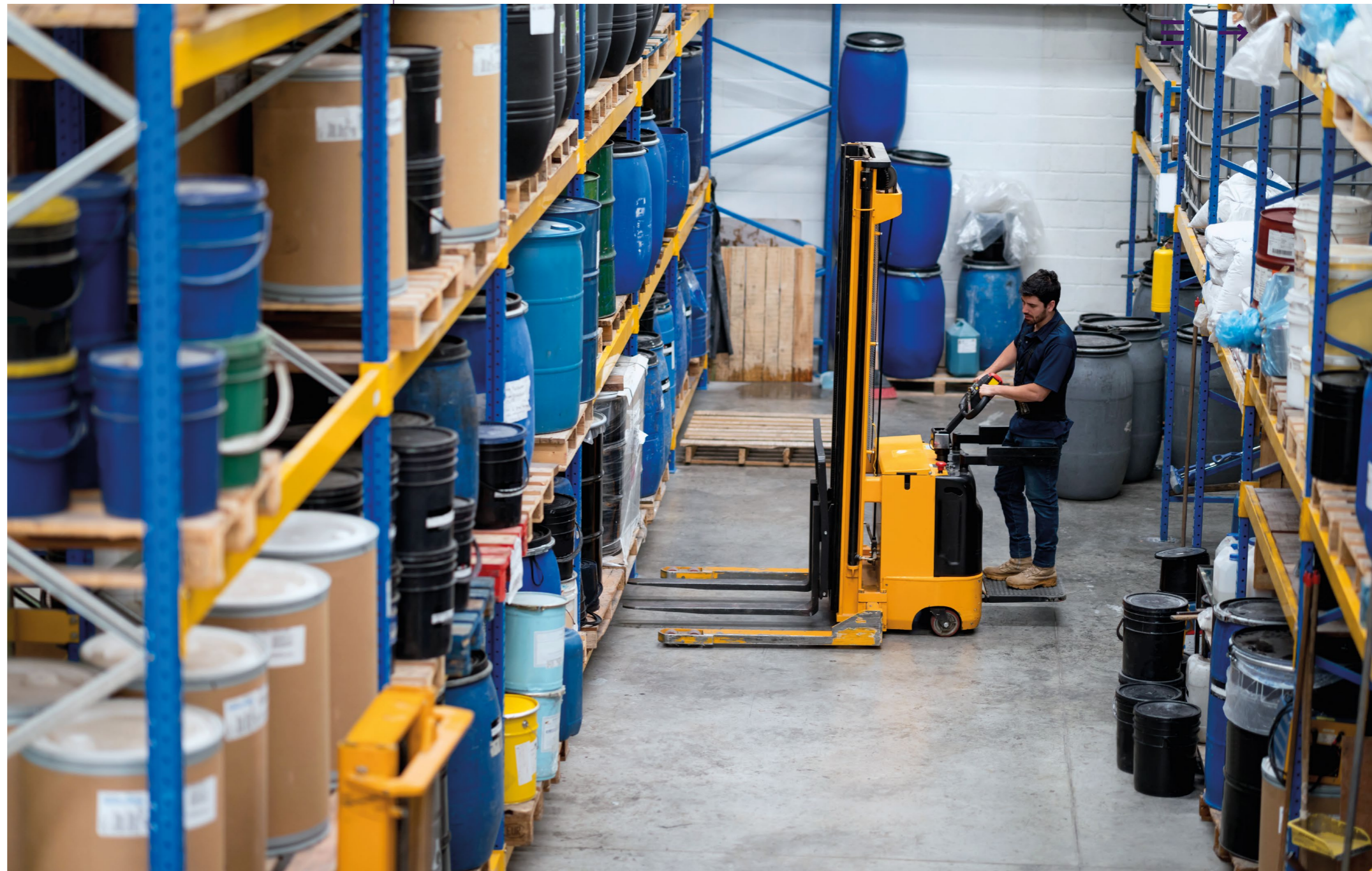
De coronacrisis was voor de samenleving – en met name voor ondernemers – een zware tijd. De overheid heeft ondernemers met verschillende financiële regelingen ondersteund, waaronder de NOW-regeling. Door deze regeling werden ondernemers in staat gesteld om werknemers in dienst te houden en door te betalen. Helaas maakten sommige ondernemers misbruik van deze regeling. Dat is fraude; maatschappelijk onacceptabel. De Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie en het Openbaar Ministerie (OM) geven ook nu nog prioriteit aan de opsporing van deze fraudemisdrijven. Hierbij worden verschillende interventies ingezet met een focus op het terughalen van de onterecht verkregen gelden.

Er zijn al meerdere veroordelingen voor NOW-fraude door de rechter uitgesproken.



3 Je bent Arie of niet

Veel bedrijven in Nederland werken met gevaarlijke stoffen of hebben gevaarlijke stoffen opgeslagen. Bekend zijn natuurlijk de grote chemiebedrijven, onder meer rond Rotterdam en in Limburg. Maar ook kleinere bedrijven werken met gevaarlijke stoffen. Bedrijven waar je niet direct aan denkt, zoals een waterleidingbedrijf of een papierfabriek. Werken met gevaarlijke stoffen kan gevaren opleveren. Van groot belang is dat zware ongevallen met gevaarlijke stoffen voorkomen worden.





Hoeveel bedrijven er in Nederland werken met gevaarlijke stoffen is niet exact bekend. Er zijn in ieder geval ruim 400 zogenoemde Brzo-bedrijven (Besluit risico's zware ongevallen, vanaf 1 januari 2024 heten deze bedrijven Seveso-inrichtingen). Bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken. Die zijn goed in beeld gebracht en daar vinden jaarlijks inspecties plaats, door een inspectieteam bestaande uit inspecteurs van het Wabo* bevoegd gezag (omgevingsdiensten), de Veiligheidsregio en de Arbeidsinspectie. Maar er zijn ook honderden kleinere bedrijven die ook met gevaarlijke stoffen werken. Die zijn nog niet goed in kaart gebracht.

Een ramp met gevaarlijke stoffen kan een groot effect hebben. Zowel op mens en dier als op het milieu. Zo'n chemische ramp deed zich onder andere voor in 1976 nabij het Italiaanse plaatsje Seveso (zie ook kader). Deze ramp vormde de aanleiding om in Europa regels te gaan stellen voor de productie, het gebruik en de opslag van gevaarlijke stoffen. Ook in Nederland hebben zware chemische ongevallen plaatsgevonden.

Op een warme zomerse ochtend, op 8 juli 1992, was er de ontploffing en brand bij de chemische industrie Nevcin, die onderdeel was van Cindu in het Noord-Hollandse Uithoorn. Hierbij ontplofte een polymerisatieketel, gevolgd door een grote brand, waarvan de rook tot in de verre omtrek te zien was. De commandant en twee andere leden van de bedrijfsbrandweer van Cindu kwamen om het leven en er raakten in totaal elf personen gewond, waarvan één zeer ernstig.

* Wabo staat voor Wet algemene bepalingen omgevingsrecht.

De vuurwerkcramp in Enschede staat bij velen nog op het netvlies. Die vond plaats op zaterdag 13 mei 2000. Een opslagruimte met vuurwerk van het bedrijf S.E. Fireworks vatte vlam en ontplofte uiteindelijk. Er vielen 23 doden, onder wie 4 brandweermannen. Ongeveer 950 mensen raakten gewond en 200 woningen werden verwoest. De ontploffing was de grootste explosie in Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog.

Recenter is de ramp bij Chemie-Pack in Moerdijk op 5 januari 2011. Tot in de Randstad en Midden-Nederland moesten mensen hun ramen en deuren gesloten houden vanwege de rook die bij deze chemische brand vrijkwam. Bij de brand vielen geen doden of gewonden. Wel meldden in de dagen na de brand 545 mensen zich met gezondheidsklachten. Zelden heeft een ramp in Nederland zoveel impact gehad op het milieu als deze brand. Een cocktail aan chemicaliën en vervuild bluswater kwam in de bodem terecht.

Voorkomen is beter dan

Na de ramp in Seveso werden er richtlijnen en regels opgesteld om zware ongevallen te voorkomen. Richtlijnen en regelingen die regelmatig worden aangepast. Eén van de laatste aanpassingen is die van de regeling rond de *Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie*, oftewel de ARIE-regeling. In december 2022 publiceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de regeling in de Staatscourant en op 1 januari 2023 ging de regeling in. De herziening had vooral als doel om de complexiteit van de oude regeling te verminderen. Daarnaast sluit de herziene regeling beter aan bij de Europese Seveso III-richtlijn.



Maar publiceren van een regeling betekent natuurlijk niet dat de bedrijven die daarvoor in aanmerking komen er ook direct mee bekend zijn. Met de herziening van de ARIE-regeling is ook de meldplicht voor deze bedrijven uitgebreid. Zij moeten zich als ARIE-bedrijf melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie, die daarvoor een meldpagina op haar website heeft gemaakt. Maar weten bedrijven zelf wel of ze onder de herziene ARIE-regeling vallen? Natuurlijk, een werkgever die zich bezighoudt met chemische processen weet dat hij met gevaarlijke stoffen werkt, en dus onder de regeling valt. Maar denk eens aan bedrijven waar wel gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, maar waar de bedrijfsleiding niet direct denkt dat ze ook onder deze regeling vallen. Bijvoorbeeld bedrijven met waterbehandelingsinstallaties, of een ijsbaan. En wat te denken van een datacenter, of de afvalbranche. Vaak zijn daar gevaarlijke stoffen aanwezig? En de hoeveelheid gevaarlijke stoffen binnen het bedrijf is bepalend voor of je onder de regeling valt of niet.

Bijeenkomsten

Halverwege het jaar 2023 constateren de inspecteurs dat het aantal meldingen erg laag is. Hoeveel ARIE-bedrijven er zijn is niet zeker, maar de aantallen die zich melden zijn zo laag, het kan bijna niet anders dan dat er veel meer zijn. "Wat we zien is dat veel bedrijven eerst alles op orde willen hebben, voordat ze bij ons gaan melden", zegt inspecteur Gosia. "Misschien zijn ze wel bang dat als ze zich melden er de volgende dag een inspecteur op de stoep staat." Terwijl dat juist niet zo is. 2023 is een overgangsjaar. Net als bijvoorbeeld eerder bij de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is er ook bij de ARIE-regeling eerst een ruime overgangsperiode.

De Arbeidsinspectie besluit een aantal informatie-bijeenkomsten te organiseren. Die slaan goed aan: geen zitplaats meer over. De behoefte aan informatie is groot. En omdat 2023 voor de ARIE-regeling als overgangsjaar fungeert, passen deze informatiebijeenkomsten hier goed in.

"Gezien de opkomst overwegen we nog meer bijeenkomsten te organiseren", zegt communicatieadviseur Kaylie na afloop van de eerste bijeenkomsten. "Je ziet en merkt dat er nog veel vragen zijn over de regeling. Niet alleen van bedrijven, maar ook van veiligheidkundigen en adviesbureaus."



“We hebben wel eens gezien dat de nooduitgang van een gewoon bedrijf uitkomt op de opslagplaats van een ARIE-bedrijf. Mocht daar dan iets gebeuren dan is het niet handig om dan die nooduitgang te gebruiken. Overleg van tevoren met elkaar wat je dan doet en hoe je je personeel echt in veiligheid kan brengen.”

Let op je burens

De bedrijven moeten zelf controleren of de ARIE-regeling voor hen van toepassing is. Dit doen zij door te inventariseren welke gevaarlijke stoffen zij in huis hebben en in welke hoeveelheden. Als de hoeveelheden gevaarlijke stoffen de zogenaamde drempelwaarden overschrijden is het bedrijf ARIE-plichtig. Het gaat overigens niet alleen per gevaarlijke stof, als er meer gevaarlijke stoffen in een bedrijf zijn moet ook de sommatie-regel worden toegepast.

Zoals gezegd kan een ongeval met gevaarlijke stoffen heftig zijn. Tijdens de bijeenkomsten wordt dan ook het belang van het informeren van buurbedrijven onderstreept. Zeker als het gaat om bedrijven waarvan je niet direct verwacht dat ze een ARIE-bedrijf zijn. Voor de burens is het van groot belang om te weten wat ze moeten doen, mocht er onverhoopt een ongeval plaatsvinden bij een ARIE-bedrijf.

Of zoals een inspecteur zegt: “We hebben wel eens gezien dat de nooduitgang van een gewoon bedrijf uitkomt op de opslagplaats van een ARIE-bedrijf. Mocht daar dan iets gebeuren dan is het niet handig om dan die nooduitgang te gebruiken. Overleg van tevoren met elkaar wat je dan doet en hoe je je personeel echt in veiligheid kan brengen.”



Op bezoek bij

Ruim 60 inspecteurs zijn specifiek bezig met de controle van Seveso- en ARIE-bedrijven in Nederland. Het is de bedoeling dat de ARIE-bedrijven eens in de drie jaar een inspecteur over de vloer krijgen. Het is dinsdagochtend als arbeidsinspecteur Herman zich meldt bij de beveiliging van een industrieel complex in het Rotterdamse.

Hij komt voor een bezoek aan een bedrijf dat gedemineriseerd water maakt voor de chemische bedrijven in het Rijnmondgebied. Daarnaast verwerken ze hun afvalwater en leveren tussen de bedrijven door ook nog drinkwater. Bepaalde industriële toepassingen vragen om water van een hoge zuiverheidsgraad. Met duurzame technologieën wordt van gewoon water het zogenaamde demiwater voor bedrijven in diverse sectoren op locatie gemaakt. Voor deze processen gebruikt het bedrijf gevaarlijke stoffen, vandaar dat zij onder de herziene ARIE-regeling vallen.

De beveiligingsbeambte wil dat Herman een vragenformulier invult en een instructiefilm bekijkt. Vriendelijk maar ook beslist legt Herman uit dat hij met het getoonde pasje van de Arbeidsinspectie hier niet aan hoeft te voldoen en zo naar binnen mag. De beveiligingsbeambte kijkt ietwat weifelend naar haar collega die inderdaad beaamt dat wat Herman zegt juist is.

Herman heeft het ARIE-bezoek aangekondigd. Het bedrijf heeft zich wel al gemeld bij het ARIE-register. “Het bezoek moet u niet zien als een inspectie. Het doel van mijn bezoek is een eerste kennismaking met uw bedrijf en een kort gesprek over de verplichtingen van de Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie”, zegt Herman aan het begin van het gesprek. Van de zijde van het bedrijf is de locatiemanager aanwezig en twee veiligheidskundigen. “We hebben ongeveer twee uur voor het gesprek.”

De locatiemanager is een beetje argwanend en afwachtend richting Herman. Hij lijkt er niet van overtuigd dat Herman echt alleen maar over de ARIE-regeling wil praten en niet bezig is met een inspectie en overtredingen zal constateren. Toch is de locatiemanager heel open. Uitgebreid geeft hij informatie over het bedrijfsproces en leidt Herman rond over het complex. Tijdens deze rondleiding komt het inspecteursbloed van Herman toch ook bovendrijven. “Ik heb zo meteen toch nog een paar opmerkingen”, zegt Herman. De locatiemanager wil ze het liefst direct horen, maar Herman maakt eerst ‘zijn ronde’ af totdat het gezelschap weer in de vergaderzaal zit.

Direct nadat Herman zijn twee opmerkingen gemaakt heeft, waarbij hij duidelijk aangeeft dat het suggesties zijn om bepaalde zaken te verbeteren, begint de locatiemanager met zijn weerwoord. Rustig zegt Herman aan tafel: “Je hoeft je niet te verdedigen nu.” De locatiemanager zucht en zwijgt.



“Alle informatie en kennis over waaraan je moet voldoen is op overheidssites te vinden maar je ziet dat toelichting of bevestiging door een inspecteur die expert is, behulpzaam is.”

Het belangrijkste deel van het bezoek breekt dan aan. De locatiemanager vertrekt en de twee veiligheidskundigen kunnen hun vragen over de ARIE-regeling stellen aan Herman. Er ontstaat een informatief gesprek waarin zaken verduidelijkt worden en tips worden gegeven over hoe bepaalde zaken aan te pakken. De veiligheidskundigen zijn duidelijk blij met het gesprek. Ze worstelen met hoe ze bepaalde zaken het beste kunnen aanpakken. Eén van hen is ook bij de informatiebijeenkomst geweest die ze heel verhelderend en informatief vond. Toch blijft ze met vragen zitten, die tijdens dit bezoek door Herman worden beantwoord. Je ziet dat ze hiermee erg geholpen zijn. De wil om aan de verplichtingen te voldoen, was er al. Ze hadden zich immers al gemeld en waren begonnen met alle zaken in kaart te brengen. Alle informatie en kennis over waaraan je moet voldoen is op overheidssites te vinden maar je ziet dat toelichting of bevestiging door een inspecteur die expert is, behulpzaam is. Het bezoek van Herman heeft ze verder op het goede spoor gezet.

“En gaan jullie het allemaal redden voor het eind van het jaar?” De onvermijdelijke vraag van een arbeidsinspecteur. De twee deskundigen kijken elkaar even aan, maar geven gewoon het eerlijke antwoord. “Nee, dat gaat ons niet lukken. Ik denk dat we nog wel een half jaar nodig hebben.”



Het jaar voorbij

De Arbeidsinspectie heeft in 2023 niet gehandhaafd op de naleving van de ARIE-regeling. Dat jaar was ook officieel een overgangsjaar. Nieuwe bedrijven hebben een behoorlijke kluif aan de implementatie van de regeling. De indruk van de inspecteurs is wel dat de meeste bedrijven goed op weg zijn en voor 2024 klaar kunnen zijn. De Arbeidsinspectie zag in 2023 welwillendheid bij de bedrijven, maar regelmatig lijken bedrijven de benodigde kennis en ervaring onvoldoende actief op te zoeken en systematisch toe te passen. Waar het ene bedrijf een medewerker vrijmaakt om de ARIE-regeling te implementeren, huren andere bedrijven daarvoor deskundigheid in. Het is bij alle bedrijven wel duidelijk dat de herziene ARIE-regeling geen ‘vrijdagmiddagproject’ is.

De teller van het aantal meldingen van bedrijven op de site stond op 31 december op circa 500. De Arbeidsinspectie verwacht nog steeds dat er uiteindelijk meer moeten zijn. Aanmelden kan uiteraard nog steeds. Maar de wittebroodsweken zijn voorbij, in de zin dat er vanaf 1 januari van dit jaar ook handhavend wordt opgetreden. Bijvoorbeeld als een inspecteur constateert dat een bedrijf onder de ARIE-regeling valt maar zich niet gemeld heeft. In zo'n geval vindt handhaving plaats. Dat na de overgangstermijn nu gestart is met die handhaving is wenselijk. Vanwege het credo: “met elkaar Nederland nog veiliger maken.”

De Seveso-ramp was een chemische ramp op 10 juli 1976. In de chemische fabriek Icmesa, onderdeel van het Zwitserse chemieconcern Hoffmann-La Roche. In het plaatsje Meda in Italië in de dichtbevolkte, verstedelijkte streek Brianza (ten noorden van Milaan) vond in de productielijn van trichloorfenol een ontploffing plaats. Bij dit ongeval werd een giftig gas uitgestoten met hoge concentraties TCDD (een dioxine), dat vooral in de buurgemeenten Seveso en Baruccana terecht kwam. Dagenlang hingen er gaswolken tussen de huizen en mensen kregen gezondheidsklachten. Er vielen geen doden, maar tientallen mensen werden ernstig ziek door het gifgas. Honderden kleine dieren (pluimvee, konijnen, lammetjes) stierven wel en tienduizenden kleine dieren werden uit voorzorg afgemaakt. Groenten in de moestuinen verdorven en bomen verloren hun bladeren. 41 families moesten definitief verhuizen omdat hun woonomgeving te erg verontreinigd was. De strenge Italiaanse antiabortuswetgeving werd, vanwege het grote risico op mismaakte foetussen, speciaal voor de streek Brianza versoepeld. De ramp trok ook de aandacht van de Europese Gemeenschap, waardoor actie werd ondernomen om wetgeving uit te werken die de mens en zijn omgeving beter beschermt tegen de gevaren en gevolgen van industriële ongevallen.

De hierop uitgewerkte Europese richtlijn, ook Seveso-richtlijn genoemd, stelt de drempel vast van de hoeveelheden gevaarlijke stoffen waarboven een bedrijf onderworpen is aan de Europese reglementering. Een Seveso-inrichting is een bedrijf dat activiteiten ontplooit op het vlak van de behandeling, de productie, het gebruik of de opslag van gevaarlijke stoffen.



4 Leren van je eigen fouten is effectief

Jaarlijks vinden er in Nederland zo'n 5.000 ongevallen plaats die gemeld worden bij de Arbeidsinspectie. Daarvan zijn er ruim 2.000 die onderzocht worden. Tot eind 2022 deden arbo-inspecteurs het onderzoek, volgens één gestandaardiseerde werkwijze. Sinds 2023 is dit vervangen door een nieuwe aanpak, waarbij werkgevers in de meeste gevallen zelf onderzoek doen naar het arbeidsongeval. De reden daarvoor is dat een grote groep inspecteurs de gestandaardiseerde werkwijze lang niet in alle gevallen de beste aanpak vond om bijvoorbeeld preventief toekomstige gevaren te verkleinen. Daarnaast werd een aantal jaar geleden door de Tweede Kamer een motie aangenomen, waarbij gevraagd werd het feitelijk leren van een ongeval voorop te laten staan.

Het doel van de aanpak is de nadruk te leggen op het lerend vermogen van werkgevers om daarmee een blijvend positief effect op de veiligheid van werkenden te realiseren. Waar dat van toepassing is, onderzoekt de werkgever zelf het arbeidsongeval en stelt hij een werkgeversrapportage en verbeterplan op. In zo'n rapportage staan drie punten centraal: beschrijving van de ongevalssituatie; het achterhalen van de achterliggende oorzaken van het ongeval; na te gaan welke maatregelen nodig zijn om het veilig en gezond werken te verbeteren. De Arbeidsinspectie beoordeelt vervolgens of de rapportage en het verbeterplan in orde zijn. Uit de rapportage en het bijbehorende verbeterplan moet blijken dat de voorgestelde verbetermaatregelen effectief zijn en het bedrijf daadwerkelijk investeert in veiligheid. Een werkgever is overigens niet verplicht om zelf een onderzoek te doen. In zo'n geval doet de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek. In alle gevallen inspecteert de Arbeidsinspectie na verloop van tijd of de verbetermaatregelen ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd. In de tot nu toe uitgevoerde inspecties blijkt overigens dat maar liefst 92% van de bedrijven de aangegeven maatregelen ook heeft getroffen!



“Waar dat van toepassing is, onderzoekt de werkgever zelf het arbeidsongeval en stelt hij een werkgeversrapportage en verbeterplan op. In zo'n rapportage staan drie punten centraal: beschrijving van de ongevalssituatie; het achterhalen van de achterliggende oorzaken van het ongeval; na te gaan welke maatregelen nodig zijn om het veilig en gezond werken te verbeteren.”

In een aantal gevallen blijft de Arbeidsinspectie zelf het ongevalsonderzoek doen. Als er sprake is van een dodelijk ongeval, als bij een arbeidsongeval werknemers jonger dan 18 jaar zijn betrokken en arbeidsongevallen met familieleden. Of als een werkgever het ongeval niet zelf wil onderzoeken. De eerste bevindingen van de nieuwe werkwijze bij ongevalsonderzoek zijn positief. Werkgevers geven aan het 'prettig' te vinden om zelf het onderzoek te doen. Kleine werkgevers zijn nog wel op zoek naar de meest effectieve manier om het onderzoek te doen. De rapportages zijn van een hoge kwaliteit en werkgevers hebben beter zicht op de achterliggende oorzaken van het ongeval. Wel komt het voor dat de Arbeidsinspectie de eerste versie van de rapportage nog niet goedkeurt en aanvullende vragen heeft. Het aantal rapportages dat na de aanpassingen alsnog wordt afgekeurd is minimaal. In 2024 worden de ervaringen met deze werkwijze gemonitord en zo nodig aangepast.

Op de volgende pagina's twee verhalen uit de praktijk: de werkgever en de veiligheidkundige.



Een man is gewond geraakt bij een bedrijfsongeval. Dit betreft niet het ongeval dat in de verhalen wordt beschreven. Foto: ANP / Hollandse Hoogte Venema Media



De werkgever

Veiliger werken door eigen ongevalsonderzoek

Enigszins verbaasd was Adriaan van den Broek wel toen hem gevraagd werd om zelf onderzoek te doen naar een arbeidsongeval met een van zijn werknemers. “Jeetje, moet dat”, was zijn eerste reactie. Maar achteraf is Adriaan tevreden en heeft hij het idee dat het veiligheidsbewustzijn verbeterd is. Bij hem en bij zijn bouwvakkers.

Adriaan is eigenaar van Bouwbedrijf van den Broek. Een familiebedrijf met zo’n veertien werknemers. Het familiebedrijf is gespecialiseerd in het bouwen van vrijstaande woningen. Het is begin februari als hij ’s ochtends wordt gebeld. Zijn timmerman is bij werkzaamheden aan een dak in Ewijk zeven meter naar beneden gevallen. Hij stond op een dakladder en die gleed weg. Adriaan stapt meteen in de auto en spoedt zich naar de plaats van het ongeval. Daar is hij zelfs nog voor de ambulance ter plaatse. Adriaan gaat met zijn timmerman mee naar het ziekenhuis in Nijmegen. Daar blijkt: onderste twee rugwervels gebroken. Ter plekke doet hij op zijn telefoon een melding van het arbeidsongeval bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Ik verwachtte een bullebak

Arbeidsinspecteur Wichard bezoekt die middag samen met Adriaan de bouwplaats. Adriaan: “Eerlijk gezegd verwachtte ik een bullebak die mij de les kwam lezen. Heel lang geleden was er ook een arbeidsongeval bij ons bedrijf. Van de inspecteur kregen we destijds te horen wat er allemaal anders moest en er volgde een boete. Die boete boeide ons niet. We maakten ons zorgen om het slachtoffer.”



Nu loopt het allemaal anders. Na een gezamenlijke ronde over de bouwplaats vraagt inspecteur Wichard aan Adriaan om zelf onderzoek te doen naar het ongeval en met een verbeterplan te komen. “Mijn eerste reactie was: jeetje, ik moet een rapport schrijven. Ik ben als kleine bouwondernemer al druk zat. Ik ben geen type dat de hele dag achter een computer zit. Maar ik zag ook wel het positieve in van deze maatregel.” Van Wichard ontvangt hij een brief met instructies over hoe je het onderzoek kan uitvoeren en waar de rapportage en het verbeterplan aan moeten voldoen. Het doel hiervan: verbeteren van de arbeidsomstandigheden en herhaling van het ongeval voorkomen.

Met ladder en al

De ladder is over een steunbalk geschoten. Het had die nacht licht gevoren en er bleek nog dekzeil tussen de ladder en de steunbalk te zitten. De ladder had hierdoor waarschijnlijk te weinig grip. De steiger die tegen het schuine dak was geplaatst diende als valsteiger, de schoprand en de knieleuning ontbraken echter. Men was in de veronderstelling dat de knieleuning niet geplaatst hoefde te worden, omdat de steiger op een plat dak stond en maar twee meter hoog was. Hierdoor kon de timmerman met ladder en al naar beneden vallen. Achteraf bezien was hier sprake van risico-verhogende omstandigheden en hadden knieleuning geplaatst moeten worden.

Belangrijk bij het ongevalsonderzoek is het interviewen van het slachtoffer en getuigen. Adriaan: “De interviews gaven een goed beeld van ons veiligheidsbewustzijn. Ons veiligheidsbewustzijn is hoog, maar we kunnen en moeten nog meer met elkaar delen. Ik loop regelmatig

zelf op de bouwplaats en wijs de jongens op hun veiligheid. Uit de gesprekken die ik had kwam naar voren dat er toch dingen onduidelijk waren. Daarom hebben we in het verbeterplan onder andere opgenomen dat we vaker toolboxmeetings gaan organiseren.”

Aan het denken gezet

Op basis van het onderzoek levert Adriaan de rapportage en het verbeterplan in bij Wichard. Dat wordt in eerste instantie afgekeurd. “Toen zakte de moed mij wel in de schoenen en dacht ik: geef mij maar die boete.” Na een gesprek met Wichard besluit Adriaan toch om de rapportage en het plan verder aan te scherpen en wordt het goedgekeurd.

Het organiseren van toolboxmeetings is één van de punten die in het verbeterplan worden opgenomen. “Daarin behandelen we verschillende onderwerpen, zoals werken op hoogte, opbouw van steigers, ladders en trappen en veilig werken met machines. Mede hierdoor is veiligheid een nog belangrijker onderwerp geworden in ons hele bedrijf. We spreken elkaar aan op mogelijk onveilige situaties. Bovendien komen ze ook direct naar mij toe als spullen ontbreken of moeten worden vernieuwd. Alles bij elkaar hebben we er behoorlijk wat werk aan gehad. Ik denk ook dat een boete mij minder geld had gekost. Maar dit levert uiteindelijk meer op. Door zelf je onderzoek te doen word je aan het denken gezet.” En de timmerman? “Met hem gaat het gelukkig weer beter.”



De veiligheidskundige

Ongeval start van cultuurverandering

“We produceren hier zo’n 120 voertuigen per week,” zegt veiligheidscoördinator Ralf Knappe als hij trots door de fabriekshal loopt. Dagelijks werken hier bijna 450 mensen aan compacte machines voor de bouw, agrarische sector en grondverzet. Van verreikers en wielladers tot skidsteerladers. Eigenlijk ging er zelden wat fout op de werkvloer. Tot die ene dag in januari 2023. Een medewerker raakte beknelde tijdens reparatiewerkzaamheden en moest naar het ziekenhuis. “Dat ongeval is de start geworden van een grote cultuurverandering die zich nog steeds voortzet.”

“Kijk en deze maken we voor Amerika,” zegt Ralf, terwijl hij trots op een geelgekleurd glimmend onderdeel van een kniklader tikt. “Amerikanen zijn gek op dit merk.” Als Ralf even stilstaat om verder te vertellen over verschillende onderdelen, stukt het geratel van een aantal machines om hem heen. “Dat gebeurt eigenlijk altijd als ik in de buurt ben,” gniffelt hij. “Ze zijn extra oplettend, want ze weten dat ik over de veiligheid ga.” De medewerkers in de fabriek en Ralf groeten elkaar met een glimlach of een kort knikje. Ik probeer makkelijk toegankelijk te zijn voor onze medewerkers” zegt Ralf hierover.

Ralf is sinds juni 2022 veiligheidscoördinator bij het Brabantse bedrijf. “Ik heb een opleiding technische bedrijfskunde gedaan en ik heb op de brandweeracademie gezeten,” legt hij uit. “En dit bedrijf zit op vijf minuten lopen van mijn huis. Ik fietste er vaak langs en was altijd al geboeid door grondverzet en landbouwmachines.”

Ralf kwam terecht in een snelgroeiend bedrijf. Binnen 25 jaar ontwikkelde de Brabantse onderneming zich tot een mondiale speler in de industrie. De afzetmarkt richt zich vooral op Nederland, Europa en Amerika. “Een no-nonsense mentaliteit trof ik hier aan. Hard werken en niet zeuren,” vertelt Ralf. Hij omschrijft de bedrijfscultuur als ‘pragmatisch’, maar veiligheid op de werkvloer was geen heel belangrijk thema.

De verschillende werkprocessen werden door Ralf in zijn eerste weken in kaart gebracht. “Dan scheelt het natuurlijk ook als je zelf verstand hebt van techniek. En ik zag al vrij snel dat ik veiligheidsrisico’s kon verkleinen. Soms met hele simpele aanpassingen. Bijvoorbeeld door de volgorde in een werkproces wat aan te passen of door gebruik te maken van een aantal simpele hulpmiddelen.” Hoewel niet iedereen direct zat te wachten op de adviezen van Ralf, kreeg hij van de directie ruim baan. “Met de directie zit ik op één lijn, zowel de directie als ik zijn praktisch ingesteld. Ik wil ervoor zorgen dat dat hand in hand gaat met veiligheid op de werkvloer. Het is steeds op zoek gaan naar een gezond evenwicht.”



“Mensen zijn zich nu meer bewust van het belang van veiligheid op de werkvloer. We zijn qua veiligheid echt een niveau verbeterd. Vroeger dachten we nog te vaak aan onoplettendheid of pech als oorzaak. Nu denken we veel beter na over alle achterliggende omstandigheden die bijdragen aan de veiligheid op de werkvloer.”

Dat evenwicht was opeens zoek toen hij op een koude januaridag werd geroepen door een collega. De paniek was direct voelbaar. “Mijn collega gaf aan dat er sprake was van een ernstig ongeval. Ik ben er meteen heen gelopen.” Ralf zijn gezicht versobert als hij terugdenkt aan het moment. “Ik kwam daar aan en zag een medewerker naast een wiellader op de grond zitten. Hij zag zo wit als krijt en overal lag olie.” De beelden staan nog helder op zijn netvlies. Gelukkig waren zowel de BHV als de ambulance snel ter plaatse en kreeg het slachtoffer goede hulp. Ralf kon dus meteen aan de slag met het afhandelen van het ongeval. Hij liet een lint spannen rondom de plek van het ongeval en startte met het maken van foto’s. “Toen heb ik iedereen gezegd dat ze verder overal vanaf moesten blijven.”

Het slachtoffer werd naar het ziekenhuis gebracht. Hoewel Ralf niet direct de ernst van het letsel kon inschatten, wist hij wel direct dat hij de Nederlandse Arbeidsinspectie moest contacteren. “Ik wist dat je bij ziekenhuisopname altijd het ongeval moet melden bij de Arbeidsinspectie.” Een inspecteur kwam vervolgens snel ter plaatse. “Die was positief verrast toen hij hoorde hoeveel informatie ik al had verzameld en hoeveel bewijsmateriaal ik had veiliggesteld.”

Ralf mocht vervolgens zelf een onderzoek doen volgens de nieuwe werkwijze bij ongevalsopzoeken. Het onderzoek moet worden uitgewerkt in een werkgeversrapportage en een verbeterplan. In dat onderzoek is het de bedoeling dat er vooral ook goed wordt gekeken naar achterliggende oorzaken van een ongeval. Ralf maakte als snel een reconstructie. “Het slachtoffer ging een assemblagefout corrigeren



en startte met het loskoppelen van slangen van een shovel. Aan de shovel zit een arm die door oliedruk omhoog wordt gehouden of juist naar beneden wordt gedrukt. Bij het loskoppelen van een slang is de druk weggefallen, is de arm van de shovel in beweging gekomen en is de monteur met zijn arm bekneld geraakt.” Ralf vertelt dat de monteur hard begon te roepen. Vrijwel direct kwamen drie collega’s te hulp. Zij hebben de monteur bevrijd door met z’n drieën de arm van de machine op te tillen en de arm van de monteur er tussenuit te halen.

De rapportage en het verbeterplan die Ralf bij de arbeidsinspecteur aanleverde, werden direct goedgekeurd. Al worstelde hij van tevoren wel met de vorm van zijn onderzoek: “Er zijn zoveel tools die je kunt gebruiken om onderzoek te doen en je conclusie te formuleren. De Arbeidsinspectie zit bijvoorbeeld heel erg op de verantwoording, terwijl de ondernemer het juist fijn vindt om een plan met concrete tips te krijgen. Een document waarmee je direct aan verbetering kunt werken.”

Ralf vond een goede balans in zijn onderzoek en kreeg de werkgeversrapportage binnen de termijn van vijftien werkdagen af. “Die termijn vind ik goed en realistisch. Als je langer wacht, zakt de kennis over het ongeval weg en neemt de urgentie af,” vertelt hij. “Het voordeel is wel dat ik er vanuit mijn functie als veiligheidscoördinator fulltime mee bezig kon zijn. Ik denk niet dat iedere werkgever die luxe heeft.”

Het slachtoffer hield aan het ongeval een gebroken arm en een snijwondje van ongeveer twee centimeter over. “Uiteindelijk valt het letsel dan nog relatief mee. Toch was de impact enorm,” benadrukt Ralf.

“Mensen zijn zich nu meer bewust van het belang van veiligheid op de werkvloer. We zijn qua veiligheid echt een niveau verbeterd. Vroeger dachten we nog te vaak aan onoplettendheid of pech als oorzaak. Nu denken we veel beter na over alle achterliggende omstandigheden die bijdragen aan de veiligheid op de werkvloer.”

Door het onderzoek en het verbeterplan van Ralf wordt er bij het bedrijf nu meer aandacht besteed aan de veiligheid op de werkvloer. Het besef is groter geworden “Eén van de oorzaken voor het ongeval was dat de juiste procedures niet werden gevolgd. Ook de teamleiders hebben niet de verantwoordelijkheden genomen die ze moesten nemen. Dat is nu anders. We hebben onder andere toolboxsessies georganiseerd om het veiligheidsbewustzijn binnen alle lagen van het bedrijf te vergroten. We werken niet alleen maar puur voor ons eigen eilandje, maar verschillende disciplines binnen het bedrijf helpen elkaar nu. Wanneer moet worden afgeweken van het normale assemblageproces hameren we bovendien op het doen van een ‘Last Minute Risico Analyse’. Verder is het toezicht op veilig werken verhoogd en we investeren meer in de opleiding van mensen.”



5 De European Labour Authority en de Netherlands Labour Authority

Internationale samenwerking en grensoverschrijdend inspecteren binnen de Europese Unie (EU) wordt voor de Nederlandse Arbeidsinspectie steeds belangrijker. Zo vragen fenomenen zoals brievenbusondernemingen en de directe detachering van werknemers van buiten de EU (derdelanders) naar ons land via een ander lidstaat steeds meer aandacht en inspectiecapaciteit. Uitdagingen waarbij intensievere samenwerking met de andere lidstaten van groot belang is, zodat het voor bedrijven steeds lastiger zal worden om zich achter grenzen te verschuilen. De Europese Arbeidsautoriteit (European Labour Authority - ELA), die in 2019 van start ging, is inmiddels op volle sterkte en biedt veel nieuwe

kansen voor EU-brede samenwerking op het gebied van eerlijk werk. Kansen waar de Arbeidsinspectie ook in 2023 actief gebruik van heeft maakt.

De ELA, waarvan het kantoor is gevestigd in de Slowaakse hoofdstad Bratislava, werd opgericht om eerlijke arbeidsmobiliteit en de coördinatie van de sociale zekerheid binnen de EU te ondersteunen. De autoriteit helpt de lidstaten bij het toezicht houden op en handhaven van de EU-regels en -rechten rond arbeidsmobiliteit. Ook zorgt ze ervoor dat werknemers en werkgevers betere toegang krijgen tot informatie over hun rechten en plichten. De ELA faciliteert onder meer gezamenlijke inspecties (sinds de start meer dan 120) met logistieke ondersteuning (overeenkomsten, vervoer, hotels, tolken) en andere vormen van samenwerking tussen lidstaten. Verder stuurt de ELA diverse EU-brede werkgroepen aan, verzorgt ze vakmatige trainingen en biedt bemiddeling en geschillenbeslechting in grensoverschrijdende situaties.



Eén Europese arbeidsmarkt met fikse mobiliteit

Er wonen of werken ongeveer 17 miljoen EU-burgers in een andere lidstaat en er zijn meer dan 2 miljoen grensarbeiders die dagelijks of wekelijks naar een ander land pendelen. Bovendien zijn er miljoenen gedetacheerde werknemers die tijdelijk door hun werkgevers worden uitgezonden om diensten te verlenen in een andere lidstaat. Deze werknemers dragen bij aan de economische en sociale ontwikkeling van de EU, maar hebben ook te maken met complexe en uiteenlopende situaties die makkelijk leiden tot uitbuiting en die doeltreffende coördinatie en samenwerking tussen de nationale autoriteiten vereisen.

De Arbeidsinspectie neemt namens Nederland vanaf de oprichtingsfase actief deel aan de start en verdere ontwikkeling van de ELA.

Liaison netwerk

Iedere lidstaat heeft binnen de ELA een eigen nationale verbindingsofficier (national liaison officer – NLO). Dit zijn functionarissen die door de lidstaten zelf zijn geselecteerd. Voor Nederland is de NLO afkomstig uit de Arbeidsinspectie. Vanuit een lidstaat bekeken zit de liaison er voor de hele Nederlandse overheid. In de praktijk betekent dit tot nu toe nauwe samenwerking met de Arbeidsinspectie, beleidsdirecties van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), de Belastingdienst en de Nationale Politie. Een lijst van overheidsdiensten die nog steeds groeit, met de verbreding van de ELA-activiteiten. Vanuit de ELA gezien is de liaison er daarnaast ook voor het versterken van de samenwerking met andere belangrijke nationale partijen, zoals de sociale partners van de lidstaat.

In de praktijk is de plaatsing van liaisons van grote waarde voor de lidstaten. De liaisons zijn directe collega's van elkaar en kunnen laagdrempelig met elkaar de mogelijkheden tot samenwerking bespreken wanneer een lidstaat daar een verzoek toe doet. In de praktijk betekent dit binnen de ELA letterlijk het naar een ander bureau op dezelfde verdieping lopen voor overleg, waarmee dan het contact met het andere land is gelegd. De NLO faciliteert verder onder meer bij het uitwisselen van vakinhoudelijke vragen tussen lidstaten, bij het voorbereiden van gezamenlijke of gecoördineerde inspecties (van het eerste video-overleg tussen lidstaten tot de daadwerkelijke uitvoering), het organiseren van internationale bijeenkomsten in de eigen lidstaat en het realiseren van stafuitwisselingen met andere landen.

Er wonen of werken ongeveer 17 miljoen EU-burgers in een andere lidstaat en er zijn meer dan 2 miljoen grensarbeiders die dagelijks of wekelijks naar een ander land pendelen. Bovendien zijn er miljoenen gedetacheerde werknemers die tijdelijk door hun werkgevers worden uitgezonden om diensten te verlenen in een andere lidstaat.



Samen inspecteren

In 2021 koos de ELA seizoenswerk in de agrarische sector en de horeca als thema, waarbij een informatie-campagne voor de EU-lidstaten werd ontwikkeld en lidstaten in actieweken werden opgeroepen om inspecties in die sectoren uit te voeren. Nederland nam dat jaar met België deel aan gezamenlijke inspecties in de agrarische sector. In 2022 stond wegtransport centraal waarbij de ELA opnieuw een informatiecampagne ontwikkelde en de Roadpol-actieweken ondersteunde. Voor Nederland werkten hierbij de Nationale Politie, Arbeidsinspectie en ILT samen, waarbij Roemeense en Litouwse inspecteurs als waarnemer aan de inspectie deelnamen. Een half jaar later namen Letse en Poolse inspecteurs aan de volgende Nederlandse Roadpol-inspectie deel.

2023 was het jaar van de bouwsector voor ELA, met wederom actieweken. Samen met Belgische inspecteurs voerde de Arbeidsinspectie daarbij in een actieweek inspecties uit naar Belgische ondernemingen op bouwplaatsen in Rotterdam. In juni vonden er tijdens de gezamenlijke EMPACT-dagen op initiatief van de Nederlandse Arbeidsinspectie gelijktijdig inspecties plaats bij een Indiase restaurantketen in België, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. De acties werden gezamenlijk gecoördineerd en ondersteund door de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en Europol. In totaal werden vijftien restaurants geïnspecteerd. Sommige restaurants moesten onmiddellijk worden gesloten en ter plaatse werden verschillende boetes opgelegd voor ernstige overtredingen van de wetgeving zoals de identificatie van personen zonder geldige arbeidsvergunning. Deze arbeiders hadden te maken met slechte werken leefomstandigheden, werden onderbetaald en moesten veel langer werken dan toegestaan.

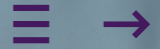


Foto: Nederlandse Arbeidsinspectie, Martin Pechler



“De Arbeidsinspectie nam op verzoek van NRW aan alle acties deel, omdat het bij de arbeidsmigranten die in Duitsland via Nederlandse uitzendbureaus worden gehuisvest meestal gaat om mensen die in Nederland werkzaam zijn. Doel was de bescherming van uitzendkrachten tegen uitbuiting op het gebied van huisvesting en om andere illegale structuren op te sporen.”

2023 was ook het eerste jaar waarin de ELA samenwerkte met Aquapol, een samenwerkingsverband van de waterpolitiediensten van negentien landen. In september vonden er inspecties op cruiseschepen plaats bij Rotterdam en Amsterdam, met deelname van de Nationale Politie en de Arbeidsinspectie, waarbij inspecteurs uit Duitsland en Slowakije als waarnemers aanwezig waren.

Begin november vond er in de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen (NRW) een grensoverschrijdende controleoperatie plaats in de stad Kleve en de gemeente Kranenburg. Eerder werden al vier andere grootschalige controleacties in het Duits-Nederlandse grensgebied uitgevoerd. De Arbeidsinspectie nam op verzoek van NRW aan alle acties deel, omdat het bij de arbeidsmigranten die in Duitsland via Nederlandse uitzendbureaus worden gehuisvest meestal gaat om mensen die in Nederland werkzaam zijn. Doel was de bescherming van uitzendkrachten tegen uitbuiting op het gebied van huisvesting en om andere illegale structuren op te sporen.

Eind 2022 nam de Nederlandse Arbeidsinspectie via ELA het initiatief om ook inspectiecollega's uit Roemenië en Polen uit te nodigen om deel te nemen aan de inspecties. Dit, aangezien steeds veel van de aangetroffen werknemers uit deze twee landen afkomstig zijn. Voor de gesprekken met de uitzendkrachten is daarbij een gesprek met een autoriteit uit eigen land in de eigen taal een vertrouwenversterkend pluspunt gebleken. In 2023 heeft NRW zelf direct het initiatief genomen om via de ELA inspecteurs uit Roemenië en Polen voor de controle uit te nodigen.



Stafbezoeken

Binnen de 27 lidstaten bestaan er veel verschillen in de wijze waarop toezichthouders hun werk uitvoeren en met welke mandaten er wordt gewerkt. Om een beter zicht te krijgen op de werkwijze van andere landen heeft de ELA in 2023 sterk ingezet op het stimuleren en logistiek faciliteren van stafbezoeken. Voor de werkwijze van de Nederlandse Arbeidsinspectie was afgelopen jaar interesse vanuit Griekenland, Spanje en Slovenië. Tijdens de bezoeken werd de werkwijze van de Arbeidsinspectie nader toegelicht aan de hand van de ingediende wensen van de gasten. Met de Spanjaarden en de Slovenen werden ook concrete cases besproken voor latere opvolging. Ook werd met de Grieken en de Slovenen een bouwinspectie uitgevoerd waaraan ze deel konden nemen, om zo de Nederlandse werkwijze in de praktijk mee te maken. Op verzoek van de Spaanse inspectie werden vooraf geselecteerde bedrijven in Nederland bezocht, met actieve deelname van twee Spaanse inspecteurs. De gezamenlijke inspectie in Slovenië staat voor begin volgend jaar gepland.

Als eerste

In juli 2023 vond een gezamenlijke inspectie in beide landen met de Bulgaarse inspectie plaats naar een vermeende brievenbusonderneming. In november 2023 was Nederland de eerste lidstaat die sinds Covid (2020) een inspectie op Pools grondgebied kon uitvoeren, samen met de Poolse arbeidsinspectie. Het ging hierbij om een zaak rond arbeidsuitbuiting.

De ervaringen en resultaten maken dat de Nederlandse Arbeidsinspectie voorstander is van verdere verbreding en verdieping van de grensoverschrijdende samenwerking. In 2024 wordt het mandaat van de ELA geëvalueerd. De Inspectie pleit daarbij voor een versteviging van het mandaat, onder andere om gezamenlijke inspecties verder te faciliteren en effectiever te maken.



Foto omslag: Inspectie in Noordrijn-Westfalen.

Foto: ELA, Jaapjan Rijlaarsdam

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2023
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2024



Cijfers en feiten

In dit derde deel van het jaarverslag biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een beeld van het geheel van haar activiteiten en resultaten. Dit beeld is voornamelijk kwantitatief, in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de vorige delen.

In dit derde deel van het jaarverslag geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie inzicht in haar activiteiten en resultaten in 2023. Het gaat daarbij om het toezicht op en de handhaving van de arbeidswetgeving, het werk van de Opsporingsdienst en het toezicht op de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen en het sociaal domein. In 2023, het eerste jaar van de meerjarenperiode 2023-2026, worden veel activiteiten uit de vorige meerjarenperiode doorgezet. Wel liggen aandachtspunten net anders, omdat ze moeten blijven passen binnen de veranderende maatschappelijke context.

Het beeld in dit deel is vooral cijfermatig, op geaggregeerd niveau en bedoeld in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de andere twee delen. Voor specifieke activiteiten verantwoordt de Arbeidsinspectie zich met programma- en projectrapportages en met factsheets.

3.1 Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

In de vorige meerjarenperiode (2019-2022) is op basis van het Inspectie Control Framework (ICF) stevig geïnvesteerd in het werk van de Arbeidsinspectie. De verantwoording over die investering vond plaats aan de hand van indicatoren en kerncijfers. De Inspectie blijft deze ook in de huidige meerjarenperiode hanteren:

- Een betere balans tussen 'actief en reactief' werk bij het toezicht op Gezond en Veilig werk;
- Deelname door de Arbeidsinspectie aan meer dan 90 procent van de, samen met de andere betrokken handhavers uitgevoerde, inspecties bij bedrijven met risico's op zware ongevallen;
- Het niveau van 'Informatiegestuurd Werken' op peil brengen om het ontsluiten en analyseren van data meer gericht en effectiever vorm te geven;
- Het vergroten van de 'interventiedekking Eerlijk werk' om via een groter bereik meer effect te hebben met het toezicht op eerlijke arbeidsvoorwaarden.

De Arbeidsinspectie gebruikt daarnaast kerncijfers die zijn gericht op de selectiviteit en effectiviteit van het inspectiewerk. Een indicator voor de mate waarin de Inspectie erin slaagt op een goede manier bedrijven te selecteren die niet naleven is het handhavingspercentage. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat de Inspectie vaak overtredingen constateert. Als die overtredingen bij een herinspectie zijn opgelost is dit percentage juist laag. Dan is het aannemelijk dat de Inspectie effect heeft gehad.





Tabel 1: Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

| 1. Indicatoren (in %) | Realisatie | | | | | Raming | |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 |
| Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo; %) ^A | 25:75 | 44:56 | 45:55 | 47:53 | 51:49 | 50:50 | 50:50 |
| Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Brzo-inspecties (%) ^B | 70 | 98 | 97 | 89 | 93 | >90 | >90 |
| Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5) ^C | - | - | - | - | 3 | 3 | 3 |
| Interventiedekking Eerlijk werk (%) ^D | - | - | - | 4,3 | 4,3 | - | 3,8 |
| 2. Effect (in%) | | | | | | 2022 | 2023 |
| Handhavingspercentage 1e inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo) | 46 | 33 | 37 | 45 | 50 | > 50 | |
| Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo) | 16 | 20 | 23 | 24 | 23 | < 50 | |
| Handhavingspercentage Brzo ^{E/F} | 43 | 41 | 44 | 42 | 32 | < 40 | |
| Handhavingspercentage 1e inspectie Eerlijk | 47 | 49 | 47 | 54 | 49 | > 50 | |
| Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%) | 42 | 42 | 29 | 29 | 46 | < 50 | |

A In 2019 betreft de realisatie het jaargemiddelde. 2020 en 2021 betreffen de realisatiecijfers eind 2020 en eind 2021. In 2020 en 2021 zijn coronameldingen als 'actief' meegenomen.

B Betreft de deelname van de Arbeidsinspectie aan routinematige (geplande en aangekondigde) inspecties bij Brzo-bedrijven.

C Voor 2026 geldt als beoogd niveau IGW 'beheerst'. Voor 2023 was het doel consolidatie van het niveau van Informatiegestuurd werken en stappen richting het beoogde niveau van 2026.

D De interventiedekking betreft de interventieclusters 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en 2 (beïnvloeding via anderen).

E Vanaf 2023 is het handhavingspercentage (HH%) gebaseerd op HH% werkgevers. De realisatie 2022 is gebaseerd op zaken; deze ligt nagenoeg in lijn met de realisatie gebaseerd op werkgevers. Uitzondering is het HH% werkgevers Brzo dat eind 2022 36% betrof, terwijl het zaaks-HH% 42% was.

F Tot 2022 betrof dit realisatiecijfer zowel de inzet op Brzo-bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen werden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS). Vanaf 2023 valt de handhaving Brzo onder het programma Brzo/ARIE.

Toelichting Indicatoren en kerncijfers

Verhouding actief/reactief in gezond en veilig werk

Eind 2023 is de gestelde ambitie voor de verhouding actief/reactief gezond en Veilig behaald (51:49). Dit betekent dat de capaciteitsinzet voor risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken met elkaar in evenwicht zijn. De instroom van nieuwe medewerkers heeft bijgedragen aan dit resultaat.

Deelname van de Arbeidsinspectie aan de gezamenlijke Brzo-inspecties

In 2023 heeft de Arbeidsinspectie in 93% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Brzo-inspecties. Dit is een toename ten opzichte van 2022 en hiermee is de norm (>90%) behaald. In 2023 kregen de nieuwe inspecteurs een opleidingsprogramma en werden zij intensief begeleid. De nieuwe inspecteurs zijn gekoppeld aan ervaren inspecteurs, waaronder ook enkele die na hun pensioengerechtigde leeftijd in dienst blijven voor het inwerken van de nieuwe mensen. Hierdoor is bereikt dat deze inspectiekoppels eerder kunnen worden ingezet bij de inspecties. Dit zorgde voor een stijging van het deelnamepercentage aan de gezamenlijke Brzo-inspecties.

Informatiegestuurd werken en interventiedekking

De Arbeidsinspectie heeft zich in haar meerjarenplan ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter gebruik te maken van de beschikbare data binnen de eigen organisatie, bij ketenpartners en bedrijven. Het doel is om in 2026 op een beheerst niveau van informatiegestuurd werken te komen. In 2023 zijn verschillende stappen gezet op het gebied van mensen, processen en techniek. Hierbij is onder andere aandacht besteed aan 'digitale fitheid'. Ook zijn conferenties georganiseerd om het data- en informatiegestuurd werken verder onderdeel te maken van het programmatische toezicht. Verder is een verkenning gestart op het gebied van data governance.

Een meer uitgebreide toelichting op de interventiedekking is te vinden in de volgende paragraaf.

Handhavingspercentages

Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Gezond en Veilig laat ten opzichte van 2022 een verbetering zien en heeft de streefwaarde gehaald (50%). Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Eerlijk heeft de streefwaarde in 2023 net niet behaald (49%). In 2024 en daarna wil de Arbeidsinspectie gericht sturen op selectiviteit bij de eerste inspecties. De normen voor het handhavingspercentage herinspecties op de domeinen Gezond en Veilig en Eerlijk zijn behaald. Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De werkwijze daarbij is dat de Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

3.2 Interventiedekking

De Arbeidsinspectie richt haar toezicht op bedrijven met een of meer werknemers. Deze toezichtpopulatie omvat in 2023 ongeveer 340 duizend bedrijven.¹ Met de interventiedekking geeft de Arbeidsinspectie een schatting van dat deel van de toezichtpopulatie dat in een gegeven jaar is bereikt door de inzet van interventies. De dekking wordt gepresenteerd als percentage. Het betreft een belangrijke indicator omdat bereik van bedrijven een eerste voorwaarde is om effect te bereiken.

We onderscheiden drie categorieën interventies. In cluster 1 gaat het om interventies waarbij de beïnvloeding verloopt via direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde. In cluster 2 betreft het interventies waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen. Cluster 3 heeft betrekking op de communicatie-interventies. De interventiedekking komt tot stand op basis van keuzes bij de uitvoering van het toezicht en kan daarom over de jaren heen variëren.

Directe beïnvloeding en beïnvloeding via anderen (cluster 1 en 2)

Voor de interventies die vallen onder cluster 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en cluster 2.² (beïnvloeding via anderen) ligt de interventiedekking in 2023 op 13,9% (tegenover 9,5% in 2022 en 12% in 2021). Uitgesplitst naar de twee domeinen liggen de percentages op respectievelijk 9,5% voor Gezond en Veilig werk (tegenover 5,8% in 2022 en 9,6% in 2021) en 4,3% voor Eerlijk werk (tegenover 4,3% in 2022 en 3,8% in 2021).³

In absolute getallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk ongeveer 32 duizend bedrijven bereikt (tegenover 20 duizend in 2022 en 32 duizend in 2021). Voor het domein Eerlijk werk geldt dat in 2023 ongeveer 15 duizend bedrijven zijn bereikt (ter vergelijking; in 2022 betrof dit 15 duizend en in 2021 13 duizend bedrijven). Het gaat om bedrijven die rechtstreeks door de Arbeidsinspectie dan wel via anderen zijn beïnvloed. Rechtstreekse beïnvloeding betreft voornamelijk interventies zoals inspecties, maar het kan ook gaan om een monitorbezoek of telefonisch contact met het bedrijf of een gerichte brief waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan. Beïnvloeding via anderen betreft voornamelijk interventies bij branche- en koepelorganisaties, (grote) opdrachtgevers of andere keten- en netwerkpartners. Zij oefenen op hun beurt druk uit op bedrijven. Voor het via anderen verkregen bereik, zijn alleen die interventies meegenomen waarbij sprake is van een stevige, duidelijke en niet vrijblijvende boodschap waar druk vanuit ging.

Niet voor alle interventies die de Arbeidsinspectie inzet is het mogelijk het bereik ervan exact te bepalen. Voor de interventies waar de beïnvloeding verloopt via een andere partij of organisatie, worden bepaalde aannames en rekenregels gebruikt. Dat geldt bijvoorbeeld voor het aantal bedrijven dat is bereikt via opdrachtgevers of via professionals in het veld die bij bedrijven binnenkomen. Zo heeft de Inspectie bijvoorbeeld de uit inspecties verkregen resultaten besproken met de branchevereniging van garagebedrijven. Het doel van die gesprekken was duidelijk te maken dat zij een belangrijke rol kunnen en moeten oppakken, door hun leden ervan te doordringen dat beschermende maatregelen nodig zijn om de blootstelling aan emissies van dieselmotoren terug te dringen.

Een ander voorbeeld betreft indringende gesprekken die de Inspectie gevoerd heeft met de directie van een grote supermarktketen, waarbij de Inspectie nadrukkelijk de verwachting heeft uitgesproken dat de verbeteringen bij het tegengaan van Arbo-risico's ook bij franchisenemers zouden worden doorgevoerd.

In deze cijfers is niet meegenomen het bereik dat toegeschreven kan worden aan het tot stand laten komen en toetsen van de arbocatalogi. Dit is een interventie waar het zelfregulerend vermogen van bedrijven gestimuleerd wordt en waar de Arbeidsinspectie een toetsende rol in heeft. Uit een onderzoek van KPMG (2017)⁴ kwam naar voren dat de dekkingsgraad van de arbocatalogi 57% bedraagt. Naar schatting ligt de dekkingsgraad in 2023 op 55%.⁵

De interventiedekking is een indicator in ontwikkeling. De methodiek is in de loop van de jaren verder ontwikkeld en aangescherpt. In 2023 zijn opsporingsactiviteiten en activiteiten op het domein Bestaanszekerheid in de interventiedekking meegenomen. Activiteiten en interventies die niet direct een bereik binnen de toezichtpopulatie genereren, zoals activiteiten van de Inspectie op internationaal niveau, zijn niet meegenomen. Ook aan signalering is niet of lastig een bereik toe te kennen.

- 1 De omvang van de toezichtpopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens en ligt in 2023 op 339.280 bedrijven.
- 2 Wat in voorgaande jaren cluster 3 (beïnvloeding via anderen) was, is in 2023 cluster 2 (beïnvloeding via anderen) geworden
- 3 In het totaalcijfer is ook het bereik op het domein bestaanszekerheid meegenomen. Verder is gecorrigeerd voor de overlap op de drie domeinen.
- 4 KPMG (2017). Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche-RI&E; <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2017/05/19/onderzoek-samenhang-arbocatalogus-en-branche-rie>
- 5 Deze schatting is gebaseerd op de jaarlijkse mutaties in arbocatalogi sinds 2017.

Communicatie-interventies (Cluster 3)

Ook communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken. Communicatie is altijd onderdeel van een bredere aanpak van een programma. In 2023 hebben communicatie-interventies vanuit de Arbeidsinspectie ruim 315.000 werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met redelijke zekerheid te zeggen is dat een werkgever een boodschap heeft ontvangen. We tellen bijvoorbeeld het aantal keren dat iemand bewust op een sociale media-advertentie klikt op zoek naar verdiepende informatie, of het aantal keren dat een zelfinspectietool wordt geraadpleegd. Het werkelijke bereik ligt hoger. Zo ligt het voor de hand dat veel ontvangers die niet doorklikten op een sociale media-advertentie de boodschap wél gezien hebben. Naast het bovenstaande zet de Inspectie communicatie in die gericht is op verantwoording aan politiek en maatschappij. Denk aan pers en media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag en werving van nieuwe medewerkers. Dit wordt niet meegeteld bij de interventiedekking.

Toelichting typen communicatie-interventies

De Arbeidsinspectie onderscheidt bij het bepalen van de interventiedekking vier typen communicatie-interventies. Hieronder een overzicht.

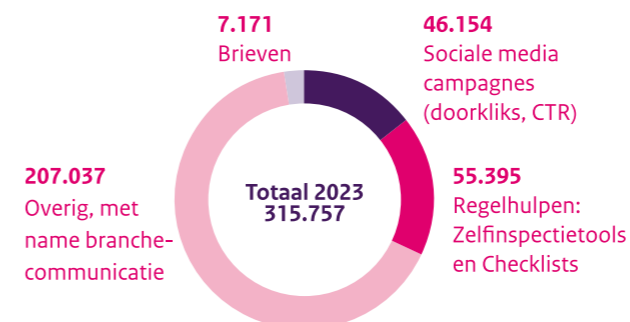
Tabel 2: De communicatie-interventies 2023

| Communicatie-interventies | 2022 | 2023 |
|--|----------------|----------------|
| Social media campagnes (doorkliks, CTR) | 12.974 | 46.154 |
| Regelhulpen: Zelfinspectietools en Checklists* | 53.703 | 55.395 |
| Overig, met name branche-communicatie | 26.269 | 207.037 |
| Brieven** | 15.576 | 7.171 |
| Totaal | 108.522 | 315.757 |

* Om dubbeltelling te voorkomen zijn hier de gebruikers die via een social media-uiting kwamen van afgetrokken.

** Dit zijn informerende brieven die niet onder cluster 1 vallen; in cluster 1 is het doel van de brief een directe interventie waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan.

De communicatie-interventies 2023



Doorkliks op sociale mediacampagnes

De Arbeidsinspectie zet regelmatig sociale mediacampagnes in om verdiepende informatie of regelhulpen onder de aandacht te brengen. Deze campagnes richten zich op specifieke doelgroepen. Het aantal keren dat een advertentie relevant genoeg was om door te klikken naar aanvullende informatie zien we als het bereik. In totaal werden er 39 sociale mediacampagnes ontwikkeld, rond uiteenlopende onderwerpen. Opvallend was dat enkele campagnes hoog scoorden, zoals een campagne gericht op de vlees- en pluimveesector, die direct doorverwijst naar tips om veiliger te werken. Een constructieve, ondersteunende toon, met beelden van mensen in plaats van de producten uit die sector, was daaraan debet. Campagnes vanuit het programma Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein (TSD) toonden de grotere aandacht die er op dit moment is voor bestaanszekerheid.

Maak werk van goed werkgeverschap

Doe de online checklist

Check of uw uitzendbureau volgens de regels werkt

In 2023 werd ook een nieuwe koepelcampagne gestart. Onder de titel 'maak werk van goed werkgeverschap' worden werkgevers gestimuleerd zich bewust te zijn van de arbeidsrelatie en (het belang) van goed werkgeverschap. De eerste campagne onder deze koepel richtte zich op de bouwsector, waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, en stimuleerde het gebruik van de Checklist Uitzendbureau.

3.3 Opsporing

Gebruik van zelfinspectietools en regelhulpen

De zelfinspectietools beslaan vier belangrijke thema's waarop we toezicht houden: Gezond en Veilig werken, Eerlijk werken, Werkdruk en ongewenst gedrag en Werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast is er een zelfinspectietool om werkgevers te ondersteunen die zelf onderzoek doen na een ongeval in hun bedrijf. Uit onderzoek onder de doelgroep blijkt dat gebruikers van een zelfinspectietool vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om gezonder, veiliger of eerlijker te werken. De tools worden daarom doorlopend gepromoot onder de doelgroepen.

Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie een aantal meer themagerichte checklists, zoals de Checklist Schoonmaak, de Checklist Uitzendbureaus, de VIB-check (voor het veiligheidsinformatieblad), de Checklist Arbeidsmarkt-discriminatie en de Checklist Werken met asbest (Inspectie-checklist.nl).

De zelfinspectietools en checklists werden in 2023 iets vaker gebruikt dan in het jaar daarvoor. Opvallend vaak werd de in 2023 geactualiseerde VIB-check geraadpleegd. Verder loonde de actieve promotie van de Checklist Uitzendbureaus via een sociale media-campagne gericht op de doelgroep, zoals blijkt uit een hoog bezoekerscijfer. De Zelfinspectietool Ongevalsonderzoek werd in 2023 extra relevant, omdat toen is begonnen met een nieuwe aanpak van ongevalsonderzoek. De zelfinspectietool vormt hier een handleiding voor en werd dan ook veel, te weten 7.979 keer, geraadpleegd.

Gerichte communicatie via brancheorganisaties

De Arbeidsinspectie communiceert regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Uit onderzoek van de Inspectie blijkt de brancheorganisatie voor veel werkgevers een betrouwbare partner te zijn. Daarom is er extra aandacht geweest voor communicatie via deze weg en het aantal bereikte werkgevers via brancheorganisaties is een stuk hoger dan het jaar daarvoor. Wel benadrukken we hierbij dat het aantal geen doel op zich is. Ook zijn niet alle communicatie-interventies met elkaar vergelijkbaar qua effect. Zo is het aantal bezoekers aan een informatiebijeenkomst over de ARIE-regeling stukken lager dan een publicatie hierover in een brancheblad, maar de intensiteit van het contact is groter. En omdat het bezoek van een bijeenkomst direct is ingegeven door een informatiebehoefte, zal het effect ook groter zijn.

Verzonden brieven aan werkgevers

Werkgevers worden ook bereikt via brieven die de Arbeidsinspectie stuurt. We tellen hier alleen de gepersonaliseerde brieven mee, die op naam verzonden worden.

De Arbeidsinspectie verricht, onder gezag van het Openbaar Ministerie (OM), strafrechtelijk onderzoek naar criminele activiteiten op het hele inspectiedomein.

Naast reguliere zaken heeft de Arbeidsinspectie in 2023 bij vier onderzoeken assistentie verleend binnen de Arbeidsinspectie zelf of aan partners daarbuiten. Verder is in zeven gevallen een rechtshulpverzoek van buitenlandse opsporingsdiensten uitgevoerd. Er zijn in 2023 twee 'knock & talk'-gesprekken gevoerd, beide in een mensensmokkelcasus.

Tabel 3: Directie Opsporing

| Directie Opsporing SZW-domein | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Doelstelling onderzoeken | | |
| handhavingsarrangement SZW-domein | 45-55 | 45-55 |
| Afgeronde onderzoeken op het SZW-domein | 53 | 59 |
| Waarvan reguliere onderzoeken | 44 | 48 |
| Arbeidsuitbuiting | 4 | 5 |
| Mensensmokkel | 15 | 18 |
| Georganiseerde fraude* | 11 | 14 |
| Arbo | 8 | 6 |
| Overige | 6 | 5 |
| Waarvan ontnemingsonderzoeken SZW-domein | 9 | 11 |

* Incl. 10 NOW-onderzoeken.

| Directie Opsporing: Zorgfraude VWS-domein | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|
| Doelstelling onderzoeken | | |
| handhavingsarrangement zorgfraude | 16-20 | 16-20 |
| Afgeronde onderzoeken zorgfraude | 15 | 16 |
| Aantal ontnemingsonderzoeken zorgfraude | 2 | 5 |

Tabel 4: Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel

| Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------|------|
| Intakes** | 62 | 48 |
| Aanbieding B8/3-regeling*** | 48 | 28 |
| Aangiftes**** | 48 | 22 |

** Intakes en aangiftes over arbeidsuitbuiting worden onder meer door de rechercheurs van het specialistische team arbeidsuitbuiting opgepakt. Tijdens de intakegesprekken wordt bekeken of sprake is van de geringste aanwijzing van mensenhandel. Is dat het geval, dan wordt het mogelijke slachtoffer op grond van de zogenoemde B8/3-regeling, drie maanden bedenktijd met voorzieningen aangeboden, voor er daadwerkelijk aangifte wordt gedaan.

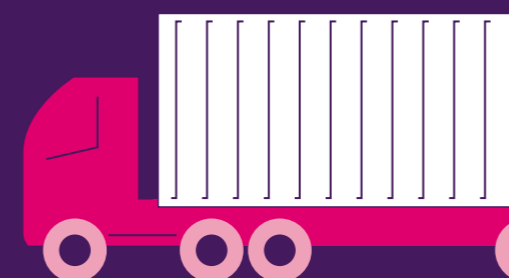
*** Geringste aanwijzing mensenhandel en aanbieding B8/3-regeling.

**** De dalende cijfers van o.a. intakes en aangiftes past binnen een trend die ook landelijk bij de samenwerkingspartners wordt geconstateerd.

De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie werkt samen met de andere bijzondere opsporingsdiensten in het platform Bijzondere Opsporingsdiensten.

Afgeronde opsporingsonderzoeken

5
Arbeidsuitbuiting



18
Mensensmokkel

14
Georganiseerde fraude



6
Arbo

3.4 Toezicht op het stelsel van werk en inkomen

Deze paragraaf beschrijft het toezicht van de Arbeidsinspectie op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen.⁶ In Nederland voorzien mensen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen. Wanneer dat niet of niet volledig lukt, worden zij geholpen met (tijdelijke) inkomensondersteuning en door ondersteuning bij re-integratie naar werk. De verzekeringen en voorzieningen die daarvoor zorgen zijn onderdeel van het stelsel van werk en inkomen.

Het toezicht van de Arbeidsinspectie biedt onafhankelijk inzicht in de werking van dit stelsel voor uitvoering, beleid en politiek. Daarbij wordt het perspectief van de burger, van wie de bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. Dat perspectief wordt gespiegeld aan dat van de uitvoering en werkgevers. Resultaten worden gedeeld met politiek, beleid en uitvoering voor agendering en signalering om, waar nodig, verbeteringen aan te brengen.

Integraal stelseltoezicht

De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk om de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen in de volle breedte te zien. Voorheen was het toezicht met name risicogericht vormgegeven en werd onderzoek gedaan naar de uitvoering van specifieke regelingen of onderdelen van de dienstverlening. Na de evaluatie van de Wet SUWI (2021) maakte de Arbeidsinspectie de overgang naar integraal toezicht in de vorm van een stelselbrede monitor. Daarmee wordt het mogelijk over een langere periode trends en ontwikkelingen in beeld te brengen. Deze monitor bestaat uit drie deelmonitoren die kijken naar de uitvoering van de regelingen in het stelsel door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en gemeenten.

Niet-gebruik van regelingen en toegankelijkheid

In 2023 bracht de Arbeidsinspectie meerdere publicaties uit over het niet-gebruik van regelingen. Het stelsel van werk en inkomen is voor veel mensen, die daarvan afhankelijk zijn, moeilijk toegankelijk. Het wijd en fijn vertakte stelsel aan regelingen, verschillende uitvoerders en ingewikkelde voorwaarden kan mensen onzeker maken over hun rechten en plichten. De Arbeidsinspectie constateerde⁷ in 2021 al eens dat de omvang van het mogelijke niet-gebruik van de algemene bijstand hoog is bij mensen die daar wel recht op hebben. Als rechthebbenden geen gebruik maken van regelingen voor inkomensondersteuning, kan dat leiden tot onvoldoende inkomen en een tekort aan bestaanszekerheid.

In de 'Spiegel Bestaanszekerheid 2022' benadrukte de Arbeidsinspectie daarom het belang van een goede informatievoorziening voor burgers over bestaande regelingen. De ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen (APP) hebben in hun beleidsreactie⁸ op het rapport gemeenten gevraagd om alert te zijn op niet-gebruik van de algemene bijstand.

In 2023 heeft de Arbeidsinspectie een kwantitatieve update⁹ uitgevoerd naar het niet-gebruik van de algemene bijstand. Het doel daarvan was na te gaan of er sinds het laatste onderzoek ontwikkelingen zijn in het niet-gebruik. Een opvallende bevinding is dat het aantal huishoudens dat potentieel recht heeft op de algemene bijstand ten opzichte van 2018 met 5.000 is afgenomen (van 165.000 naar 160.000), maar dat tegelijkertijd het aandeel potentiële niet-gebruikers binnen die groep licht is gestegen van 34 procent in 2018 naar 37 procent in 2021. Dit onderzoek benadrukt opnieuw het belang van een eenvoudige en toegankelijke weg naar aanvullingen tot het bestaansminimum.

Onderzoek naar het niet-gebruik van de Toeslagenwet¹⁰ laat ook een hoog percentage potentieel niet-gebruik zien. De Toeslagenwet wordt uitgevoerd door het UWV en is van belang voor bestaanszekerheid en het voorkomen van armoede. Met de Toeslagenwet kunnen mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of sociale voorzieningen, maar daarmee nog onder het sociaal minimum uitkomen, hun inkomen aanvullen tot het sociaal minimum (met een maximum van het laatstverdiende loon).

De Arbeidsinspectie constateert door het hoge potentiële niet-gebruik dat de regeling nog te onbekend is bij de burgers. De Toeslagenwet is een complexe wet die voor UWV moeilijk uit te voeren is. De wet gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen om de toeslag aan te vragen, maar sluit daarmee niet altijd aan bij het doenvermogen van de burgers.

⁶ Deze taak is vastgelegd in artikel 37 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).

⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2021). Niet-gebruik van de algemene bijstand; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2021/06/16/niet-gebruik-van-de-algemene-bijstand>.

⁸ Kamerstuk 36200-XV, nr. 89.

⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Kwantitatieve ontwikkelingen potentieel niet-gebruik algemene bijstand 2021.

¹⁰ Dit rapport gaat nadrukkelijk niet over de toeslagen (zoals huurtoeslag en zorgtoeslag) die uitgevoerd worden onder verantwoordelijkheid van het ministerie van Financiën.



De Arbeidsinspectie constateert door het hoge potentiële niet-gebruik dat de Toeslagenwet nog te onbekend is bij de burgers

De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk dat de barrières die burgers voelen worden weggenomen om de toeslag daadwerkelijk aan te vragen. Het is voor de bestaanszekerheid van burgers van groot belang dat er goede informatievoorziening komt over de verschillende regelingen en voorzieningen om uit te komen op het sociaal minimum.

Verdiepende onderzoeken in 2023

De Arbeidsinspectie heeft verder meerdere verdiepende onderzoeken uitgevoerd. Die komen hieronder aan bod.

Kansen op de arbeidsmarkt: dienstverlening aan werkgevers

Veel werkgevers hebben nog steeds moeite met het vervullen van vacatures. Tegelijkertijd zijn er nog veel werkzoekenden. UWV en gemeenten hebben de wettelijke taak om werkgevers te ondersteunen bij het werven van personeel.¹¹ Hiervoor werken gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio samen in een regionaal werkgeversservicepunt. Een goede samenwerking is van belang voor de matching tussen werkzoekenden en werkgevers. De Arbeidsinspectie onderzocht hoe die samenwerking bij de werkgeversdienstverlening verloopt.¹² Daaruit kwam naar voren dat een goede ondersteuning aan werkgevers om een nog betere samenwerking vraagt tussen UWV en gemeenten. Voor de matching is betere aansluiting nodig tussen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. De ministers van SZW en APP bevestigen de noodzaak voor een goede werkgeversdienstverlening als ondersteuning om meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen.¹³ Zij geven in hun beleidsreactie aan deze inzichten mee te nemen bij de hervorming van de arbeidsmarktdienstverlening.

Uniforme loonwaardemethode

Voor het wegnemen van belemmeringen bij werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, heeft de Arbeidsinspectie gekeken of de invoering van een uniforme loonwaardemethode (ULM) daarbij helpt.¹⁴ Het onderzoek laat zien dat deze methode een vooruitgang is ten opzichte van 2021 waarin zes verschillende loonwaardebepalingen van toepassing waren.¹⁵ Ook blijft er ruimte voor verbetering; de methode kan uniformer en er ontbreekt geregeld een onderbouwing in de rapportages van de loonwaardes. De methode blijkt verder voor werkgevers een ondergeschikte rol te spelen bij het aannemen van meer mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers hebben meer moeite met andere verschillen tussen regelingen om mensen in dienst te nemen of te houden. De Minister van SZW neemt de adviezen van de Arbeidsinspectie over en gaat over tot verbetering van de methode.¹⁶

Dienstverlening voor ouderen en nabestaanden

De dienstverlening van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) is van toepassing voor de meeste mensen met een uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO) of de Algemene nabestaandenwet (Anw). Onderzoek laat zien dat de dienstverlening goed op orde is. De SVB betaalt mensen maandelijks tijdig en correct uit. Bij vragen weten zij de SVB goed te vinden en voelen ze zich vervolgens vriendelijk en deskundig geholpen. Tegelijkertijd ziet de Arbeidsinspectie ruimte voor verbetering in bijvoorbeeld de toegankelijkheid van de dienstverlening, de menselijke maat en in de samenwerking met ketenpartijen.

Toezicht Sociaal Domein

De Arbeidsinspectie werkt met drie andere Rijksinspecties samen in het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dit zijn de Inspectie van het Onderwijs, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Inspectie Justitie en Veiligheid. In dit samenwerkingsverband gaat de aandacht uit naar maatschappelijke, domeinoverstijgende problematiek op het gebied van onderwijs, jeugd, zorg en welzijn, wonen, veiligheid, werk en inkomen. TSD stelt het perspectief van de burger centraal en stimuleert multidisciplinair toezicht. Dat wil zeggen: het intensiever samenwerken in het toezicht in het sociaal domein, waar groepen burgers met extra ondersteuningsbehoeften mogelijk in de knel komen. In 2023 heeft TSD diverse toezichtonderzoeken afgerond, waaronder twee actieonderzoeken (een op het gebied van schuldenproblematiek en het andere op het gebied van (de continuïteit van) de zorg voor jeugdigen in de overgang van 18- naar 18+) en een calamiteitenonderzoek. Ook is een handreiking opgeleverd voor inspecteurs over het toezicht houden op samenwerking. Verder is naar aanleiding van een Gateway review, die eind 2022 heeft plaatsgevonden, een aantal keuzes gemaakt voor de toekomstige inrichting van TSD.

¹¹ Wet SUWI schrijft voor dat gemeenten en UWV in elke regio één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers inrichten met een basispakket aan diensten, zoals het matchen van kandidaten en vacatures en het adviseren van werkgevers over hoe zij het werk geschikt kunnen maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

¹² Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Kansen op de arbeidsmarkt. Regionale werkgeversservicepunten aan zet; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/04/20/kansen-op-de-arbeidsmarkt-regionale-werkgeversservicepunten-aan-zet>

¹³ Kamerstuk 34352, nr. 280.

¹⁴ Vanaf 1 juli 2021 moeten loonwaarden van mensen met een arbeidsbeperking met één methodiek bepaald worden: de uniforme loonwaardemeting. Deze vervangt verschillende methodes van loonwaardemeting.

¹⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Onderzoek naar de uitvoering van de uniforme loonwaardemethode; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/08/29/onderzoek-naar-de-uitvoering-van-de-uniforme-loonwaardemethode>.

¹⁶ Kamerstuk 34352, nr. 302.

3.4 Arbeidsongevallen

In 2023 startte de Nederlandse Arbeidsinspectie 2.493 ongevalsonderzoeken. Dit aantal is iets hoger dan in 2022. Er werden in 2023 2.448 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er iets meer (+7%) dan in 2022.

Tabel 5: Aantallen ongevalsmeldingen, -onderzoeken en dodelijke slachtoffers

| Jaar | Ongevalsmeldingen | Gestarte ongevalsonderzoeken | Afgesloten ongevalsonderzoeken | Dodelijke slachtoffers |
|------|-------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 2018 | 4.368 | 2.145 | 2.133 | 51 |
| 2019 | 4.474 | 2.229 | 2.071 | 71 |
| 2020 | 3.655 | 2.051 | 2.244 | 54 |
| 2021 | 3.482 | 2.038 | 1.957 | 60 |
| 2022 | 3.700 | 2.418 | 2.295 | 51 |
| 2023 | 3.866 | 2.493 | 2.448 | 72 |

Werkgevers zijn verplicht om arbeidsongevallen te melden bij de Arbeidsinspectie. Onderzoek heeft uitgewezen dat naar schatting iets meer dan 50% van alle meldingsplichtige ongevallen niet wordt gemeld. Deze schatting is met onzekerheid omgeven en de ondermelding zou ook nog hoger kunnen zijn, zoals de Algemene Rekenkamer heeft beredeneerd.¹⁷ De Inspectie wil het melden van ongevallen bevorderen. Daarom is in 2023 een plan opgesteld dat in 2024 verder zal worden uitgevoerd. In 2023 zijn contacten met de politie en andere hulpdiensten geïntensiveerd om te bevorderen dat zij arbeidsongevallen standaard bij de Inspectie melden. Ook werkt het ministerie van SZW de wettelijke introductie van een dubbele meldplicht bij arbeidsongevallen door in- en uitleners verder uit, is gekeken hoe het meldproces verder kan worden verbeterd en is bezien welke voorlichtings- of communicatiecampagnes kunnen worden uitgevoerd.

Er werden in 2023 2.448 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er iets meer (+7%) dan in 2022. Verder kwamen er 3.866 ongevalsmeldingen binnen in 2023. Vanaf 2018 is er een stijging in het aandeel gestarte onderzoeken ten opzichte van het aantal meldingen. Dit wijst erop dat de ongevallen die gemeld worden, steeds vaker meldingsplichtig¹⁸ blijken.

Aantal slachtoffers

In 2023 waren 2.919 slachtoffers betrokken bij een gemeld arbeidsongeval. Het gaat om 33 slachtoffers per 100.000 banen, uitgaande van een gemiddelde van ongeveer 8,9 miljoen banen van werknemers in 2022.¹⁹

Het absolute aantal slachtoffers van gemelde ernstige arbeidsongevallen is net als in eerdere jaren het hoogst in de sectoren industrie, bouwnijverheid en handel, vervoer en horeca. Afgezet tegen het aantal banen van werknemers in 2022 is bouwnijverheid in 2023 de sector waarin relatief de

meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen: gemiddeld 111 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de landbouw met 77 en industrie met 71 slachtoffers per 100.000 banen. Ook dit is vergelijkbaar met eerdere jaren.²⁰

Dodelijke ongevallen

In 2023 onderzocht de Arbeidsinspectie in totaal 87 overlijdens in de werksfeer. In 15 gevallen was er sprake van een medische oorzaak, bijvoorbeeld een hartaanval of onwel worden op de werkvloer. Dodelijke arbeidsongevallen met een medische oorzaak worden niet meegeteld als arbeidsongevallen. Daarom waren er 72 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen in 2023. Bij 67 gevallen was het overlijden direct gerelateerd aan de werkzaamheden. Bij 5 gevallen was sprake van een andere oorzaak, bijvoorbeeld suïcide. Het aantal van 72 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen is iets hoger dan in de voorgaande jaren. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2023 gevallen in de sectoren handel, vervoer en horeca (21), industrie (14) en bouw (11). Dit verschilt niet van eerdere jaren.

¹⁷ <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/brieven/2023/10/10/bestuurlijke-reactie-focusonderzoek-onveilige-arbeidsomstandigheden>

¹⁸ Een meldingsplichtig arbeidsongeval is een ongeval waarbij sprake is van ziekenhuisopname, blijvend letsel of een dodelijke afloop.

¹⁹ CBS (2023). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 22 december 2023). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table>.

²⁰ In eerdere jaren was de conclusie dat het aandeel arbeidsongevallen relatief hoog is in de sector afvalverwerking. Echter publiceert CBS sinds kort geen cijfers meer over het aantal banen in deze sector afzonderlijk. Daardoor kan geen apart resultaat gepresenteerd worden voor de sector, die nu valt onder de categorie B-E Nijverheid (geen bouw) en energie.

In 2023 waren **2.919 slachtoffers** betrokken bij een gemeld arbeidsongeval. In 2023 waren er **72 dodelijke slachtoffers** van arbeidsongevallen. Dit is iets hoger dan in de voorgaande jaren. Bij 67 gevallen was het overlijden **direct gerelateerd** aan de werkzaamheden. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2023 gevallen in de sectoren **handel, vervoer en horeca (21)**, **industrie (14)** en **bouw (11)**.



Nieuwe werkwijze ongevalsonderzoek

In 2023 is, na een periode van pilots, gestart met een nieuwe aanpak van onderzoek naar arbeidsongevallen. In de meeste gevallen mogen werkgevers nu zelf onderzoek doen naar het arbeidsongeval. Het onderzoek moet antwoord geven op de vraag hoe het ongeval heeft kunnen gebeuren en wat de achterliggende oorzaken van het ongeval zijn. Op basis van het onderzoek maakt de werkgever een rapportage met een verbeterplan. Het doel hiervan is dat de werkgever leert van het arbeidsongeval en de veiligheid in het bedrijf verbetert. Zo kan herhaling van het ongeval worden voorkomen. In een aantal gevallen doet de Arbeidsinspectie nog steeds zelf onderzoek. Onder andere wanneer sprake is van een dodelijk arbeidsongeval of een ongeval met een kind of jeugdige.

In 2023 zijn 1300 werkgevers gestart met het maken van een werkgeversrapportage. Bij 70 daarvan was sprake van een uitzonderingssituatie en heeft de Arbeidsinspectie alsnog zelf het onderzoek uitgevoerd. Van de ingediende verbeterplannen zijn er 16 afgekeurd, waarna de Inspectie zelf het onderzoek uit heeft gevoerd. Als de rapportage en het verbeterplan in orde zijn, wordt het onderzoek afgesloten. In een vervolgspectie controleert de arbeidsinspecteur daarna of de werkgever de acties en maatregelen uit het verbeterplan heeft uitgevoerd. Dat blijkt bij 92% van de bedrijven het geval te zijn. Meer over de nieuwe werkwijze ongevalsonderzoek is te lezen in deel II van dit jaarverslag.

3.5 Klachtmeldingen

De Arbeidsinspectie ontvangt klachtmeldingen en verzoeken van burgers en bedrijven, vakbonden, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigers en samenwerkingspartners. Alle meldingen worden binnen het Meldingen Informatie Centrum geregistreerd, risicogericht beoordeeld en als ze in aanmerking komen voor opvolging, doorgeleid naar een regioteam of een programma.

De Inspectie verwijst melder die een klacht hebben over een ander domein dan waar de Inspectie toezicht op houdt, door naar de juiste instantie. De informatie uit alle meldingen wordt benut voor analysedoeleinden, signalering en het versterken van het toezicht. In alle gevallen wordt de melder - mits niet anoniem - geïnformeerd over het vervolg.

Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken tot (gezamenlijke) interventies van ketenpartners verstaan. Deze interventies zien toe op de samenwerking vanuit de verschillende domeinen door op basis van integraal toezicht gezamenlijk meer effect te bereiken. De verzoeken zijn ook in de aantallen opgenomen, die in onderstaande tabel worden vermeld. In 2023 heeft de Inspectie 11.734 klachtmeldingen ontvangen, waarvan: ²¹

²¹ Er is gewerkt met afgeronde percentages.



Tabel 6: Klachtmeldingen 2023

| Totaal aantal klachtmeldingen | | N=11.734 |
|---|-------|-----------------|
| Domein Eerlijk | 4.924 | 42% |
| Domein Veilig & Gezond | 5.692 | 48% |
| Buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie ²² | 1.118 | 10% |
| Aantal meldingen opgevolgd | 4.620 | 39% |
| Aantal meldingen niet opgevolgd | 7.114 | 61% |
| Redenen voor niet opvolgen klachtmeldingen | | N=7.114 |
| Vanwege onvoldoende/verouderde informatie | 2.153 | 30% |
| Vanwege melding buiten (toezicht)domein Arbeidsinspectie | 1.811 | 26% |
| Vanwege (vermoedelijk) geen sprake van (zware) overtreding | 1.343 | 19% |
| Vanwege overige redenen | 1.807 | 25% |
| Onderzochte klachtmeldingen gaan over | | N=4.620 |
| Domein Veilig & Gezond | 2.551 | 55% |
| Domein Eerlijk | 2.043 | 44% |
| Wie is de melder bij de onderzochte klachtmeldingen | | N=4.620 |
| Anoniem | 1.463 | 32% |
| (ex)Werknemer | 695 | 15% |
| Andere overheidsinstantie / collegadienst met samenwerkingsafspraken | 1.038 | 15% |
| Overig | 1.773 | 38% |
| Sectoren waar de meeste onderzochte klachtmeldingen betrekking op hebben | | N=4.620 |
| Hoofdsector Horeca | 869 | 19% |
| Hoofdsector Zakelijke dienstverlening | 479 | 10% |
| Hoofdsector Groot- en detailhandel | 674 | 15% |
| Bouwnijverheid | 401 | 9% |
| Overige hoofdsectoren | 2.197 | 47% |

waarvan 4% betrekking heeft op de sector arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer

²² Meldingen buiten het domein van de Nederlandse Arbeidsinspectie krijgen altijd de beoordeling 'niet opgevolgd'. Hierdoor stijgt het aandeel 'niet opgevolgd' op het totale aantal, maar geeft daarmee ook een vertekend beeld. Zie ook het overzicht 'redenen voor niet in onderzoek genomen meldingen'.

²³ Het betreft een samenvoeging van 2 afwijsredenen m.b.t. geen overtreding.

²⁴ Deze meldingen zijn niet allemaal anoniem; bij een deel is de relatie van de melder niet ingevuld/bekend.

3.6 Arbocatalogi 2023

Sociale partners binnen een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet gerealiseerd kunnen worden. Een catalogus is een goed hulpmiddel voor werkgevers die een plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) maken. In de arbocatalogus staan concrete bedrijfsspecifieke maatregelen om gezond en veilig te werken. De Arbeidsinspectie gebruikt ze als referentiekader bij de handhaving. De Arbeidsinspectie toetst of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving.

Tabel 7: Overzicht toetsing arbocatalogi 2023

| Aantallen Arbocatalogi | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|
| Aantal niet ontvankelijk | 3 | 0 |
| Aantal positief getoetst | 34 | 20 |
| Aantal positief/negatief getoetst | 13 | 3 |
| Aantal negatief getoetst | 12 | 6 |
| Aantal tussentijds ingetrokken door sociale partners | 27 | 17 |
| Aantal ter toetsing voorgelegd | 89 | 60 |
| Nog in behandeling | 21 | 18 |

In 2023 zijn 60 arbocatalogi ter toetsing voorgelegd. Het ging daarbij om actualisering van bestaande catalogi en uitbreiding van bestaande catalogi (toevoeging van meer relevante risico's). Alle positief getoetste catalogi zijn te vinden op arboportal.nl.

3.7 Boete, dwangsom en inning

Na een sterke daling in het aantal boetebeschikkingen in 2020 en 2021, en een sterke toename in 2022, is het aantal boetebeschikkingen in 2023 met ruim 2600 iets lager dan in 2022. De verklaring hiervoor is dat als gevolg van het inlopen van de achterstand in werkvoorraad in 2022 en begin 2023 contracten van inhuurkrachten konden worden beëindigd. Dit heeft geleid tot een lager aantal verzonden beschikkingen in 2023.

Tabel 8: Tabel boete, dwangsom en inning

| Boetebeschikkingen | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Aantal boetebeschikkingen | 2.935 | 2.623 |
| % reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen | 29% | 29% |
| Boetematiging | | |
| % boetematiging* | 7% | 5% |
| Wet percentage boetes met matiging** | | |
| ARBO | 17% | 11% |
| WAV*** | 73% | 97% |
| Betalingsregeling | | |
| Beroep op draagkracht | 405 | 592 |
| Verstrekt | 383 | 561 |
| Last onder dwangsom en beschikkingen | | |
| Last onder Dwangsom (LoD) | 10 | 32 |
| WPS | 185 | 282 |
| Bevel stillegging | 9 | 6 |
| Inning boetes en verbeurde dwangsommen | | |
| Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.) | 23,9 | 23 |
| Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)*** | 147 | 154 |
| Aantal dwanginvorderingen | 298 | 435 |
| Aantal schuldsanering ingestemd met | 37 | 14 |
| Aantal schuldsanering afgerond | 42 | 52 |
| Aantal boetes niet invorderbaar | 101 | 21 |
| Aantal KOT-zaken**** | 47 | 22 |

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging.

** Definitie: aantal boetebeschikkingen met een of meerdere matigingen afgezet tegen ontvangen nieuwe boeterapporten in het dat jaar.

*** N.a.v. de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 13 juli 2022 (ECLI:NL:RVS:2022:1973) wordt de boete bepaald op basis van mate van verwijtbaarheid/ernst van de overtreding. Dit verklaart het hoge percentage matiging in de Wav en de toename van het aantal restituties.

**** Dit betreft zaken waarbij natuurlijke personen (eenmanszaken, vennoten en maatschapsleden) voor boetes van de Arbeidsinspectie aansprakelijk zijn, die ook op de lijst staan van benadeelden in de problematiek rondom de Kinderopvangtoeslag. Voor hen gelden afzonderlijke overheidsbrede invorderingsafspraken.

3.8 Mensen en middelen

Het regeerakkoord van het vorige kabinet en het coalitieakkoord van het huidige demissionaire kabinet bevatten extra middelen voor uitbreiding van de Nederlands Arbeidsinspectie. Die uitbreiding is nog gaande.

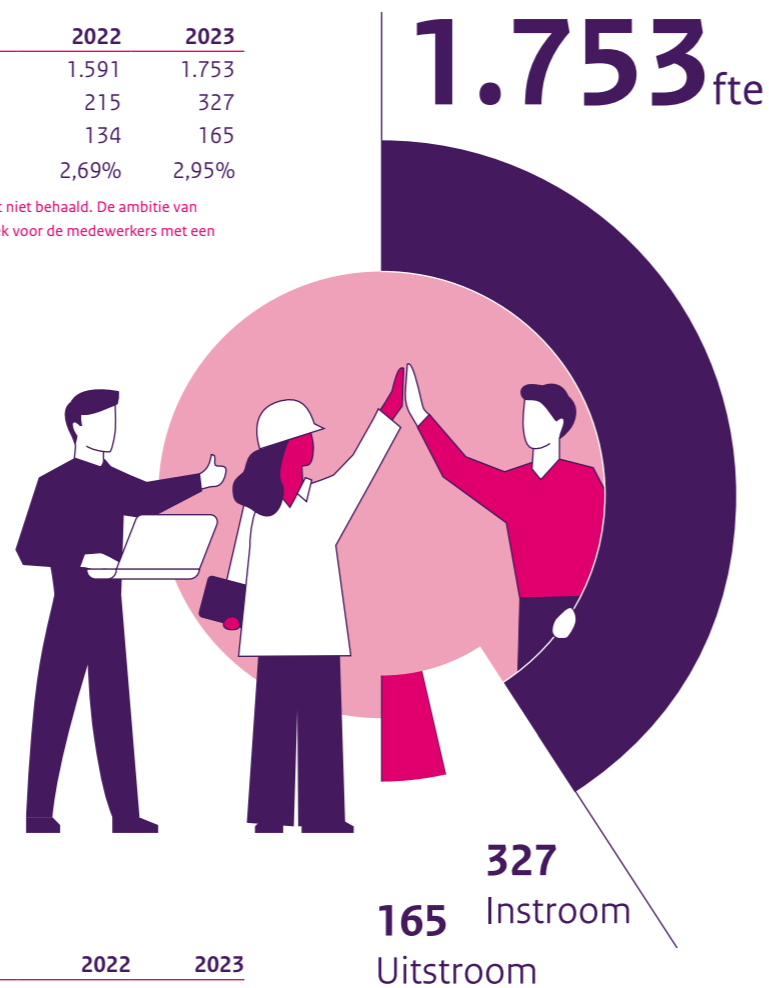
Concrete uitbreidingen vinden de komende jaren plaats rondom de taken die voortvloeien uit het coalitieakkoord 2021 en nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving. Het gaat om:

- Toelating uitzendbureaus;
- Wetsaanpassingen rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling;
- Het revitaliseren van het toezicht op de bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen (bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen);
- Recherchecapaciteit om fraude met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) te onderzoeken;
- Capaciteit voor de verwachte groei in het aantal meldingen en onderzoeken door de dubbele meldplicht van arbeidsongevallen met uitzendkrachten bij het uitzendbureau én de inlener.

Tabel 9: Overzicht werknemers

| Mensen | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|
| Bezetting ultimo (fte) | 1.591 | 1.753 |
| Instroom (fte) | 215 | 327 |
| Uitstroom (fte) | 134 | 165 |
| Aantal medewerkers onder participatiewet* | 2,69% | 2,95% |

* In 2023 is het quotum (met 66 banen, 96% van de streefwaarde) net niet behaald. De ambitie van de Arbeidsinspectie hierbij is het creëren van een duurzame werkplek voor de medewerkers met een arbeidsbijzonderheid, ook voor reguliere functies.



Tabel 10: Middelen**

| Middelen (in euro mln.) | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|
| Budgetrealisatie | 172 | 194 |
| Waarvan personele kosten | 145 | 163 |
| ICF-budget (voor handhavingketen) | 48,5 | 51,4 |

** De Arbeidsinspectie legt boetes op en heeft dus boeteontvangsten. Deze zijn hier niet opgenomen. Ze zijn niet taakstellend; de Arbeidsinspectie stuurt dus niet op het behalen van ramingen. Wel is er sturing op het innen van de opgelegde boetes.

3.9 Werving, HRM en Duurzaamheid

Wervingsopgave

In 2023 is meer dan 200 fte aan nieuwe medewerkers geworven. De werving richtte zich op het invullen van functies door uitbreidingen in taken en formatie en op het vervangen van personeel dat de Arbeidsinspectie verliet. De uitstroom viel ook in 2023, net als in 2022, hoger uit dan in voorgaande jaren. Bij bepaalde specialistische functiegroepen zijn de vacatures moeilijker te vervullen. Daarom is in 2023 geëxperimenteerd met onder andere 'meet & greets', zijn gerichte webinars georganiseerd en is gebruik gemaakt van specifieke, gerichte zoekopdrachten. Om het grote aantal nieuwe medewerkers goed op te vangen werkt de Arbeidsinspectie met verschillende vaste instroommomenten en is een proces van 'onboarding' uitgewerkt.

Duurzame inzetbaarheid

Het afgelopen jaar heeft de Arbeidsinspectie zich opnieuw ingespannen om de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te verminderen. Een belangrijk preventief instrument is het aanbieden van de Mental Check Up (MCU). Een MCU is een gesprek om de veerkracht van een medewerker in kaart te brengen. In het gesprek komt aan de orde wat de medewerker bezighoudt, welke stressoren en welke energie- en hulpbronnen iemand ervaart en hoe de balans daarin is. Indien nodig worden adviezen gegeven over wat iemand kan doen om mentaal fit te blijven. De focus bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de Arbeidsinspectie ligt verder op het terugdringen van (langdurig) verzuim en bewustzijn van medewerkers en leidinggevendend op de interne arbozorg.

Diversiteit en inclusie

Competenties die verband houden met diversiteit en inclusie zijn opgenomen in de profielen van leidinggevendend en onderdeel van de leerlijn van het lijnmanagement. De Inspectie besteedt op meerdere manieren aandacht aan ongewenst gedrag en zorgt voor het voeren van open gesprekken over gedrag en bejegening, ook in de uitoefening van het inspectiewerk. Ook werkt de Inspectie aan het beter in kaart brengen van de problematiek en maakt afspraken over het tegengaan van intern ongewenst gedrag.

²⁵ <https://ecer.minbuza.nl/-/nieuwe-eu-regels-over-loontransparantie>.

²⁶ Égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes (gelijke beroepskansen en evenwichtige vertegenwoordiging mannen en vrouwen).

²⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2023/03/08/verkenning-egapro>.

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen daalt in Nederland gestaag, maar is nog niet verdwenen. In de EU is een richtlijn tot stand gekomen voor versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van onder andere beloningstransparantie. Frankrijk liep hierbij voorop met de EGAPRO-index. Werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten daar sinds 2020 met deze index berekenen hoe zij scoren op gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen op het werk. De index bestaat uit een opstelsom van vijf indicatoren voor gelijkheid, variërend van het salaris tot een evenwichtige balans tussen vrouwen en mannen onder de tien meest verdienen in een bedrijf. Als vingeroefening is in 2023 de index in 2022 toegepast op de Arbeidsinspectie en openbaar gemaakt. Voor het jaar 2023 is deze berekening herhaald en komt deze wederom uit op 97 van de 100 te behalen punten.



Tabel 11: EGAPRO index Nederlandse Arbeidsinspectie 2023

| Indicatoren | Waarde v/d indicator bij de Inspectie | Maximale punten per indicator | Aantal punten bij de Inspectie |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. Gelijkheid van lonen | 2,6% | 40 | 37 |
| 2. Gelijkheid van extra beloningen | -1,6% | 20 | 20 |
| 3. Gelijkheid van reguliere loonsverhogingen | 1,6% | 15 | 15 |
| 4. Geen bevroering loon bij terugkeer van zwangerschap | 100% | 15 | 15 |
| 5. Gelijke vertegenwoordiging vrouw–man binnen de groep van 10 meestverdienenden in het bedrijf | 5 | 10 | 10 |
| | Totaalscore | 100 | 97 |

Banenaafspraak en arbeidsbijzonderheid

Door in te zetten op jobcoaching en een steunpunt arbeidsparticipatie in te richten, is de drempel om mensen uit de banenaafspraak te werven verlaagd. De Inspectie zet in op doorstroom naar een reguliere functie waar mogelijk, en biedt een thuisbasis in het Secretarieel Ondersteunend Cluster. In 2023 heeft de Arbeidsinspectie 66 banen weten te realiseren.

Leiderschap en cultuur

De cultuurvisie van de Arbeidsinspectie draagt als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid bij aan de doelen van het meerjarenplan. Zo zijn competenties en vaardigheden vaster omlijnd in relatie tot houding en gedrag op de werkvloer en gewenste werkwijzen en praktijken bij samenwerken. Leidinggevendend bespreken in personeelsgesprekken de ontwikkeling van competenties en aspecten rondom houding en gedrag.

Leren en ontwikkelen

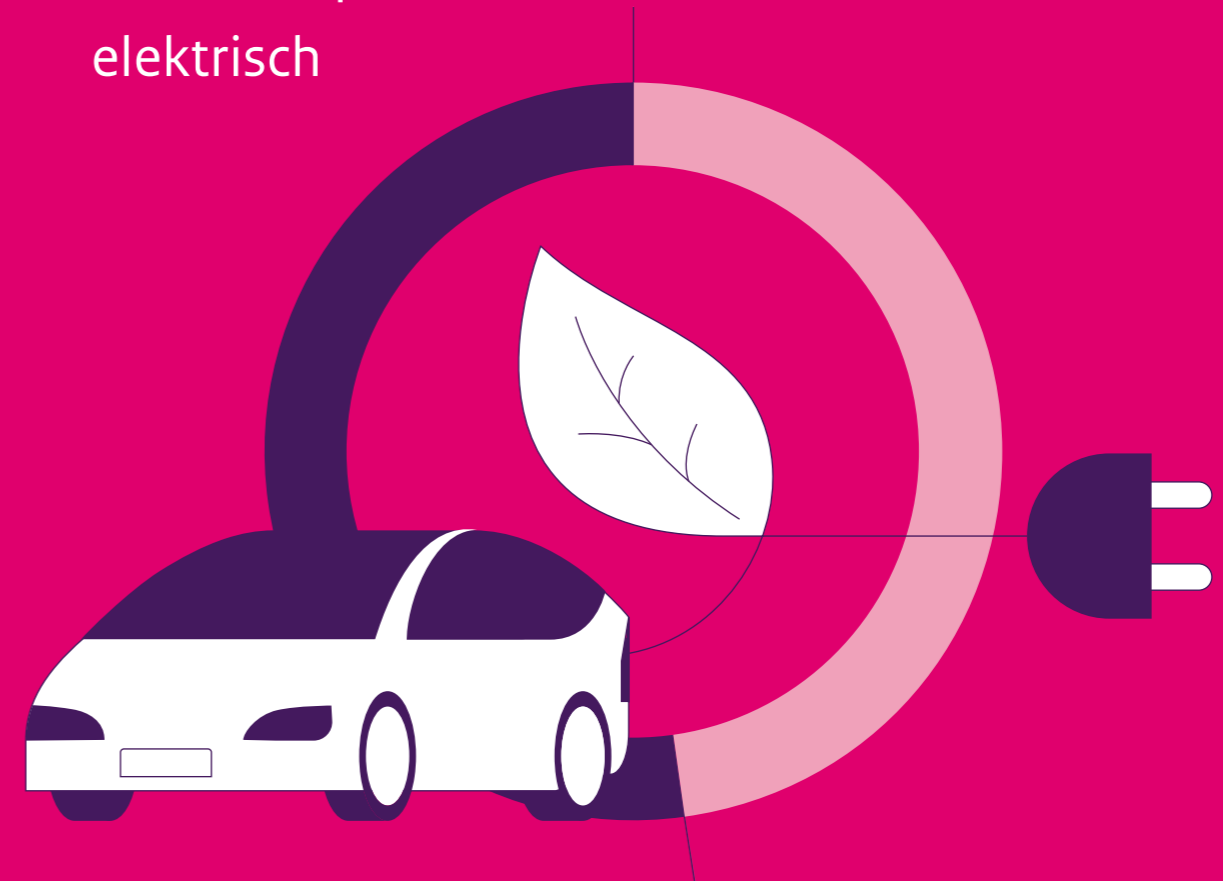
In 2023 heeft een inhaalslag plaatsgevonden op het aantal leerlijnen. Alle grotere functiegroepen binnen de

Arbeidsinspectie hebben een leerlijn waarin benodigde competenties, vaardigheden en kennis aan de orde komen. Voor de leerlijn voor nieuwe inspecteurs worden de ervaringen van de nieuw ingestroomde inspecteurs met hun opleiding benut voor de kwaliteit van de opleiding. Voor onderzoekers van de opsporingsdienst wordt een leerlijn opsporing opgezet samen met de academies van het platform Bijzonder Opsporingsdiensten. De ontwikkeling van sterk klassikaal georganiseerde opleidingen naar mogelijkheden voor tijd- en plaatsafhankelijk leren zetten door het afgelopen jaar.

Elektrisch rijden

Het deel van het wagenpark van de Arbeidsinspectie dat elektrisch rijdt is verder gegroeid. In 2023 was 48% van het wagenpark van de Inspectie elektrisch. In 2022 was dat 42% en het jaar daarvoor ongeveer een derde. Het doel is, conform de rijksbrede doelstelling, dat in 2028 binnen de Inspectie alleen nog elektrisch wordt gereden. Ook binnen de facilitaire dienstverlening is het streven naar duurzaamheid en het beperken van de CO₂-uitstoot; zo is het gebruik van wegwerpbekers afgeschaft.

In 2023 was
48%
van het wagenpark
van de Inspectie
elektrisch





Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2023
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2024



*nd en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen
taanszekerheid voor iedereen. De Nederlandse Arbeid
De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, ge*