



### Chinese kok in een Chinees restaurant

In een anonieme melding is sprake van mogelijke arbeidsuitbuiting van een kok. De kok werkt zeven dagen per week met een tewerkstellingsvergunning. Naast dat hij als kok werkt, moet hij ook allerlei andere werkzaamheden verrichten. Hij spreekt geen Nederlands en zijn paspoort is ingenomen. Het salaris wordt wel gestort op zijn bankrekening, maar een deel daarvan moet hij contant teruggeven. Hij woont vlakbij het restaurant en mag uitsluitend naar een nabije supermarkt voor het kopen van eerste levensbehoeften. De melding biedt onvoldoende aanknopingspunten om direct een opsporingsonderzoek te starten. Daarom wordt de zaak in behandeling genomen voor een bestuursrechtelijke aanpak en er volgt een inspectie ter plekke. Bij het betreden van het pand treffen de inspecteurs een kok aan die vraagt om uit de situatie te worden gehaald. Er wordt besloten om deze kok in een beschermde omgeving te plaatsen. Na een intakegesprek wordt de bedenktijd aangeboden en start alsnog een opsporingsonderzoek. Een bestuursrechtelijke aanpak maakt het dus mogelijk om snel na de melding een inspectie uit te voeren, waardoor het slachtoffer direct uit de situatie kan worden gehaald.

### Samenwerking

Voor het beschermen van slachtoffers en het stoppen van criminele werkgevers wordt er gecoördineerd integraal opgetreden. Dit betekent dat per zaak een interventiemix op maat wordt ontwikkeld die in samenwerking met partners en/of sectorale programma's van de Inspectie wordt uitgevoerd.

Belangrijke partners zijn gemeenten, Belastingdienst en de politie waarmee de Inspectie ook samenwerkt in RIEC- of LSI-verband (zie ook 1.4.2).

### 5.2.2 Het programma Schijnconstructies (cao-naleving en fraude)

#### Maatschappelijk belang

Sommige werkgevers proberen via schijnconstructies de kosten van arbeid te verlagen. Via vaak complexe en internationale constructies zoeken zij de randen van de wet op of gaan daar bewust overheen. Bij schijnconstructies wijkt de werkelijke situatie af van de situatie die wordt voorgespiegeld. Werkgevers omzeilen wet- en regelgeving of bedenken constructies die wettelijk gezien wel mogen, maar die onwenselijk zijn omdat werknemers hiervan vaak de dupe zijn. Zij worden onderbetaald of moeten veel te lang werken. Bovendien leiden deze constructies tot oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. Het programma draagt bij aan gelijk loon voor gelijk werk (cao-naleving), zorgt voor een betere opsporing en aanpak van (schijn)constructies en bestrijdt verschillende vormen van migratiefraude.

#### Beoogd maatschappelijke effect

Het onderzoeken van schijnconstructies, het verrichten van cao-nalevingsonderzoek en het tegengaan van fraude zijn bedoeld om eerlijk werk te bevorderen en oneerlijke concurrentie te voorkomen. Het programma doet dit door kennis over verschillende constructies te vergroten en hiervoor aanpakken te ontwikkelen. Dit doet zij door sociale partners desgevraagd te voorzien van informatie over cao-naleving en door op verzoek van de IND gerichte onderzoeken te verrich-

ten in het kader van de handhaving van migratiebeleid. Als een nieuw geïdentificeerde schijnconstructie niet kan worden aangepakt met de huidige wet- en regelgeving, dan geeft de Inspectie hierover een signaal af aan de betreffende beleidsdirectie.

#### Realisatie beoogde resultaten

*Resultaat 1: De Inspectie is in staat geweest drie belangrijke (grensoverschrijdende) fenomenen van complexe (schijn)constructies te benoemen, op te sporen en aan te pakken.*

Bij de aanpak van schijnconstructies legt de Inspectie de nadruk op constructies die een internationaal karakter hebben, die samenhangen met een veranderende arbeidsmarkt of die een opstap vormen voor allerlei fraudevormen. In 2019 lag de focus op:

- de platformeconomie;
- schijnzelfstandigheid;
- fraude door personen die gebruikmaakten van de identiteitspapieren van andere personen (zogenoemde *look-a-likes*);
- misbruik van stage na opleiding;
- postbusondernemingen.

Verschillende zaken zijn onderzocht:

- In een onderzoek naar een postbusonderneming gevestigd in Kroatië is nauw samengewerkt met Belgische en Kroatische inspectiediensten. Uit dit onderzoek bleek dat Kroatische arbeidskrachten arbeid verrichtten op grote bouwprojecten in Nederland en België. De betreffende onderneming wilde de schijn wekken dat er sprake was van grensoverschrijdende dienstverlening. De Inspectie heeft vastgesteld dat de onderneming in Kroatië een postbusonderneming zonder economische activiteit was. De arbeids-

- markt was ten tijde van het onderzoek nog niet vrij toegankelijk voor Kroatische werknemers, waardoor voor alle vreemdelingen tewerkstellingsvergunningen nodig waren. Zij beschikten daar echter niet over. De Inspectie heeft boeterapporten opgemaakt voor overtredingen van de Wav tegen alle in de keten betrokken werkgevers. Daarnaast is er een boeterapport opgemaakt voor overtreding van de WagwEU. De hoofdopdrachtgever en onderaannemer hebben aangegeven dat zij in de toekomst geen opdrachten meer zullen gunnen aan de betrokken ondernemingen. De Belastingdienst zal een navordering opleggen voor de niet afgedragen sociale premies. De Belgische inspectiedienst heeft een navordering van het loon geïnd van circa 400.000 euro. Door de Kroatische inspectiedienst wordt een nader onderzoek ingesteld naar de Kroatische onderneming.
- In 2019 zijn er meer dan tien meldingen binnengekomen over platforms. De Inspectie is gestart met een kleinschalig onderzoek op het internet naar de aard en omvang van platforms die bemiddelen in betaalde vormen van arbeid. Deze informatie geeft de Inspectie inzicht in waar zich mogelijk risico's voor zouden kunnen doen. De Inspectie heeft controles uitgevoerd in onder meer de maaltijdbezorging, schoonmaak (voor zowel de particuliere als de zakelijke markt), horeca, land- en tuinbouw, sportcoaches/trainers (in- en outdoor) en uitzendbureaus.
  - Naar aanleiding van een artikel 8 Waadi melding heeft de Inspectie een onderzoek ingesteld naar een platform dat bemiddelt in huishoudelijke hulp voor particulieren (het betreft ongeveer 1.500 huishoudelijke hulpen). Hierbij is – ten aanzien van de twee melders – vastgesteld dat er sprake was van een driehoeksverhouding. Er werd geconstateerd dat er gezagsverhoudingen bestonden tussen het platform,

- de formele werkgever en de huishoudelijke hulp en tussen de huishoudelijke hulp en de particuliere klant - de feitelijke werkgever. Er was sprake van een dienstverband in plaats van een overeenkomst van opdracht. Feitelijk stelde het platform werknemers beschikbaar in deze driehoeksverhouding. De Inspectie heeft haar bevindingen (overtreding van artikel 8 Waadi) vastgelegd in een rapport dat naar verzoekers en sociale partners is verstuurd.
- De Inspectie heeft zich in 2019 ingezet om personen die na het afronden van hun opleiding werken als stagiair aan het werk zijn gegaan, beter te informeren over hun rechten en plichten. Tijdens deze campagne is gebruik gemaakt van 'social advertising' op onder andere LinkedIn, Facebook en Instagram. Daarbij is onder meer gebruik gemaakt van het onderzoek van Bureau Bartels naar stagemisbruik.<sup>76</sup> De advertenties werden gericht op stagiairs die werkzaam zijn in specifieke sectoren, zoals communicatie en marketing, journalistiek en de geestelijke gezondheidszorg. Via deze advertenties werd doorverwezen naar informatie op de website van de Inspectie. Het experiment is ondersteund door het *Behavioural Insights Team* van de Inspectie om het effect te optimaliseren. De campagne is meer dan 12.000 keer bekeken en 112 keer is doorgeklikt naar de informatie op de website van de Inspectie SZW. In en na de campagneperiode zijn twaalf meldingen en vier vragen binnengekomen over stage tijdens en na de opleiding. Met deze campagne zijn stagiairs op maat bediend met informatie over hun rechten en plichten.

<sup>76</sup> [https://ino5.hostcontrol.com/resources/9217dcf4466037/91ea8e574e/file-object/0671%20Stagemisbruik%20na%20aafstuderen\\_Ministerie%20van%20SZW\\_.pdf](https://ino5.hostcontrol.com/resources/9217dcf4466037/91ea8e574e/file-object/0671%20Stagemisbruik%20na%20aafstuderen_Ministerie%20van%20SZW_.pdf)

### Misbruik van stagiairs in creatieve sector

Dat het mis kan gaan bij stages bleek uit een onderzoek naar een onderneming in de creatieve sector. Hier waren stagiairs werkzaam die gemiddeld veertig uur in de week werkten en hiervoor circa 350 euro (bruto) per maand ontvingen. De Inspectie heeft vastgesteld dat tien stagiairs feitelijk als werknemer functioneerden en daarom tenminste recht hadden op het wettelijk minimumloon. De werkgever werd een nabetalingsverplichting opgelegd van 31.500 euro aan loon en vakantiebijslag. Dit loon is door de werkgever nabetaald. Verder voerde de werkgever geen deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden van de werknemers en werden er overtredingen van de Wav geconstateerd. Voor al deze zaken is de werkgever beboet. Bij een hercontrole bij deze werkgever bleek dat er nu een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden aanwezig was. Daarnaast werd vastgesteld dat hij de overige stagiairs, die niet eerder in het onderzoek betrokken waren, conform wettelijk minimumloon had nabetaald en dat hij tot op dat moment niet meer met stagiairs werkte.

- De Inspectie heeft twee onderzoeken verricht naar ondernemingen die - al dan niet door tussenkomst van een bemiddelingsbureau uit het buitenland - arbeidskrachten tewerkstelden bij zorgbehoevende cliënten (24-uurs zorg). Tijdens deze onderzoeken werd vermoedelijke onderbetaling geconstateerd: de betrokken ondernemingen konden geen bewijsstukken overleggen waaruit bleek dat conform de WML werd betaald. Tegen beide ondernemingen zijn boeterapporten opgemaakt voor overtredingen van de WML.

**Resultaat 2: De Inspectie heeft sociale partners zestien onderzoeksverslagen geleverd in verband met cao-naleving,**

De Inspectie ondersteunt werknemers- en werkgeversorganisaties bij het toezicht op de naleving van cao-bepalingen, met als beoogd resultaat gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. Het onderzoek op basis van een' verzoek naar cao-naleving leidt tot een rapportage aan de betrokken partijen. Hierin zijn de bevindingen van de Inspectie over naleving van de cao-bepalingen neergelegd. Sociale partners kunnen met behulp van het rapport van bevindingen een rechtsvordering instellen tegen het bedrijf, om zo naleving van cao-voorwaarden via de rechter af te dwingen. De gang naar de rechter is niet altijd nodig, omdat de betrokken partijen met het rapport of verslag in de hand in gesprek gaan en alsnog tot nalevingsafspraken komen. In 2019 zijn circa 40 onderzoeken op basis van dergelijke verzoeken gestart en/of afgerond. Bij de afgesloten zaken is in zestien gevallen een overtreding geconstateerd, in de andere tien niet.

De door de Inspectie verrichte artikel 8 Waadi-onderzoeken (gelijk werk-gelijk loon) hebben onder meer geleid tot de volgende resultaten:

- Nabetaling van werknemers. Zo hebben op basis van diverse onderzoeken in 2018 meer dan duizend werknemers met terugwerkende kracht alsnog volgens de geldende cao betaald gekregen.
- In 2019 hebben meerdere uitzendorganisaties en een pakketsorteerder aangegeven te zullen stoppen met het toepassen van contracting.

In diverse zaken is terbeschikkingstelling van arbeid aangetoond in plaats van bemiddeling van arbeidskrachten. Dit

betekent dat er geen sprake kan zijn van betaling voor bemiddeling door de arbeidskrachten (artikel 9 Waadi).

Drie keer is door sociale partners een melding van vermoedelijke stakingsbreking (artikel 10 Waadi) gedaan. Het onderzoek naar stakingsbrekers door de Inspectie SZW is er om het stakingsrecht niet te laten doorkruisen door het inhuren van uitzendkrachten. Bij de in 2019 uitgevoerde onderzoeken zijn geen overtredingen vastgesteld.

**Resultaat 3: De Inspectie heeft twee behandelmogelijkheden voor de aanpak van schijnconstructies opgesteld.**

De Inspectie SZW, de Belastingdienst, UWV, IND en SVB delen en ontwikkelen kennis over de aanpak van schijnconstructies binnen het Kennis- en Informatieplatform Schijnconstructies (KIP). De IND en de Inspectie SZW zijn begin 2019 gestart met een onderzoek naar mogelijkheden om fraude aan te pakken rond gefingeerde dienstverbanden gericht op gezinshereniging. Een breder vervolgonderzoek voegt constructies rond gefingeerde dienstverbanden toe waarbij ook UWV en de Belastingdienst betrokken zijn. Doel van het vervolgonderzoek is om de profielen voor herkenning van dit fenomeen bij alle betrokken instanties verder te ontwikkelen.

**Resultaat 4: Het misbruik van regelingen op het gebied van arbeidsmigratie is afgenomen, onder meer door het controleren van 250 IND-verzoeken.**

In samenwerking met de IND heeft Inspectie bijgedragen aan het bestrijden van misbruik van regelingen op het gebied van arbeidsmigratie. Hierbij ontvangt de vreemdeling van buiten de Europese Unie/ EER op onrechtmatige wijze een verblijfstitel, waarmee hij/zij toegang tot Nederland heeft en zich hier

kan vestigen. Doel van dit type fraude is bijvoorbeeld gezinshereniging, (illegaal) werk, misbruik van het Nederlandse voorzieningstelsel of simpelweg het verblijf in Nederland en de mogelijkheden die de vergunning biedt om in Europa te reizen en te verblijven. Activiteiten in 2019 hebben zich gericht op verschillende onderdelen van het migratiestelsel: erkend referenten, sociaal referenten, buitenlandse studenten en culturele uitwisseling/au pairs.

- Sociaal referenten zijn personen die buitenlandse partners, familie of vrienden naar Nederland willen laten komen voor korte of langere tijd. Zij moeten via hun werk voldoende en duurzaam inkomen verwerven om de overkomst van vreemdelingen waarvoor zij referent zijn, mogelijk te maken. Dit speelt bijvoorbeeld bij gezinshereniging. In 2019 zijn - in samenwerking met de IND - 176 onderzoeken uitgevoerd naar mogelijk gefingeerde dienstverbanden. In meer dan de helft van de gevallen heeft de IND de aanvraag voor de verblijfsvergunning afgewezen op basis van het van de Inspectie ontvangen rapport van bevindingen.
- Erkend referenten hebben een belangrijke rol binnen het arbeidsmigratiebeleid. Zij moeten borgen dat de kennismigranten daadwerkelijk werken in de aangegeven functie en dat de kennismigranten voldoende inkomen ontvangen (maandelijks giraal) om te voldoen aan de voorwaarden van de kennismigrantenregeling. In 2019 heeft de Inspectie voor de IND 53 rapporten van bevindingen aangeleverd over erkend referenten en kennismigranten. Aan de hand van de bevindingen kan de IND handhavinginstrumenten inzetten, bijvoorbeeld het intrekken van de erkenning van erkende referenten of het intrekken van verblijfsvergunningen van kennismigranten.



- Controles bij werkgevers van buitenlandse studenten van buiten de EU moeten bevorderen dat deze studenten werken binnen de voorwaarden van hun tewerkstellingsvergunning en niet onderbetaald of uitgebuit worden. De Inspectie heeft hierbij vooral verschillende communicatie- en voorlichtingsactiviteiten uitgevoerd. Zo is tijdens een netwerkbijeenkomst van afgevaardigden van onderwijsinstellingen (hbo en wo) voorlichting gegeven over de rechten en plichten van werkgevers die buitenlandse studenten arbeid laten verrichten en is er informatie gegeven over dit inspectieproject. Verder is medewerking gevraagd om buitenlandse studenten te informeren over het werken naast de studie. Via de onderwijsinstellingen is ook een op de buitenlandse studenten gerichte flyer verspreid. Daarnaast heeft de Inspectie verschillende websites inhoudelijk beoordeeld die informatie voor buitenlandse studenten bieden, en wijzigingsvoorstellen aangedragen aan UWV, Nuffic en de IND. Deze voorstellen hebben geleid tot de gewenste aanpassingen.
- Op verzoek van de bewindslieden van de ministeries van Justitie en Veiligheid en SZW is de handhaving op de au pairbureaus geïntensiveerd. In samenwerking met de IND en het Nationaal Vreemdelingeninformatie Knooppunt (NVIK) is een operationeel overleg georganiseerd. Hierin wordt de prioritering van de meldingen besproken en worden afspraken gemaakt over de aanpak van de meldingen.
- In 2019 zijn drie au pairzaken afgerond waarvan de bevindingen werden gedeeld met de partners tijdens het operationeel overleg. Voor professionals in de au pairbranche is in 2019 een goed bezochte voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd door de IND, met een bijdrage van de Inspectie over de handhavingsaanpak.

*Resultaat 5. In samenwerking met ketenpartners heeft de Inspectie een bijdrage geleverd aan de aanpak van zwart werken met een uitkering.*

Prioriteit aan andere doelen gegeven.

### Samenwerking

De Inspectie werkt bij de aanpak van schijnconstructies samen met de Belastingdienst, UWV, SVB, IND en sociale partners. De samenwerking bestaat uit het delen van informatie en het verrichten van gezamenlijk onderzoek. In de hiervoor beschreven resultaten en effecten komt deze nationale samenwerking op verschillende manieren tot uiting. Omdat schijnconstructies regelmatig een internationale dimensie hebben, wordt ook samengewerkt met de inspectiediensten van andere landen. Bijvoorbeeld door gezamenlijk op inspectie te gaan en door onderzoek te doen naar ondernemingen op elkaars grondgebied. Nederlandse inspecteurs zijn naar Cyprus gereisd in het kader van onderzoek naar een daar gevestigde onderneming. De Cypriotische Inspectie heeft bij het onderzoek geassisteerd.

### 5.2.3 Het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen

#### Maatschappelijk belang

Nederland telt een groot aantal bedrijven waar gevaarlijke stoffen verwerkt, bewerkt en opgeslagen worden. Als daar iets fout gaat, zijn de gevolgen voor werknemers en omwonenden zeer ernstig. Naast het risico op zware ongevallen worden in Nederland ook bijna een kwart miljoen werknemers blootgesteld aan te hoge concentraties stoffen. Dat leidt tot gezondheidsschade, zoals astma, COPD (longziekte) en beroepsziek-

tes zoals werkgerelateerde kanker. Vaak ontstaat die kanker pas lang na de eerste blootstelling. Veel gevaarlijke stoffen worden dan ook met recht sluipmoordenaars genoemd. Door de problemen bij Dupont/Chemours en met de stof chroom-6 ontstond er grote ongerustheid in de samenleving. Het onderwerp gevaarlijke stoffen is daarmee hoog op de politieke agenda beland. In het regeerakkoord zijn middelen ter beschikking gesteld voor de inrichting van een gespecialiseerd team ('dedicated team') voor de aanpak van gevaarlijke stoffen en voor de versterking van het toezicht op de ongeveer 400 bedrijven die op basis van de Seveso-3 richtlijn onder een verzaamd inspectieregime vallen (toezicht conform het Besluit risico's zware ongevallen - Brzo).

#### Samenwerking in RIEC-verband

In RIEC-verband zijn er inspecties verricht naar vermindering van de schijnzelfstandigheid bij ondernemingen in de detailhandel. Tijdens deze inspecties werden overtredingen geconstateerd van de ATW, de Wet arbeid vreemdelingen en de WML. Daarnaast werden er signalen ontvangen dat er mogelijk sprake was van een uitbuitingssituatie. Deze signalen zijn direct overgedragen aan het programma Arbeidsuitbuiting. Naar aanleiding van de samenwerking heeft de gemeente bij het verlenen van een vergunning aan deze ondernemingen als voorwaarde gesteld dat zij eens per kwartaal hun administratie ter beoordeling overleggen aan de Belastingdienst en de Inspectie SZW.

### Beoogd maatschappelijk effect

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

#### Ontploffte reactor aan de Moerdijk

In juni 2014 ontploft een reactor bij een petrochemisch bedrijf in de Moerdijk. Het gevolg is een enorme brand. Onder leiding van het Openbaar Ministerie start een strafrechtelijk onderzoek. Het bedrijf blijkt de risico's te hebben onderschat want het zou gaan om een stof die geen enkel risico vormde: de risico's zijn van tevoren onvoldoende onderzocht. Uit het onderzoek blijkt dat in de reactor een chemische reactie heeft plaatsgevonden die de kop van de reactor 230 meter heeft weggeslingerd. In 2015 wordt procesverbaal opgemaakt, in de loop van 2019 doet de rechtbank uitspraak. Het bedrijf heeft altijd volgehouden dat dit een onvoorzien ongeval was en dat dit overal had kunnen gebeuren. De rechtbank oordeelt anders: het bedrijf heeft onzorgvuldig gehandeld en had – gezien de enorme risico's – veel hogere eisen moeten stellen aan de veiligheid. Het bedrijf wordt veroordeeld tot een boete van 2,5 miljoen euro.

### Realisatie beoogd resultaat

*Resultaat 1: De Inspectie SZW neemt gespecialiseerde inspecteurs aan, leidt deze op en neemt in 2020 deel aan ten minste 90 procent van de inspecties die in het samenwerkingsverband plaatsvinden in het kader van het Brzo.*

Het aantal inspecteurs dat eind 2019 was aangenomen en opgeleid om Brzo-inspecties te kunnen uitvoeren, bedroeg 44. Een groei van elf ten opzichte van begin 2018. Deze inspecteurs zijn vanaf 2020 inzetbaar. Daarnaast zijn er in de loop van 2019 uit twee wervingsronden nog eens negen nieuwe inspecteurs voor het Brzo-werkveld geworven. Voor deze negen inspecteurs is dit jaar het opleidingstraject gestart. Deze uitbreiding (uiteindelijk van 33 naar 53 inspecteurs) is het directe resultaat van de uit de ICF-gelden bekostigde gerichte versterking van dit deel van het programma. Het percentage gezamenlijke Brzo-inspecties waaraan de Inspectie deelnam is gestegen van 60 procent in 2018 naar 70 procent in 2019. Daarmee ligt de Inspectie op koers om de doelstelling van 90 procent in 2020 te halen.

*Resultaat 2: Bij geïnspecteerde bedrijven worden werknemers niet langer aan gevaarlijke stoffen blootgesteld*

De Inspectie controleert of werknemers niet langer aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld. De blootstelling moet daarbij voldoende betrouwbaar beoordeeld zijn en na het treffen van maatregelen lager zijn dan de grenswaarde. Uit een effectonderzoek<sup>77</sup> onder 80 geïnspecteerde bedrijven blijkt dat veel bedrijven tijdens het inspectietraject een duidelijke vooruitgang laten zien.

<sup>77</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/11/29/effectonderzoek-blootstelling-aan-cmr-stoffen>

#### Stillegging wegens explosiegevaar

De Inspectie legt diverse werkzaamheden bij een producent van onder meer lijmen en kitten in de provincie Groningen stil, omdat werknemers ernstig gevaar lopen. Bij de productie van de lijmen en kitten worden oplosmiddelen gebruikt. De dampen die bij het toevoegen van grondstoffen vrijkomen, kunnen door elektrostatische ontlading ontbranden, met brand- en explosiegevaar als gevolg. Het bedrijf kan de werkzaamheden pas hervatten als het maatregelen heeft genomen die werknemers beschermen. Het bedrijf moet de blootstelling van medewerkers aan gevaarlijke stoffen en het brand- en explosiegevaar in kaart brengen en maatregelen hiertegen treffen. De Inspectie ziet daarop toe en zal pas groen licht geven zodra medewerkers veilig kunnen werken.

*Resultaat 3: In 2019 wordt een gespecialiseerd operationeel team gevormd voor de aanpak van gevaarlijke stoffen.*

Met de extra capaciteit die vanuit het regeerakkoord beschikbaar is gesteld, is in 2019 een dedicated team gevaarlijke stoffen tot stand gebracht. Het team bestaat uit gespecialiseerde inspecteurs die in dit programma actief zijn en worden ondersteund door onderzoekers, projectleiders, inhoudelijke experts, juristen en communicatieadviseurs. Het programma heeft arbeidsmarktbreed 212 klachten en signalen over gevaarlijke stoffen in onderzoek genomen. Verder is in 2019 in overleg met andere programma's de brede regierol van het programma op het onderwerp gevaarlijke stoffen vormgegeven, zodat vanaf 2020 inspectiebreed alle projecten op het gebied van gevaarlijke stoffen vanuit dit programma aangestuurd kunnen worden.

**Resultaat 4:** Bij werkgevers, werknemers en deskundigen is de kennis over gevaarlijke stoffen verhoogd.

Via verschillende kanalen wordt informatie over het werken met gevaarlijke stoffen met andere partijen gedeeld. Zo werden presentaties bij bijvoorbeeld brancheorganisaties gegeven en workshops verzorgd tijdens externe bijeenkomsten. En heeft de Inspectie gestimuleerd dat branchepartijen en grote opdrachtgevers kennis en informatie over veilig werken met chroom-6 met elkaar delen. Vanuit een publicatie eind 2019 organiseert de Inspectie begin 2020 een bijeenkomst met bedrijven en branchepartijen over de verbeterruimte in de beheersing van risico's van CMR-stoffen bij bedrijven die met verschillende gevaarlijke stoffen werken (de zogenoemde 'complexe bedrijven'). Hierbij is het eerder gelanceerde motto 'Road to Zero' steeds de basisboodschap: 'zero' blootstelling is weliswaar niet mogelijk, maar het werken aan nul ziektegevallen door blootstelling aan gevaarlijke stoffen is wel degelijk mogelijk.

### Het vierstappenmodel

In het kader van het inspectieproject 'CMR<sup>78</sup>-stoffen complexe bedrijven' heeft de Inspectie SZW in 2017 en 2018 in totaal 80 bedrijven geïnspecteerd. De Inspectie hanteert bij de inspecties van dit project het vierstappenmodel:

- inventariseren en registreren van gevaarlijke stoffen;
- beoordelen van blootstelling van werknemers;
- maatregelen ter vermindering van de blootstelling;
- borging van genoemde stappen.

Dit stappenmodel is speciaal ontwikkeld voor bedrijven die veel verschillende stoffen en bijbehorende handelingen in huis hebben, en houvast nodig hebben bij het krijgen van overzicht. Bij bedrijven met een relatief simpel proces – weinig stoffen, weinig verschillende handelingen – is het streven in het algemeen om meer 'direct' te sturen op het treffen van maatregelen volgens de stand van de techniek.

Op basis van deze 80 inspectiebezoeken is een nulmeting gedaan. Hoewel een tiende van de bedrijven het prima deed, was het overall-resultaat teleurstellend. Ongeveer de helft van de bedrijven had de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen niet volledig in kaart gebracht (stap 1). De meerderheid van de bedrijven had nog niet alles op een rij om tot een correcte blootstellingsbeoordeling voor de betreffende werknemers te komen (stap 2). Bij driekwart van de bedrijven is daarom op deze twee stappen gehandhaafd. Bij de meeste van deze 80 bedrijven heeft de Inspectie SZW een vervolgetraject ingezet: de bedrijven werden gevolgd totdat de tekortkomingen waren opgeheven. Op basis van een tweede meting bij 29 van deze 80 bedrijven blijkt dat veel bedrijven gedurende het vervolgetraject een duidelijke progressie laten zien. Het aantal bedrijven dat de vier stappen beheerst, blijkt uiteindelijk te zijn verdubbeld. Ook is het gemiddelde aantal CMR-stoffen waarmee de tweemaal bezochte bedrijven werken, afgenomen van 29 naar 21. Vervanging van CMR-stoffen voor minder schadelijke alternatieven blijkt mogelijk, maar op dit terrein nemen bedrijven onvoldoende initiatieven. Verder passen bedrijven vaak persoonlijke beschermingsmiddelen toe, de minst gewenste handelwijze in de arbeidshygiënische strategie. Zo blijft er ruimte onbenut om technische maatregelen te nemen – zoals gesloten systemen en afzuiging – en daarbij de laatste stand der techniek toe te passen.

<sup>78</sup> CMR staat voor carcinogene, mutagene, reprotoxische stoffen.

A black and white photograph of a man with a beard and mustache, smiling broadly. He is wearing a heavy, quilted winter jacket over a thick, textured scarf. He stands with his arms crossed next to the side of a large truck. The truck's door and window are visible behind him. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

**VOLDOENDE RUST**

**EN PAUZE**

**#DASPASEERLIJK ✓**



### Handreiking vervangingsplicht kankerverwekkende stoffen

Vanuit de Inspectie is het initiatief genomen tot de ontwikkeling van de 'Handreiking Vervangingsplicht kankerverwekkende stoffen' voor bedrijven. Deze handreiking geeft aan de hand van een aantal stappen antwoord op vragen die inspecteurs zullen stellen om het gebruik van kankerverwekkende stoffen zoveel mogelijk te beperken: "Waarom is het gebruik van de stof (of het proces) strikt noodzakelijk en is vervanging technisch niet uitvoerbaar?" en "Welke inspanningen heeft het bedrijf gedaan om tot vervanging te komen?". De handreiking is gepubliceerd op [inspectieszw.nl](https://www.inspectieszw.nl) en gepresenteerd op het jaarlijkse symposium van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne. Arboprofessionals vanuit het veld hebben positief gereageerd op deze Handreiking.

Omdat veel bedrijven de wet- en regelgeving wel willen naleven, maar nog niet altijd over de juiste kennis beschikken, besteedt het programma veel aandacht aan communicatie. Via verschillende kanalen wordt informatie over het werken met gevaarlijke stoffen gedeeld. Zo is de eerste editie van het e-magazine *Werken met gevaarlijke stoffen*<sup>79</sup> gelanceerd. Hierin zijn vooral inspirerende voorbeelden opgenomen, waar andere bedrijven hun voordeel mee kunnen doen. Naast inspireren is ook geïnvesteerd in het bieden van tools, om het werken volgens wet- en regelgeving te vergemakkelijken. Op de chroom-6 dag heeft de inspecteur-generaal als *keynote*

<sup>79</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/e-publicaties/2019/11/05/e-magazine-werken-met-gevaarlijke-stoffen>

*speaker* de samenwerking door kennisdeling onder de aandacht gebracht. Gedurende het jaar zijn diverse workshops en presentaties gegeven bij brancheorganisaties en werkgevers- en werknemersverenigingen. Zo heeft de Inspectie een tweetal workshops gegeven op de landelijke stoffendag 2019, waarbij de zelfinspectietool *Gevaarlijke stoffen*<sup>80</sup> aan bod kwam en bedrijven gestimuleerd werden om beheersmaatregelen te treffen die hoger staan in de arbeidshygiënische strategie. Verder is de eerder genoemde Handreiking Vervangingsplicht Kankerverwekkende stoffen<sup>81</sup> ontwikkeld.

Blijvende promotie van de digitale tools leidt tot een toenemend gebruik ervan. De zelfinspectietool *Gevaarlijke stoffen* wordt in 2019 in totaal 26.683 keer geraadpleegd, door 19.401 unieke gebruikers. Een stijging van ruim 10 procent ten opzichte van 2018. Een andere e-tool gericht op werknemers is de *Stoffencheck*-app. Deze is sinds de lancering in 2018 een kleine 18.000 keer gedownload.

In 2019 zijn onder andere inspecties verricht bij werkzaamheden waarbij blootstelling aan chroom-6 kan optreden. De nadruk lag herbij op bedrijven binnen de metaalsector waar zogenoemde oppervlaktebehandelingsprocessen plaatsvinden. Uit de inspecties blijkt onder andere dat bij negentig procent van de geïnspecteerde bedrijven de risico's nog onvoldoende worden beheerst. Zo ontbreekt bij de geïnspecteerde bedrijven vaak een goede blootstellingsbeoordeling. Dat is zorgelijk, omdat het laat zien dat werknemers in deze

<sup>80</sup> <https://gevaarlijkestoffen.zelfinspectie.nl>

<sup>81</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/10/11/handreiking-vervangingsverplichting-cm-stoffen>

bedrijven mogelijk onvoldoende beschermd zijn tegen risico's op blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Als deze risico's niet helder zijn dan is het vanzelfsprekend lastig om de juiste maatregelen te treffen. In de branche oppervlaktebehandelingsprocessen ziet de Inspectie ook bedrijven die het goede voorbeeld laten zien. Zo werkt de branchevereniging ION intensief aan vervanging van chroom-6 processen door veiligere stoffen. Ook diverse bedrijven zijn op dat vlak innovatief bezig. De Inspectie komt bijvoorbeeld geautomatiseerde processen tegen waarbij werknemers vrijwel niet meer worden blootgesteld.

### E-magazine Gevaarlijke stoffen

Met het nieuwe e-magazine *Werken met gevaarlijke stoffen* wil de Inspectie werkgevers inspireren en stimuleren om werknemers te beschermen wanneer zij met gevaarlijke stoffen werken. Dat is namelijk geen vanzelfsprekendheid. De Inspectie ziet dat bedrijven – bewust of onbewust – te weinig doen aan de gezondheid en veiligheid van hun werknemers. Het blijft dus belangrijk om hier aandacht voor te vragen. De inhoudelijke artikelen en praktische handreikingen laten zien hoe veiliger gewerkt kan worden met gevaarlijke stoffen. De eerste editie, die in 2019 verschijnt, besteedt onder andere aandacht aan hoe 'ageing' (veroudering) te voorkomen bij Brzo-bedrijven, hoe baggeraars omgaan met ioniserende straling, het vervangen van kankerverwekkende stoffen en de rol van ondernemingsraden bij gevaarlijke stoffen. In de eerste maanden na lancering werd het magazine een kleine 3000 keer bekeken.

De Inspectie heeft de branche ondersteund bij het ontwikkelen van een veilige werkwijze voor chroom-6, door concepten van commentaar te voorzien. Een afgevaardigde van de Inspectie heeft zitting in een 'Werkgroep chroom-6' van de beroepsvereniging NVvA (Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne). Hier delen ruim twintig arboprofessionals kennis en ervaring over het meten en beheersen van blootstelling aan chroom-6. Het RIVM heeft in opdracht van de Inspectie een start gemaakt met twee onderzoeksprojecten gericht op de beoordeling van veilige werkwijzen en vervangsopties voor chroom-6.<sup>82</sup>

In het kader van de kennis- en innovatieagenda is TNO in 2018 een onderzoeksproject Ketenaanpak stoffen gestart. Doel is beter inzicht krijgen in waar stoffen in de keten worden gebruikt. In 2019 is door TNO onderzoek gedaan naar de stand der techniek op het gebied van beheersmaatregelen voor reductie van blootstelling via de ademhaling en via de huid. In dit kader is er:

- een inventarisatie van beheersmaatregelen opgesteld;
- een statistische analyse uitgevoerd van de meest recente versie van de *Exposure Control Efficiency Library* (ECEL), waardoor meer concrete en praktische aanwijzingen worden gegeven over het optimale ontwerp en gebruik van beheersmaatregelen;
- een praktische richtlijn opgesteld om geschikte beheersmaatregelen te identificeren, beoordelen en te optimaliseren. Deze richtlijn moet nog vertaald worden naar de dagelijkse praktijk van inspecteurs;
- een start gemaakt met de integratie van het

<sup>82</sup> Veilige werkwijzen chroom-6' en 'Substitutie chroom-6'.

Stoffeninformatiesysteem (SIS) dat voor het ministerie van SZW wordt ontwikkeld, met de 'Aanpak Ketenstudies' die voor de Inspectie is gerealiseerd. Beide tools moeten elkaar versterken, en bijdragen aan informatiegestuurd werken.

### Overige resultaten

De toenemende ongerustheid over CMR-stoffen in de samenleving en daarbij behorende politieke aandacht heeft in 2019 doorgezet. Op het gebied van blootstelling aan gevaarlijke stoffen zijn projecten uitgevoerd gericht op CMR-stoffen bij complexe bedrijven (waarvan ongeveer de helft Brzo-bedrijven), composieten en een gezamenlijk project met ILT gericht op tussenproducten. In het kader van de chroom-6 aanpak is een groot aantal inspectie ondernomen: bij/aan trams, treinen, vliegtuigen, een vuurtoren, Defensie, bruggen en oppervlaktebehandelingsbedrijven. Verder is een stijgend aantal klachten in behandeling genomen waarbij gevaarlijke stoffen genoemd zijn. In het kader van het genoemde CMR-project zijn 61 bedrijven geïnspecteerd op de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Daarvan was ongeveer de helft een Brzo-bedrijf.

Het RIVM heeft eind 2019 in opdracht van de Inspectie een start gemaakt met het project 'Synergie in aanpak Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS)'. Hierin wordt onder meer een inventarisatie gemaakt van de regelgeving over:

- blootstelling;
- interne en externe veiligheid;
- milieu rond ZZS;
- handhavingsactiviteiten en tools die de diverse handhavingsinstanties hanteren;
- op welke wijze meer synergie in het toezicht kan worden bereikt.

### Chemieconcern laat nikkelhoudende stoffen ontsnappen

Een internationaal chemieconcern in de provincie Utrecht krijgt in 2019 een boete van 250.000 euro voor het niet naleven van veiligheidsregels. Volgens het Openbaar Ministerie gaat het hier om ernstige feiten. Voor de strafoplegging is een lange en intensieve procedure nodig. Naar aanleiding van een drietal incidenten tussen juli 2014 en februari 2015, waarbij gevaarlijke nikkelhoudende stoffen vrijkomen, startten de Inspectie en de politie Midden-Nederland een opsporingsonderzoek bij dit Brzo-bedrijf. Bij een van de incidenten loopt een werknemer brandwonden op, een andere werknemer krijgt psychische klachten. In de jaren daarvoor zijn ook al diverse overtredingen en ongewone voorvallen geconstateerd. De Inspectie legde daarbij de werkzaamheden in de fabriek al meerdere malen stil. Uit de processen-verbaal komt naar voren dat het bedrijf onvoldoende maatregelen heeft getroffen om te voorkomen dat de gevaarlijke stof kan vrijkomen. Het bedrijf heeft inmiddels veiligheidsmaatregelen genomen om dit soort incidenten te voorkomen, er is een veiligheidsplan gemaakt en er is aandacht voor de veiligheidscultuur. Hierdoor heeft het Openbaar Ministerie besloten tot een strafbeschikking: de zaak komt niet voor de rechter, maar het bedrijf moet 250.000 euro betalen.

In 2019 is door TNO een voorbereidend onderzoek verricht naar wat er bekend is over de effectiviteit van diverse technische beheersmaatregelen die de blootstelling aan stoffen verminderen. Ook is de Inspectie gekomen tot een

'top-3' van situaties waarvoor ze in 2020 de stand van de techniek wil laten beschrijven en laten vastleggen in factsheets en kenniskaarten.

Het RIVM neemt namens de Inspectie deel aan PGS-teams.<sup>85</sup> Voor elke PGS wordt een arbo-check uitgevoerd in afstemming tussen het RIVM en de Inspectie. De bescherming van werknemers maakt deel uit van de voorschriften in het arbeidsomstandighedenbesluit.

De Inspectie is onderzoeken gestart bij achttien meldingen van ongevallen bij Brzo-bedrijven of andere zware ongevallen. De helft van deze onderzoeken wordt strafrechtelijk opgepakt. Drie ongevallen voldeden aan de ontwikkelde MARS-criteria (*Major Accident Reporting System*) en zijn daarom gemeld aan de Europese Unie voor opname in de MARS-database. Daarnaast heeft het programma de drie ongevallen ook rechtstreeks gemeld aan de Onderzoeksraad voor Veiligheid, op basis van gemaakte werkafspraken.

In 2019 is tijdens Brzo-inspecties aandacht besteed aan het onderwerp 'ageing' (veroudering van installaties) als vervolg op een inspectieproject in 2017. Voor de inspectie SZW lag de focus daarbij op de invulling van de keuringsverplichting voor drukapparatuur die eerder onder de zorgplicht viel. Dit vanwege wijzigingen in de wet- en regelgeving van de Warenwet. Rapportage van de eindresultaten zal plaatsvinden

<sup>85</sup> De Publicatiereeks Gevaarlijke Stoffen (PGS) is een handreiking voor bedrijven die gevaarlijke stoffen produceren, transporteren, opslaan of gebruiken en voor overheden die zijn belast met het toezicht op en de vergunningverlening aan deze bedrijven. De Inspectie SZW levert input voor de stand van de wetenschap in de PGS'en.

via het Brzo+-project *Ageing* in 2020. In 2020 werd het risico van ageing opnieuw onder de aandacht gebracht in het toen gelanceerde e-magazine *Werken met gevaarlijke stoffen*. Hierin komen vragen aan de orde als 'hoe wordt door bedrijven de veroudering van installaties in kaart gebracht' en 'hoe wordt de integriteit van de installaties bewaakt?'

#### Stralingsrisico's bij baggerschepen

Radioactieve bronnen aan boord van baggerschepen kunnen bij verkeerd gebruik tot hoge stralingsrisico's leiden. Omdat deze bronnen slechts een (klein) onderdeel van de baggerinstallatie vormen, bestaat het risico van nonchalance. In 2019 wordt daarom een brede systeeminspectie uitgevoerd. Specifieke aandacht gaat uit naar de rol van de toezichhoudend medewerker stralingsbescherming (TMS): hoe wordt het toezicht op de werkvloer ingevuld. Er worden geen ernstige tekortkomingen geconstateerd, en in tegenstelling tot eerdere jaren blijkt de vergunning vrijwel altijd actueel en de controle op bronnen vrijwel altijd op orde. De meest voorkomende overtreding in 2019 is het niet op orde hebben van een RI&E, gevolgd door het niet voldoen aan het deskundigheidsniveau van de TMS (bij-/nascholing niet of niet op tijd gevolgd). Verder wordt in enkele gevallen geconstateerd dat er geen eigen TMS in het bedrijf aanwezig is, dat het mandaat voor de TMS niet op orde is en dat men in strijd met een vergunningsvoorschrift de afsluiter van de radioactieve bron niet afsluit na afloop van de werkzaamheden.

Op het terrein van ioniserende straling werden projecten uitgevoerd bij ziekenhuizen, baggeraars, bedrijven die zich bezighouden met niet-destructief onderzoek en nucleaire instellingen. Naast inspecties werd overleg met branches gevoerd. Verder werden meldingen opgepakt en zijn herinspecties uitgevoerd. Het handavingspercentage bij eerste inspecties in het kader van ioniserende straling is 49 procent. In het kader van ioniserende straling wordt samengewerkt met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.

#### Betere RI&E's tegen ioniserende straling

Afdelingen Radiologie en Nucleaire Geneeskunde van ziekenhuizen maken gebruik van een format voor RI&E's gericht op ioniserende straling dat – zo blijkt uit inspecties – leidt tot voor werknemers onbegrijpelijke RI&E's. Daarmee wordt een belangrijk doel gemist: betrokkenheid van werknemers bij veiligheidsdenken dat moet leiden tot veilig en gezond werken. Na overleg en enige druk vanuit de Inspectie stelt de maker van dit format, de Nederlandse Commissie voor Stralingsdosimetrie, een nieuw format op dat geheel voldoet aan de eisen van de Inspectie. Het format wordt in het veld positief ontvangen.

#### Samenwerking

Het Brzo-stelsel kent een afstemming van verschillende overheidspartijen voor het toezicht op de Brzo-bedrijven. In dat kader is er een intensieve samenwerking met de vanuit de Wabo (Wet algemene bepalingen omgevingsrecht) bevoegde autoriteiten, de Veiligheidsregio's en de waterkwaliteitsbe-

heerders. Deze intensieve samenwerking levert op dat er richting de bedrijven afgestemd toezicht plaatsvindt, dat er één rapportage wordt opgeleverd en dat vervolgacties met elkaar worden afgestemd. De Inspectie zorgt in dit verband dat er toezicht wordt gehouden op de naleving van de Arbwet binnen de Brzo-bedrijven.

Er is een gezamenlijk inspectieproject uitgevoerd door de ILT en de Inspectie SZW, geïnitieerd door de Forum werkgroep<sup>84</sup> van ECHA<sup>85</sup> uitgewerkt in het *Coordinated Enforcement project REACH<sup>86</sup>-EN-FORCE 7*. Het betreft een internationale samenwerking op registratieverplichtingen vanuit REACH en wettelijke verplichtingen op arbeidsomstandigheden vanuit de Arbwet (herleid vanuit de *Chemical Agents Directive -CAD*). De resultaten worden op Europees niveau gedeeld met andere deelnemende lidstaten. De focus van de inspecties ligt op stoffen, met een REACH-registratie als 'tussenproduct'. De registrant hoeft voor stoffen die als tussenproduct geregistreerd zijn, veel minder veiligheidsinformatie aan te leveren dan voor een volledige registratie. Door het toepassen van strikt gecontroleerde voorwaarden is de gedachte dat mens en milieu zo weinig worden blootgesteld aan dit tussenproduct dat het risico minimaal is. De ILT heeft in dit project toezicht gehouden op de registratieverplichting vanuit REACH, de Inspectie SZW op genomen beheersmaatregelen op de

<sup>84</sup> De Forum werkgroep voor de uitwisseling van handhavingsinformatie is een netwerk van instanties die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van een aantal verordeningen in de Europese Unie, Noorwegen, IJsland en Lichtenstein.

<sup>85</sup> Het Europese Chemicaliën Agentschap

<sup>86</sup> Europese Chemische stoffen verordening: Registratie, Evaluatie, Autorisatie en restrictie van Chemische stoffen

werkvloer om blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen. Er zijn zeven bedrijven gezamenlijk bezocht en bij twee bedrijven heeft er een handhavingstraject plaatsgevonden.

#### 5.2.4 Het programma Arbeids(markt)discriminatie & Psychosociale arbeidsbelasting

##### Maatschappelijk belang

Alle vormen van arbeids(markt)discriminatie (AMD) komen nog steeds voor: van ongelijke behandeling in sollicitatieprocedures en het niet aanbieden van contractverlenging vanwege zwangerschap tot het pesten op het werk wegens ras of geaardheid. De gevolgen zijn ernstig: mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt, krijgen geen loonsverhoging, werken onder hun niveau of voelen zich niet veilig op hun werk. Ook blijkt uit onderzoek dat discriminatie op de werkvloer oorzaak is van minder goede prestaties, ziekmeldingen, stress en uitval. Ook psychosociale arbeidsbelasting (PSA) komt nog steeds teveel voor. Ieder jaar sterven circa 660 mensen<sup>87</sup> als gevolg van PSA en loopt 70 procent van de werknemers risico op gezondheidsschade als gevolg van werkdruk. Van al het werkgerelateerd verzuim is 57 procent het gevolg van PSA, wat leidt tot 11,4 miljoen verzuimdagen. De directe kosten voor de werkgevers als gevolg van PSA, overspannenheid en burn-out zijn 3,2 miljard euro vanwege loondoorbetaling bij verzuim. Dit is 62 procent van de totale werkgerelateerde verzuimkosten. Naast de directe kosten voor werkgevers komen daar de maatschappelijke kosten van zorgverlening en uitkeringen bij langdurige uitval bij: de

<sup>87</sup> Blatter et al, Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland, p viii, TNO, 2005.

kosten van arbeidsongeschiktheid bedragen 1,3 miljard euro (63,3 procent van de totale werkgerelateerde arbeidsongeschiktheidskosten).<sup>88</sup>

##### Beoogd maatschappelijk effect

Het programma richt zich op het voorkomen en beperken van arbeids(markt)discriminatie en het aanpakken van (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting. Dat doet het programma door toezicht te houden op het beleid dat werkgevers daarvoor voeren, waarbij de verschillende fasen binnen de loopbaan centraal staan. Het programma onderscheidt vier levensloopfasen, namelijk: starters/young professionals, (aanstaande) ouders met jonge kinderen, mantelzorgers en de werknemers die enkele jaren voor hun pensioen staan. In elke fase kunnen andere discriminatiegronden en andere risico's op PSA van belang zijn.

##### Realisatie beoogde resultaten

*Resultaat 1: Actieve inspecties en herinspecties van het door werkgevers gevoerde beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting*

In totaal zijn ongeveer 150 (her)inspecties uitgevoerd bij storingsdiensten, overheidsinstellingen, ziekenhuizen, onderwijs en beveiliging. De Inspectie controleerde 28 registeraccountantskantoren, waar bij 23 hiervan een of meerdere risicofactoren voor psychosociale arbeidsbelasting onvoldoende werden beheerd. In totaal zijn er 132 overtredingen geconstateerd. Bij de herinspecties waren vrijwel alle overtredingen opgeheven.

<sup>88</sup> Arbobalans 2018 / Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017.





**Resultaat 2: Actieve inspecties en herinspecties in grotere bedrijven, zodanig dat zij hun beleid voor de aanpak van discriminatie op de werkvloer hebben aangescherpt.**

In totaal zijn 510 inspecties uitgevoerd, waarvan 270 handhavend en 240 verkennend. Alle 53 bedrijven die opnieuw geïnspecteerd zijn, hebben de overtredingen opgeheven. Buiten deze inspecties zijn meer bedrijven en werknemers bereikt door branchegesprekken met verschillende sectoren. De sector Transport heeft de branche-RI&E aangepast door de aanbevelingen van de Inspectie SZW. Met 43.000 bedrijven en een half miljoen werknemers heeft deze relatief kleine aanpassing dus een groot bereik. In de kunst- & cultuurbranche is effect bereikt door samenwerking met een onderzoeker die in opdracht van de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten promotieonderzoek deed naar het risico op seksuele intimidatie.<sup>89</sup> Na inspecties heeft een hotelketen het nieuwe anti-discriminatiebeleid uitgerold over al haar 28 vestigingen.

### Niemand is een superheld

*“Wij nemen juist young professionals aan. Die kunnen we nog vormen en jongeren zijn over het algemeen flexibeler. Wanneer bijvoorbeeld een kinderspeelplein speelt, vertrekken veel medewerkers naar een organisatie waar het tempo lager ligt. Waar ze minder hard hoeven te werken.”*

Aan het woord is een leidinggevende van een accountantskantoor in een gesprek met een inspecteur tijdens een controle bij een van de accountantskantoren. Bij deze controles is er speciale aandacht voor *young professionals*: de groep die in vergelijking met andere leeftijdsgroepen veel te maken krijgt met burn-outverschijnselen. Young professionals bevinden zich in een transitie van het volgen van het onderwijs naar werk. Hierbij doen zich fundamentele veranderingen in het leven van deze jongeren voor, wat stressvol kan zijn en kan leiden tot een *‘reality-shock’*. Juiste coaching als starter op de arbeidsmarkt is daarom een belangrijk aandachtspunt. Daarbij komt dat competitie een belangrijke drijfveer is binnen de accountancywereld. Jongeren dienen in korte tijd te excelleren en zichzelf te bewijzen. *“Je merkt dat er vooral in de Randstad veel druk op young professionals wordt gelegd. Daar worden werknemers aangemoedigd om op korte termijn veel targets binnen te halen.”* Specifieke werkdrukbronnen voor young professionals zijn vooral piekbelasting, techno-stress, combinatie opleiding en werk, te veel werk, onervarenheid in het werk, de omgang met lastige klanten en het eigen perfectionisme. Ze moeten daarbij in korte tijd hard werken en veel bereiken om door te kunnen groeien. Ze melden het niet als het werk hen te veel wordt, of als ze last hebben van ongewenst gedrag. Het is gewenst dat er een cultuur is waar dit bespreekbaar is, zonder dat ze bang hoeven te zijn voor de carrière. Het is belangrijk om niet te vergeten dat de hoge taakeisen die aan young professionals worden gesteld ook tegenwicht nodig hebben. Je kunt heel slim zijn en erg hard werken, maar niemand is een superheld. Voldoende autonomie, sociale steun, coaching en rust vanuit de werkgever zijn essentieel voor werkplezier.

**Resultaat 3: Verkennende inspecties bij werkgevers en door hen ingeschakelde intermediairs op de arbeidsmarkt (het werving- en selectieproces)**

Er is een vervolg gegeven aan de verkenning hoe relevante partijen en platforms in het werving- en selectieproces discriminatie aanpakken. Hiermee loopt de Inspectie vooruit op wetgeving waarmee zij de formele wettelijke bevoegdheid krijgt om op dit onderwerp te inspecteren. Het aantal inspecteurs dat zich toelegt op de aanpak van arbeidsmarkt-discriminatie is met de daartoe toegekende extra middelen in 2019 uitgebreid. Op verzoek van de Tweede Kamer heeft de Inspectie verkennend onderzoek gedaan onder uitzendbu-

reaus, onder meer door *‘mystery calls’* uit te voeren. Daarnaast is geïnvesteerd in de kennispositie over geautomatiseerde systemen en algoritmen die werkgevers en intermediairs gebruiken in het werving- en selectieproces. Werkgevers en intermediairs zijn bewust gemaakt van de onbewuste vooroordelen (*‘bias’*) die in de programmering kan zijn geslopen. Om succesvol toezicht te kunnen houden op discriminatie in het werving en selectieproces, moet de Inspectie ook het toezicht op geautomatiseerde systemen effectief vormgeven.

<sup>89</sup> Het betreffend onderzoek in opdracht van NAPK liep bijna gelijktijdig met inspecties en verkenningen. Door met elkaar in gesprek te gaan, de (monitor-)vragen op elkaar af te stemmen en de tussentijdse resultaten met elkaar te bespreken kan een gezamenlijk signaal aan de branche worden afgegeven voor de noodzaak tot het opmaken van een arbocatalogus, branche RI&E en een productie RI&E m.b.t. seksuele intimidatie en discriminatie en de maatregelen die genomen kunnen worden ter voorkoming daarvan.

### Uitzendbureaus

In totaal zijn 240 verkenningen uitgevoerd gericht op discriminatie in het werving- en selectieproces. Er zijn 123 verkenningen gedaan bij uitzendbureaus (UzB)<sup>90</sup> naar de manier waarop zij omgaan met discriminerende verzoeken van inleners. In het voorjaar van 2018 zijn de brancheverenigingen NBBU en ABU meer aandacht gaan besteden aan discriminatie. Hun inspanningen lijken succes te hebben bij de uitzendbureaus die bij de branche zijn aangesloten: bij 70 procent was sprake van enige vorm van beleid om discriminatie tegen te gaan, bijvoorbeeld in de vorm van uitgangspunten, gedragsregels, voorlichtingsmateriaal, training of het bespreken van het thema tijdens werkoverleggen. Bij het versturen van de kandidaat-gegevens naar de inlener werd bij de helft van de bezochte UzB's bewust geen leeftijdsgegevens meegezonden. Slechts twee UzB's waren begonnen met het feitelijk registreren en melden van inleners die discriminerende verzoeken deden. Er werd nauwelijks toegezien op het nakomen van interne afspraken over hoe om te gaan met dit soort verzoeken. Hoewel veel uitzendbureaus aangaven vanuit de eigen bedrijfsfilosofie al goed met anti-discriminatiebeleid te willen omgaan, heeft de druk vanuit NBBU/ABU in verreweg de meeste gevallen tot versteviging of aanscherping van dit beleid gezorgd. De nodige aandacht vanuit de Inspectie richting de NBBU/ABU heeft hieraan bijgedragen.

Naast de verkenningen bij uitzendbureaus zijn 26 verkenningen uitgevoerd bij recruiters en assessmentbureaus en 87 bij werkgevers. Daarmee heeft de Inspectie bij de werkgevers bewustwording gecreëerd over discriminatie in het werving- en selectieproces. Hierover was weinig bekend bij de bedrijven. De verkenning heeft zichtbaar gemaakt dat het overgrote deel van de werkgevers selecteert op basis van een 'natuurlijke flow' en algemene indruk. (On)bewuste discriminatie ligt hiermee op de loer.<sup>91</sup>

De Inspectie heeft naast deze verkenningen een aantal onderzoeken laten uitvoeren.<sup>92</sup> Daarmee is niet alleen de informatiepositie van de Inspectie verbeterd, maar ook die van werkgevers, intermediairs en stakeholders. Hierdoor is de Inspectie SZW voorbereid op toezicht op discriminatie in het werving- en selectieproces.

<sup>90</sup> In alle gevallen werd aangegeven dat er met enige regelmaat discriminatoire verzoeken van inleners binnenkomen, waarbij in verreweg de meeste situaties sprake is van op al dan niet bewuste vooroordelen gebaseerde aannames. Vaak gaat het hier bijvoorbeeld om het zoeken van jonge mensen of specifiek mannen of vrouwen voor bepaalde functies. 'Harder' geformuleerde verzoeken om geen buitenlanders te sturen kwamen volgens zeggen niet of hoogst zelden voor. Dit in afwijking van de uitzending van het programma RADAR dat in 2019 ook aandacht besteed aan dit onderwerp. Bijna de helft van de benaderde uitzendvestigingen werkte mee aan verzoeken te discrimineren. Door de minister is de volgende toezegging gedaan: "De Inspectie SZW zal – binnen de huidige kaders – in aanvulling daarop extra toezicht houden op de uitzendbranche. Ten slotte ben ik voornemens nader te verkennen wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken."

<sup>91</sup> Men was bijvoorbeeld niet op de hoogte dat er naast ras, geloof/levensovertuiging, sekse, seksuele gerichtheid of nationaliteit nog meer discriminatiegronden zijn. Daarnaast wist men ook niet dat woordgebruik en aantal competenties in een vacaturetekst of bijvoorbeeld het plaatsen van een bepaald type foto kandidaten kan aantrekken of afstoten. Daarnaast was men zich ook niet bewust van het feit dat alvorens men een oude vacaturetekst uit de kast trekt er eerst gekeken moet worden of de tekst nog de lading dekt of dat de functie inmiddels in de loop der jaren veranderd is. Tot slot is uit de gesprekken gebleken dat men veelal ook niet op de hoogte is van de sollicitatiecode van de NVP of de leeftijdscheck van het College van de Rechten van de Mens.

<sup>92</sup> De onderzoeken zijn afgerond of worden begin 2020 afgerond en zullen op korte termijn aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Het betreft de onderzoeken: a) Focusgroepen met sollicitanten (Kantar), b) Digitale arbeidsmarktdiscriminatie (TNO), c) Marktverkenning werving en selectie door derden (Panteia), d) Inzicht in de risico's in het recruitmentproces, en hoe je deze risico's verkleint (TNO)



**Onderzoeken arbeidsdiscriminatie (werving en selectie)**

*"Inzicht in de risico's in het recruitmentproces, en hoe je deze risico's verkleint"* (TNO). Dit onderzoek heeft laten zien dat het bewustzijn onder werkgevers en intermediairs over arbeidsmarktdiscriminatie nog erg laag is. Een op basis van dit onderzoek gemaakte checklist draagt bij aan het vergroten van dat bewustzijn en dient als hulpmiddel voor werkgevers en intermediairs. De checklist is goed opgepikt door bedrijven en intermediairs.

*"Marktverkenning werving en selectie door derden"* (onderzoeksbureau Panteia). Tot de derden behoren uitzendondernemingen, detachingsbedrijven, werving- en selectiebureaus en andere intermediairs. Het onderzoek beschrijft onder andere de ontwikkelingen bij assessmentbureaus en werkplatforms en het gebruik van digitale systemen en artificiële intelligentie (AI) bij de werving en selectie. De opgedane kennis gebruikt de Inspectie bij het vormgeven van de rol die ze krijgt bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie door derden.

*"Digitale arbeidsmarktdiscriminatie"* (TNO). In dit onderzoek naar digitale arbeidsmarktdiscriminatie is gekeken naar de geautomatiseerde systemen en algoritmen die op dit moment bij werkgevers en derden in gebruik zijn bij de werving en selectie, welke ontwikkelingen zichtbaar zijn en hoe toezicht daarop kan worden vormgegeven. Deze digitale systemen kunnen discriminatie voorkomen, maar ook veroorzaken. Een belangrijke bevinding uit deze rapportage is, dat bij systemen die volautomatisch tot een beslissing komen - zoals bijvoorbeeld gebeurt in digitale assessments - op grond van de AVG een betekenisvolle menselijke ingreep in het besluitvormingsproces vereist is. Kandidaten hebben recht op inhoudelijke uitleg over een eventuele afwijzing, maar deze voorziening is niet altijd in het gebruikte systeem aanwezig. De juridische analyse die door TNO is uitgevoerd, geeft aanknopingspunten om het toezicht op digitale systemen in het werving- en selectieproces verder vorm te geven. Weliswaar bevat minder dan één procent van de vacatureteksten discriminerende termen (waarbij alleen gekeken is naar leeftijdsdiscriminatie), maar alles bij elkaar gaat het om duizenden vacatures. Bezien wordt of het algoritme kan worden uitgebreid met andere discriminatiegronden.

*Inspectie SZW, Focusgroepen met sollicitanten* (onderzoeksbureau Kantar): Het betreft een onderzoek naar beleving en ervaringen van jonge ouders en ouderen met arbeidsmarktdiscriminatie en uitsluiting. Dit onderzoek sluit aan bij de levensloopbenadering van de Inspectie. Een van de conclusies uit het onderzoek is dat de doelgroep regelmatig te maken krijgt met (leeftijds- en zwangerschaps-) discriminatie, maar die niet als zodanig herkent. Ook komt naar voren dat als in vacatures eisen worden gesteld waarop jonge ouders of ouderen minder goed kunnen aansluiten, de doelgroep bij voorbaat afhaakt en zichzelf daarmee uitsluit. Iets wat wel discriminatie is - of kan zijn - wordt door de sollicitant niet herkend, of het wordt normaal gevonden. Het onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever werving en selectie beter kan inrichten, wat wordt betrokken bij de inrichting van het toekomstige toezicht hierop.

*Resultaat 4: Vanuit 2018 voortzetting van de 'pilot Pesten' van het ministerie van SZW, waarin een wetenschappelijk onderbouwde gedragsinterventie wordt ontwikkeld en uitgetest.* In 2019 is de pilot met de nieuwe interventiemethodiek gestart in de vorm van een participatief onderzoek, inclusief een training op alle niveaus binnen een bedrijf. Deze pilot loopt door in 2020.

*Resultaat 5: Onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en de aanpak daarvan door werkgevers en arbo-dienstverleners*

In 2019 stonden binnen deze levensloopbenadering de starters op de arbeidsmarkt (mbo) en *young professionals* (hbo/wo) centraal. Waar in voorgaande jaren veel aandacht is uitgegaan naar lager opgeleide kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt, is in 2019 gekeken naar hoger opgeleiden. Zij kunnen ondanks een goed carrièreperspectief gebukt gaan onder zware (werk)druk en combinatiedruk, leidend tot uitval met gevolgen voor de rest van het werkzame leven. Zie bij resultaat 1 de activiteiten gericht op 28 accountantskantoren. In aanvulling op inspecties is kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar PSA van starters en *young professionals* in een aantal grote bedrijven in de sectoren accountancy, horeca, ICT en ziekenhuizen. Uit het onderzoek blijkt dat zelfs bij de bedrijven die in het algemeen beleid hebben dat voldoet aan de wettelijke eisen, de preventie van PSA op de werkvloer voor verbetering vatbaar kan zijn. Onbekendheid en onwetendheid over en weer bij *young professionals*, leidinggevend en 'de organisatie' zijn de belangrijkste oorzaken. Daarnaast zijn *young professionals* vaak niet op de hoogte van de manier waarop zij incidenten kunnen melden. Het presenteren van de onderzoeksresultaten heeft bijgedragen aan de bewustwor-



ding en gedragsverandering bij de onderzochte werkgevers. Enkele deelnemende bedrijven hebben naar aanleiding van de onderzoeksresultaten al actie ondernomen om de preventie ook op de werkvloer te verbeteren.

Naast inspecties en onderzoek is op diverse manieren gewerkt aan het vergroten van bewustwording, kennisdeling en het stimuleren van het gewenste gedrag. Zo zijn stakeholdersbijeenkomsten georganiseerd, is gewerkt aan de ontwikkeling van zelfinspectietools en zijn communicatiecampagnes via social media ontwikkeld.

**Resultaat 6: Nader onderzoek naar een effectieve aanpak van het toezicht op discriminatie bij werving en selectie (waaronder instrument-/interventieontwikkeling).**

Uit het 'mystery call'-onderzoek dat is uitgevoerd door onderzoeksbureau Store Support onder uitzendbureaus die niet bij niet bij ABU/NBBU aangesloten zijn, blijkt dat 40% van de uitzendbureaus meegaat in het discriminerende verzoek.

**Resultaat 7: Actieve communicatie (bijeenkomsten, factsheets) met stakeholders en brancheorganisaties over uitgevoerde onderzoeken en (her)inspecties.**

Er is een campagnestrategie ontworpen die aansluit op de levensloopbenadering die wordt gehanteerd bij PSA. In de campagne, die in juni en oktober heeft gelopen onder werkgevers, is extra aandacht besteed aan young professionals. De campagne-uitingen leiden naar de zelfinspectietool 'Voorkom werkdruk en ongewenst gedrag'. Werkgevers kunnen door de blik van een inspecteur checken of zij voldoende maatregelen nemen om werkdruk en ongewenst gedrag te voorkomen. Voor het onderwerp arbeidsdiscrimina-

tie heeft de campagne 'Bewust van je blinde vlek' op social media vier keer gedraaid.

Op Arbo online zijn twee artikelen van de Inspectie verschenen over de stand der wetenschap in de aanpak van PSA, getiteld: "Inspectie SZW pakt werkdruk risico's aan: werkplezier voorop" en "Cyclische aanpak met PDCA: ook de PSA cirkel is rond".

**Resultaat 8: Inspecties naar aanleiding van meldingen of signalen op het terrein van PSA en AD, met als resultaat dat werkgevers bij wie de aanpak van PSA en AD op de werkvloer te wensen overlaat, (beter) beleid gaan voeren om PSA en AD tegen te gaan.**

De beschrijving van dit resultaat is terug te vinden onder de andere genoemde resultaten (1 t/m 7).

### **Samenwerking**

De Inspectie werkt in haar aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie (AMD) en PSA samen met verschillende stakeholders. In 2019 is specifiek gezocht naar partnerschappen met externe partijen. Dat heeft onder meer geleid tot een actief expertnetwerk op arbeidsmarktdiscriminatie, waarin signalen worden uitgewisseld, ontwikkelingen gedeeld en activiteiten waar mogelijk op elkaar afgestemd. In twee expertsessies met stakeholders op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie zijn de mogelijkheden besproken over het uitwisselen van informatie uit meldpunten. Voor PSA heeft de investering in samenwerking onder meer geleid tot een gezamenlijke activiteit met stakeholders in het kader van week van de werkstress. Voor de aanpak van PSA zijn werkgeversorganisaties, brancheverenigingen actief benaderd en geactiveerd.

In het jaarplan 2019 onderstreept de Inspectie SZW het belang van samenwerking met diverse stakeholders. Kerndeskundigen en arbo-professionals hebben de verantwoordelijkheid en inhoudelijke expertise om werkgevers te ondersteunen bij de aanpak van PSA en arbeidsmarktdiscriminatie op de werkvloer. Ook hebben ze vanuit hun rol in de bedrijven een belangrijke signalerende functie richting de Inspectie. Op een drukbezochte bijeenkomst van de beroepsvereniging van arbeids- en organisatie-deskundigen eind september heeft de Inspectie SZW haar inspectieaanpak op het gebied van PSA en AMD toegelicht. Daarmee is de beroepsgroep op de hoogte gesteld van de actuele stand van de techniek en professionele dienstverlening met betrekking tot arbozorg, PSA en AMD en de wettelijke verplichtingen voor werkgevers. Verder zijn concrete afspraken gemaakt. De beroepsgroep wordt actief betrokken bij het tot stand komen van de nieuwe basisinspectiemodules op het vlak van PSA. Zo zal zij gaan meewerken aan de ontwikkeling van een inventarisatie-instrument om het risico op intern ongewenst gedrag beter in beeld te krijgen. Ook verschijnt vanaf najaar 2019 op de website van de beroepsvereniging regelmatig nieuwe actuele content van de Inspectie SZW over PSA/AMD en arbozorg in algemene zin. Daarmee blijft de beroepsgroep op de hoogte en worden zij gefaciliteerd in hun adviesrol richting werkgevers. Zo kan zij beter bijdragen aan het terugdringen en voorkomen van werkstress en aan werkstress gerelateerde problemen op de werkvloer.

## 5.3 Stelselprogramma's

### 5.3.1 Het programma Certificatie en Markttoezicht

#### Maatschappelijk belang

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

Op 20 juni 2019 is een nieuwe Verordening voor markttoezicht en conformiteit van producten vastgesteld. Deze Verordening (2019/1020)<sup>93</sup> moet de interne Europese markt versterken door het markttoezicht te verbeteren om zo te waarborgen dat op de gehele markt van de Unie alleen conforme producten worden aangeboden. Enkele aanpassingen in de Warenwet zullen in 2020 worden voorbereid en geïmplementeerd. Per land zal op grond van deze nieuwe verordening een Single Liaison Bureau (aanspreekpunt voor Europese Commissie voor alle markttoezichthouders in het betreffende land) worden ingericht.

#### Beoogd maatschappelijk effect

Certificatiestelsels en CE-markering functioneren zodanig dat veilige en gezonde producten en processen door private actoren zijn geborgd. Met het oog op de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werk kunnen gebruikers en werkgevers vertrouwen op een wettelijk

certificaat, persoonsregister of CE-markering. Schijnveiligheid moet worden voorkomen en fraude met certificaten aangepakt. De Inspectie houdt stelseltoezicht en stimuleert doeltreffend functioneren via de betrokken partijen binnen wettelijke certificatiestelsels. De Inspectie houdt nalevingstoezicht op certificaathouders, conformiteitsbeoordelingsinstanties (CBI's) en op fabrikanten en importeurs die CE-gemarkeerde producten op de Europese markt brengen.

#### Realisatie beoogde resultaten

*Resultaat 1: Naar aanleiding van meldingen over productveiligheid worden in 2019 in Nederland alle bowlingbanen, buisrailwagens, pluklorries en verreikers in combinatie met personenwerkbakken in overeenstemming gebracht met de daarvoor wettelijke voorschriften.*

- De afgelopen jaren zijn inspecties verricht bij bowlingcentra naar aanleiding van ernstige of dodelijke ongevallen met pinsettermachines. In Nederland worden op 109 locaties pinsettermachines toegepast. De beveiliging van de oude machines bleek vaak niet op orde. Nieuwe machines zijn wel in conformiteit met de Machinerichtlijn. Het (her)inspectieproject Pinsettermachines/bowlingbanen dat gericht is op alle locaties, is in 2018 gestart en begin 2020 afgerond. In dit project is efficiënt en effectief gebruik gemaakt van foto's en filmpjes met uitleg die naar aanleiding van een aankondigingsbrief door de bowlingcentra naar de Inspectie zijn gestuurd. In circa 80 procent van de gevallen is ook de locatie bezocht.
- De Inspectie heeft de fabrikanten van personenwerkbakken (zowel uit Nederland als Italië en Frankrijk) en de betrokken Conformiteitsbeoordelingsinstanties (CBI's) begin 2019 uitgenodigd voor een gezamenlijk overleg over de non-

conformiteit van de personenwerkbakken in combinatie met een verreiker. Innovatie moet in deze branche plaatsvinden, aangezien de huidige combinaties niet voldoen. Er is uitgelegd welke tekortkomingen de huidige producten vertonen en is er commentaar gegeven op de huidige bestaande norm voor personenwerkbakken (in combinatie met verreikers). Inmiddels is een concepttekst ontvangen van de Europese normcommissie met daarin aanpassingen van de eisen die gesteld moeten worden aan open werkbakken. De norm zal daarmee een goede basis voor innovatie vormen. Tijdens inspecties in 2019 is geconstateerd dat de fabrikanten nog bezig zijn met het implementeren van de benodigde aanpassingen. De Inspectie houdt de vinger aan de pols.

*Resultaat 2: De Inspectie heeft inzicht verkregen in de stelselrisico's van onder meer het stelsel Gasdeskundige tankschepen, kerndeskundigen Arbozorg, duikarbeid en hijs- en hefwerktuigen.*

In 2019 is een eerder ontwikkelde analysemethodiek voor stelseltoezicht op alle werkvelden binnen de certificatiestelsels toegepast. De informatiepositie van het programma is hiermee verstevigd en er is een basis voor prioriteitstelling en monitoring van effecten gelegd. Verder is een stelselverkenning Gasdeskundige tankschepen opgeleverd en het stelselonderzoek asbestinventarisatie is afgerond. Het onderzoek "Kerndeskundigen Arbozorg" wordt in de eerste helft van 2020 afgerond; de onderzoeken duikarbeid en hijs- hefwerktuigen zijn in 2019 voorbereid en worden in 2020 uitgevoerd.

<sup>93</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1020&from=EN>