

Antwoorden op de vragen¹ vanuit de fracties over het Jaarplan 2022² van de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Inspectie).

Inhoudsopgave

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie
Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie
Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie
Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie
Vragen en opmerkingen van de leden van de DENK-fractie

Graag bedank ik de leden van de verschillende fracties voor de gestelde vragen. Hieronder beantwoord ik deze vragen. De vragen zijn vetgedrukt.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met interesse en belangstelling kennisgenomen van het jaarplan van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor 2022 (vanaf 2022: Nederlandse Arbeidsinspectie) dat naar de Kamer is gestuurd en hebben daar nog enkele vragen bij.

De leden van de D66-fractie constateren dat de Arbeidsinspectie (hierna: de Inspectie) een aantal zelfinspectietools heeft ontwikkeld en hier in het aankomende jaar extra op wil inzetten. Heeft de Inspectie, gegeven deze doelstellingen, zicht op het huidige gebruik en de effectiviteit van deze tools, zo vragen deze leden.

Antwoord: Ja, het gebruik van de zelfinspectietools wordt doorlopend gemonitord. De tools worden gericht onder de aandacht gebracht van werkgevers. In het Jaarverslag 2020 staat dat ruim 67.000 personen zijn bereikt met de zelfinspectietools³, en in 2021 ruim 55.000. De tools worden met gerichte campagnes bij doelgroepen onder de aandacht gebracht, waardoor het bereik fluctueert. Verder wordt elke vier jaar de bekendheid, waardering, gebruik en effect van de tools gemeten. Hieruit blijkt dat gebruikers van een zelfinspectietool vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om gezonder, veiliger of eerlijker te werken. Daarom blijft de Arbeidsinspectie werken aan bekendheid van de tools en het stimuleren van het gebruik.

De leden van de D66-fractie constateren ook dat de Inspectie inzet op nauwere samenwerking met (regionale) partners en het beter zichtbaar maken hoe meldingen en verzoeken worden opgepakt door de Inspectie. Deze leden vragen zich af of dit inhoudt dat bij elke melding vanuit een partner ook wordt teruggekoppeld.

Antwoord: In beginsel wordt over deze meldingen ook teruggekoppeld aan de melder, tenzij AVG-bescherming of het onderzoeksbelang zich daartegen verzetten.

De leden van de D66-fractie zijn positief gestemd over de genoemde thema's voor de stelselmonitor Werk en Inkomen. Deze leden vragen zich daarbij af of binnen de stelselmonitor ook expliciet ingegaan wordt op het 'doenvermogen' van burgers rondom Werk en Inkomen.

Antwoord: De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen. Deze wettelijke taak is verankerd in artikel 37 van de wet SUWI. Het afstemmen van de dienstverlening van organisaties op het doenvermogen van burgers ziet de Arbeidsinspectie als belangrijke voorwaarde voor de doeltreffendheid van de uitvoering. In enquêtes en interviews onder uitkeringsgerechtigden en uitvoeringsprofessionals stelt de Arbeidsinspectie daarom vragen over onder andere de toegankelijkheid van de dienstverlening en

¹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 2021D50059, niet-dossierstuk.

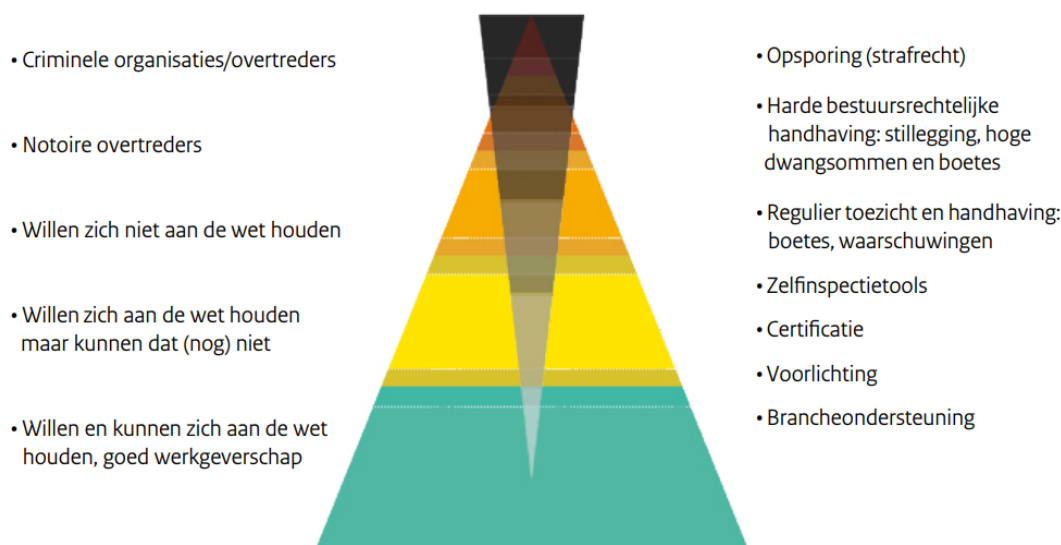
² Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21.

³ Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84, p. 17.

inkomensondersteuning en de begrijpelijkheid van brieven. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar het niet-gebruik van de algemene bijstand.⁴

De leden van de D66-fractie constateren dat strafrechtelijke vervolging volgens de Inspectie een *ultimum remedium* is. Deze leden vragen zich af of het etiket 'uiterste middel' gepast is voor strafrechtelijke vervolging, gegeven het hardnekkige fenomeen van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling. Kan deze zinsnede nader worden toegelicht, zo vragen deze leden.

Antwoord: Het gebruik van de woorden 'uiterste middel' kan de indruk wekken dat het middel terughoudend of 'als laatste' zou worden ingezet. Alhoewel 'ultimum remedium' ook zeker die betekenis kan hebben, is dat hier niet bedoeld. Bedoeld wordt uit te drukken dat het om 'uiterste' gaat in de zin van zwaarte en indringendheid van de gevolgen voor de beklagde. De inzet van de Arbeidsinspectie is gerelateerd aan motieven van werkgevers om regels na te leven of te overtreden, via de zogenaamde werkgeverspiramide.⁵



In de vraag worden arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling genoemd. Dat is in de top van de werkgeverspiramide. Specifiek op dat vlak heeft de Arbeidsinspectie geopperd om situaties van ernstige benadeling, die nu nog niet strafrechtelijk aangepakt kan worden, onder bereik van dit zwaarste/uiterste middel te brengen. Ook in die zin is er dus geen terughoudendheid.

Als verschijningsvorm van mensenhandel is arbeidsuitbuiting een ernstig misdrijf. De Aanwijzing Mensenhandel⁶ van het Openbaar Ministerie bepaalt dat signalen van mensenhandel in alle gevallen worden opgepakt en dat relevante aanknopingspunten strafrechtelijk worden onderzocht. In zoverre zet de Arbeidsinspectie waar mogelijk en nodig altijd in op strafrechtelijk onderzoek. De leden van de D66-fractie noemen in deze ook ernstige benadeling. In een recente rapportage⁷ oppert de Arbeidsinspectie om arbeidsuitbuiting als zelfstandig delict strafbaar te stellen. Dit zou er ook toe kunnen leiden dat bepaalde situaties van ernstige benadeling strafrechtelijk kunnen worden aangepakt. Het demissionaire kabinet heeft halverwege 2021, nadat een verkenning is uitgevoerd, aangegeven dat aanpassing van het desbetreffende strafrechtartikel 273f Wetboek van Strafrecht mogelijk en wenselijk is.⁸ In het coalitieakkoord 2021-2025 is dit ook expliciet opgenomen.⁹

⁴ Bijlage van Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35352, nr. 216.

⁵ Zie p. 13 van het Meerjarenplan 2019-2022 van de Arbeidsinspectie (bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2018-2019, 35000-XV, nr. 10).

⁶ Aanwijzing Mensenhandel, Staatscourant 2013, 16816.

⁷ Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 29544, nr. 1080.

⁸ Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 28638, nr. 205.

⁹ Coalitieakkoord 2021-2025, Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, 10 januari 2022, p. 22.

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de verschillende cijfers en statistieken in hoofdstuk zes. Deze leden vragen zich af of de cijfers inclusief korte toelichting over de opgelegde boetes en dwangsommen ook inzichtelijk kunnen worden gemaakt.

Antwoord: De Arbeidsinspectie rapporteert in haar jaarverslagen¹⁰ periodiek over de opgelegde boetes en dwangsommen en over de inning daarvan. In het jaarverslag 2021 zullen deze cijfers ook weer inzichtelijk worden gemaakt. Eveneens heeft de Arbeidsinspectie begin 2021 een meer algemeen beeld van het boetebeleid geschetst.¹¹ Op pagina 10 is inzicht gegeven in het totaal aantal boetebeschikkingen en boeteverlagingen in bezwaar en (hoger) beroep en betalingsregelingen. In de periode 2016-oktober 2020 gaat het bijvoorbeeld om 10.178 boetebeschikkingen.¹²

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van het jaarplan van de Inspectie SZW voor 2022 en hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie lezen dat er tot januari 2022 nog het Samenwerkingsplatform Arbeidsmigranten en COVID-19 is, onder leiding van het Landelijk Operationeel Team Corona. Hierin werkt de Inspectie samen met onder andere de veiligheidsregio's, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en de Gemeentelijke gezondheidsdienst (GGD). Momenteel wordt uitgewerkt hoe de voortzetting zal zijn van deze samenwerking in 2022 en verder. Kan de staatssecretaris al meer inzicht geven hoe de voortzetting zal verlopen of wanneer hier duidelijkheid over komt?

Antwoord: Het is van belang dat de GGD GHOR Nederland, RIVM en de toezichthouders signalen met elkaar blijven delen, ook nu het project Samenwerkingsplatform arbeidsmigranten en COVID-19 is afgerond. Zolang het Landelijk Operationeel Team Corona (LOT-C) actief is, worden ook signalen die daar binnenkomen doorgegeven. Ook daarna is het van belang om informatie te blijven delen over infectieziekten wanneer dat noodzakelijk of nuttig is. Door de ervaringen met de samenwerking rond corona zullen deze partijen elkaar zondermeer beter weten te vinden dan voorheen. Ten aanzien van signalen en samenwerking los van corona, geldt dat de meer regionale werkwijze van de Arbeidsinspectie die in 2022 wordt ingevoerd, aansluit bij de opgedane ervaringen met LOT-C. Ook los van corona geldt dat meldingen bij de Arbeidsinspectie die op het terrein van een andere dienst of een gemeente liggen, zullen worden doorgeleid. Tevens betekent het dat lokaal en regionaal samen wordt opgetreden als daartoe aanleiding is. Dit kan plaatsvinden in het kader van RIEC (regionale informatie en expertise centra) samenwerking, LSI (landelijke stuurgroep interventieteams) of bijvoorbeeld FRIT (flexibel regionaal interventieteam) in Noord-Limburg dat in 2022 start. Deelnemers van het FRIT zijn onder andere meerdere Limburgse gemeenten, UWV, SVB en de Arbeidsinspectie.

De leden van de CDA-fractie lezen dat bij de aanpak van arbeids(markt)discriminatie wordt aangegeven dat in de sector Sociale Werkvoorziening de problemen intern ongewenst gedrag en discriminatie al jaren hardnekkig zijn. Daarom zal de Inspectie samen met betrokken partijen onderzoek doen naar de achterliggende oorzaken en een werkwijze ontwikkelen om deze problemen aan te pakken. Wanneer kan de Kamer de resultaten van het onderzoek verwachten?

Antwoord: De inspectie gaat in 2022 aan de slag met het ontwikkelen van een werkwijze om de problemen in de sector Sociale Werkvoorziening aan te pakken. Over de aanpak en de resultaten zal worden gerapporteerd via de reguliere jaarverslagen en programmarapportages.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld p. 57 van het Jaarverslag 2020. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

¹¹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 83.

¹² Met betrekking tot de Arbeidsomstandigheden wet, Arbeidstijdenwet, Wet arbeid vreemdelingen, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Over samenwerking lezen de leden van de CDA-fractie in het Meerjarenplan 2019-2022: 'Om meer maatschappelijk effect te bereiken wil de Inspectie de komende periode haar samenwerking verbreden en versterken. Dat gebeurt op verschillende niveaus: internationaal, nationaal, regionaal en lokaal.' In 2022 krijgt de samenwerking een impuls als er geen coronarestricties zijn, hoe wordt dit vormgegeven?

Antwoord: Op internationaal niveau betreft de samenwerking vooral de deelname van de Arbeidsinspectie aan de recent opgerichte European Labour Authority (ELA). Hier wil de Arbeidsinspectie ook nadrukkelijk een voortrekkersrol spelen. Op nationaal niveau gaat het met name om de samenwerking vanuit de inspectieprogramma's met sectorale vertegenwoordigers, zoals bijvoorbeeld gebeurt binnen het programma Bouw en Infrastructuur en het programma Asbest. Voorbeelden van andere samenwerking zijn die in BRZO+-verband en die met de Douane over binnenkomende producten. Regionaal betreft het de samenwerking met bijvoorbeeld Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) en lokaal met gemeenten. Als onderdeel van de doorontwikkeling¹³ van de Arbeidsinspectie zullen de ontvangen meldingen in het merendeel van de gevallen in de betrokken regio's afgehandeld gaan worden. Daarmee wil de Arbeidsinspectie de samenwerking met regionale partners versterken.

Over de opvolging van het rapport van de Algemene Rekenkamer (ARK) inzake arbeidsuitbuiting lezen de leden van de CDA-fractie enkel dat deze (blz. 24) 'ter harte wordt genomen' en er na een onderzoeksperiode aanvullende stappen zijn gezet. Op welke wijze worden aanbevelingen geadresseerd in het jaarplan 2022?

Antwoord: In het Jaarplan 2022 van de Nederlandse Arbeidsinspectie staat een beknopte, algemene passage over het vervolg op het ARK-rapport. Een uitgebreidere toelichting staat in de Inspectie-rapportage over verdienmodellen en arbeidsuitbuiting, die uw Kamer op 15 november jl. heeft ontvangen.¹⁴ In die rapportage wordt de informatie uit het ARK-rapport verdiept en geactualiseerd met recente cijfers (namelijk ook 2020 en de eerste helft van 2021). Ook wordt beschreven dat de verbeterde werkwijze van de opsporingstak vanaf 2019 heeft geleid tot een betere registratie van mogelijke slachtoffers en kortere doorlooptijden. Onder meer door de oprichting van het Operationeel Informatiepunt Cluster Mensenhandel, dat alle meldingen en signalen van arbeidsuitbuiting centraal beoordeelt. Ook is in juni 2020 een nieuw rechteam ingericht, waarvan een groot deel van de rechercheurs zich alleen op de bestrijding van arbeidsuitbuiting richt. Daarnaast leidt de groeiende inzet van capaciteit in 2020-2023, als gevolg van het verder beschikbaar komen van de extra gelden uit het vorige regeerakkoord, tot een intensievere aanpak. Uit de geactualiseerde cijfers blijkt dan ook dat na 2019 de aantallen onderzoeken en ingezette instrumenten bij ernstige benadeling stijgen. Tevens is de samenwerking met ketenpartners, waaronder de Afdelingen Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AIVM's), geïntensiveerd.

De leden van de CDA-fractie constateren dat er een handhavingsmoratorium geldt op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), echter de Kamer heeft met de minister wel besproken om te handhaven bij kwaadwillendheid, bijvoorbeeld in bepaalde sectoren waar sterke vermoedens/aanwijzingen zijn dat hier sprake is van zelfstandigen zonder personeel (zzp)-constructies. Hoe wordt hierop ingezet in 2022?

Antwoord: De leden refereren aan het handhavingsmoratorium. Dat betreft de Belastingdienst.

De Arbeidsinspectie hanteert geen handhavingsmoratorium bij haar toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving.¹⁵ Als er bijvoorbeeld sprake blijkt te zijn van schijnzelfstandigheid, en de opdrachtgever als werkgever moet worden aangemerkt, dan gelden de relevante wettelijke verplichtingen zoals het wettelijk minimumloon. Op grond van onderzoek¹⁶ is vastgesteld, en dit is nog onverkort van toepassing, dat het onderscheid tussen zelfstandigheid en werknemerschap in de praktijk allerm minst zwart-wit is. Er is sprake van een grijs gebied. In veel zaken kan door

¹³ Zie p. 11 van het Jaarplan 2022. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21.

¹⁴ Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 29544, nr. 1080.

¹⁵ Zie onder meer de Kamerbrieven van 20 september 2021 (Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 31311, nr. 240 en 29544, nr. 885).

¹⁶ Kamerstukken II, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 515.

inspecteurs van de Arbeidsinspectie niet uitgemaakt worden of zij met echte zzp-ers te maken hadden of met werknemers; bij het toezicht op eerlijk werk is dat circa in 50% van de gevallen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het jaarplan van de Inspectie SZW. Deze leden hebben nog enkele vragen.

Handhaving coronamaatregelen

De leden van de SP-fractie constateren dat de Inspectie voornemens is om in 2022 weer over te gaan op de reguliere prioritering na twee jaar aan handhaving van de coronamaatregelen. Kan het kabinet toelichten waarom deze prioritering is gesteld terwijl nu blijkt dat werknemers en werkgevers zich ook in 2022 aan beperkende maatregelen zullen moeten gaan houden? Zal de Inspectie ook in 2022 worden ingezet om beperkende maatregelen zoals het houden van afstand of thuiswerken te handhaven en waar nodig te bestraffen zodat werknemers op een veilige manier kunnen werken?

Antwoord: De uitvoering van de Jaarplannen 2020 en 2021 van de Arbeidsinspectie stonden sterk in het teken van de coronacrisis en de mogelijkheden het Inspectiewerk zo in te richten dat de gezondheid op de werkvloer, conform de eisen daaraan en de te nemen beperkende maatregelen, kon worden gehandhaafd. In 2022 is het uitgangspunt om de inzet van de capaciteit van de Arbeidsinspectie in te zetten op basis van de reguliere weging van alle arbeidsrisico's ten opzichte van elkaar. Zoals de leden van de SP-fractie terecht opmerken is, sinds de voorbereiding van het Jaarplan 2022, de situatie rond corona met de opkomst van de Omikron-variant gewijzigd. De gevolgen van deze variant en eventuele daaropvolgende varianten zijn moeilijk te voorspellen. Ten opzichte van het jaarplan leidt dit, in ieder geval in het begin van 2022 tot het voortzetten van de corona-aanpak. Dit houdt in dat de eerder door de Arbeidsinspectie ingerichte structuur voor meldingen, centrale triage en follow-up richting werkgevers over door hen toegepaste coronamaatregelen onverkort van toepassing blijft. Bij die follow-up van meldingen legt de Arbeidsinspectie de focus op gedragsaanpassing in bedrijven, om besmettingsrisico's te beperken.

Bewustmaking wetten

De leden van de SP-fractie constateren dat uit het jaarplan en het eerdere jaarverslag van de Inspectie blijkt dat een meerderheid van de werkgevers onbedoeld de regels en wetten overtreedt. Deze leden vragen zich af hoe het komt dat een meerderheid van de werkgevers zich hier niet van bewust is. Kan het kabinet dit toelichten, met daarin meenemend de eerdere bewustmakingscampagnes en plannen om deze bewustwording te vergroten? Waarom heeft dit tot nu toe nog niet tot een gewenst resultaat geleid? Kan het kabinet ingaan op de nieuwe strategie van de bewustmakingscampagne? Op welke sectoren wordt dit gericht? Tot welk resultaat moet dit leiden en wanneer? Hoe worden de ervaringen van eerdere pogingen daarbij betrokken?

Antwoord: Voorop staat dat het de verantwoordelijkheid van werkgevers is om zich aan de verschillende arbeidswetten te houden. Tegelijk blijkt dat veel werkgevers zich niet altijd aan de wettelijke voorschriften houden, onder meer omdat zij deze voorschriften niet of niet goed genoeg kennen. Het kabinet ziet het daarom als een voortdurend aandachtspunt om wet- en regelgeving zo breed mogelijk bekendheid te geven, samen met andere partijen zoals brancheorganisaties en sociale partners. De Arbeidsinspectie draagt daaraan bij.

De Arbeidsinspectie werkt risicogericht en programmatisch, met als doel om de belangrijkste risico's op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Daarmee wordt ingezet op het behalen van maatschappelijk effect. De Arbeidsinspectie zet steeds een brede mix van interventies in, zoals communicatie, inspecties en druk op partners in ketens (opdrachtgevers, brancheorganisaties), die leidt tot een verbetering van de naleving van de arbeidswetten. Daarbij hanteert de Arbeidsinspectie de werkgeverspiramide als conceptueel denkmodel, zoals ook genoemd in antwoord op een eerdere vraag van de D66-fractie. Onder de noemer van 'nalevingscommunicatie' benadert de Arbeidsinspectie vooral die werkgevers die een gebrek aan kennis en bewustzijn van wet- en regelgeving hebben, de zogenoemde onbedoelde overtreders.¹⁷ Het doel is dan om werkgevers te informeren en/of hun (risico)bewustzijn te vergroten om daardoor specifieke doelgroepen te helpen wet- en regelgeving na te leven. Dergelijke sectoraanpakken van de

¹⁷ Jaarplan 2022, p. 15. Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21.

Arbeidsinspectie worden zo gericht mogelijk ingezet en waar mogelijk worden de effecten gemonitord. Een voorbeeld is een combinatie van een gerichte LinkedIn-campagne en aankondigingsbrieven van inspecties bij garagebedrijven over arbozorgbepalingen. Deze hebben bijgedragen aan een hogere naleving van die arbozorgbepalen door garagebedrijven.¹⁸ De Arbeidsinspectie blijft daarom dit soort nalevingscommunicatie heel gericht inzetten. Daarnaast zetten verschillende inspectieprogramma's in 2022 weer in op het promoten van de zelfinspectietools en checklists. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers die deze tools gebruiken vaker dan anderen overgaan tot maatregelen om beter te voldoen aan wet- en regelgeving.

Strafrechtelijke vervolging

De leden van de SP-fractie snappen de overweging dat strafrechtelijke vervolging in het jaarplan een *ultimum remedium* wordt genoemd, maar willen het kabinet er wel graag op wijzen dat bijvoorbeeld de ARK pas geleden heeft vastgesteld dat strafrechtelijke vervolging door de huidige wet soms lastig is, ook als er het vermoeden is dat er een ernstig delict wordt gepleegd. De leden van de SP-fractie weten dat het kabinet hiermee bezig is, maar vragen zich af of het kabinet vindt dat er uit het jaarverslag 2020 van de Inspectie of het voorliggende jaarplan andere signalen komen die erop wijzen dat de wet bij sommige vergrijpen nog te weinig ruimte tot strafrechtelijke vervolging biedt. Gaat het kabinet naar aanleiding van het advies van de ARK hierover in gesprek met de Inspectie?

Antwoord: Op 15 november jl. heeft mijn voorganger een uitgebreide rapportage van de Arbeidsinspectie over verdienmodellen en arbeidsuitbuiting aan uw Kamer gezonden.¹⁹ Uit de verdiepende analyse van 60 zaken van de Arbeidsinspectie blijkt dat de problematiek van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling effectiever kan worden aangepakt als onder meer arbeidsuitbuiting als zelfstandig delict strafbaar wordt gesteld. Deze rapportage was in antwoord op een verzoek van uw Kamer naar meer informatie en gedachtevorming op dit vlak. Het kabinet betreft de bevindingen van de Arbeidsinspectie, maar ook die van andere organisaties zoals de Algemene Rekenkamer, bij de aanpassing van artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht, dat ook onderdeel van het coalitieakkoord is.

Knock and talk

De leden van de SP-fractie constateren dat ook uit het jaarplan blijkt dat de Inspectie de zogenoemde 'knock and talk' aanpak als effectief instrument ziet, omdat door te dreigen met opsporing werkgevers hun methodes aanpassen. Kan het kabinet aangeven bij welke overtredingen deze methode wordt toegepast? Hoe wordt de keuze tussen 'knock and talk' en directe opsporing en handhaving gemaakt? Hoelang worden werkgevers hierna nog gemonitord om in de gaten te houden dat zij later niet alsnog terugvallen op overtredingen?

Antwoord: De Arbeidsinspectie past 'knock and talk'-gesprekken onder andere toe bij mogelijke overtredingen van de NOW-regeling. De inzet is steeds uitvloeisel van de afweging welke interventie de meeste kans op succes zal hebben. De inschatting van de effectiviteit van de inzet van dit instrument in de voorliggende situatie wordt door de betreffende professionals gemaakt en per geval beoordeeld. In het Jaarverslag 2020 is uitgelegd dat deze methode wordt toegepast bij serieuze signalen die echter onvoldoende ernstige fraude-indicaties bevatten.²⁰ Het effect van dergelijke gesprekken wordt gemonitord, bijvoorbeeld of onterecht ontvangen subsidies zijn teruggestort.

Toets de toetsers

De leden van de SP-fractie merken op dat een aanbeveling uit het rapport 'toets de toetsers' wordt genoemd. Kan het kabinet aangeven of de andere aanbevelingen uit dit rapport ook worden meegenomen bij de nieuwe opzet van de certificatie-eisen voor de typen arbokerndeskundigen?

Antwoord: Veel aanbevelingen uit dit rapport zijn meegenomen in het nieuwe certificatieschema voor arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundigen en hogere veiligheidskundigen, dat

¹⁸ Jaarverslag 2020, p. 103. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

¹⁹ Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 29544, nr. 1080.

²⁰ Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84, p. 46.

medio dit jaar wordt ingevoerd. Het certificatieschema is specifiek gericht op de kennis en vaardigheden voor toetsing van en advisering over de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Ook beoogt het certificatieschema er aan bij te dragen dat voor de verschillende typen arborisico's de meest geschikte deskundigheid wordt ingezet, zoals de arbeidshygiënist bij gevaarlijke stoffen.

Wat de aanbeveling ten aanzien van de rol van de bedrijfsartsen betreft wordt in de Kamerbrief Voortgang Meerjarenprogramma RI&E aangegeven dat dit onderwerp nog nader moet worden bezien.²¹ Verder is in lijn met een van de aanbevelingen in het rapport binnen het Meerjarenprogramma RI&E een traject gestart ter verduidelijking van de kaders van de toetsing van de RI&E. In het eerste kwartaal wordt de Tweede Kamer nader geïnformeerd over de voortgang van dit traject en het Meerjarenprogramma RI&E.

Programma's

De leden van de SP-fractie lezen dat in de bijlage van het jaarplan de programma's van de Inspectie SZW worden genoemd. Deze leden hebben vragen over een aantal van deze programma's.

De leden van de SP-fractie bereiken berichten dat arbeidsmigranten in de tuinbouw soms zonder bescherming moeten werken met giftige stoffen. Zij zijn zich hier vaak niet van bewust of kennen de regels niet. Deze leden vinden het daarom goed dat er door de Inspectie wordt ingezet op handhaving en controles. Kan het kabinet aangeven of de Inspectie ook manieren zoekt om arbeidsmigranten bewust te maken van de eventuele overtredingen van hun werkgever, bijvoorbeeld door de risico's van bepaalde stoffen kenbaar te maken in gemeenschappen van arbeidsmigranten of door voorlichting te richten op gemeenten waar veel arbeidsmigranten in de tuinbouw werken?

Antwoord: De werkgever is verantwoordelijk voor gezonde, veilige en eerlijke arbeidsomstandigheden. Dat houdt in dat de werkgever onder andere moet zorgen voor het juiste loon, fatsoenlijke arbeidstijden en een gezonde werkomgeving. Ingevolge de arbeidsomstandighedenwetgeving moet de werkgever zijn werknemers ook voorlichten over de te verrichten werkzaamheden, de daaraan verbonden risico's en de genomen maatregelen ter voorkoming of beperking van deze risico's. De Arbeidsinspectie houdt risicogericht toezicht in de glastuinbouw via het programma Agrarisch en Groen. Daarbij wordt ook gekeken naar de risico's en mitigerende (beschermings)maatregelen op het gebied van onder andere gewasbeschermingsmiddelen. Als werkgevers de arbeidsregels overtreden, dan heeft de Arbeidsinspectie verschillende interventiemogelijkheden om werkgevers te bewegen tot naleving. Naast een waarschuwing of eis tot naleving, kan de inspectie ook een boete opleggen of werkzaamheden bij ernstig gevaar stilleggen. Momenteel lopen nog diverse inspecties in de glastuinbouw. Op basis van de bevindingen zal de Arbeidsinspectie bepalen of en welke vervolgstappen er in overleg met de betrokken brancheorganisaties moeten worden gezet. Hiervan zou voorlichting aan werknemers, waaronder ook arbeidsmigranten, deel kunnen uitmaken. In 2022 besteedt de European Labour Authority (ELA) gericht aandacht aan de bevordering van rechtvaardige en veilige arbeidsomstandigheden voor seizoenarbeiders die in de EU-landen werken. De Arbeidsinspectie gaat hierop aanhaken.

Meer in het algemeen heeft het kabinet voor arbeidsmigranten de website www.workinnl.nl over wonen en werken in Nederland beschikbaar gesteld. Hierop staat ook dat de werkgever verantwoordelijk is voor een veilige en gezond werkomgeving én dat desgewenst een melding gedaan kan worden bij de Arbeidsinspectie. De inhoud van deze website is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Pools, Bulgaars, Roemeens en Spaans. Daarnaast wordt deze informatie actief verspreid via organisaties die veel met arbeidsmigranten werken, via sociale partners en het maatschappelijk middenveld. Op deze manier bereikt de informatie ook daadwerkelijk de arbeidsmigranten.

Een ander signaal dat de leden van de SP-fractie ontvangen komt voor in de sector transport. Het blijkt in de praktijk lastig om te controleren op de voor chauffeurs gestelde urennormen. Kan het kabinet aangeven of de Inspectie dit signaal herkent en wat er gebeurt om de urennormen door heel de Europese Unie te controleren? Hoe kan dit verbeterd worden?

²¹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 25883, nr. 411.

Antwoord: Dit signaal is bekend. De Minister van Infrastructuur en Waterstaat heeft recent enkele vragen hierover bij het Meerjarenplan 2022-2026 van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) beantwoord.²² Daarbij is aangegeven dat Nederland vanaf 2022 naar verwachting zal voldoen aan de Europese norm voor het aantal (direct) te controleren chauffeursdagen, door verdere digitalisering van het toezicht gecombineerd met fysieke inspecties. De ILT richt zich vooral op ernstige overtredingen, zoals stelselmatige tachograaffraude.

De leden van de SP-fractie constateren dat uit het jaarverslag 2020 van de Inspectie bleek dat er in de maaltijdbezorging nog veel misstanden voorkomen. Deze leden vinden het daarom goed dat dit door de Inspectie is opgenomen in het programma Horeca en detailhandel. Deze leden missen hierbij als doel dat ook de onveilige werkomstandigheden van zowel maaltijdbezorgers als de relatief nieuwe flitsbezorgers worden teruggedrongen. Kan het kabinet aangeven hoe de Inspectie wil gaan controleren op zware prestatiedruk van bezorgers waardoor zij roekeloos gedrag in het verkeer kunnen gaan vertonen en een gevaar kunnen vormen voor zichzelf en anderen? Kan het kabinet aangeven hoe de Inspectie dit meetbaar maakt en hierop toeziet via controles?

Antwoord: De arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van bezorgers hebben in de afgelopen jaren veel aandacht van de Arbeidsinspectie gekregen. Dit resulteerde onder andere in het signaal om 16 jaar als minimumleeftijd te hanteren. Dit heeft geleid tot aanpassing in de regelgeving om voor maaltijdbezorging 16 jaar als minimum te hanteren. Ook in 2022 heeft maaltijdbezorging net als inmiddels flitsbezorging de aandacht van de Arbeidsinspectie. Op grond van wet- en regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden dienen werkgevers de arbeidsrisico's zoals werkdruk in hun Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te onderkennen, en deze risico's in een plan van aanpak van passende maatregelen te voorzien. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van deze verplichting voor werkgevers, ook maaltijd- en flitsbezorging, waarvoor een aanpak wordt ontwikkeld. De aanpak bij maaltijdbezorging bestaat onder meer uit onderzoeken en inspecties bij platforms en werkgevers in de maaltijdbezorging, en het informeren van jonge bezorgers en hun ouders. Daarnaast werkt de Arbeidsinspectie in 2022 samen met de Nationale Politie, onder andere in gezamenlijke inspecties bij maaltijdbezorgingsbedrijven.²³

Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het jaarplan van de Inspectie en hebben hierover nog enkele vragen. In algemene zin valt het deze leden op dat er wel doelen worden geformuleerd, maar weinig meetbare doelstellingen. Deze leden vragen wat de achterliggende overweging is en of het mogelijk zou zijn om ook meer meetbare doelstellingen vast te leggen.

Antwoord: Op geaggregeerd niveau, dus door de Arbeidsinspectie als geheel, staan in de begroting van SZW en in de jaarplannen en -verslagen van de Arbeidsinspectie vier meetbare doelstellingen (zoals de verhouding actief/reactief bij gezond en veilig werk) en een aantal andere cijfermatige indicatoren (zoals handhavingspercentages). Een indicatie voor het beoogde maatschappelijke effect is dit handhavingspercentage. Het handhavingspercentage bij eerste inspectie biedt inzicht in de mate waarin de Arbeidsinspectie erin slaagt risicogericht te inspecteren, dus om werkgevers te bezoeken die de regels daadwerkelijk overtreden. Het handhavingspercentage bij herinspectie zegt iets over de mate waarin de Arbeidsinspectie erin slaagt om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels in eerste instantie niet naleefden.

Zoals eerder aangegeven werkt de Arbeidsinspectie risicogericht en programmatisch. Dit houdt in dat de activiteiten in programma's worden georganiseerd die zich richten op het tegengaan van de belangrijkste risico's op de arbeidsmarkt. Daarmee wordt ingezet op het behalen van maatschappelijk effect. Het realiseren en zichtbaar maken hiervan is een belangrijke ambitie van de Inspectie. Daarbij geldt ook dat maatschappelijk effect zich minder makkelijk in meetbare doelen en kwantitatieve cijfers laat uitdrukken dan 'streepjes' als aantallen inspecties en onderzoeksrapporten. Daarom is dit een meerjarige ontwikkelopgave.

²² Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XII, nr. 73.

²³ Zie p. 55 van het Jaarplan 2022. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21.

Naast het jaarplan wordt ook in programmarapportages en jaarverslagen nader ingegaan op de doelen, resultaten en effecten van de verschillende inspectieprogramma's en projecten. Uitgebreide programmarapportages zijn onder meer die over schijnconstructies en cao-naleving 2014-2018 (oktober 2018), die over uitzendbureaus 2016-2019 (juli 2020) en die over werken met gevaarlijke stoffen 2016-2020 (juli 2021). Concrete voorbeelden op projectniveau betreffen het hoge handhavings- en naleefpercentage van (her)inspecties door de Arbeidsinspectie bij bedrijven die werken met carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen, daarnaast dat na de inzet van de eerste communicatie-interventies het merendeel van de garagehouders hun documenten over arbozorg op orde hadden, en ook de adequatere rolinvulling door opdrachtgevers in de sector bouw en infra waardoor bij aanbestedingen van werken in de gehele keten veilig, gezond en eerlijk werken mogelijk is.²⁴

Voorts lezen de leden van de GroenLinks-fractie dat er tot januari 2022 nog een Samenwerkingsplatform Arbeidsmigranten en COVID-19 is, onder leiding van het Landelijk Operationeel Team Corona. Deze leden vragen of er een wens is om te blijven samenwerken en wat daar voor nodig is.

Antwoord: Zie het eerdere antwoord op dezelfde vraag van leden van de CDA-fractie.

Onlangs is de motie Maatoug/Simons aangenomen, om de Inspectie de bevoegdheid te geven om bij ernstige benadeling over te gaan tot bestuurlijke stillegging.²⁵ Deze leden vragen op welke termijn deze motie zal worden uitgevoerd en welke stappen hiervoor nodig zijn.

Antwoord: Op dit moment wordt onderzocht op welke wijze en binnen welke termijn de motie kan worden uitgevoerd.

Ten slotte lezen de leden van de GroenLinks-fractie dat de Inspectie werkt met drie andere rijksinspecties binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD) om het effect van het gezamenlijk toezicht verder te vergroten. Deze leden vragen om nader toe te lichten wat deze samenwerking concreet inhoudt.

Antwoord: Binnen het sociaal domein hebben gemeenten bepaalde verantwoordelijkheden op het gebied van zorg, participatie en zelfredzaamheid, werk en jeugdhulp. Deze taken zijn vastgelegd in verschillende wetten, waaronder de Participatiewet. Het toezicht op de uitvoering van de Participatiewet is in hoofdzaak een decentrale aangelegenheid. Ten aanzien van de samenwerking in de structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) heeft de Arbeidsinspectie een toezichtstaak. Daartoe werkt de Arbeidsinspectie samen met drie andere landelijke inspecties (Inspecties van het Onderwijs, van Gezondheid en Jeugd en van Justitie en Veiligheid) binnen het Toezicht Sociaal Domein (TSD). Ieder van deze inspecties brengt vanuit de eigen bevoegdheden en taken haar expertise in om tot signalerende toezichtrapporten te komen over de samenwerking en integrale zorg en ondersteuning binnen het sociaal domein. Daarbij staat het perspectief van de burger steeds centraal, dat wil zeggen dat TSD kijkt of organisaties die met elkaar samenwerken om hulp te bieden, uitgaan van de ondersteuningsbehoefte van burgers. Door als inspecties hier gezamenlijk naar te kijken en daarover te reflecteren wordt de doeltreffendheid van de uitvoering van de publieke dienstverlening vergroot. Het gezamenlijke Meerjarenprogramma TSD 2021-2024 en de nadere uitwerking in de Werkagenda 2021-2022 geven meer inzicht in deze samenwerking.²⁶

Op het thema bestaanszekerheid vragen deze leden zich af of de Inspectie naast de stelselmonitor nog andere acties gaat ondernemen op dit thema.

Antwoord: In antwoord op een vraag van de D66-fractie is aangegeven dat de Arbeidsinspectie toezicht houdt op de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen. De basis voor dit toezicht is de genoemde stelselmonitor. Deze monitor kan waar nodig en mogelijk worden aangevuld met thematische onderzoeken op het thema bestaanszekerheid, zoals naar de

²⁴ Jaarverslag 2020, zie p. 18-19, p. 103 en p. 63. Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

²⁵ Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 62.

²⁶ Zie 01 | Meerjarenprogramma TSD (toezichtsociaaldomein.nl) en Toezicht Sociaal Domein Werkagenda 2021-2022 | Publicatie | Rijksoverheid.nl.

impact van de coronacrisis op het stelsel van werk en inkomen.²⁷ Daarnaast werkt de Arbeidsinspectie binnen dit thema ook samen met drie andere rijksinspecties binnen het TSD.

Vragen en opmerkingen van de leden van de DENK-fractie

De leden van de DENK-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het jaarplan van de Inspectie SZW voor 2022 (35925-XV-21). Deze leden hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de DENK-fractie lezen in het jaarplan dat in de samenleving arbeids(markt)discriminatie (AMD, onderdeel van de Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)-problematiek) steeds minder wordt getolereerd. In de sectoren waar dit volgens risicoanalyse al jaren een probleem is, blijken risico's niet af te nemen, ondanks inspectie-interventies en verbeteracties door bedrijven zelf. Welke sectoren blijken uit de risicoanalyse arbeids(markt)discriminatie een verhoogd risico te lopen? Kan het kabinet verklaren waarom het risico op arbeids(markt)discriminatie niet afneemt?

Antwoord: Arbeids(markt)discriminatie is een persistent probleem en risico dat om die reden in een programmatische aanpak onderdeel van het Inspectietoezicht vormt. Jaarlijks voert de Arbeidsinspectie risicoanalyses uit om te bepalen in welke sectoren het risico het grootst is. Daaruit blijkt dat de problematiek rondom het niet afnemen van het risico op arbeids(markt)discriminatie speelt in het onderwijs en de zorg, maar bijvoorbeeld ook in de beveiliging, het transport, de industrie, de kunst- en cultuursector en bij politie en defensie.²⁸ Uit ervaring blijkt dat er allerlei factoren denkbaar zijn die invloed kunnen hebben waarom het risico niet afneemt. De problematiek rondom arbeids(markt)discriminatie is complex en laat zich niet gemakkelijk vangen in een enkelvoudige oplossing. De aanpak van arbeids(markt)discriminatie vraagt daarom om een brede maatschappelijke aanpak en bewustwording, waarbij toezicht het sluitstuk vormt. Deze aanpak is de afgelopen regeerperiode vormgegeven in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021.²⁹ Daarin stonden naast de pijler toezicht & handhaving, ook de pijler onderzoek & instrumenten en de pijler kennis & bewustwording centraal. Activiteiten op deze terreinen van onder andere toezicht, onderzoek en bewustwording zullen ook de komende periode worden voortgezet en opgepakt. Dit met als doel om het risico op arbeids(markt)discriminatie verder te laten afnemen. De Kamer wordt daarover periodiek geïnformeerd.

De leden van de DENK-fractie wensen graag een overzicht te ontvangen van het kabinet van welke inspectie-interventies in het afgelopen jaar op arbeids(markt)discriminatie zijn gepleegd. Tevens wensen deze leden te vragen welke verbeteracties op arbeids(markt)discriminatie doorgevoerd zijn door bedrijven naar aanleiding van deze activiteiten van de Inspectie en of hier cijfers over kunnen worden gegeven. Deze leden wensen ook te vragen welke concrete acties in de toekomst genomen worden door de Inspectie op het thema arbeids(markt)discriminatie.

Antwoord: Het programma Arbeidsmarktdiscriminatie en PSA rapporteert jaarlijks in het jaarverslag of in programmarapportages over de activiteiten van het programma. In 2020 heeft het programma verschillende interventies gepleegd, zoals de campagne "Bewust van je blinde vlek", is een expertisesessie georganiseerd, zijn diverse onderzoeken gedaan en zijn (her)inspecties uitgevoerd bij onder andere de hout- en meubelbranche en grote bouwconcerns.³⁰ Zo zijn er bijvoorbeeld binnen de hout- & meubelbranche 113 inspecties uitgevoerd gericht op bewustwording bij werkgevers. Als tekortkomingen (overtredingen) werden geconstateerd, kregen de bedrijven aan het einde van het inspectietraject geen handhavingsbrief, maar een advies om de tekortkomingen op te pakken. Naar aanleiding van deze inspecties heeft 95% van de werkgevers aangegeven actie te gaan ondernemen. Daarnaast is er bij ruim 130 werkgevers een herinspectie uitgevoerd en in alle gevallen waren de tekortkomingen opgeheven. Voor 2022 gaat het programma onder andere (her)inspecties uitvoeren bij diverse sectoren en een online vacaturescanner ontwikkelen en toepassen.

²⁷ Jaarverslag 2020, zie p. 100-101. Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

²⁸ Jaarplan 2022, p. 61. Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21.

²⁹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2017-2018, 29544, nr. 834.

³⁰ Jaarverslag 2020, p. 89 en 91. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

In 2022 gaat de Arbeidsinspectie aan de slag met een nieuwe meerjarenprogrammaring (2023-2026) waarin het thema arbeids(markt)discriminatie wordt meegenomen. Op basis van die meerjarenprogrammaring zullen de interventies voor de toekomst worden bepaald.

De leden van de DENK-fractie lezen dat in het jaarplan wordt geschreven over de toegevoegde aanvullende middelen voor arbeidsdiscriminatie. Deze leden wensen te vragen waar deze middelen concreet aan zijn uitgegeven. Tevens wensen deze leden te vragen waarom de relatieve inzet van het team arbeidsdiscriminatie van 3% naar 2% gaat in de toekomst. Tevens wensen deze leden te vragen waarom er geen effectindicator op arbeidsdiscriminatie wordt genoemd, zoals bij andere thema's.

Antwoord: Conform het Inspectie Control Framework (ICF) en het Meerjarenplan 2019-2022 van de Arbeidsinspectie is van de totale uitbreiding met € 50,5 miljoen 3% voor Arbeids(markt)discriminatie. De uitbreiding van het team Arbeidsdiscriminatie is al in 2021 bereikt. De capaciteit voor arbeids(markt)discriminatie is daarmee verdubbeld sinds de start van het team in 2015. De middelen voor arbeids(markt)discriminatie worden ingezet voor onder andere het aannemen van inspecteurs, uitvoeren van inspecties en andere interventies, en het doen van onderzoek. De capaciteit op de andere domeinen Veilig & Gezond en Eerlijk zal in aankomende jaren, eveneens conform het ICF, verder groeien tot in 2023. Bij gelijkblijvende capaciteit voor Arbeids(markt)discriminatie vanaf 2021, maar toenemende capaciteit op de andere genoemde domeinen, zal Arbeids(markt)discriminatie in relatieve zin van 3% in 2021 naar 2% in 2023 gaan. Voor dit programma is geen kwantitatieve indicator geformuleerd; de effecten worden in kwalitatieve zin geduid in de jaarverslagen.

De leden van de DENK-fractie lezen in het jaarplan dat om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken, aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, met – als sluitstuk – een handhavende rol voor de Inspectie. Hoe sorteert de Inspectie voor op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie? Zullen de toezicht normen die worden opgesteld voor deze wet met de Kamer worden gedeeld? Kan deze wet met de bestaande capaciteit van het team arbeidsdiscriminatie worden gehandhaafd?

Antwoord: Met het oog op de mogelijke totstandkoming van een wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, voert de Arbeidsinspectie verkennende en normstellende inspecties uit. Deze inspecties zijn gericht op voorlichting over de eisen uit het wetsvoorstel en normontwikkeling ten aanzien van werving en selectie. In 2020 heeft de Arbeidsinspectie 250 verkenningen bij werkgevers uitgevoerd op het gebied van discriminatie tijdens werving en selectie.³¹ Ook in 2022 zal de Arbeidsinspectie verkennende en normstellende inspecties uitvoeren.³²

In het wetsvoorstel is voorzien dat krachtens algemene maatregel van bestuur (AMvB) nadere regels worden gesteld voor de vereisten, zoals de werkwijze waar werkgevers en intermediairs over dienen te beschikken. In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel is dit beschreven.³³ Zoals in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel is opgenomen, zal het toezicht in de beginfase na inwerkingtreding van de wet naar verwachting met name gericht zijn op werkgevers die in het geheel geen werkwijze met betrekking tot werving en selectie hebben of waarbij evidente tekortkomingen worden geconstateerd. Gaandeweg zal het toezicht van de Arbeidsinspectie zich meer gaan richten op de werkwijzen die nog omissies vertonen. De Kamer zal over de normen en nadere uitwerking van de eisen uit de wet worden geïnformeerd. Zoals aangegeven in de Memotie van Toelichting bij het wetsvoorstel zijn de uitgaven voor dit wetsvoorstel gedekt binnen de SZW-begroting.

De leden van de DENK-fractie wensen graag de volgende cijfers van het kabinet te ontvangen over de beschikbare afgelopen jaren: Hoeveel inspecties zijn er uitgevoerd op arbeids(markt)discriminatie? Hoeveel tekortkomingen zijn er op arbeids(markt)discriminatie geconstateerd? Hoeveel sancties zijn er op arbeids(markt)discriminatie opgelegd? Hoeveel herinspecties zijn er uitgevoerd op

³¹ Jaarverslag 2020, p. 89. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.

³² Jaarplan 2022, p. 61. Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 35925-XV, nr. 21

³³ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35673, nr. 3.

arbeids(markt)discriminatie? In hoeveel gevallen zijn de geconstateerde tekortkomingen weggenomen op arbeids(markt)discriminatie?

Antwoord: Jaarlijks wordt over de resultaten van het programma Arbeidsmarktdiscriminatie en PSA gerapporteerd in het jaarverslag van de Arbeidsinspectie of in de programmarapportage. In 2020 zijn er 860 inspecties uitgevoerd in het kader van arbeids(markt)discriminatie.³⁴ Hiervan zijn 440 inspecties uitgevoerd op het gebied van discriminatie op de werkvloer en 420 verkenningen op het gebied van werving & selectie. Bij ruim 130 bedrijven vond een herinspectie plaats en in alle gevallen waren de tekortkomingen opgeheven.

In 2021 zijn er 1220 inspecties uitgevoerd in het kader van arbeids(markt)discriminatie. Hiervan zijn 782 inspecties uitgevoerd op het gebied van discriminatie op de werkvloer en 438 verkenningen op het gebied van werving & selectie. Op het gebied van werving & selectie heeft de Arbeidsinspectie nog geen wettelijke bevoegdheid. De geconstateerde tekortkomingen waren vooral onvolledige RI&E's, een onvolledig plan van aanpak, onvolledige of ontbrekende gedragsregels, het ontbreken van de juiste voorlichting & training van leidinggevenden en medewerkers op discriminatie, een onvolledig basiscontract met een Arbodienst en het ontbreken van een vertrouwensvoorziening of klachtenstructuur. Bij ruim 120 bedrijven vond er een herinspectie plaats. Op één werkgever na waren alle tekortkomingen opgeheven. Voor deze werkgever is een boeterapport opgemaakt.

³⁴ Jaarverslag 2020, p. 89 en 91. Bijlage bij Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35570-XV, nr. 84.