
Vergaderjaar 2022–2023

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 456

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 9 februari 2023

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 25 november 2022 inzake het Meerjarenplan 2023–2026 en Jaarplan 2023 Nederlandse Arbeidsinspectie (Kamerstuk 25 883, nr. 447).

De vragen en opmerkingen zijn op 14 december 2022 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 8 februari 2023 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het meerjarenplan 2023–2026 en het jaarplan 2023 van de Nederlandse Arbeidsinspectie en hebben hier nog enkele vragen over.

1. De leden van de VVD-fractie constateren dat in 2022 de capaciteitsuitbreiding waarmee gestart is na afspraken in het regeerakkoord 2017 is afgerond. De leden van de VVD-fractie vragen de Minister welke meetbare effecten deze capaciteitsuitbreiding heeft opgeleverd.

Het vorige kabinet heeft in het regeerakkoord 2017–2021 € 50.5 miljoen vrijgemaakt voor de versterking van de handhavingsketen waarin de Nederlandse Arbeidsinspectie opereert. Vanwege het hierbij overeengekomen ingroeipad is de volledige € 50.5 miljoen vanaf 2022 structureel ter beschikking gekomen. In het Meerjarenplan 2019–2022 heeft de Arbeidsinspectie op basis van het Inspectie Control Framework (ICF) doelen opgesteld. De Arbeidsinspectie geeft aan dat de doelen met bijbehorende indicator en realisatie tot augustus 2022 als volgt zijn¹:

Doel	Indicator	Realisatie ¹
• Herstel van de balans reactieve onderzoeken en actieve op preventie gerichte inspecties op het terrein van Veilig en Gezond	50:50	45:55
• Verhoging van het aandeel gezamenlijke inspecties bij Brzo-bedrijven	>90%	98%
• Een verhoging van de mate waarin de Arbeidsinspectie informatiegestuurd werkt ²	Niveau 3	Niveau 3
• Een verhoging van de interventiedekking eerlijk werk ³	naar 2%	3.8%

¹ Het betreft voorlopige realisaties per 31/08/2022, met uitzondering van Interventiedekking Eerlijk werk: dat is de realisatie 2021 zoals opgenomen in het jaarverslag 2021.

² Definitie niveau 3: «Interne en externe informatie wordt gestructureerd verzameld en geanalyseerd. Informatie heeft een sturende rol.» Uit een meting in de zomer van 2022 blijkt dat de Inspectie gemiddeld genomen niveau 3 van informatiegestuurd werken heeft behaald, maar nog niet op alle onderscheiden dimensies. De Inspectie wil in 2026 haar niveau van informatiegestuurd werken beter beheersen door verder te investeren in mensen, processen en techniek.

³ Het betreft het bereik van interventies waarbij sprake is van direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde of waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen.

In het jaarverslag 2022 rapporteert de Arbeidsinspectie over de realisatie over geheel 2022.

2. De leden van de VVD-fractie constateren dat in 2022 herhaaldelijk is voorgekomen dat er bij toonaangevende Nederlandse bedrijven, zoals PostNL en bij Schiphol, structurele tekortkomingen via de pers naar boven kwamen. Uit deze artikelen bleek dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (de Arbeidsinspectie) tekortschoot in haar inspecties waardoor de slechte omstandigheden niet tijdig zijn opgemerkt. De leden van de VVD-fractie zouden dan ook willen weten hoe hier in de toekomst verbetering op aangebracht gaat worden aangezien deze leden hier niets over hebben gelezen in de aangeboden jaarplannen.

¹ Op pagina 39 van het MJP heeft de Arbeidsinspectie gerapporteerd over de ICF-indicatoren tot augustus 2022.

Als eerste vind ik dat werkenden altijd moeten kunnen rekenen op een gezonde en veilig werkomgeving, waarbij de werkgever zich verantwoordelijk voelt en gedraagt. Ik ben dan ook geschrokken van de arbeidsomstandigheden bij de bagageafhandeling op Schiphol. Ten aanzien van de controles op Schiphol heb ik uw Kamer een rapportage van de Inspectie gezonden². Daarin geeft de Inspectie aan dat begin september 2022 inspecties op fysieke belasting bij de bagageafhandeling hebben plaatsgevonden, dat bij een meerderheid van de onderzochte werkgevers overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwet werden geconstateerd, en dat op grond van die inspecties nog handhavingstrajecten lopen. Tevens bevat de genoemde rapportage van de Inspectie ook de eerste geleerde lessen en aanpassingen in de werkwijze, die de Arbeidsinspectie naar aanleiding van de situatie op Schiphol heeft getrokken. Ik heb aangegeven nog nader met de Inspectie in gesprek te gaan over haar werkwijze.

Over de concrete activiteiten en effecten van de Arbeidsinspectie bij andere PostNL, verwijs ik u graag naar het recent gepubliceerde effectonderzoek Ketenaanpak Pakketdienstverlening.³ Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie in juli 2022 de monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling uitgebracht. Deze monitor biedt een verdiepende blik in de problematiek en activiteiten van de Arbeidsinspectie.⁴ Specifiek gaat de rapportage in op de activiteiten en de dilemma's in het bestrijden van arbeidsuitbuiting.

In het MJP heeft de Arbeidsinspectie aangegeven met welke verbeteringen zij recent aan de slag gaat of is gegaan, dit zijn onder andere:

- Meld- en informatiecentrum: Alle meldingen, klachten en signalen komen sinds mei 2022 centraal binnen bij het Meld- en informatiecentrum (MIC). Het MIC is versterkt en alle meldingen, klachten en signalen komen nu op deze centrale plek binnen. Hierdoor kunnen meldingen en signalen sneller en efficiënter worden beoordeeld en behandeld. Daarnaast biedt deze werkwijze meer mogelijkheden om patronen in meldingen te herkennen, waaronder stapeling van meldingen. In het Meerjarenplan (MJP) wordt hierop ingegaan.
- Eenvoudiger melden bij de Arbeidsinspectie: Meldingen zijn voor de Arbeidsinspectie een belangrijke informatiebron. Om deze reden is het van belang dat meldingen nog eenvoudiger en laagdrempeliger gedaan kunnen worden. Vanaf januari 2023 is het meldingenportaal op de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie vernieuwd waardoor burgers, werknemers en werkgevers eenvoudiger kunnen melden.
- Bedrijfsartsen: De huidige contacten met de beroepsvereniging bedrijfsartsen gaan vooral over blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Naar aanleiding van de casus Schiphol zal de Arbeidsinspectie de contacten met de beroepsvereniging bedrijfsartsen verbreden en het voor hen makkelijker maken om misstanden breder te melden en de Arbeidsinspectie te raadplegen en te betrekken. Zie ook pagina 14 van het MJP.
- Analyse: De informatie uit alle meldingen helpt bij verbetering van de risicoanalyses en aanscherping van het actieve toezicht. Analyse kan aanleiding zijn voor signalen naar beleid, politiek of andere organisaties. Daarom is een intensieve verbinding tussen de reactieve/responsieve en de actieve werkzaamheden van de Inspectie van belang. Zie pagina 15 van het MJP.

² Aanbiedingsbrief Rapportage Schiphol | Kamerstukken 29 665 en 25 883, nr. 453

³ Ketenaanpak pakketdiensten: Effectonderzoek | Rapport (Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1170)

⁴ Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020–2021, Kamerstukken 28 638 en 29 861, nr. 209

- Data- en informatiegestuurd werken: De Arbeidsinspectie investeert in verdere versteviging van haar informatiepositie via de bevordering van hoogwaardige data-analyse en kwalitatieve verbetering van de vastlegging en het gebruik van data. In het werkproces borgt de Inspectie ethische, juridische afwegingen en houdt ze rekening met de privacy. Hiermee levert de Inspectie de inzichten die bijdragen aan de risico-gerichte inzet.

3. De leden van de VVD-fractie constateren dat het blijkt dat inspecties bij Besluit risico's zware ongevallen (Brzo-)bedrijven vaak succesvoller zijn als er in combinatie met andere instanties zoals gemeenten, de belastingdienst en het Openbaar Ministerie wordt gecontroleerd. De leden van de VVD-fractie vragen dan ook op welke wijze deze succesvolle methode ook kan worden toegepast bij andere inspecties zoals bij «Aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (Arie)» bedrijven en controles op bedrijventerreinen.

De Brzo inspecties zijn gericht op het controleren van de naleving van het Brzo 2015 en worden inderdaad uitgevoerd in gemengde inspectieteams. Een van de resultaten van de uitbreiding van de Inspectie, zie antwoord 1, is dat het percentage gezamenlijke inspecties is gestegen van circa 60% in 2017 naar meer dan 90% nu.

Een Brzo inspectieteam wordt gevormd door gespecialiseerde inspecteurs van de Brzo toezichthouders: Omgevingsdienst, Arbeidsinspectie, Veiligheidsregio en indien relevant de waterkwaliteitsbeheerder. Het Openbaar Ministerie komt in beeld wanneer strafrechtelijke overtredingen aan de orde zijn. Dit zijn de diensten die ook een specifieke wettelijke taak hebben vanuit het Brzo 2015. Combinaties met andere instanties zoals de belastingdienst of de gemeente liggen minder voor de hand als het gaat om de beheersing van de risico's van zware ongevallen en het beperken van de effecten.

Wel wordt, ook in het kader van informatie- en risicogestuurd toezicht, steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden om informatie uit te wisselen met diverse diensten over het naleefgedrag van een bedrijf op andere terreinen.

Samenwerking van de Arbeidsinspectie met gemeenten, ILT, Douane of de Belastingdienst gebeurt zeker, maar dan voornamelijk op andere onderwerpen van de Arbeidsinspectie, zoals Eerlijk Werk en Bestaanszekerheid. Waaronder ook de speciale gecombineerde acties op een bedrijventerrein of bijvoorbeeld parkeer/rustplaatsen voor vrachtwagenchauffeurs.

Het toezicht op de naleving van de ARIE verplichtingen is anders ingericht dan het Brzo 2015. ARIE betreft alleen de werknemersveiligheid en het toezicht is alleen belegd bij de Arbeidsinspectie. Voor controles op de ARIE naleving worden dan ook geen gemengde inspectieteams gevormd met andere diensten, zoals dat bij Brzo inspecties wel gebeurt. Dit neemt niet weg dat een deel van de groep ARIE bedrijven ook risico-relevant is voor Omgevingsdiensten en Veiligheidsregio's vanuit hun wettelijke taken. Hierbij wordt ingezet op informatie-uitwisseling (o.a. Inspectieview) en signalering tussen de diensten.

4. Verder lezen de leden van de VVD-fractie in het Jaarplan dat er capaciteitsuitbreiding beschikbaar komt voor de aanpassing en wijziging van artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht. Kan de

Minister een tijdspad schetsen van hoe dit wijzigingstraject zal verlopen en wanneer deze kan worden afgerond?

Het streven is om het wetsvoorstel dat strekt tot modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel in februari 2023 in formele consultatie te brengen.⁵ Na verwerking van de adviezen zal dit wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd. Het wetsvoorstel zal naar verwachting eind 2023 bij uw Kamer worden ingediend.

5. Daarnaast constateren de leden van de VVD-fractie dat de Arbeidsinspectie duidelijk heeft aangegeven dat de grens met uitzendbureaus bereikt is op het gebied van arbeidsuitbuiting. Hoeveel boetes, stilleggingen en strafrechtelijke vervolgingen hebben in 2022 plaats gevonden? Hoe verhoudt zich dit tot eerdere jaren, en wat verklaart de verschillen en/of overeenkomsten tussen de jaren? Hoe gaat de Arbeidsinspectie in 2023 aan het werk om hierin een gedragsverandering tot stand te brengen?

In het voorjaar van 2023 komt de Arbeidsinspectie met een aparte programmerapportage over uitzendbureaus, waarin een samenhangend beeld (inclusief cijfers) staat met interventies en resultaten van de afgelopen jaren.

De aanpak van uitzendbureaus is gericht op arbeidsmisstanden bij gezond, veilig en eerlijk werk, en daarmee breder dan alleen de strafrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting. In haar Jaarplan 2023 heeft de Arbeidsinspectie haar brede interventiemix geschetst.⁶ Voor de aanpak van malafide (doorstartende) uitzendbureaus werkte de Arbeidsinspectie al langer samen met de Belastingdienst en het UWV. Deze samenwerking wordt uitgebreid met de SVB. In 2023 zet de Arbeidsinspectie ook in op betere arbozorg voor arbeidskrachten om zo de onveiligheid op de werkvloer terug te dringen. Eerder richtte de aandacht voor arbozorg zich vooral op de inlener, die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van de ingeleende arbeidskrachten. Uitzendbureaus kunnen echter zelf ook bijdragen aan goede arbeidsomstandigheden. Verder brengt de Arbeidsinspectie verdienmodellen van malafide uitzendbureaus in kaart, bijvoorbeeld bij huisvesting en zorg door onrechtmatige inhoudingen op het loon van uitzendkrachten.

Meer algemene informatie over de strafrechtelijke vervolging van onder andere arbeidsuitbuiting staat in de Dadermonitor 2017–2021 van de Nationaal Rapporteur, waaronder het aantal in eerste aanleg afgedane zaken en het aantal einduitspraken van de rechter.⁷

Het kabinet werkt aan nieuwe regels die moeten leiden tot minder malafide uitzendbureaus. In december 2022 is de ministerraad akkoord gegaan met het wetsvoorstel verplichte certificering voor uitzendbureaus, dat uw Kamer in het voorjaar van 2023 zal ontvangen. Daarnaast wordt gewerkt aan een wetsvoorstel gerichte op de dubbele meldplicht van arbeidsongevallen; naast de inlener zal ook het uitzendbureau verplicht worden om een meldingsplichtig arbeidsongeval bij de Arbeidsinspectie te melden. Tot slot wordt art. 273f van het Wetboek van Strafrecht (Sr) gemoderniseerd. De bredere doelstelling van die modernisering is de strafrechtelijke aanpak van mensenhandel effectiever te maken, waardoor

⁵ Zie ook de Kamerbrief van 21 december 2022: Kamerbrief over stand van zaken dossier mensenhandel | Kamerstuk 28 683, nr. 214

⁶ Zie p. 11 van Jaarplan 2023 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

⁷ Dadermonitor mensenhandel 2017–2021 | Rapport | Nationaal Rapporteur

de vervolging van daders en de bescherming van slachtoffers wordt verbeterd. Dit houdt ook in dat de strafrechtelijke aansprakelijkheid op onderdelen zal worden verruimd. In het bijzonder valt te denken aan gevallen van ernstige arbeidsmisstanden waarin naar het oordeel van de betrokken opsporingsinstantie, het Openbaar Ministerie of de rechter de bewijsdrempel voor mensenhandel in de vorm van arbeidsuitbuiting (net) niet wordt gehaald.

6. De leden van de VVD-fractie zouden graag van de Minister horen of en zo ja op welke wijze zij bekend is met beperkingen en belemmeringen op juridisch en strafrechtelijk vlak die inspecteurs ondervinden om op te treden tegen arbeidsuitbuiting en eerlijk werk. Welke knelpunten en welke verbeterpunten heeft de Minister hiertoe in beeld, en is zij bereid hier structureel op te monitoren?

De rechtspraktijk en rechtswetenschap hebben aangegeven dat het huidige normenkader voor het aanpakken van mensenhandel, zoals vastgelegd in artikel 273f Sr, ontoereikend is gebleken en bovendien complex en ontoegankelijk is. Zo geven de Arbeidsinspectie en het Openbaar Ministerie, maar ook de Algemene Rekenkamer, aan dit instrumentarium als onvoldoende effectief te ervaren om de huidige arbeidsmisstanden aan te pakken. De Arbeidsinspectie heeft geconcludeerd dat de aanpak effectiever is als arbeidsuitbuiting zelfstandig strafbaar wordt, als beëindiging van ernstige situaties direct mogelijk wordt via bestuursrechtelijke stillegging en als ernstig benadeelden vergelijkbare hulp en bescherming krijgen als de slachtoffers van arbeidsuitbuiting.⁸ Het kabinet werkt aan de modernisering van artikel 273f Sr, zoals ook vastgelegd in het coalitieakkoord (bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77). De centrale doelstelling is dat de vervolging van daders en de bescherming van slachtoffers wordt verbeterd. Het wetsvoorstel modernisering strafbaarstelling mensenhandel wordt in het voorjaar geconsulteerd. Monitoring hiervan loopt via de reguliere evaluatie van nieuwe wetgeving.

Daarnaast wordt de motie van de leden Maatoug en Simons uitgewerkt door SZW en de Arbeidsinspectie, waarin gevraagd wordt om stillegging van werkzaamheden mogelijk te maken.⁹ Uw Kamer ontvangt voor de zomer van 2023 een nadere toelichting over de uitwerking van de motie. Tot slot is de Kamer geïnformeerd over de bestrijding van recidive bij malafide uitleners en de mogelijke rol die het vaker beboeten van feitelijke leidinggevendenden daarbij kan spelen.¹⁰ Daarin is aangegeven dat de Arbeidsinspectie in kaart brengt welke eventuele knelpunten er in de praktijk zijn om feitelijk leidinggevendenden te beboeten en welke mogelijkheden er zijn om dit instrument effectiever en/of breder in te zetten. Ook zullen de verschillende beleidsregels boeteoplegging waar nodig worden aangepast.

7. De leden van de VVD-fractie constateren dat gezond en veilig werken belangrijk is en de Arbeidsinspectie ziet hierop toe. Maar de leden van de VVD-fractie zouden graag weten op welke wijze de Arbeidsinspectie haar eigen medewerkers/inspecteurs beschermt in het gezond en veilig werken, intimidaties, belangenverstrengeling en blootstelling tijdens inspecties op locaties.

⁸ Kamerstuk 2 544, nr. 1080.

⁹ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 62.

¹⁰ Kamerbrief over bestrijding recidive bij malafide uitleners | Kamerstuk 29 861, nr. 96

De Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Als toezichthouder op het gebied van de arbeidswetten heeft de Arbeidsinspectie dan ook een belangrijke voorbeeldfunctie.

Het uitgangspunt bij de borging van de gezonde en veilige arbeidsomstandigheden van de inspecteurs en andere medewerkers van de Arbeidsinspectie is, net zoals bij alle werkgevers, de interne risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). De Arbeidsinspectie beschikt over een gedegen structuur van RI&E's. Deze structuur begint bij de algemene RI&E op organisatieniveau tot concrete aanvullende RI&E's voor specifieke onderwerpen en activiteiten. Daarbij is de insteek van de RI&E's de arbeidshygiënische strategie: van bronaanpak tot het voorzien van de juiste persoonlijke uitrusting en beschermingsmiddelen. Om de acties uit te voeren die volgen uit de RI&E's en de gehele organisatie te betrekken is een preventie- en overlegstructuur opgericht. Aan dit overleg nemen de diverse preventiemedewerkers en vertegenwoordigers uit de managementteams en teams van inspecteurs deel. Daarnaast zijn er doorlopend gesprekken met medewerkers waarin signalen over bijvoorbeeld werkdruk en werkomgeving kunnen worden besproken.

Daarnaast beschikt de Arbeidsinspectie over nog een aantal relevante diensten en faciliteiten:

- **Kennis en ontwikkeling:** Als inspecteurs in dienst komen bij de Arbeidsinspectie worden zij uitgebreid voorgelicht en geïnstrueerd over hoe zij zelf gezond en veilig kunnen werken. Dat gebeurt door middel van presentaties, opleidingen en workshops over een veelvoud aan onderwerpen als weerbaarheid, gevaarlijke stoffen, agressie en geweld, beeldschermwerk, gedrag van een Rijksambtenaar in het kader van integriteit etc. Deze informatie is ook tijdens het werk beschikbaar op een uitgebreide kennisbank.
- **Bedrijfsopvangteam:** Voor onverhoopt ernstige situaties tijdens het werk is er een bedrijfsopvangteam aanwezig. Zij kunnen de inspecteurs bijstaan en waar nodig doorverwijzen naar de bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts.
- **Systemen:** De Arbeidsinspectie heeft daarnaast een arbo-managementsysteem en meldingssysteem voor Agressie en geweld, mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen en (bijna) ongevallen.
- **Monitoring:** ten slotte wordt er regelmatig gemonitord hoe is het gesteld met het welzijn van de medewerkers voert de Arbeidsinspectie geregeld een Preventief medisch onderzoek, een Medewerkerstevredenheidsonderzoek, een Mental Check-up en verdiepend werkdrukonderzoek uit.

Ten slotte is er aandacht ook voor het voorkomen van belangenverstremming. Daartoe volgen nieuwe medewerkers tijdens hun introductieprogramma en beëdiging tot Rijksambtenaar een presentatie inzake Integriteit. Daarnaast dient men nevenwerkzaamheden te melden en wordt er jaarlijks in het personeelsgesprek stilgestaan bij het onderwerp integriteit. Voor vragen rondom integriteit kunnen medewerkers zoals ook de inspecteurs altijd terecht bij hun leidinggevende, maar ook bij de vertrouwenspersonen of de integriteitcoördinator.

8. De leden van de VVD-fractie constateren dat bij het programma blootstelling gevaarlijke stoffen het gevolg van die blootstelling pas jaren later te constateren is, de Arbeidsinspectie geeft aan met diverse acties hierop te willen acteren. Is juist aan de voorkant bij het MBO onderwijs, bedrijfsopleidingen en daarna bij het leven lang ontwikkelen niet de grootste kans om gedrag

en uitvoering structureel te veranderen? En zo ja, hoe acteert de Arbeidsinspectie hierop?

Kennis en bewustzijn bij (toekomstig) werknemers over de risico's van gevaarlijke stoffen zijn erg belangrijk. Er zijn vanuit de Arbeidsinspectie op dit moment geen activiteiten gepland in het onderwijs gericht op aandacht voor blootstelling.

Om ervoor te zorgen dat mbo-scholen een impuls krijgen om structureel aandacht te besteden aan fit, veilig en gezond werken, heeft het Ministerie van SZW samen met VWS en de Gezonde School de stimuleringsregeling Fit, Veilig en Gezond Werken opgezet voor mbo-scholen. Het doel is om in het reguliere onderwijsprogramma of via het keuzedeel *fit veilig en gezond werken*¹¹ te stimuleren dat jongeren bij het betreden van de arbeidsmarkt toegerust zijn met kennis en vaardigheden om veilig en gezond te werken en dat zij deze kennis en vaardigheden in de nieuwe arbeidsomgeving daadwerkelijk kunnen toepassen. Met deze regeling gaat SZW de komende drie schooljaren minimaal 100 scholen ondersteunen. De scholen kunnen een stimuleringsbudget aanvragen voor het inzetten of ontwikkelen van diverse interventies, toegespitst op de verschillende opleidingen. Ze worden daarbij ondersteund door een Arbo adviseur.

Vanuit het programma Preventie Beroepsziekten van het Ministerie van SZW is een tweetal concrete projecten geweest gericht op aandacht voor blootstelling. Allereerst is er een uitgebreide collegetour geweest waar studenten praktijkgerichte informatie ontvingen om de risico's van werken met gevaarlijke stoffen te verkleinen, wat bijdraagt aan hun ontwikkeling en voorbereiding op een lang en vitaal beroepsleven: Collegetours | Veilig Werken met [Gevaarlijke] Stoffen | Arboportaal

Er is ten slotte ook een stappenplan gemaakt voor opleidingen om hun eigen collegetour te organiseren: Plan van aanpak voor het organiseren van een Collegetour in eigen beheer | Brochure | Arboportaal

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de voorliggende stukken. Deze leden hebben hierover nog enkele vragen.

9. De leden van de D66-fractie vragen de Minister om toe te lichten welk tijdsplan zij voor zich ziet voor de modernisering van het mensenhandenartikel 273f uit het Wetboek van Strafrecht.

Zie het antwoord op vraag 4.

10. De leden van de D66-fractie delen de zorg van de Arbeidsinspectie dat de wervingsopgave groot is. Deze leden vragen de Minister nader toe te lichten op welke aspecten zij in wil zetten om de uitstroom van medewerkers te beperken en om de nieuwe collega's goed te ontvangen en in te werken.

De wervingsopgave van de Arbeidsinspectie is inderdaad groot. Mede door de uitbreiding door extra middelen uit het regeerakkoord Rutte IV. De Inspectie is in de afgelopen 5 jaar gegroeid van ruim 1.100 naar ruim 1.500 fte. En in de aankomende jaren tot 2027 groeit de Inspectie tot ruim 1.700 fte. Daarnaast is er ook een vervangingsopgave door de uitstroom van medewerkers. Deels wordt die uitstroom veroorzaakt door

¹¹ Traject Fit veilig en gezond werken van start | Nieuwsbericht | Arboportaal

medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, anderzijds door mobiliteitswensen van medewerkers die door de arbeidsmarktkrapte veelal gemakkelijk ander werk vinden.

Om de grote wervingsopgave op te vangen, heeft de Arbeidsinspectie de afgelopen jaren gewerkt aan een gecentraliseerd instroomproces. Daarnaast wordt op basis van data actueel inzicht gegenereerd over de in-, door en uitstroom. Dit proces wordt aankomende jaren verder doorontwikkeld en wordt er ook gekeken naar alternatieve wervings- en instroommogelijkheden.

Daarnaast worden er door de Arbeidsinspectie, exitgesprekken gevoerd om zicht te krijgen in de beweegredenen van medewerkers om (vroeg-tijdig) te vertrekken. Het doel hiervan is om te leren van de redenen voor vertrek en het behoud van hetgeen men waardeert in de organisatie. De «lessons learned» uit deze gesprekken worden gebruikt voor verbetering/aanpassing van processen, werkwijzen en samenwerkingen. Een van de lessen uit deze gesprekken was de «onboarding» van nieuwe collega's. Daarom worden nieuwe medewerkers nu door de leidinggevende gekoppeld aan een vaste collega die, in ieder geval voor de eerste periode, aanspreekpunt is. Ook ontvangt de medewerker een inwerk- dan wel een opleidingsprogramma afgestemd op de functie.

Om verdere ongeplande uitstroom te beperken worden ook reguliere HR-instrumenten ingezet zoals personeelsgesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt ook stilgestaan bij de opleidings-, ontwikkel- en mobiliteitswensen van medewerkers. Hiermee wordt beter inzicht op eventuele doorstroomkansen gecreëerd en kan bij het ontstaan van vacatures meer maatwerk geleverd worden. Daarnaast is er ook ruimte voor om ervaring buiten de functie om te doen, bijvoorbeeld als praktijk-begeleider, of voor interne detacheringen waarbij medewerkers de kans krijgen om (tijdelijk) in een andere functie te werken en daarmee hun kansen voor doorstroom te vergroten. Met deze acties wordt beoogd ook de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten.

11. De leden van de D66-fractie onderschrijven het belang van de samenwerking in de handavingsketen. Deze leden vragen waarom in deze keten geen zorginstanties zijn betrokken om bijvoorbeeld nazorg te leveren na een inspectie. Ook vragen zij de Minister om nader in te gaan op samenwerking met gemeenten en de uitdagingen die zij al dan niet ziet in het samenwerken met kleine(re) gemeenten.

In algemene zin geldt dat als er situaties zijn waaruit blijkt dat mensen zorg of ondersteuning nodig hebben, mensen worden doorverwezen naar de betreffende zorgverleners of diensten. In het jaarverslag 2022 is beschreven dat medewerkers van de inspectie zelf ook in situaties komen dat ze hulp en ondersteuning bieden. Bij ernstige arbeidsongevallen is, naast de inspecteur die het onderzoek doet, tevens een familie inspecteur beschikbaar voor begeleiding. De familie-inspecteur kan passend maatwerk bieden in de samenwerking met bijvoorbeeld zorgverleners.

12. De leden van de D66-fractie zien ook het belang van internationale samenwerking om internationale handhaving te organiseren. Deze leden vragen de Minister of zij hier tegen beperkingen in wet- en regelgeving aanloopt, bijvoorbeeld rondom de gegevensdeling of omdat het beleid in verschillende landen dermate van elkaar verschilt dat effectieve handhaving verhinderd wordt.

Voor effectief grensoverschrijdend toezicht is een goede en efficiënte gegevensuitwisseling een belangrijke randvoorwaarde. Dit speelt bijvoorbeeld bij onderzoek naar mogelijke schijnconstructies met mogelijke buitenlandse postbusondernemingen in het internationaal wegtransport. Dergelijke onderzoeken kennen de nodige uitdagingen, bijvoorbeeld wanneer administraties in Nederland en andere landen (lijken te) ontbreken. Met de komst van de Europese arbeidsautoriteit (ELA) wordt grensoverschrijdende samenwerking steeds beter gefaciliteerd. De ELA ondersteunt lidstaten namelijk op het gebied van voorlichting, het ontwikkelen van handhavingsbeleid en het faciliteren van gezamenlijke inspecties vanuit verschillende lidstaten. Dit geldt tevens voor het via de ELA in contact kunnen komen met de juiste contactpersonen van de relevante organisaties in de andere lidstaten.

Wetgeving en handhaving zijn in de lidstaten nogal eens verschillend georganiseerd en wordt door verschillende organisaties gedaan. Zo kan het toezicht bijvoorbeeld lokaal, regionaal of landelijk zijn georganiseerd. De meeste uitdagingen bij internationale gegevensuitwisseling komen doordat dit in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moet gebeuren en in lijn met de wet- en regelgeving van de lidstaat waarmee wordt samengewerkt. Het kost tijd om dergelijke verschillen te kennen en te weten welke oplossing dit in de concrete toezichtspraktijk vraagt. Op basis van administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand tussen lidstaten op grond van de detacherings- en handhavingsrichtlijn, onder andere via het delen van gegevens via het informatiesysteem voor de interne markt (IMI), kunnen dergelijke verschillen worden overbrugd. Met een specifieke lidstaat wordt daarom in een gezamenlijke werkgroep met verschillende autoriteiten van die lidstaat geïnventariseerd welke taak onder welke nationaal bevoegde autoriteit valt en op welke concrete grondslag adequate uitwisseling van gegevens kan plaatsvinden.

De toezichthoudende bevoegdheden gelden alleen binnen het eigen land. In de praktijk ziet de Arbeidsinspectie nogal eens dat werkenden vlak over de grens in een andere lidstaat wonen en in Nederland werken. Bij een gezamenlijke inspectie met autoriteiten van die lidstaat kan de Arbeidsinspectie dan geen toezichthoudende bevoegdheden (zoals het horen van getuigen en/of verdachten) inzetten, wel kan informatie worden verzameld door middel van vrijwillige medewerking. Overigens kunnen via de administratieve samenwerking ook relevante documenten worden opgevraagd en verkregen over bedrijven in andere lidstaten op basis van EU-regelgeving.

13. De leden van de D66-fractie onderschrijven het belang van de geïntensiveerde inzet van de Arbeidsinspectie op het gebied van arbeids(markt)discriminatie. In het deelrapport «Arbeidsmarkt» bij het parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan (van de Eerste Kamer) constateert de parlementaire onderzoekscmissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (POC): «De Nederlandse Arbeidsinspectie lijkt, gelet op het geringe aantal tekortkomingen bij herhaalde inspecties, haar educatieve rol goed te vervullen.» Toch constateert de POC ook dat er op het gebied van discriminatieregelgeving gebrekkige naleving is bij werkgevers die moet worden gezien «tegen het licht van de beperkte inspectiecapaciteit in combinatie met een terughoudend sanctieregime.» De huidige regelgeving én handhaving zouden nog onvoldoende een afschrikwekkend effect hebben. Kan de Minister reageren op de bevindingen uit het POC-rapport met betrekking tot de rol van de Arbeidsinspectie? In hoeverre zijn deze zorgen al meegenomen in

het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2023–2026 en waar zou de strategie op basis van deze bevindingen nog moeten worden bijgesteld?

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft sinds 2015 een programma gericht op discriminatie op de werkvloer. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren om discriminatie te voorkomen. De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet hier risicogericht op toe. Het toezicht richt zich op het beleid van werkgevers met betrekking tot ongewenste omgangsvormen, waaronder arbeidsdiscriminatie. De afgelopen jaren is dit programma significant gegroeid.

Daarnaast gaat veel aandacht uit naar het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Een wetsvoorstel dat gericht is op het realiseren van gelijke kansen bij werving en selectie en het tegengaan van discriminatie daarbij ligt voor in de Tweede Kamer. Op grond van dit wetsvoorstel krijgt de Nederlandse Arbeidsinspectie toezichthoudende bevoegdheden bij het wervings- en selectieproces met de mogelijkheid van boeteoplegging als de werkwijze van bedrijven hierbij onvoldoende waarborgen biedt voor gelijke kansen voor iedereen die zich geschikt acht voor de aangeboden functie.

De Arbeidsinspectie richt zich op het behalen van maatschappelijk effect. Het doel is om duurzame gedragsverandering bij werkgevers te bewerkstelligen. Handhaving is daarbij geen doel op zich maar een sluitstuk binnen de interventiemix die de Arbeidsinspectie inzet. De Arbeidsinspectie legt daarmee niet de nadruk op de aantallen inspecties maar op het behaalde effect.

Zoals uit de resultaten van de inspecties bij arbeidsdiscriminatie naar voren komt, blijkt dat er bij de initiële inspectie vaak aanleiding is tot het opleggen van een eis tot naleving. In de meeste gevallen is de overtreding bij de herinspectie opgeheven en is er geen noodzaak voor verdere handhaving. In de aantallen inspecties op dit onderwerp is de afgelopen jaren een significante stijging te zien. De Arbeidsinspectie laat weten dat er in 2019 270 inspecties plaatsvonden, in 2020 440 inspecties en in 2021 783 inspecties.

Uit de inspecties en gesprekken met de branche komt naar de voren dat werkgevers vaak nog onwetend zijn over hun verplichtingen rondom arbeidsdiscriminatie. Naast inspecties zet het programma daarom ook andere interventies in om werkgevers te wijzen op hun verplichting en te ondersteunen bij het opstellen van hun beleid. Op het gebied van communicatie heeft bijvoorbeeld rondom het onderwerp Arbeidsdiscriminatie de campagne «Bewust van je blinde vlek» op sociale media plaatsgevonden en op het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie de campagne «Verderkijkers». Daarnaast is er een checklist gemaakt voor werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie te herkennen. Ten slotte is er een zelfinspectietool die werkgevers kunnen gebruiken om te bezien waar ze aan moeten voldoen.

Een van de adviezen van het POC om de handhaving te verbeteren, is ervoor te zorgen dat bedrijven «in ieder geval de belangrijkste instrumenten van de Arboret op orde hebben», zodat er zoveel mogelijk effect wordt bereikt. In 2020 is het ministerie SZW gestart met het meerjarenprogramma naleving en kwaliteit RI&E (2020–2023) en wordt naast inzet op de handhaving ook de naleving beoogt te vergroten door middel van communicatie over de RI&E-verplichting en ondersteuning van werkgevers bij het opstellen van een goede RI&E. Vanuit de Arbeidsinspectie is de afgelopen jaren gewerkt aan een intensiever toezichtsproces

rondom Arbozorg, waaronder de RI&E. Belangrijke uitgangspunten voor de inspectie zijn daarbij dat het toezicht zich richt op papier (RI&E, Plan van Aanpak, en Basiscontract) én de praktijk (gezond en veilig werken op de werkvloer), en dat toezicht risicogericht wordt ingezet. Door middel van een tweetal pilots is er een interventie ontwikkeld waarbij zowel wordt gekeken naar de aanwezigheid én de inhoud van de RI&E. Deze intensieve interventie maakt daarvoor gebruik van administratief toezicht en toezicht in de praktijk. Voor meer informatie over deze werkwijze verwijs ik u naar het antwoord op vraag 23.

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 richt zich op een brede aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarbij besteedt het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie aandacht aan specifieke vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, zoals zwangerschapsdiscriminatie en ongelijke beloning. Het versterken van regelgeving en handhaving maakt onderdeel uit van dit actieplan. Zo is de derde pijler van het actieplan gericht op het zorgen dat wetgeving beter doel treft en wordt nageleefd, wat aansluit bij de bevindingen van het POC-rapport van de EK. Dit gebeurt onder andere door wetgeving vaker in te zetten om actie vóór gelijke kansen aan te moedigen, bijvoorbeeld door het bovengenoemde wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Dit wetsvoorstel zal van alle werkgevers proactief vragen om een beleid te hebben tegen arbeidsmarktdiscriminatie en daarbij een aanvulling vormen op de bestaande regelgeving en handhavingmogelijkheden op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie en zal dus naar verwachting meer effect sorteren in aanvulling op de bestaande wetgeving. Dit effect is in eerste instantie preventief, omdat de wet van werkgevers zal verlangen om een (op schrift gestelde) werkwijze te hebben voor werving en selectie die erop gericht is om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te realiseren. Maar de wet heeft ook een punitief karakter, omdat de werkgever die niet aan de wettelijke vereisten voldoet een sanctie opgelegd krijgt. De Arbeidsinspectie zal hier toezicht op houden.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie maken graag gebruik van de mogelijkheid tot het leveren van een schriftelijke inbreng op het Meerjarenplan 2023–2026 en Jaarplan 2023 Nederlandse Arbeidsinspectie (Kamerstuk 25 883, nr. 447).

14. De leden van de CDA-fractie lezen dat naast de gerealiseerde uitbreiding van formatie binnen de Arbeidsinspectie ook de komende jaren ingezet wordt op uitbreiding van taken en formatie. Is hiervoor voldoende personeel beschikbaar? Worden de genoemde formatie-aantallen gehaald? Zo nee, kunnen dan de adviezen van onder andere het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten wel (volledig) worden opgevolgd?

Zie ook het antwoord bij vraag 10. Ook aankomende jaren gaat de Arbeidsinspectie een aanzienlijk aantal nieuwe medewerkers werven. Mede door de uitbreiding door extra middelen uit het regeerakkoord Rutte IV maar ook door geplande en ongeplande uitstroom van medewerkers.

Om de grote wervingsopgave op te vangen is er afgelopen jaren door de Arbeidsinspectie gewerkt aan een gecentraliseerd werving- en instroomproces. Daarnaast wordt op basis van data actueel inzicht gegenereerd over de in-, door- en uitstroom binnen de Arbeidsinspectie. Als blijkt dat de werving achter blijft of de uitstroom hoger is, zoals bijvoorbeeld door de krappere arbeidsmarkt, dan zal de Arbeidsinspectie daarop proactief

inspelen. Dat kan door bijvoorbeeld de werving te intensiveren of door alternatieve wervings- en instroommogelijkheden. Dit is een continue proces.

De Arbeidsinspectie verwacht het overgrote deel van de wervingsopgave uiteindelijk te behalen.

15. De leden van de CDA-fractie constateren dat sinds mei 2022 de circa 10.000 meldingen en verzoeken die de Arbeidsinspectie jaarlijks krijgt van burgers, werknemers en werkgevers en die ze registreren, triëren en opvolgen worden gedaan vanuit een centraal Meld- en InformatieCentrum met follow up in teams in tien regio's. Kan aangegeven worden wat de eerste bevindingen zijn van deze nieuwe werkwijze? Wat merken de burgers, werknemers en werkgevers hiervan?

In het jaarverslag 2022 zal de Arbeidsinspectie de eerste bevindingen van deze nieuwe werkwijze toelichten.

Alle meldingen, klachten en signalen komen sinds mei 2022 centraal binnen bij het Meld- en informatiecentrum (MIC). Het MIC is versterkt en alle meldingen, klachten en signalen komen nu op deze centrale plek binnen. Hierdoor kunnen meldingen en signalen sneller en efficiënter worden beoordeeld en behandeld. Daarnaast biedt deze werkwijze ook meer mogelijkheden om patronen in meldingen te herkennen.

Vanuit het MIC worden onderzoekswaardige meldingen uitgezet en opgepakt in een van de teams in de regio of in een programma. Het werken met regionale teams versterkt de band met gemeenten en samenwerkingsverbanden. Door meer onderlinge regionale samenwerking en afstemming, bijvoorbeeld met gemeenten, veiligheidsregio's of politie, kan door gezamenlijk toezicht beter ingespeeld worden op actuele ontwikkelingen. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie sneller handelen en daarmee meer maatschappelijk effect bereiken. De eerste ervaringen met het werken via het MIC en in de regio's zijn positief. Vanaf januari 2023 is het meldingenportaal op de website van de Nederlandse arbeidsinspectie vernieuwd waardoor burgers, werknemers en werkgevers eenvoudiger kunnen melden.

16. De leden van de CDA-fractie lezen in het Meerjarenplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2023–2026 dat de uitkomst van de uitgevoerde risico- en omgevingsanalyses een behoorlijke mate van continuïteit aangeeft in het beeld van de risico's. De risico's die in de meerjarenperiode 2019–2022 prioritair waren, blijven dat in de komende periode. Kan aangegeven worden welke acties er zijn ondernomen om deze risico's in de vorige meerjarenperiode en in de aankomende periode aan te pakken?

Er is veel continuïteit in de grootste arbeidsrisico's die de Inspectie voor 2023–2026 prioriteert ten opzichte van de vorige meerjarenperiode. Deze worden in het MJP uitgebreid toegelicht. Op basis van de risico- en omgevingsanalyse krijgen bijvoorbeeld risico's als ongewenst gedrag, ongezonde arbeidspatronen en fysieke overbelasting opnieuw prioriteit. Maar op het niveau van de »focus binnen die grote risico's zien we ook verschuivingen, zoals dat de Arbeidsinspectie bij werkdruk nu focust op te hoge werklast en emotionele overbelasting en bij ongezonde arbeidspatronen op nachtarbeid.

Het MJP krijgt zijn uitwerking in de diverse jaarplannen van de Nederlandse Arbeidsinspectie, meerjarige plannen van de 11 (eerder 15)

programma's en uiteindelijk projectplannen die focussen op specifieke problematiek in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. Het geheel aan interventies in de project- en programmaplannen is gericht op het aanpakken van de arbeidsrisico's. Rapportage over uitgevoerde projecten en behaalde resultaten vindt plaats via het Jaarverslag en programmarapportages.

17. De leden van de CDA-fractie vinden het mooi dat drempels voor bedrijfsartsen met betrekking tot consulteren/betrekken van de Arbeidsinspectie worden verlaagd of verkend wordt hoe deze verlaagd kunnen worden. Daarbij wordt concreet genoemd gesprek met de beroepsvereniging voor bedrijfsartsen inzake gevaarlijke stoffen. Deze leden zijn daar blij mee en vinden dat een mooi initiatief. Vraag daarbij is of dit gesprek niet breder is dan enkel gevaarlijke stoffen, mede gelet mede de aanleiding de historie die er was op Schiphol bekend van zwaar werk waar een en ander niet op orde was (is)?

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft regelmatig contact met de beroepsvereniging van bedrijfsartsen over gevaarlijke stoffen. De Arbeidsinspectie gaat de gesprekken aankomende tijd verder verbreden dan alleen op het terrein van gevaarlijke stoffen. Daarbij kan ook gedacht worden aan bijvoorbeeld fysieke arbeidsbelasting, psychosociale arbeidsbelasting en risico's ten aanzien van gezond en veilig werken.

18. De leden van de CDA-fractie vragen of de Arbeidsinspectie ook controleert op toegang tot de werkvloer voor vakbonden. Of heeft dit een signaalfunctie?

Afspraken over de toegang van vakbonden tot de werkvloer kunnen door sociale partners via cao's worden overeengekomen. Er bestaat op het moment geen wettelijke regeling die toegang tot de werkvloer voor vakbonden verplicht stelt. Hierdoor is er ook geen sprake van toezicht door de Arbeidsinspectie.

Vakbonden kunnen wel altijd melding doen bij de Arbeidsinspectie als een bedrijf de wettelijke voorschriften niet naleeft, en het niet mogelijk blijkt de problemen binnen het bedrijf in redelijk overleg op te lossen. Meldingen die gedaan worden door de vakbonden of vanuit de personeelsvereniging over misstanden binnen een bedrijf, worden direct in behandeling genomen.

19. De leden van de CDA-fractie lezen in het Meerjarenplan dat vanwege de internationale instabiliteit en economische onzekerheid het nog onduidelijk is hoe lang de bestaande krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Een deel van de werkgevers ziet arbeidsmigratie als een oplossing voor de krapte. Sommige groepen arbeidsmigranten zijn kwetsbaar voor onderbetaling, onveilig en ongezond werk en arbeidsuitbuiting. De kwetsbaarheid van deze groepen werd benadrukt door vele meldingen hierover die de Arbeidsinspectie tijdens de coronacrisis ontving. Ziet de Arbeidsinspectie dat werkgevers meer gebruik maken van arbeidsmigranten en signaleert zij hierdoor meer onderbetaling, onveilig en ongezond werk of arbeidsuitbuiting? Is dat terug te zien in bepaalde sectoren?

Het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op de naleving van de arbeidswetten door werkgevers in Nederland. Dit wordt ingevuld door risicogericht toezicht te houden in sectoren en bij werkgevers waar sprake is van een stapeling van arbeidsrisico's voor kwetsbare werknemers

(waaronder arbeidsmigranten). Deze risico's spelen vooral in de arbeidsintensieve sectoren, zoals de agrarische sector (onder meer seizoenswerkers), voedselverwerkende industrie (zoals slachthuizen), de bouw en de horeca.¹² De Arbeidsinspectie heeft er geen zicht op dan wel aanwijzing dat werkgevers meer gebruik maken van arbeidsmigranten. Wel ziet de Arbeidsinspectie dat daar waar arbeidsmigranten werken er vaak sprake is van arbeidsrisico's, zoals onderbetaling of te lange werkweken. Het jaarverslag heeft eerder ook de meer structurele problemen als gevolg van arbeidsmigratie benoemd.¹³ Bij gezamenlijke inspecties met gemeenten worden ook misstanden in de woonsituatie aangetroffen, zoals verkamering en slapen op de werklocatie.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft de nodige informatie over (de ontwikkeling van) het aantal arbeidsmigranten in Nederland, ook verbijzonderd naar sector, zoals de jaarlijkse Migrantenmonitor die het CBS jaarlijks in opdracht van het Ministerie van SZW maakt.¹⁴ Ook De Staat van Migratie 2022 geeft inzicht in de migratiestromen en -aantallen in Nederland.

20. De leden van de CDA-fractie constateren dat de economie en de arbeidsmarkt steeds meer Europees zijn. De komende (tientallen) jaren levert dit juridische en institutionele vragen op, die dan ook op Europees niveau om oplossingen vragen. Aan welke vragen denkt de Arbeidsinspectie en de Minister? Zijn er vanuit Nederlands perspectief al oplossingsrichtingen bedacht/geformuleerd? Zo ja, welke?

De interne markt met zijn vier onlosmakelijk met elkaar verbonden vrijheden voor goederen, diensten, werknemers en kapitaal zorgt voor economische groei en intensieve grensoverschrijdende samenwerking. Nederland heeft als export- en handelsland veel profijt van de toegenomen handel binnen de EU en het goed functioneren van de interne markt. Om de schaduwzijden van de interne markt aan te pakken is de inzet van Nederland de afgelopen jaren niet alleen gericht geweest op een diepere, maar ook op een eerlijker interne markt. Daarbij gaat het niet alleen om het wegnemen van ongerechtvaardigde belemmeringen voor het bedrijfsleven, maar ook om de bescherming van werknemersrechten door concurrentie op innovatie en kwaliteit en niet op arbeidsvoorwaarden. Daarnaast blijft het nodig opwaartse sociaaleconomische convergentie te steunen.

Mede dankzij de inzet van Nederland zijn goede stappen gezet in de aanpak van de keerzijden van de interne markt met onder meer de aanpassing van de Europese regels rond grensoverschrijdende arbeid, zoals de handavingsrichtlijn, de herziene detacheringsrichtlijn, de oprichting van het Platform Zwartwerk en de oprichting van de ELA.

Met de Arbeidsinspectie acht ik die samenwerking met andere lidstaten en de ELA van belang, bijvoorbeeld als het gaat om informatievoorziening aan arbeidsmigranten en de gezamenlijke inspecties met Arbeidsinspecties uit andere lidstaten. Een interessant groeipad bij grensoverschrijdende samenwerking is het delen van (onderzoeks)bevindingen met als doel om signalerend ofwel reflectief op te treden richting politiek en

¹² Zie onder meer de Staat van eerlijk werk (2019) en de Themarapportage over maaltijd- en flitsbezorging (2022) van de Arbeidsinspectie.

¹³ Reflectie in het Jaarverslag 2021 van de Arbeidsinspectie. Jaarverslag 2021 | Jaarverslag | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

¹⁴ Deze cijfers worden ook door de Arbeidsinspectie gebruikt, zie bijvoorbeeld het Rapport arbeidsmigranten (januari 2021).

beleidsmakers. Daarbij zal dan ook steeds gekeken moeten worden naar de wettelijke waarborgen daarvoor. Tot slot is de ELA zich ook verder aan het ontwikkelen op het gebied van EU-brede risico-analyses.

Het kabinet zet in op de verdere implementatie van de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten en het verbeteren van grensoverschrijdende handhaving door samenwerking tussen Arbeidsinspecties en waar nodig en mogelijk met andere toezichthouders (bijvoorbeeld UWV en SVB), bijvoorbeeld bij de aanpak van fraude en misbruik en de aanpak van schijnconstructies.

21. In het Jaarplan 2023 lezen de leden van de CDA-fractie dat de media-analyse om signalen op te vangen en waar nodig die in de vorm van signalen aan beleidsmakers en de Tweede Kamer te melden wordt geïntensiveerd. Hierin past volgens de Arbeidsinspectie ook de verdere ontwikkeling van de reflectieve functie van toezicht. Deze is in 2021 onder meer versterkt door te kiezen voor een nieuwe opzet van het jaarverslag en de agendering van het onderwerp arbeidsmigratie. Is hiervan het interview met de inspecteur-generaal waarin wordt aangegeven «Nederland kan meer arbeidsmigranten niet aan» een voorbeeld? Hoe kijkt de Minister hierop terug?

De reflectie van de Inspecteur-Generaal op arbeidsmigratie in mei 2022 is een van de onderdelen van de nieuwe vormgeving en nieuwe inhoudelijke aanpak van het jaarverslag van de Arbeidsinspectie.

De Arbeidsinspectie is uniek gepositioneerd in die zin dat zij in haar dagelijkse praktijk situaties tegenkomt op de arbeidsmarkt die aandacht van beleid en politiek vragen. Signalen van de Arbeidsinspectie kunnen zo meegenomen worden bij het maken van beleid en in het politieke en publieke debat.

22. De Arbeidsinspectie kiest voor haar inzet sectoren, informatie gestuurd en risico gericht; kan dit nog iets nader worden geduid hoe dit werkt? Welke rol spelen meldingen bijvoorbeeld een rol, of media berichten of door de politiek genoemde sectoren?

De Arbeidsinspectie is een onafhankelijke toezichthouder en houdt toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving met betrekking tot eerlijk-, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid. De Arbeidsinspectie doet dat risicogericht en richt zich daarbij op het maatschappelijk effect. Zo wordt er voor de risicoanalyses gebruik gemaakt van diverse niveaus: strategisch, tactisch en operationeel. Voor de strategische analyse maakt de Arbeidsinspectie gebruik van de inspectiebrede risicoanalyse (IRA) en omgevingsanalyse (OMA). Belangrijke databronnen die gebruikt worden voor de IRA zijn bijvoorbeeld de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, cijfers en onderzoeksrapporten van het CBS, TNO, het RIVM en het SCP, klachten en ongevalsmeldingen die de Arbeidsinspectie ontvangt en eigen databronnen zoals monitoronderzoek en verdiepend onderzoek. De omgevingsanalyse voert de Arbeidsinspectie periodiek uit met als doel te anticiperen op maatschappelijke en andere ontwikkelingen die de keuzes van de Inspectie kunnen beïnvloeden.

Op basis van de IRA en OMA worden de actieve programma's binnen het meerjarenplan bepaald. Dit zijn programma's gericht op een thema, zoals *Goed werkgeverschap in sectoren en ketens*, *Asbest*, of *Uitzendbureaus*. Vervolgens vindt binnen de programma's en projecten de tactische en operationele risicoselectie plaats. Op tactisch niveau worden de aan te pakken risico's gekozen en op operationeel niveau de bedrijven.

Bij de Arbeidsinspectie kunnen meldingen gedaan worden door burgers, vakbonden, (oud)werknemers of andere partijen. Meldingen zijn voor de Arbeidsinspectie belangrijk. Deze meldingen kunnen leiden tot gerichte inspecties. Ook berichten in de media kunnen bijvoorbeeld opgepakt worden als meldingen. Deze kunnen leiden tot gerichte inspecties of als onderdeel van de dataverzameling. De informatie uit alle meldingen helpt bij verbetering van de risicoanalyses en aanscherping van het actieve en operationele toezicht. Ook kan de informatie aanleiding zijn voor signalen van de inspectie.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de voorliggende stukken. Deze leden hebben nog enkele vragen.

23. De leden van de SP-fractie constateren dat er meermaals is gebleken dat veel bedrijven nog geen Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) hebben. Deze leden lezen in het jaarplan 2023 van de Arbeidsinspectie dat hierop gecontroleerd gaat worden. Kan het kabinet aangeven naar welke doelen de Arbeidsinspectie hierbij streeft? Op welke manieren wil de Arbeidsinspectie ervoor zorgen dat het aantal bedrijven met een RI&E toeneemt? Met hoeveel is het aantal bedrijven zonder RI&E aan het einde van 2023 wat de Arbeidsinspectie betreft afgenomen?

De Arbeidsinspectie heeft de afgelopen jaren gewerkt aan een intensiever toezichtsproces rondom de RI&E, Plan van Aanpak en Basiscontract. Dit valt samen met het meerjarenprogramma Naleving en kwaliteit RI&E (2020–2023) van het Ministerie van SZW dat naast inzet op handhaving ook de naleving beoogt te vergroten door middel van communicatie over de RI&E-verplichting en ondersteuning van werkgevers bij het opstellen van een goede RI&E. Belangrijk uitgangspunt voor de Inspectie is dat het toezicht zich richt op zowel papier (RI&E, PvA, en Basiscontract) als praktijk (gezond en veilig werken op de werkvloer), en dat toezicht risicogericht wordt ingezet. Door middel van een tweetal pilots is een interventie ontwikkeld waarbij zowel wordt gekeken naar de aanwezigheid als de inhoud van de RI&E. Deze intensieve interventie maakt daarvoor gebruik van administratief toezicht en toezicht in de praktijk.

De afgelopen jaren heeft de Arbeidsinspectie haar toezicht op de RI&E met name gericht op sectoren waarbij de fysieke veiligheidsrisico's hoog zijn, zoals de meubelbranche of hoveniers. De inspectieprojecten Arbozorg kennen een getrapte aanpak die start met (1) voorlichtingscommunicatie i.s.m. de branche en aankondiging van het project middels brieven; (2) digitale opvraag van de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract bij (een selectie van) werkgevers; en (3) beoordeling van de ingezonden stukken op aanwezigheid en op inhoud. Er wordt gehandhaafd bij werkgevers die niets aanleveren. Tot slot (4) vinden er fysieke inspectiebezoeken plaats bij werkgevers die ondermaatse stukken aanleveren. Daar voert een inspecteur het gesprek met de werkgever over het belang van arbozorg en waar nodig wordt er gehandhaafd. Het doel van deze aanpak is dat zoveel mogelijk werkgevers aan het einde van het project in het bezit zijn van een RI&E die ook inhoudelijke in orde is. De effecten van het inspectieproject Arbozorg in sectoren zijn tot op heden positief en te vinden op de website van de inspectie.¹⁵

¹⁵ Onderwerpen | > Algemeen: Arbozorg en arbeidsomstandigheden | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

Ook in 2023 gaat de Arbeidsinspectie deze intensieve interventie inzetten in sectoren als bijvoorbeeld de hotel/restaurantbranche. Daarnaast wordt bezien of de interventie ook ingezet kan worden in sectoren met andere soorten risico's op het gebied van gezond en veilig werken, zoals Psychosociale Arbeidsbelasting.

Naast dit project specifiek gericht op Arbozorg worden er bij ongevalsonderzoeken en andere actieve arbo-inspecties ook altijd gekeken naar de RI&E, Plan van Aanpak en Basiscontract.

24. De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet kan ingaan op de plannen van de Arbeidsinspectie omtrent arbeidsmigranten. Kan er worden uitgelegd welke stappen de Arbeidsinspectie in 2023 wil zetten om arbeidsmigranten beter te beschermen tegen uitbuiting? Welke doelen stelt de Arbeidsinspectie zichzelf als het gaat om handhaving van de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Op welke sectoren wordt er door de Arbeidsinspectie gefocust, en op welke gebieden? Wordt er bijvoorbeeld meer gekeken naar woon- en werkomstandigheden, of meer naar werken met gevaarlijke stoffen? Onlangs bleek dat 1 op de 7 uitzendbureaus naar verwachting de wet overtreden. Deze leden lezen dat de Arbeidsinspectie hierop in wil zetten, maar missen een beschrijving van de maatregelen die de Arbeidsinspectie wil inzetten om hier strenger op te handhaven. Kan deze alsnog worden gegeven? Welke doelen stelt de Arbeidsinspectie zichzelf als het gaat om het handhaven bij malafide uitzendbureaus? Hoeveel malafide uitzendbureaus zijn er wat de Arbeidsinspectie betreft in 2023 uit de markt gehaald?

In antwoord op vraag 5 is op hoofdlijnen aangegeven welke interventies de Arbeidsinspectie in 2023 zal plegen bij het toezicht op uitzendbureaus. Dat betreft een combinatie van gezond en veilig werk (onder andere door toezicht op goede arbozorg) en eerlijk werk (onder andere via het Samenwerkingsverband Aanpak Misstanden Malafide Uitzendbureaus (AMU)). Binnen AMU werkten de toezicht- en opsporingsafdelingen van de Belastingdienst, het UWV en de Arbeidsinspectie al langer samen aan de aanpak van malafide uitzendbureaus. Dit betekent dat sommige zaken via het bestuursrecht worden behandeld en andere zaken via het strafrecht.

Het toezicht van de Arbeidsinspectie richt zich op overtreding van de arbeidswetten op de werkvloer, niet op woonomstandigheden. Wel is het zo dat huisvesting voor het kabinet een belangrijk speerpunt is. Belangrijkste ontwikkeling betreft de Wet Goed Verhuurderschap, die in februari door Uw Kamer besproken zal worden. Deze wet stelt algemene normen voor goed verhuurderschap, waaronder het scheiden van arbeidscontract en huurcontract bij de verhuur aan arbeidsmigranten.¹⁶ De Arbeidsinspectie draagt aan dit onderwerp bij door verdienmodellen van malafide uitzendbureaus in kaart te brengen (bijvoorbeeld bij inhoudingen op loon van huur) en via deelname aan gezamenlijke inspecties (bijvoorbeeld vanuit het Flexibel Regionaal Interventie Team in Noord-Limburg¹⁷).

Het arbeidstoezicht is risicogericht en met inzet van een brede interventiemix, die onder andere bestaat uit communicatie, handhaving (zoals boetes en stilleggingen) en druk op de keten. De Arbeidsinspectie heeft daarbij een betere naleving van de arbeidswetten door uitzendbureaus als

¹⁶ Zie onder meer de kabinetsreactie op de Jaarrapportage arbeidsmigranten 2022, van 11 januari 2023.

¹⁷ Zie Jaarrapportage arbeidsmigranten 2022, p. 36.

doel, evenals het kenbaar maken van verdienmodellen. De Arbeidsinspectie is niet gericht op het van de markt halen van uitzendbureaus, wel op verbeterde naleving. Ook ontwikkelt de Arbeidsinspectie een handhavingsstrategie die moet passen bij de nieuwe certificeringsplicht van uitzendbureaus. Daarin zal de plicht voor inleners om vanaf 2025 alleen met gecertificeerde uitzendbureaus zaken te doen een belangrijke rol spelen.

25. De leden van de SP-fractie hebben ook een aantal vragen omtrent arbeidsongevallen en taal. Heeft de Arbeidsinspectie er zicht op hoeveel arbeidsongevallen plaatsvinden vanwege een taalkundige miscommunicatie op de werkvloer? Zo ja, kan hier een overzicht van worden gegeven per sector per jaar? Kan er een uitsplitsing worden gegeven tussen gereguleerde beroepen met een taaleis, en de beroepen die dan niet hebben? Zo nee, waarom houdt de Arbeidsinspectie dat niet bij? Kan het kabinet toezeggen dat de Arbeidsinspectie dit in 2023 zal bijhouden en hier half 2023 een tussentijdse rapportage over geeft?

Elk ongeval is er een teveel. De Monitor Arbeidsongevallen die jaarlijks door de Arbeidsinspectie uitgebracht wordt helpt bij het verkrijgen van inzicht in de (achterliggende) oorzaken van ongevallen. In de afgelopen twee monitors (2020 en 2021) is er ingezoomd op de top vier meest voorkomende ongevalsrisico's: vallen van hoogte, machineveiligheid, door iets geraakt worden en ongeluk met een voertuig of rijdend werktuig. Deze monitor wordt opgesteld op basis van informatie die de Arbeidsinspectie verzamelt bij ongevalsonderzoeken. Hierdoor krijgt de Arbeidsinspectie inzicht in de (achterliggende) oorzaken van ongevallen.

In 2017 heeft de Arbeidsinspectie in de Staat van ernstige arbeidsongevallen becijferd dat in 2% van de gevallen taalbeheersing een onderliggende basisoorzaak is van het arbeidsongeval. De afgelopen jaren heeft er echter geen structurele registratie plaatsgevonden of taal een oorzaak is geweest van arbeidsongevallen. Het gevraagde overzicht en toespitsing kan daarom niet gegeven worden.

De afgelopen jaren is de registratie van de informatie die wordt verzameld na een ongeval, doorontwikkeld. Met ingang van 2023 gaat de Arbeidsinspectie in het ongevalsonderzoek ook registreren of de werkgever de werknemer op doeltreffende wijze heeft voorgelicht over gezond en veilig werken (Voorlichting, onderricht en toezicht). Daaronder wordt verstaan of de voorlichting is gegeven in een taal die het slachtoffer beheerst, op het juiste taalniveau en of het slachtoffer de voorlichting heeft begrepen. Als hieruit naar voren komt dat dit een belangrijke oorzaak is van ongevallen dan zal de Arbeidsinspectie hierover informeren in de monitor arbeidsongevallen.

26. De leden van de SP-fractie lezen in het jaarplan ook dat de Arbeidsinspectie van plan is om inzichtelijk te maken welke schijnconstructies er worden gebruikt. Kan het kabinet daarover naar aanleiding van het onderzoek van de Arbeidsinspectie verslag doen naar de Kamer?

De Arbeidsinspectie heeft in november 2021 inzicht gegeven in constructies die bedrijven gebruiken om hun arbeidskosten te reduceren.¹⁸ Daarnaast komt de Arbeidsinspectie voor de zomer van 2023 met een rapportage 2019–2022 van het programma Schijnconstructies, CAO-naleving en fraude. In deze rapportage zullen ook constructies

¹⁸ Zie bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1080

worden vermeld. Indien deze rapportage aanleiding geeft voor een aparte reactie, dan zal ik hiervoor zorgen.

27. De leden van de SP-fractie vragen welke lessen de Arbeidsinspectie uit de Monitor Arbeidsongevallen 2021 trekt. Welke analyses heeft de Arbeidsinspectie naar aanleiding van die monitor gemaakt, die we nu teruglezen in het jaarplan? Welke sectoren worden daardoor extra in de gaten gehouden? Welke vormen van werk worden daardoor extra gecontroleerd?

28. Hoe gaat de Arbeidsinspectie bijvoorbeeld om met het feit dat uit de monitor blijkt dat slachtoffers van een arbeidsongeval vaak vallen in de jongste en oudste leeftijdsgroepen? En hoe gaat de Arbeidsinspectie ermee om dat 27% van de onderzochte ongevallen een uitzendkracht is?

Analyses op basis van ongevalsonderzoeken en data krijgen op verschillende niveaus vorm. De monitor arbeidsongevallen speelt daarin een belangrijke rol, maar is niet de enige informatiebron van waaruit de Arbeidsinspectie leert van ongevallen. Het leren van ongevallen begint bij de bedrijven zelf waar een ongeval heeft plaatsgevonden. In de gedifferentieerde Aanpak Ongevalsonderzoek wordt voor ieder arbeidsongeval nagegaan wat de beste wijze is om het onderzoek en het vervolg aan een ongeval vorm te geven¹⁹. Het doel daarvan is steeds bij bedrijven preventie te stimuleren en leereffecten te creëren om toekomstige ongevallen te voorkomen.

Daarnaast wordt informatie over meldingsplichtige ongevallen in de Inspectiebrede risicoanalyse gebruikt om te bepalen in welke sectoren het risico op onveiligheid op de werkvloer het grootst is. In de weging van risico's wordt daarnaast ook gekeken naar data over arbeidsveiligheid en ongevallen uit de periodieke monitor van TNO en CBS, de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden- (NEA). Samen met alle informatie over de schadelast en blootstellingspopulatie rondom risico's, vormt deze informatie de basis onder de programmering van de Inspectie zoals die vorm krijgt in het Meerjarenplan. Tot slot wil de Inspectie op dit domein het toezicht versterken door de data over meldingen en verzoeken voor signalering en onderzoek te gebruiken.

Er zijn momenteel geen programma's binnen de Inspectie die differentiëren naar leeftijd van werkenden. Wel krijgen arbozorg en een goede veiligheidscultuur in brede zin aandacht in de programma's en projecten van de Arbeidsinspectie. Daarnaast heeft SZW zoals in het antwoord op vraag 8 aangegeven samen met VWS een stimuleringsregeling geïnitieerd gericht op meer aandacht voor het bestaande MBO-keuzedeel *fit, gezond en veilig werken*. De primaire verantwoordelijkheid voor arbeidsveiligheid ligt uiteindelijk bij de werkgever en het bedrijf zelf. Mede daarom is het essentieel dat ongevallen op de werkvloer leiden tot een leerproces en interventies die ongevallen in de toekomst voorkomen.

Het programma Uitzendbureaus zal daarnaast, conform het jaarplan, in 2023 inzetten op betere arbozorg voor uitzendkrachten. Hiermee wil de Inspectie onveiligheid voor uitzendkrachten, waaronder ook veel jongeren, op de werkvloer terugdringen. Het gaat dan bijvoorbeeld om investeringen in de kwaliteit van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en de maatregelen om risico's tegen te gaan. Ook de in te voeren dubbele meldplicht, waarbij uitzendbureaus én de inlener beiden verplicht

¹⁹ Kamerbrief over invoering werkwijze gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek NLA | Kamerstuk 25 883, nr. 452

worden gesteld ongevallen met uitzendkrachten te melden, moet uiteindelijk bijdragen aan het voorkomen van ongevallen en dat veiliger en gezonder werken door uitzendkrachten wordt gestimuleerd.

29. De leden van de SP-fractie vragen ook welke plannen de Arbeidsinspectie heeft omtrent handhaving rondom (maaltijd)bezorging. Deze leden roepen het onderzoek van de Arbeidsinspectie van een jaar geleden graag in herinnering. Daaruit bleek dat veel maaltijdbezorgers gevaar lopen op de weg en in schijnconstructies moeten werken. Kan de Arbeidsinspectie aangeven hoe ze hier in 2023 op in willen zetten? Welke doelen verbindt de Arbeidsinspectie daaraan?

In de themarapportage maaltijd- en flitsbezorging heeft de Arbeidsinspectie in 2022 aandacht gegeven aan de problematiek rondom maaltijd- en flitsbezorging. De Arbeidsinspectie constateerde daar relatief veel overtredingen zowel op het gebied van arbeidsvoorwaarden als arbeidsomstandigheden. De afgelopen jaren zijn inspecties uitgevoerd naar maaltijdbezorging. In 2023 worden de herinspecties maaltijd- en flitsbezorging uit 2022 geanalyseerd en nieuwe inspecties op het gebied van schijnconstructies voorbereid. Momenteel wordt nog gezien welke andere activiteiten op het gebied van maaltijd- en flitsbezorging worden ondernomen in 2023. Eventuele meldingen op dit terrein worden vanzelfsprekend allemaal gewogen en beoordeeld door de Arbeidsinspectie. Meldingen van vakbonden worden altijd opgevolgd.

Daarnaast worden de onderzoekswaardige meldingen op het gebied van maaltijd- en flitsbezorging in 2023 opgepakt in de regioteams van de Arbeidsinspectie. Dit betreffen dan voornamelijk ATW-meldingen, waar (verboden) kinderarbeid onder valt, met ook elementen van overtredingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktfraude.

Het doel van deze brede aanpak van de Arbeidsinspectie is om werkgevers aan te pakken die hun medewerkers binnen de maaltijd- en flitsbezorging ongezond, onveilig en oneerlijk werk laten verrichten.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben kennisgenomen van het Jaarplan 2023 en Meerjarenplan van de Arbeidsinspectie en hebben hierover enkele vragen

30. De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de Arbeidsinspectie voornemens is de mistanden omtrent arbeidsmigratie aan te pakken, hoe veel menskracht (in fte) en middelen hiervoor beschikbaar zijn en of dit voldoende is. Voorts vragen zij in welke sectoren de Arbeidsinspectie toegevoegde waarde ziet in intensivering van de aanpak. Deze leden vragen daarnaast of er nog andere aanknopingspunten zijn om de aanpak te verbeteren. Ook vragen deze leden hoe de Arbeidsinspectie kijkt naar de aanpak van mistanden in België en welke lessen kan zij daaruit trekken.

Het kabinet werkt voortvarend aan de implementatie van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten.²⁰ Dit omvat onder meer de verplichte certificering voor uitzendbureaus en de invoering van de dubbele meldplicht bij meldingsplichtige arbeidsonge-

²⁰ Zie ook de kabinetsreactie op de Jaarrapportage arbeidsmigranten 2022, 13 januari 2023.

vallen. Bij de ernstigste misstanden dient het Strafrecht, als sluitstuk van het bestuursrecht, voldoende handvatten te bieden om krachtig op te treden tegen misstanden in de arbeidssfeer. De modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel (artikel 273f Sr) ziet op het effectiever maken van de strafrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling. Deze maatregelen en de bijbehorende intensivering van opsporing en handhaving leiden nadrukkelijk ook tot gezonder, veiliger en eerlijker werk voor arbeidsmigranten.

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de arbeidswetten die gericht zijn op gezond, veilig en eerlijk werk. Vanuit deze rol draagt de Arbeidsinspectie ook bij aan het aanpakken van arbeidsmisstanden met arbeidsmigranten. Dit gebeurt in meerdere inspectieprogramma's, waaronder Uitzendbureaus, Goed werkgeverschap in ketens en sectoren, en Internationaal, Schijnconstructies en CAO-naleving. Een goed voorbeeld betreffen de gezamenlijke inspecties met de Duitse autoriteiten in Noordrijn-Westfalen.²¹

De Nederlandse Arbeidsinspectie is op de hoogte van de Belgische aanpak van arbeidsmisstanden. Geregeld vindt samenwerking plaats, zowel in concrete zaken als op het niveau van uitwisseling van kennis en werkwijzen. Anders dan in Nederland zijn de arbeidswetten in België onderdeel van het strafrecht, ook wel sociaal strafrecht genoemd. In Nederland is het deels strafrecht en deels bestuursrecht. Ook kent de Belgische strafbaarstelling van mensenhandel een ruimere strafrechtelijke aansprakelijkheid voor daders. Zoals gezegd werkt het kabinet hier aan door de strafrechtelijke aansprakelijkheid te verruimen voor ernstige misstanden in de arbeidssfeer (artikel 273f Sr).

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het Meerjarenplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2023–2026 en het Jaarplan 2023 Nederlandse Arbeidsinspectie. Aangaande dit eerste stuk hebben deze leden nog één vraag.

31. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de Arbeidsinspectie bij de keuzes voor projecten en subjecten op tactisch en operationeel niveau meenemen in welke sectoren en bedrijven veel mensen arbeidsongeschikt worden verklaard, zowel op psychisch als op lichamelijk vlak. Is er bij het toezicht op deze sectoren en bedrijven extra aandacht voor het achterhalen van de oorzaken van deze frequente arbeidsongeschiktheid en voor inzet om dit in de toekomst te verminderen?

De Arbeidsinspectie gebruikt voor haar Inspectiebrede Risicoanalyse (IRA) cijfers over beroepsziektes voor het bepalen van zowel de kans dat een risico schade aanricht en het effect van die schade op individuele werkenden. Cijfers de voorkeur boven arbeidsongeschiktheidscijfers omdat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ook buiten het werk kan liggen en daarom beperktere zeggingskracht hebben voor waar de risico's voor werknemers het grootst zijn.

Bij beroepsziekten staat vast dat het werk tenminste gedeeltelijk de oorzaak is van gezondheidsklachten. Daarnaast wordt bij de data over beroepsziekten ook de groep mensen meegeteld die wel ziek worden (ook chronisch), maar ook nog steeds kunnen werken.

²¹ Zie Gezamenlijke inspectie Noordrijn-Westfalen en Arbeidsinspectie | Nieuwsbericht | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

Arbeidsongeschiktheidcijfers worden binnen de IRA wel direct gebruikt bij het berekenen van de maatschappelijke schade. Het is een van schade-posten die de omvang van de maatschappelijke schade bepaalt, waarbij de maatschappelijke kosten worden berekend aan de hand van de omvang van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van beroepsziekten.

De Arbeidsinspectie is in haar actieve toezicht op het terrein van gezond en veilig werken gericht op de preventie van (bijna) ongevallen en ziekteverzuim. Dit doet de Arbeidsinspectie middels de arbozorg systematiek en te kijken naar concrete arbeidsrisico's die in een bepaalde sector spelen. De Inspectie investeert daarbij ook in Informatiegestuurd werken, ook met het oog op keuzes op het tactisch en operationeel niveau. Vooralsnog worden arbeidsongeschiktheidscijfers nog niet (structureel) op programma- of projectniveau gebruikt. Waar dit voor specifieke programma's of projecten relevant is kan deze informatie op termijn wel gebruikt worden.