



Verhalen

Jaarverslag 2023
Nederlandse
Arbeidsinspectie



Inhoud

1 Drugs, asiel, onderbetaling, geweld	4
2 NOW-fraude onderzoek belicht	12
3 Je bent Arie of niet	18
4 Leren van je eigen fouten is effectief	26
5 De European Labour Authority en de Netherlands Labour Authority	34



1 Drugs, asiel, onderbetaling, geweld

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

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

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

Xtc-pillen

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

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

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

Asielboot en Ter Apel

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

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



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



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

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

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

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

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



Vervalste papieren

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

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

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

Van modelburger naar slachtoffer

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



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

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

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

De transportonderneming

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

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

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

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

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

De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie zet het strafrechtelijk onderzoek voort.

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

En de vier vrachtwagenchauffeurs?

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

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



2 NOW-fraude onderzoek belicht

Najaar 2022

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

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

Januari 2023

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

Februari 2023

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

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

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

Mei 2023

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



Juni 2023

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

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



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



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

Augustus 2023

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

November 2023

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

December 2023

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



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

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

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



3 Je bent Arie of niet

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





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

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

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

* Wabo staat voor Wet algemene bepalingen omgevingsrecht.

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

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

Voorkomen is beter dan

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



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

Bijeenkomsten

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

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

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



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

Let op je burens

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

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

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

Op bezoek bij

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

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

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

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

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

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



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

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

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



Het jaar voorbij

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

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

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

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



4 Leren van je eigen fouten is effectief

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

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

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

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

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



De werkgever

Veiliger werken door eigen ongevalsonderzoek

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

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

Ik verwachtte een bullebak

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

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



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

Met ladder en al

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

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

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

Aan het denken gezet

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

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



De veiligheidskundige

Ongeval start van cultuurverandering

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



5 De European Labour Authority en de Netherlands Labour Authority

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

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

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

Eén Europese arbeidsmarkt met fikse mobiliteit

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

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

Liaison netwerk

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

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

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



Samen inspecteren

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

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

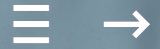


Foto: Nederlandse Arbeidsinspectie, Martin Pechler



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

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

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

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



Stafbezoeken

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

Als eerste

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

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



Foto omslag: Inspectie in Noordrijn-Westfalen.

Foto: ELA, Jaapjan Rijlaarsdam

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

Maart 2024