



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Handhavingsprogramma **2011 - 2014**

# Handhavingsprogramma

2011 - 2014

# Samenvatting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) staat voor een economisch krachtig en sociaal Nederland met werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Daarvoor is naleving van de regels op het gebied van sociale zekerheid en werk van essentieel belang. Als werkgevers hun verplichtingen niet naleven, ontstaat oneerlijke concurrentie en kunnen de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar komen. Als uitkeringsgerechtigden zich niet aan de regels houden, benadelen zij daarmee anderen die onnodig hogere belasting en premies moeten betalen. Als mensen de regels niet naleven dan ondermijnt dat het rechtvaardigheidsgevoel van burgers en bedrijven die zich wel aan die regels houden. Fraude ondermijnt de geloofwaardigheid, houdbaarheid en het draagvlak van onze wet- en regelgeving.

Niet naleving moet worden aangepakt en voorkomen. Daarom spannen het ministerie van SZW en haar partners (gemeenten, UWV en SVB) zich in om misbruik en fraude tegen te gaan. Deze handhaving is repressief wanneer de overtreding al heeft plaatsgevonden. Dan moet de rechtmatige situatie zo snel mogelijk worden hersteld, moet een onterecht ontvangen uitkering worden terugbetaald en moet de overtreder worden gestraft. Handhaving kan ook gericht zijn op het voorkomen van overtredingen. Voorbeelden hiervan zijn voorlichting, een toets of nieuwe regels helder zijn en goede dienstverlening door de uitvoerders van die regels.

Dit Handhavingsprogramma schetst de maatregelen voor de periode 2011-2014 en vormt daarmee een uitwerking van het Regeerakkoord. Nadere uitwerking van het Regeerakkoord kan eventueel leiden tot aanscherpingen en wijzigingen in het handhavingsbeleid zoals dat in het Handhavingsprogramma is vastgelegd. De jaarlijkse Integrale Rapportage Handhaving beschrijft de voortgang en de wijzigingen in het handhavingsbeleid. De nalevingsniveaus zullen daarbij een indicatie geven van de effectiviteit van de handhaving.

Binnen de sociale zekerheid zal fraude met uitkeringen stevig worden aangepakt. Fraudeurs worden fors gestraft. Van mensen die zich niet aan de regels houden wordt de uitkering drie maanden ingehouden. De pakkans van fraudeurs wordt verhoogd doordat verschillende instanties informatie delen en door een slimmere analyse van gegevens. Notoire overtreders en mensen die naast een uitkering ook werken kunnen zo beter worden opgespoord. SZW zal nauw met haar partners samenwerken. SZW gaat de fraudebestrijding bij gemeenten ondersteunen via de Regionale Centra Fraudebestrijding, door expertise van de SIOD beschikbaar te stellen en door gemeenten te ondersteunen zodat zij zoveel mogelijk onterecht ontvangen uitkeringen kunnen terugvorderen. Preventie zal vorm krijgen door doelgroepgerichte voorlichting, aandacht voor handhaafbare en naleefbare regelgeving en door verdere integratie van dienstverlening en handhaving.

Ook de regels op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden moeten worden gehandhaafd. Arbeidsgerelateerde uitbuiting belemmert eerlijke concurrentie tussen bedrijven en is een grove schending van de arbeidsomstandigheden. Daarom worden deze misstanden hard aangepakt. De effectiviteit van de controle- en opsporingscapaciteit van de Inspectie SZW wordt vergroot door onder meer een betere uitwisseling van informatie met andere diensten. Zodoende kunnen bedrijven en sectoren worden ontzien die hun verplichtingen goed naleven en waar sprake is

van deugdelijke zelfregulering. Daarmee wordt invulling gegeven aan de 'Inspectievakantie' in het Regeerakkoord. De sancties op overtredingen worden beter gestroomlijnd. De naleving van de regels op het gebied van werk wordt bevorderd door werknemers, werkgevers en brancheorganisaties bij de handhaving te betrekken, bijvoorbeeld door ondersteuning van vrijwillige certificering. Interventieteams controleren bedrijven en wijken aan de hand van thema's, waarbij diverse overheidsorganisaties als de Arbeidsinspectie, het UWV en de Belastingdienst samenwerken. Zo wordt in één keer gecontroleerd of de regels op het gebied van sociale zekerheid én arbeidsmarkt worden nageleefd. De interventieteams gaan strategischer en meer wijkgericht werken. Maar ook hier wordt via voorlichting geprobeerd fraude te voorkomen. Dit gebeurt met de campagne 'Voorkom problemen, weet hoe het zit'. Hiermee krijgen burgers en bedrijven op de doelgroep afgestemde voorlichting over regels op het gebied van werk en sociale zekerheid. Voor uitvoering en handhaving op Caribisch Nederland wordt een SZW-unit opgezet in het Regionaal Service Centrum (RSC) dat het ministerie van BZK daar inricht.



# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>		2	
<b>Inhoudsopgave</b>		5	
<b>Deel A</b>	<b>Inleiding</b>	7	
	<b>Inleiding</b>	8	
	<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Stand van de naleving</b>	
	1.1	Metten is weten	10
	1.2	Resultaten van de metingen	11
	1.3	Motieven voor het niet naleven van verplichtingen	13
	1.4	Geplande activiteiten	14
<b>Deel B</b>	<b>Sociale zekerheid en re-integratie</b>	15	
	<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Nieuwe ontwikkelingen voor de sociale zekerheid</b>	16
	<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Aanscherping en stroomlijning van sancties</b>	
	3.1	Aanscherping van sancties	17
	3.2	De mogelijkheden van stroomlijning	17
	<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Informatiegestuurd handhaven</b>	
	4.1	Verzamelen van gegevens	19
	4.2	Verwerken van gegevens	21
	4.3	Doorontwikkeling van klant- en risicoprofielen	22
	4.4	Aanpak van notoire overtreeders	23
	4.5	Bestrijding van witte fraude	23
	<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Stimulering van handhaving door gemeenten</b>	
	5.1	Instandhouding en uitbouw van de RCF-structuur	24
	5.2	Ondersteuning van gemeenten door de SIOD	25
	5.3	Invordering en schuldenproblematiek	25
	<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Overige maatregelen voor de sociale zekerheid</b>	
	6.1	Stimuleren eigen verantwoordelijkheid	26
	6.2	Dienstverlening en handhaving	26
	6.3	Regelgeving	27
	<b>Overzicht maatregelen sociale zekerheid en re-integratie</b>	28	
<b>Deel C</b>	<b>Arbeidsregelgeving</b>	29	

<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Thema's voor de arbeidsregelgeving</b>	30
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Empowerment en communicatie</b>	
8.1	Empowerment	33
8.2	Communicatie	34
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Informatiegestuurd handhaven van de arbeidsregelgeving</b>	36
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Bestuurlijke sancties in de arbeidsregelgeving</b>	
10.1	Bestuurlijke handhaving algemeen	38
10.2	De Arbeidsomstandighedenwet	39
10.3	Besluit risico's zware ongevallen en Arie (aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie	40
10.4	De wet arbeid vreemdelingen (Wav)	41
10.5	De wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)	42
10.6	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)	42
10.7	Grensoverschrijdende handhaving arbeidsregelingen	43
	<b>Overzicht maatregelen arbeidsregelingen</b>	44
<b>Deel D</b>	<b>Domeinoverstijgende onderwerpen</b>	46
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Domeinoverstijgende onderwerpen</b>	
11.1	Speerpunten interventieteams voor de periode 2011-2014	47
11.2	Nieuwe werkwijze Agentschap SZW	47
11.3	Caribisch Nederland	48
11.4	Communicatie over verplichtingen	49
11.5	Internetsite Werkplaats Naleving	50
	<b>Overzicht maatregelen domeinoverstijgende onderwerpen</b>	51
<b>Deel E</b>	<b>Bijlagen</b>	52
<b>Bijlage</b>	<b>Afkortingen en Begrippenlijst</b>	53

# Deel A: Inleiding



# Inleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat voor een economisch krachtig en sociaal Nederland in Europa met werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Bij werk gaat het om optimalisering van de arbeidsdeelname, totstandkoming van verantwoorde arbeidsrelaties en een gezonde en veilige werkomgeving. Bestaanszekerheid wordt in eerste instantie geboden door mensen te stimuleren aan het werk te gaan. Alleen als arbeidsparticipatie geen doel meer is of als werk niet beschikbaar is, is inkomensondersteuning aan de orde.

Om dit te bereiken, is het van belang dat iedereen zich aan de regels houdt. Als werkgevers hun verplichtingen niet naleven, kunnen de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar komen en ontstaat daarnaast oneerlijke concurrentie. Als uitkeringsgerechtigden zich niet aan de regels houden, ondervinden andere burgers daarvan de nadelen, zoals hogere belasting en premies. De belastingbetaler mag verwachten dat zijn geld goed wordt besteed. Bovendien ondermijnt niet-naleving het rechtvaardigheidsgevoel van de burgers en bedrijven die wel naleven. Daarmee komen de geloofwaardigheid, houdbaarheid en het draagvlak van het beleid in het geding.

Burgers en bedrijven zijn primair zelf verantwoordelijk voor het naleven van de aan hen opgelegde verplichtingen. De acties die SZW, de Arbeidsinspectie, SIOD en de uitvoerende instanties ondernemen om de naleving van deze verplichtingen te bevorderen of af te dwingen worden aangeduid als handhaving.

Wanneer burgers of bedrijven zich niet aan de regels houden, moet de rechtmatige situatie zo spoedig mogelijk worden hersteld, moet ten onrechte genoten voordeel worden ontnomen en moet de overtreder aangepakt worden. Hiervoor is een breed scala aan maatregelen beschikbaar, variërend van een schriftelijke waarschuwing tot het opleggen van bestuurlijke boetes, het treffen van (dwang) maatregelen of strafrechtelijke maatregelen bij ernstige of herhaalde overtredingen, zoals uitbuiting in de arbeid en substantiële financiële benadeling.

Voor de effectiviteit van de repressieve handhaving is snelheid bij de sanctionering van belang. Om die reden wordt de voorkeur gegeven aan een bestuursrechtelijk lik-op-stuk beleid boven strafrechtelijke handhaving. De bestuursrechtelijke aanpak vergroot in veel gevallen ook de gepercipieerde pakkans en daarmee wordt weer de nalevingsbereidheid bevorderd. Daar waar strafrecht toch aan de orde is, is ook een slagvaardige samenwerking met de andere opsporings- en vervolgingsinstanties belangrijk.

Sancties moeten afschrikkend werken. De hoogte van de sancties moet potentiële overtreders er ook van weerhouden daadwerkelijk te frauderen. Verder moet het handhavingsbeleid coherent en consistent zijn. Verschillen in de benadering van burgers en bedrijven moeten uitgelegd kunnen worden. Iemand kan niet wezenlijk zwaarder of lichter worden gestraft dan een ander die een vergelijkbaar vergrijp pleegde. Ook het juridische instrumentarium voor de verschillende rechtsgebieden moet consistent en effectief zijn. Voor de uitvoerende en toezichthoudende instanties is enige discretionaire ruimte daarbij wenselijk.

Dit kabinet wil fraude ook aan de voorkant aanpakken. Dat kan bijvoorbeeld door kritisch te kijken naar de noodzaak en de kwaliteit van de regelgeving. De kwaliteit van regelgeving en dienstverlening kan worden bevorderd door heldere voorschriften die goed naleefbaar en handhaafbaar zijn en die de regeldruk voor burgers, bedrijven én overheid beperkt houden. De dienstverleningsprocessen moeten zo worden ingericht dat overtredingen effectief voorkomen en vroegtijdig getraceerd worden. Goede doelgroepgerichte voorlichting over verplichtingen en handhaving maken een vanzelfsprekend onderdeel uit van die dienstverlening.

Dit is het derde Handhavingsprogramma van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het bestrijkt de jaren 2011 – 2014 en bevat de maatregelen die SZW de komende jaren zal treffen om de handhaving te verbeteren van de verplichtingen die de SZW-regelgeving oplegt. De maatregelen in het programma geven ook een eerste invulling aan de fraudetaakstelling van 180 miljoen euro die het kabinet wil realiseren. Een volledig beeld van de invulling van deze taakstelling zal in februari 2011 separaat aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Een belangrijke nieuwe ontwikkeling binnen het SZW-domein vormt de oprichting van één Inspectie SZW. In dit nieuwe organisatieonderdeel worden de Arbeidsinspectie, de SIOD en de Inspectie Werk en Inkomen ondergebracht. De handhavingsactiviteiten van de Inspectie SZW (in oprichting) zijn in dit programma opgenomen.

Het Handhavingsprogramma omvat vier delen. Deel A bestaat uit dit voorwoord en een hoofdstuk over de stand van de naleving. Het handhavingsbeleid wordt verder uitgewerkt in deel B voor het domein sociale zekerheid en re-integratie en in deel C voor de arbeidsregelgeving. Deel D omvat een aantal domeinoverstijgende thema's zoals vernieuwingen bij de inzet van de interventieteams, de handhaving op Caribisch Nederland en de voorlichtingscampagne 'Weet hoe het zit'. Elk van deze delen wordt afgesloten met een overzicht van maatregelen die voor dat domein gelden.

Dit Handhavingsprogramma schetst de maatregelen voor de periode 2011-2014 en vormt daarmee een uitwerking van het Regeerakkoord. Nadere uitwerking van het Regeerakkoord kan eventueel leiden tot aanscherpingen en wijzigingen in het handhavingsbeleid zoals dat in het Handhavingsprogramma is vastgelegd. De jaarlijkse Integrale Rapportage Handhaving beschrijft de voortgang en de wijzigingen in het handhavingsbeleid en de uitvoering daarvan.

# Hoofdstuk 1: Stand van de naleving

## 1.1 Meten is weten

In dit handhavingsprogramma is het nalevingsniveau gekozen als invalshoek voor het handhavingsbeleid. Onder nalevingsniveau wordt verstaan de mate waarin burgers en bedrijven de verplichtingen nakomen die aan hen in de regelgeving worden opgelegd. De nalevingsniveaus kunnen een goed beeld geven van de effectiviteit van het handhavingsbeleid.

Het vaststellen van nalevingsniveaus beperkt zich tot de verplichtingen in de regelgeving die als 'kernverplichtingen' worden beschouwd. Uitgangspunt bij de keuze van een kernverplichting is dat het moet gaan om een verplichting die direct aansluiten bij het primaire doel van de wet dat is geformuleerd in de considerans, de memorie van toelichting of overige kamerstukken.

De sociale zekerheidsregelingen kennen twee soorten kernverplichtingen: de inlichtingenverplichting en de verplichtingen om mee te werken aan re-integratie en aan het aanvaarden van werk. De inlichtingenverplichting is de verplichting om aan de uitkeringsinstantie onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen die van invloed kunnen zijn op het recht op of de hoogte van de uitkering. Afhankelijk van de wet kan het gaan om het hebben van inkomsten uit werk, het voeren van een gezamenlijke huishouding en/of het hebben van een vermogen of bezittingen.

In de arbeidswetgeving verschilt de kernverplichting per wet. In de Arbeidsomstandighedenwet wordt de algemene zorgplicht van de werkgever als kernverplichting beschouwd. De werkgever dient bij de arbeid zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers. In de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) is het naleven van het verbod op het tewerkstellen van een vreemdeling zonder te beschikken over een tewerkstellingsvergunning de kernverplichting voor de werkgever.

Het is de bedoeling bij de handhavingsactiviteiten in de periode 2011 - 2014 bij voorrang aandacht te geven aan de verplichtingen die naar verhouding minder goed worden nageleefd. Het ligt in de bedoeling vVoor alle kern-verplichtingen zullen streefwaarden voor de naleving te formuleren worden geformuleerd die aan het einde van deze periode moeten zijn bereikt. Voor de kernverplichting in de Arbeidsomstandighedenwet is reeds een streefwaarde geformuleerd.

## 1.2 Resultaten van de metingen

Het eerste kengetal voor de sociale zekerheidsregelingen betreft de naleving van de plicht tot melding van inkomen uit arbeid (WW, WAO/WIA, ANW en WWB). Dit kengetal wordt primair berekend met de gegevens die bij de uitkeringsadministraties beschikbaar zijn over geconstateerde witte en zwarte fraude door uitkeringsgerechtigden. De gegevens worden aangevuld met de uit CBS-onderzoeken beschikbare aanvullende informatie over zwart werk in de afgelopen 12 maanden. De gegevens over witte en zwarte fraude worden afgezet tegen de totale uitkeringspopulatie in de desbetreffende regeling. Onder witte fraude wordt in dit verband verstaan het verrichten van arbeid waarover wel belasting en premies zijn betaald maar die niet is gemeld bij de uitkeringsinstantie. De uitkeringsinstantie wordt over deze arbeid geïnformeerd door uitwisseling van informatie met de Belastingdienst en via het Inlichtingenbureau.

### Nalevingsniveau opgave inkomsten uit arbeid 2009

Wet	Nalevingsniveau
WW	90%
WAO/WIA	97%
ANW	95%
WWB	94%

N.B.: De nalevingsniveaus in deze tabel zijn afgerond op hele procenten

Het tweede kengetal voor de sociale zekerheidsregelingen betreft de naleving van de plicht tot melding van het voeren van een gezamenlijke huishouding (AOW, ANW en WWB). Uit het oogpunt van onderlinge vergelijkbaarheid tussen de nalevingsniveaus van de drie regelingen is gekozen voor het totale aantal uitkeringsgerechtigden dat de verplichting tot melding van samenwoning niet overtreedt, afgezet tegen de totale uitkeringspopulatie voor de regeling.

### Nalevingsniveau melden samenwoning 2009

Wet	Nalevingsniveau
AOW	99%
ANW	98%
WWB	99,9%

N.B.: Bij het nalevingsniveau WWB heeft geen afronding plaatsgevonden omdat anders ten onrechte de indruk ontstaat dat de naleving volledig is.

Het kengetal nalevingsniveau Arbeidomstandighedenwet geeft weer in welke mate werkgevers de aan hen opgelegde algemene zorgplicht voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers naleven. De indicator is opgebouwd uit de vier deelverplichtingen die evenredig meewegen: de aanwezigheid van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E), het gebruik van arbodienstverlening, de preventie-medewerker en de bedrijfshulpverlening (BHV). De naleving van de regelgeving wordt uitgedrukt in het percentage bedrijven waar deze arbozorg aanwezig is en het aantal werknemers voor wie deze arbozorg beschikbaar is. Het nalevingspercentage voor werknemers valt hoger uit dan dat voor bedrijven, doordat grote bedrijven met veel werknemers vaker dan kleine bedrijven beschikken over de genoemde onderdelen van het systeem van arbozorg.

#### Nalevingsniveau zorgplicht Arbeidomstandighedenwet 2009

Wet	Nalevingsniveau	Streefniveau 2014
Bedrijven	59%	62%
Werknemers	88%	90%

### 1.3 Motieven voor het niet naleven van verplichtingen

Onderzoek naar de motieven van overtreeders verkeert nog in een experimenteel stadium. In de loop van 2010 zijn twee onderzoeken afgerond waarmee is geprobeerd de motieven van overtreeders in kaart te brengen, één naar overtreeders in de sociale zekerheid (uitkeringsgerechtigden) en één naar overtreeders van de arbeidswetgeving (werkgevers). Het onderzoek “Wat beweegt de fraudeur” is een onderzoek in dossiers van de uitkeringsinstanties van personen die (over het algemeen ernstige) overtredingen in de WW, WAO, de AOW en de WWB hebben begaan. Het onderzoek is grotendeels gebaseerd op zaken die zijn onderzocht door inspecteurs en betreft dus voornamelijk ‘zware gevallen’. Vastgestelde motieven zijn bijvoorbeeld financieel gewin, nalatigheid, administratieve onbekwaamheid en ernstige persoonlijke problemen. In een enkel geval was men te goeder trouw en was er sprake van een misverstand bij de overtreder. In het merendeel van de dossiers was sprake van financieel gewin als motief. Vaak was sprake van een proces van normvervaging waarbij aanvankelijk het belang van incidentele klussen wordt gebagatelliseerd en men geleidelijk structureel gaat frauderen. De onderzoekers wijzen ook op situaties waarin uitkeringsgerechtigden in de beginfase van een nieuwe relatie hun financiële zelfstandigheid willen behouden en hun oude woning als terugvaloptie aanhouden. De onderzoekers doen een aantal aanbevelingen met betrekking tot aanpassing van regelgeving, inhoud en toonzetting van communicatie, werkwijze van werkcoaches en consultants en de aanpak van witte fraude. Deze zijn in de maatregelen in deel B en D van dit programma meegenomen.

Ook onder ondernemers is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd, “Plichtsbesef of Boeteangst” naar motieven voor niet-naleving, namelijk bij de ARBO- en WAV-wetgeving. Het onderzoek is uitgevoerd in de vorm van een enquête onder ondernemers. Door de tegenvallende respons, met name onder ondernemers die zijn bevraagd over de WAV, kunnen ook deze resultaten alleen kwalitatief worden geduid. Uit het onderzoek komt het beeld naar voren dat ondernemers in de regel te goeder trouw zijn. Ondernemers menen dat ze goed op de hoogte zijn van de regels, maar blijken de regels in de praktijk niet altijd goed kennen. Daarbij geven sommigen aan dat het de nodige moeite kost om goed op de hoogte te blijven van de complexe regelgeving. Bovendien worden er wel eens onbedoeld fouten gemaakt en treden er slordigheden op. De aanbevelingen van de onderzoekers o.a. met betrekking tot betere voorlichting en ondersteuning van werkgevers bij de naleving van voorschriften zijn meegenomen in deel C en D van dit programma. Op het punt van de ondersteuning van werkgevers bij de naleving van de identificatieplicht in de WAV is een concrete handreiking geïmplementeerd.

## 1.4 Geplande activiteiten

Het ontwikkelen van kengetallen voor het nalevingsniveau van de kernverplichtingen uit de SZW-regelgeving en het bepalen van streefwaarden voor deze kernverplichtingen zal in de jaren 2011 en 2012 worden voortgezet. In de eerste plaats moet nog een meting plaatsvinden van het nalevingsniveau van de re-integratieverplichtingen in de WW en in de WWB. Ook voor de WAV wordt nog onderzocht op welke wijze het nalevingsniveau kan worden gemeten. Voor alle kernverplichtingen behoudens die van de Arbeidsomstandighedenwet zullen voor de begroting 2012 nog streefwaarden worden geformuleerd. In 2014 kan met een nieuwe meting van de nalevingsniveaus de geboekte voortgang worden vastgesteld.

### Overzicht maatregelen nalevingsniveaus

Nr.	Hoofdstuk	Beschrijving	Primair verantwoordelijk
01	1.4	Operationaliseren nalevingsniveau kernverplichting re-integratie WW en WWB	SZW
02	1.4	Operationaliseren nalevingsniveau kernverplichting WAV	SZW
03	1.4	Vaststellen streefniveaus kernverplichtingen	SZW
04	1.4	Nieuwe meting nalevingsniveaus en vaststellen geboekte resultaten	SZW

## Deel B: Sociale zekerheid en re-integratie



## Hoofdstuk 2: Nieuwe ontwikkelingen voor de sociale zekerheid

In het domein van de sociale zekerheid heeft zich sinds een aantal ontwikkelingen voorgedaan die noodzaken tot nieuwe keuzen in de inrichting van het handhavingsbeleid. Het Openbaar Ministerie heeft begin 2009 de aangiftegrenzen voor de strafrechtelijke afdoening van uitkeringsfraude aanzienlijk verhoogd. In beginsel kunnen de uitvoerende instanties nog slechts aangifte doen indien sprake is van een schadebedrag van tenminste € 10.000. Als sprake is van witte fraude (samenloop van reguliere arbeidsinkomsten en een uitkering zonder medeweten van de uitkeringsinstantie dan is de aangiftegrens zelfs € 35.000. Het kabinet is van oordeel dat mede om die reden de bestuurlijke sancties in het kader van de bijstandsverlening aanzienlijk moeten worden aangescherpt. Indien een uitkeringsgerechtigde de inlichtingenverplichting verwijtbaar niet naleeft en op die manier financieel voordeel wil behalen dan zal dat als consequentie krijgen dat de uitkering voor een periode van drie maanden wordt stopgezet. Om het belang van een strengere sanctionering te benadrukken is in het regeerakkoord een financiële taakstelling opgenomen die oploopt van €50 miljoen in 2012 tot € 180 miljoen structureel in 2015. Deze taakstelling moet worden gerealiseerd door een intensivering van de bestrijding van uitkeringsfraude door gemeenten en door UWV en SVB. Een concreet plan van aanpak zal in februari 2011 aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Met gemeenten, UWV en Svb zal over de uitwerking van het plan van aanpak worden overlegd.

Ook overigens verdient het sanctie- en maatregelenbeleid in de sociale zekerheid nadere aandacht. In de regelgeving die recent tot stand is gekomen is (de WIJ, de nieuwe WAJONG en in de experimenten WSW) staat het belang van maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden en re-integratie in reguliere arbeid voorop. Deze lijn wordt in versterkte mate doorgetrokken bij de hervorming van WWB, Wajong en WSW tot één regeling voor werken naar vermogen, die het kabinet voorstaat. De toegenomen nadruk op re-integratie komt ook al tot uitdrukking in de Werkpleinen waarin het UWV en gemeenten samenwerken. Deze Werkpleinen moeten geïntegreerde dienstverlening aanbieden aan de WW- en WWB-cliënten, die met een vaste contactpersoon te maken krijgen, en een gezamenlijke werkgeversbenadering realiseren. De samenwerking op de Werkpleinen noodzaakt tot stroomlijning en afstemming van de werkwijze en van het sanctie- en maatregelenbeleid. Het belang van eenheid van beleid en optimale helderheid en rechtsgelijkheid voor de cliënten is door de samenwerking immers groter geworden.

Een andere relevante ontwikkeling betreft de gewijzigde verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeenten en de Sociale Verzekeringsbank (SVB) bij de verstrekking van een (aanvullende) bijstands-uitkering aan personen van 65 jaar en ouder die door een onvolledige AOW-opbouw een inkomen hebben onder het sociaal minimum. De regeling Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen regelt dat met ingang van 2010 niet langer de gemeente de aanvullende bijstand verstrekt maar de SVB. Voor de SVB betekent dit dat voor de groep uitkeringsgerechtigden die zowel een AOW- als een WWB/AIO-uitkering ontvangt zowel de informatieverplichtingen uit de AOW als uit de WWB van toepassing zijn alsmede het sanctie- en maatregelenbeleid uit beide regelingen. Ook de mogelijkheden om door koppeling van bestanden informatie over deze cliënten te verzamelen lopen op dit moment nog per regeling uiteen.

# Hoofdstuk 3: Aanscherping en stroomlijning van sancties

## 3.1 Aanscherping van sancties

Het onderzoek “Wat beweegt de fraudeur?” laat zien dat aan veel ernstige uitkeringsfraudes financieel winstbejag ten grondslag ligt. Het kabinet vindt dat daarop zwaardere sancties behoren te staan dan nu het geval is. In lijn met het regeerakkoord zal worden uitgewerkt wat de mogelijkheden zijn om iedere uitkeringsgerechtigde die verwijtbaar geen, te late of onjuiste informatie aan de uitkeringsinstantie verstrekt en op die manier financieel voordeel wil behalen in de toekomst voor drie maanden de uitkering te ontnemen. Daarnaast moet de ten onrechte genoten uitkering vanzelfsprekend volledig worden teruggevorderd. Ook andere mogelijkheden voor aanscherping van het sanctie-instrumentarium zullen in kaart worden gebracht, bijvoorbeeld indien een uitkeringsgerechtigde door gedrag of kleding feitelijk zijn kansen op de arbeidsmarkt beperkt.

## 3.2 De mogelijkheden van stroomlijning

In de komende periode zal extra aandacht worden gegeven aan de stroomlijning van de bestuurlijke boeten in de sociale zekerheidswetgeving. Onderzocht zal worden of een verdere harmonisatie te bereiken valt door de regelingen voor bestuurlijke boete die nog resterende in de sociale zekerheidswetten na de inwerkingtreding van de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht onder te brengen in een apart hoofdstuk van de Wet SUWI.

De maatvoering van het sanctiebeleid voor de werknemers- en volksverzekeringen is op lager niveau met het Maatregelenbesluit Sociale Zekerheidswetten (hierna Maatregelenbesluit) al geharmoniseerd en in één AMvB ondergebracht. Het Maatregelenbesluit geldt echter niet voor gemeenten, zij kunnen bijvoorbeeld zelf bepalen of voorafgaand aan een sanctie een waarschuwing wordt gegeven. Door de introductie van de Werkpleinen is er uit een oogpunt van goede samenwerking tussen de uitvoeringsorganen opnieuw behoefte aan harmonisatie van het sanctiebeleid en daarmee afstemming van het Maatregelenbesluit op de maatregelen die gemeenten in het kader van de WWB kunnen opleggen. Indien modelverordening en maatregelenbesluit lokaal meer op elkaar zouden zijn afgestemd, dan bevordert dat zowel de preventieve werking (eenduidige do's en dont's voor de klant) als de toepassing van repressieve handhaving (in gelijke situaties gelijke sancties) en daarmee de rechtsgelijkheid. Er zal een aantal mogelijkheden worden verkend, die naar verwachting leiden tot aanpassing van de wet en regelgeving (Wet SUWI, de WWB en het Maatregelenbesluit). Het gaat om de volgende drie maatregelen:

### *a. Mogelijkheid van bestuurlijke boete op grond van de WWB*

Onderscheid wordt gemaakt tussen bestraffende en herstelsancties. Waar het gaat om de mogelijkheid om bestraffende sancties te kunnen opleggen ontbreekt thans voor de gemeenten de optie tot het opleggen van een bestuurlijke boete bij overtredingen van verplichtingen op grond van de WWB. Aangezien bij overtredingen van de werknemersverzekeringen voor het UWV wel de

mogelijkheid bestaat tot het opleggen van een bestuurlijke boete wordt in het kader van de beoogde harmonisatie gezien of het wenselijk is ook gemeenten deze bevoegdheid te verlenen. In verband met de decentrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering en handhaving van de WWB kan het hierbij (slechts) gaan om een optionele bevoegdheid voor gemeenten om bij verordening de bestuurlijke boete te kunnen toepassen.

*b. Tussen wettelijk kader en de voortschrijdende praktijk: Start van een regelluwe proef*

Voordat het Maatregelenbesluit in werking trad had het UWV de bevoegdheid om zelf (beleids)-regels te stellen met betrekking tot de toe te passen maatregelen. Nagegaan zal worden of het gewenst is met het oog op de harmonisatie van de handhavingspraktijk en de bevordering van maatwerk het UWV meer ruimte te bieden. In het huidige stadium op weg naar een geïntegreerde aanpak van het UWV en gemeenten zal daartoe een regelluwe proef worden gestart gericht op effectieve handhaving bij re-integratie. Dit sluit aan bij de wijziging van de Wet SUWI die tot doel heeft bij te dragen aan een betere samenwerking in de keten van werk en inkomen en daarmee aan het verbeteren van de dienstverlening door die keten. Ook past deze lijn goed in het streven naar een twee-sporenaanpak waarbij handhaving en dienstverlening elkaars complementen vormen en bij voorkeur zelfs - letterlijk - in één hand liggen.

*c. Ruimte voor “een korte stevige maatregel”*

Het is wenselijk voor het UWV om - zoals gemeenten dat kunnen- in geëigende gevallen een korte stevige maatregel (algehele weigering van de uitkering gedurende 2 weken) toe te passen. Deze mogelijkheid valt buiten het kader van het Maatregelenbesluit. Zoals ook de schriftelijke waarschuwingmogelijkheid past deze optie goed in het beoogde maatwerk dat wordt nagestreefd.

# Hoofdstuk 4: Informatiegestuurd handhaven

Fraudebestrijding is gebaat bij een hoge pakkans. Bij handhaving in de sociale zekerheid wordt daarom gebruik gemaakt van informatiegestuurd handhaven. Door informatiegestuurd handhaven wordt het bij controles mogelijk 'daar te vissen waar de vis zit'. Voorwaarde is het verwerven van relevante en betrouwbare gegevens. Daarnaast moeten deze gegevens op een efficiënte en slimme manier worden benut. De voorgenomen maatregelen met betrekking tot het verzamelen en koppelen van persoonsgegevens zullen, zoals in het regeerakkoord is aangekondigd, worden voorzien van een horizonbepaling en worden getoetst op effectiviteit.

## 4.1 Verzamelen van gegevens

Beschikbaarheid, betrouwbaarheid en kwaliteit van gegevens zijn noodzakelijke voorwaarden om informatiegestuurde handhaving goed te positioneren. Hierdoor wordt het beter mogelijk om naleving te bevorderen of niet naleving te corrigeren. Naast de traditionele onderzoeksmiddelen en mogelijkheden om misstanden te melden, komen er steeds meer systemen en technieken beschikbaar die de organisaties in staat stellen relevante informatie te verkrijgen buiten de eigen bestanden om. Dit moet de mogelijkheden voor het opsporen van zwarte fraude versterken.

### *Verbetering kwaliteit eigen gegevens*

Organisaties beschikken vaak over een schat aan gegevens. De kwaliteit van deze gegevens is echter vaak niet voldoende om als input voor informatiegestuurde handhaving te dienen. Soms zijn gegevens uit andere onderdelen van de organisatie (bijvoorbeeld de gemeentelijke belastingdienst) ook niet direct beschikbaar voor handhavingsdoeleinden in de sfeer van werk en inkomen. De RCF's zullen gemeenten daarom ondersteunen bij het verbeteren en het optimaal toegankelijk maken van de eigen gegevens voor handhavingsdoeleinden. Aansluiting op externe gegevensbronnen zal daardoor niet altijd meer noodzakelijk zijn. Wanneer aansluiting op externe bronnen nodig is, zal door de verbeterde kwaliteit van de gebruikte gegevens ook het rendement van de gegevenskoppeling toenemen. Voor het verbeteren van de kwaliteit van de gebruikte gegevens is ook het terugmelden van discrepanties aan de Gemeentelijke Basis Administratie van groot belang. Alle uitvoerders zijn immers verplicht voor hun primaire processen gebruik te maken van de authentieke gegevens uit het GBA.

### *Inzet internet research en commercieel beschikbare consumentendata*

Internet is een goed voorbeeld van een informatiebron die kansen biedt voor betere handhaving. Naast het UWV zullen ook gemeenten de mogelijkheden voor internet research verkennen. Voor gemeenten spelen hierbij de RCF's in samenwerking met Divosa een centrale rol. Daarnaast gaat het UWV de komende vier jaar onderzoeken of externe, openbare bronnen en/of lifestyle gegevens kunnen helpen om tot betere klantsegmentaties te komen zodat beter maatwerk mogelijk is bij de dienstverlening van het UWV. Deze informatie kan ook van belang zijn voor gemeenten en SVB.

### *Bestaande infrastructuur*

In de afgelopen jaren is in het sociale zekerheidsdomein een goed functionerende infrastructuur opgebouwd die het gegevensverkeer in de sector werk en inkomen faciliteert. Via Suwinet worden de gegevens uit de achterliggende bestanden van UWV, SVB en gemeenten ontsloten voor de professionals. Ook de Arbeidsinspectie en de SIOD zijn op Suwinet aangesloten. Op gevalsniveau kunnen medewerkers van de SUWI-partners en medewerkers van de Arbeidsinspectie en de SIOD met behulp van het burgerservicenummer gegevens als dienstverbanden, arbeidsverleden, opleiding en leefvorm inkijken, bijvoorbeeld om witte fraude te traceren.

Voor het structureel en periodiek vergelijken van bestanden faciliteert het Inlichtingenbureau de sector werk en inkomen. De verbindingsfactor tussen de bestanden is het burgerservicenummer. Het Inlichtingenbureau (IB) is verantwoordelijk voor de samenloopapplicatie die signalen bij elkaar brengt die kunnen wijzen op mogelijke witte fraude. Het IB voert bestandsvergelijkingen uit met bestanden van de Belastingdienst over inkomens en vermogen, met bestanden van het UWV met gegevens over dienstverbanden, met bestanden van de Dienst uitvoering Onderwijs met onderwijs- en inkomensgegevens en met bestanden van de Rijksdienst voor het Wegverkeer met kentekengegevens. In de periode 2011 – 2014 zal de informatie-uitwisseling verder worden verbeterd.

### *Harmoniseren van de regels voor gegevensuitwisseling*

Op dit moment bevatten de Wet SUWI en de Wet Werk en Bijstand uiteenlopende voorschriften over de uitwisseling van gegevens met andere instanties en met private nutsbedrijven. Nu de uitvoering van de sociale zekerheid steeds meer geïntegreerd plaatsvindt (WWB 65+, Werkpleinen), wordt meer en meer aangedrongen op harmonisatie van de voorschriften. Op korte termijn zal worden onderzocht op welke wijze een dergelijke harmonisatie kan worden gerealiseerd uitgaande van de werkelijke behoeften van de uitvoerende instanties aan gegevens van derden en van de te stellen beperkingen uit een oogpunt van bescherming van de privacy van burgers. In het kader van de herijking van de regels voor gegevensuitwisseling zal tevens worden nagegaan of door aanpassing van de regelgeving het gebruik van ad hoc convenanten voor gegevensuitwisseling kan worden gereduceerd.

### *Internationale uitwisseling van gegevens*

- Stimuleren data uitwisseling in Europees verband  
Voor een goede handhaving is het ook van belang om de internationale gegevensdeling te verbeteren. Voor het verder ontwikkelen en mogelijk maken van bestandsvergelijkingen zal binnen Europa een meer gezamenlijke lijn in privacybescherming moeten ontstaan en een gedeelde interpretatie van de Europese dataproctierichtlijn. Die richtlijn zal blijkens het werkplan van de Europese Commissie in de komende periode gemoderniseerd worden. Nederland zal in Europees verband initiatieven ondersteunen om bijvoorbeeld door onderzoek en conferenties over dataproctie de toepassing in data-uitwisseling tussen Europese uitvoerders van sociale zekerheid te helpen verhelderen. Samenwerking zal gezocht worden met andere lidstaten en of de Europese Commissie. Ook technisch en organisatorisch zullen de komende jaren bestandsvergelijkingen verder worden ontwikkeld.
- Aandacht bij de EU voor inzet TESTA netwerk voor fraudebestrijding  
SZW, UWV en de SVB zullen in hun bilaterale en multilaterale contacten aandacht blijven vragen voor het - eveneens - gebruiken van het Europees netwerk TESTA voor fraude gerelateerde

informatie-uitvraag. UWV en SVB moeten op grond de nieuwe verordening EU Vo 883/04 klaar zijn voor elektronische gegevensuitwisseling over sociale zekerheid via TESTA.

- Samenwerking met Europol ter versnelling van de afhandeling van rechtshulpverzoeken  
De SIOD wil investeren in de relatie met Europol om de internationale informatie-uitwisseling te versnellen. Informatie-uitwisseling met het buitenland ten behoeve van strafrechtzaken verloopt via rechtshulpverzoeken. Verdragingen in deze procedure kunnen strafzaken schade toebrengen.
- Verkrijgen van de medewerking van lokale overheden in het buitenland  
In het kader van de sociale zekerheid verdient de verhouding met de autoriteiten in het land van herkomst van migranten en asielzoekers aandacht. Ingezet wordt op het verbeteren van de medewerking van lokale autoriteiten in deze landen bij de controle en handhaving van de vermogenstoets in de WWB.
- Vragen van buitenlandse toezichthouders  
In verband met grensoverschrijdende bestandsvergelijking over onder andere premieafdracht en het beantwoorden van vragen hierover van buitenlandse toezichthouders zal worden geïnvesteerd in verdere versterking van de samenwerking tussen AI, UWV, SVB, SIOD en de Belastingdienst en FIOD-ECD.

## 4.2 Verwerken van gegevens

### *Bestandskoppelingen door de SIOD*

De SIOD heeft in opdracht van de Landelijke stuurgroep interventieteams (LSI) een databewerkings- en datakoppelingsumgeving ontworpen waarin bestanden op een beveiligde manier ontvangen, geschoond, bewerkt en gekoppeld worden. Daarbij wordt nauw samengewerkt met het Inlichtingenbureau. De koppelingen worden, indien noodzakelijk, anoniem uitgevoerd. Deze omgeving voldoet aan hoogwaardige eisen voor 'privacy enhancing technology'. Het gaat zowel om koppelingen die betrekking hebben op personen als op ondernemingen. Met behulp van de datakoppelingen heeft de SIOD risico- en selectieprofielen ontwikkeld ten behoeve van de interventieteams. De Landelijke stuurgroepinterventieteams (LSI) gaat thans na wat de algemene bruikbaarheid is van de ontwikkelde selectieprofielen en onderzoekt of het wenselijk is de voorziening ook in de toekomst te behouden en verder te ontwikkelen voor het koppelen van bestanden. Ook de positionering van de voorziening – bij de SIOD of elders – wordt nader bezien.

### *Ontwikkeling Digitaal Onderzoeks Netwerk*

Het onderzoeksnetwerk van de SIOD biedt momenteel zeer beperkte ruimte om ten behoeve van derden digitale bestanden/administraties in te lezen, op te slaan en te analyseren op onvolkomenheden/fraude. Daarom wil de SIOD een Digitaal Onderzoeksnetwerk (DON) bouwen. Doordat steeds meer digitale bestanden worden aangetroffen bij fraude-onderzoeken neemt de behoefte aan deze faciliteit toe. Met de te plegen investeringen komt deze faciliteit voor het gehele SZW-domein beschikbaar. Een DON biedt efficiencywinst omdat digitale bestanden sneller met behulp van onderzoekssoftware kunnen worden geanalyseerd dan wanneer dat handmatig zou moeten gebeuren. Bovendien kan dit op de werkplek van de externe medewerker (van bijvoorbeeld AI en gemeente) zelf plaatsvinden. Deze maatregel komt ook het domein arbeidsregelingen ten goede.

### 4.3 Doorontwikkeling van klant- en risicoprofielen

Op dit moment gebruiken het UWV en de gemeenten uiteenlopende instrumenten om de kenmerken van hun cliënten in kaart te brengen en om risico's voor regelovertreding in een vroegtijdig stadium te detecteren. De samenwerking op de Werkpleinen maakt het gewenst te onderzoeken welke synergiemogelijkheden er zijn om te komen tot uniformering – of juist specificering – van de gebruikte klantprofielen en risicomodellen. Zo is leefsituatie voor de gemeenten een wezenlijk element voor de bepaling van het recht op uitkering en voor de meeste werknemersverzekeringen niet, terwijl werkzoekgedrag voor zowel UWV als gemeenten een relevante klanteigenschap is.

Het is van belang om in de komende periode de doorontwikkeling van klant- en risicoprofielen te stimuleren. Profielen helpen om mogelijke regelovertreding in een zo vroeg mogelijk stadium, bij voorkeur aan de poort, te signaleren. Maar ook risico's binnen het zittende bestand kunnen worden gesignaleerd. Bij de doorontwikkeling zijn een aantal aspecten van belang. In de eerste plaats kan het verregaand automatiseren van klantprofielen ('vooringevulde scorekaarten') het gebruiks-gemak en de efficiënte toepassing verbeteren. De komende periode zal worden benut om de profielen te laten evolueren van instrumenten met een statisch karakter naar dynamische analyse instrumenten die aansluiten bij de actuele situatie en die 'real time' interventies mogelijk maken. Voor de bevordering van het gebruik van profielen is het belangrijk om de bewustwording over deze instrumenten onder medewerkers (klantmanagers, werkcoaches) te verhogen en waar mogelijk te komen tot een eenduidige en een eenvoudige werkwijze. Dit geldt ook waar het gaat over het registreren van kwalitatief goede klantinformatie die verderop in het uitkeringsproces cruciaal is voor het nemen van de juiste beslissingen.

De afgelopen jaren is door de analisten en onderzoekers van de SIOD een grote hoeveelheid kennis samengebracht en ontwikkeld over toepasbare indicatoren en kenmerken bij risicoanalyses. De komende periode zal worden benut om te komen tot doorontwikkeling van deze expertise. Ook zal worden ingezet op het actief delen van deze kennis met de andere partijen in het SUWI-domein. Door samenwerking tussen SIOD, UWV, SVB, gemeenten en RCF's kunnen de modellen meer en meer dynamisch worden gemaakt waardoor processen rond fraudedetectie efficiënter en effectiever kunnen verlopen.

Divosa en UWV hebben afgesproken om met het oog op een effectievere handhaving op de Werkpleinen de mogelijkheden te zullen onderzoeken voor een wederzijdse validering van de gebruikte instrumenten. De RCF's zullen daarbij ondersteuning bieden.

## 4.4 Aanpak van notoire overtreeders

Verondersteld wordt dat niet-naleving van de verplichtingen op één terrein ook kan duiden op een geringe nalevingsbereidheid op andere terreinen. Kennis over het bestaan van notoire overtreeders en de samenhang tussen overtredingen op verschillende terreinen kan een bijdrage leveren aan een snellere signalering van overtreeders en een betere risicogroepenbenadering. In de loop van het programma zal onderzoek worden gedaan naar de juistheid van de veronderstellingen over notoire overtreeders en naar de beleidsterreinen die in dat verband van belang zijn. De gegevensuitwisseling met andere instanties (inspecties, zorgverzekeraars, Belastingdienst) kan mede aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek worden gestuurd.

## 4.5 Bestrijding van witte fraude

In het kader van informatiegestuurd handhaven zal in de komende periode bijzondere aandacht uitgaan naar het bestrijden van witte fraude. Witte fraude betreft overtredingen van de inlichtingenplicht door uitkeringsgerechtigden die kunnen worden getraceerd door bestandsvergelijking. Een vorm van witte fraude die verhoudingsgewijs veel voorkomt is het hebben van een reguliere baan waarvoor belasting en premies worden afgedragen maar die niet is gemeld bij de uitkeringsinstantie. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek komt dergelijke witte fraude jaarlijks voor bij 3% van de personen die een WWB-uitkering ontvangen en bij bijna 4% van de WW-uitkeringsgerechtigden. Volgens het onderzoek 'Wat beweegt de fraudeur' zijn het hier vooral de incidentele fraudeurs die nalatig zijn.

Medewerkers van de uitvoeringsorganisaties kunnen witte fraude in beginsel traceren door SUWI-net te raadplegen. In de praktijk gebeurt dat echter niet altijd of niet tijdig. Oorzaken daarvoor zijn gelegen in de hoge werkdruk enerzijds en de beschikbaarheid van een beperkte gegevensset anderzijds, waarvan de beperktheid mede afhankelijk is van de functie die binnen de organisatie wordt bekleed. In samenspraak met het Inlichtingenbureau en enkele uitvoeringsorganisaties zal een proefproject worden uitgevoerd. In dit proefproject wordt onderzocht op welke wijze de medewerkers pro-actief en op maat geïnformeerd kunnen worden over het feit dat cliënten met wie zij contact hebben, hebben gewerkt. De aanpak van witte fraude kan bij gebleken succes uiteindelijk, mits binnen de juridische kaders van de bescherming van de privacy, leiden tot geautomatiseerde inkomstenverrekeningen en verlaging van administratieve lasten.

UWV en de Belastingdienst zijn in 2010 een onderzoeksprogramma gestart naar gebruik, bruikbaarheid en herkenbaarheid van polisgegevens, mede naar aanleiding van het besluit tot uitstel van invoering van de Wet Eenduidige Loonaangifte. De inzet is de doorontwikkeling van de polisadministratie tot een basisregistratie lonen, arbeids- en uitkeringsverhoudingen. Het onderzoeksprogramma omvat als één van de elementen een onderzoek naar de kansen om inkomstenverrekening bij lopende uitkeringen met polisgegevens mogelijk te maken. Onderzocht zal worden wat ervoor nodig is om een deel van de huidige witte fraudes eerder in het proces te ondervangen, en inkomsten met de uitkering te verrekenen.



# Hoofdstuk 5: Stimulering van handhaving door gemeenten

Bij de inwerkingtreding van de Wet Werk en Bijstand in 2004 is de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de minister van SZW en de gemeenten bij de verlening van bijstand opnieuw vastgelegd, ook op het terrein van de handhaving. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van hun eigen handhavingsbeleid. Ze kunnen uitvoerende taken zelf ter hand nemen, onderbrengen in een samenwerkingsverband met andere gemeenten of opdragen aan derden. De minister van SZW heeft in de WWB een systeemverantwoordelijkheid. Hij is verantwoordelijk voor het systeem van financiering, regelgeving en uitvoering in zijn totaliteit. Daarnaast biedt hij in bepaalde situaties ondersteuning aan gemeenten. Ook in de komende periode wil SZW gemeenten nog op een aantal onderdelen van het handhavingsbeleid WWB ondersteunen. Op lange termijn is het uitgangspunt dat gemeenten zelfstandig in de benodigde ondersteuning op handhavingsterrein gaan voorzien.

## 5.1 Instandhouding en uitbouw van de RCF-structuur

Uit het recente onderzoek blijkt dat de regionale coördinatiepunten fraudebestrijding en de bijbehorende bestuurlijke structuur een waardevolle bijdrage leveren aan het borgen van voldoende aandacht voor de handhaving van de WWB. Het is de bedoeling om in de komende periode de RCF's over de volle breedte van hun takenpakket (interventieteams en hoogwaardig handhaven) te blijven ondersteunen en bovendien ruimte te bieden om de RCF's uit te bouwen tot een kenniscentrum handhaving dat gemeenten actief benadert en waarop gemeenten een beroep kunnen doen. De RCF's zullen deskundigheid opbouwen over nalevingscommunicatie, informatiegestuurde handhaving, programmatisch handhaven, de gecombineerde projectmatige aanpak van fraude in de wijken en de leefbaarheidsproblematiek in die wijken en over de invordering en beslaglegging bij personen die in het buitenland verblijven. De RCF's zullen daarnaast sociale rechercheurs ondersteunen bij hun ontwikkeling naar medewerker handhaving met zowel taken op het terrein van preventie, controle als opsporing door het beheer en actueel houden van de e-module handhaving van Divosa. Vanuit het gemeentelijk management moet fraude-alertheid onderdeel van de reguliere bedrijfsprocessen moeten worden.

Voor informatiegestuurd handhaven is het bevorderlijk dat organisaties bekend zijn met de ontwikkelingen op dat gebied. De RCF's zullen daarom ten behoeve van de ondersteuning van gemeenten hun kennisfunctie ten aanzien van informatiegestuurd handhaven versterken. Daarnaast zullen de RCF's met Divosa het bewustzijn van gemeenten over de mogelijkheden van informatiegestuurd handhaven vergroten. Hierdoor wordt voorkomen dat het wiel meerdere malen opnieuw wordt uitgevonden. Cruciaal is een goede uitwisseling van kennis en ervaring tussen de zelfstandig bestuursorganen, gemeenten en RCF's.

Een punt van aandacht bij de verdere ontwikkeling van de RCF's is de vorming van regionale informatie- en expertisecentra (RIEC's) voor de bestuurlijke aanpak van criminaliteit op lokaal niveau. De RIEC's vormen informatieknooppunten waarbinnen gegevens van verschillende handhavende partijen en opsporingsdiensten (zoals politie, marechaussee, Openbaar Ministerie, provincies, gemeenten en belastingdienst) bij elkaar worden gebracht. De RIEC's zullen ter ondersteuning van gemeenten gevraagd en ongevraagd analyses verrichten die een beeld geven van de verwevenheid tussen onder- en bovenwereld. Het is de bedoeling dat de RCF's, hoewel die zich op een ander terrein bewegen, samenwerking zoeken met de RIEC's. Om onnodige bestuurlijke en ambtelijke drukte te vermijden zal de regionale structuur van de RCF's zodanig worden herzien dat een RIEC altijd slechts met één RCF van doen heeft.

## 5.2 Ondersteuning van gemeenten door de SIOD

In de brief van 10 juli 2009 (TK 2008 – '09, 17 050, nr. 390) is de Tweede Kamer geïnformeerd over het besluit van de staatssecretaris van SZW om het mogelijk te maken dat de SIOD gemeenten ondersteunt op drie terreinen waarop de dienst bijzondere expertise heeft. Het gaat om de inzet van digitale expertise in gemeentelijke opsporingsonderzoeken (het verzamelen van digitaal bewijs en internet research), om het beschikbaar stellen van kennis over risico analyses en over de ontwikkeling van selectieprofielen. Dit laatste gebeurt in het verlengde van de kennis die al in het kader van de interventieteams beschikbaar is en het uitvoeren van opsporingsonderzoeken op verzoek van gemeenten. Voor gemeenten zal een overzicht beschikbaar komen (permanent gepubliceerd op de website van de SIOD) van de werkzaamheden die de SIOD kan verrichten. In dat overzicht wordt ook inzichtelijk gemaakt welke werkzaamheden de SIOD tegen een financiële vergoeding verricht op basis van een dienstverleningsbijeenkomst en welke werkzaamheden de SIOD gratis voor een gemeente kan verrichten. De capaciteit van de SIOD om gemeenten te ondersteunen wordt uitgebreid.

## 5.3 Invordering en schuldenproblematiek

Bij constatering van fraude maken nagenoeg alle gemeenten gebruik van de mogelijkheid om ten onrechte verstrekte uitkeringen terug te vorderen. Ondanks dat gemeenten een actief invorderingsbeleid voeren, blijkt dit in de praktijk een moeizaam en arbeidsintensief proces te zijn. Een belangrijk deel van de openstaande vorderingen stamt uit de periode van vóór de invoering van de WWB. Er is een aantal cruciale belemmeringen voor invordering. Betrokkenen zijn na het beëindigen van een uitkering in sommige gevallen niet meer te achterhalen. Daarnaast kan het invorderen op gespannen voet staan met de zorgplicht van gemeenten, zoals voor schuldhelpverlening. Mocht aflossing al mogelijk zijn, dan is het aflossingsbedrag beperkt tot 10% van de bijstandsnorm, wat een beperkte afloscapaciteit tot gevolg heeft. Als laatste hebben betrokkenen vaak meervoudige schulden, waarbij de gemeente te maken heeft met andere preferente schuldeisers. Uitgangspunt van het kabinet is dat ook in die situaties onterecht verstrekte uitkeringen daadwerkelijk moeten worden ingevorderd. Over een optimalisering van de mogelijkheden voor een gerichte aanpak zal met gemeenten in overleg worden getreden. Ook wordt in samenwerking met het CBS gezien hoe gemeenten hun vorderingsbestand - aantal en omvang van nog niet ingevorderde bedragen aan onrechtmatig verstrekte uitkeringen - op hun reële waarde kunnen beoordelen.

# Hoofdstuk 6: Overige maatregelen voor de sociale zekerheid

## 6.1 Stimuleren eigen verantwoordelijkheid

Ook burgers zelf hebben belang bij het tegengaan van misbruik van de regelingen. Niet alleen omdat hun belastingafdrachten goed besteed dienen te worden. Naleving van de regels in de sociale zekerheid draagt, zoals al eerder gezegd, bij aan een sterker rechtvaardigheidsgevoel, grotere nalevingsbereidheid en betere houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel. Empowerment betekent dat ook burgers zelf een rol kunnen vervullen bij de naleving van de regelgeving. Allereerst is het daarvoor van belang dat burgers de regels kennen. Doordat zij de regels kennen, kunnen zij regelovertreding van henzelf en anderen voorkomen. Wanneer burgers regelovertreding door anderen constateren, kunnen zij de regelovertreders daarop aanspreken. Ook kunnen burgers ervoor kiezen om regelovertreding te melden bij de overheid. Hiervoor hebben de landelijke organisaties en gemeenten eigen meldpunten. Meldingen bij de meldpunten spelen een belangrijke rol bij het bestrijden van zwarte fraude. Door handavingscommunicatie zullen burgers worden gewezen op de mogelijkheden om een rol te spelen bij de handhaving. Dit moet ook de aanpak van zwarte fraude versterken. Op handavingscommunicatie wordt in paragraaf 12.5 dieper ingegaan.

## 6.2 Dienstverlening en handhaving

Dienstverlening en handhaving gaan hand in hand. Goede dienstverlening zal de bereidheid tot naleving vergroten. Naleving wordt bevorderd als klanten zich serieus en evenwichtig behandeld voelen en er sprake is van goede, correcte dienstverlening. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat het gedrag van de burger of instelling die een regel moet naleven positief wordt beïnvloed door een correcte procedure en respectvolle bejegening. Van een organisatie die men vertrouwt, is men eerder geneigd de regels na te leven en afspraken na te komen. Correcte procedures en respectvolle bejegening en het vertrouwen dat cliënten in een organisatie hebben, bepalen in grote mate de effectieve inzet van communicatie als beïnvloedingsmiddel. Daarom blijft ook in de komende periode de kwaliteit van dienstverlening van belang.

Preventie krijgt vorm door handhaving te integreren in de dienstverlenende processen. Door diagnose-instrumenten die risico's voor niet-naleving in beeld brengen aan het begin van de klantprocessen (bij intake) stevig te verankeren, kan schade in een later stadium beperkt worden. In het hoofdstuk informatiegestuurd handhaven staat beschreven hoe deze instrumenten de komende periode worden verbeterd. Naast de inzet van instrumenten zijn ook medewerkers zelf van belang bij het signaleren van fraude. Daarom zullen gemeenten verder investeren in training en instructie aan medewerkers om het fraudebewustzijn en handavingsvaardigheden te vergroten. Met de inzet de Werkplaats Naleving (zie paragraaf 12.4) kan de fraude alertheid niet alleen onder handavingsprofessionals maar ook onder andere medewerkers met klantcontacten verder verbeterd worden. De inzet van gemeentelijke handavingsprofessionals gericht op de totale keten van

preventie, controle en opsporing dicht bij de burger kan dit proces door collegiale ondersteuning verder versterken. Tenslotte moet ook voorlichting als onderdeel van de dienstverlening worden beschouwd. Medewerkers kunnen door goede voorlichting over de nalevingsverplichtingen en het handhavingsbeleid niet-naleving voorkomen. Ook normoverdragende gesprekken met risicocliënten kunnen daaraan bijdragen. Hieraan zal ook in de komende jaren aandacht worden geschonken.

### 6.3 Regelgeving

Uit een oogpunt van optimale naleving moet regelgeving naleefbaar, acceptabel, uitvoerbaar en handhaafbaar zijn. SZW bewaakt dat door haar partners UWV, SVB en gemeenten bij de totstandkoming van de regelgeving te betrekken. Daarbij wordt steeds op handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid getoetst en komt in de regel ook naleefbaarheid aan de orde. Bovendien adviseren de partners van SZW over regelgeving op basis van signalen uit de praktijk over moeizame naleefbaarheid, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid.

In de handhaafbaarheids- en uitvoerbaarheidstoetsen wordt in wisselende mate aandacht besteed aan grensoverschrijdende aspecten. Die toetsing vindt bovendien vaak laat in het traject plaats. Veel belangrijke keuzes zijn dan al gemaakt en bijstelling van regelgeving is gezien andere zwaarwegende belangen vaak moeilijk. Om dit proces te verbeteren, ontwikkelt SZW in de periode 2011-2014 een aanvulling op de SZW handhaafbaarheids- en uitvoerbaarheidstoets voor het aspect grensoverschrijdende handhaafbaarheid. De uitkomst van die toetsing op internationale handhaafbaarheid kan betrokken worden bij de Beoordeling van Nieuwe Commissievoorstellen (BNC-fiches), impact assessments van de Europese Commissie en bij de totstandkoming van nationale wet- en regelgevingstrajecten. Ook voor de parlementaire behandeling van nieuwe wetsvoorstellen wordt daardoor het aspect internationale handhaafbaarheid van het wetsvoorstel beter toegelicht voor wat betreft de afwegingen tussen nationale wenselijkheid of noodzaak versus de daaraan verbonden internationale handhavingsrisico's.

## Overzicht maatregelen sociale zekerheid en re-integratie

Nr.	Hoofdstuk	Beschrijving	Primair verantwoordelijk
5	3.1	Aanscherping van het sanctie-instrumentarium bij uitkeringsfraude (inhouden uitkering)	SZW, UWV, SVB, VNG
6	3.1	Idem in geval van ongepaste kleding of gedrag	SZW, UWV, VNG
7	3.2	Verkenning van mogelijkheden voor harmonisatie van het sanctie-instrumentarium	SZW, UWV, VNG, Divosa
8	4.1	Verbetering kwaliteit eigen gegevens gemeenten	RCF, gemeenten
9	4.1	Inzet internet research	UWV, RCF
10	4.1	Onderzoek bruikbaarheid externe openbare bronnen	UWV
11	4.1	Harmoniseren regels voor gegevensuitwisseling SUWI en WWB	SZW
12	4.1	Verbeteren van de internationale uitwisseling van gegevens	SZW
13	4.2	Onderzoek naar de algemene bruikbaarheid van de door de SIOD ontwikkelde selectieprofielen en naar de wenselijkheid van continuering van de gebouwde omgeving voor beschermde koppeling van gegevens	LSI/SZW
14	4.2	Ontwikkeling Digitaal Onderzoeks Netwerk	SIOD
15	4.3	Onderzoek uniformering klant- en risicoprofielen op de Werkpleinen	UWV/Divosa
16	4.3	Dynamisering klantprofielen	SIOD, UWV, SVD, gemeenten en RCF
17	4.3	Validering gebruikte instrumenten	Divosa, UWV
18	4.4	Aanpak notoire overtreeders	SZW
19	4.5	Verbetering bestrijding witte fraude	SZW/Inlichtingenbureau/UWV/gemeenten
20	5.1	Instandhouding en uitbouw RCF-structuur	SZW
21	5.1	Borging kennisfunctie informatiegestuurd handhaven	RCF
22	5.1	Afstemming werkzaamheden RCF's en RIEC's	SZW/RCF
23	5.2	Ondersteuning gemeenten door SIOD	SZW
24	5.3	Informereren gemeenten over beoordeling vorderingenbestand	SZW
25	6.1	Versterken betrokkenheid burgers bij naleving door nalevingscommunicatie en meldpunten	SZW
26	6.2	Vergroten fraude-alertheid bij klantcontacten	SZW, UWV, SVB, gemeenten
27	6.3	Aandacht voor grensoverschrijdende handhaafbaarheid in de uitvoerings- en handhavingstoetsen	SZW

# Deel C: Arbeidsregelgeving

# Hoofdstuk 7: Thema's voor de arbeidsregelgeving

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is niet alleen verantwoordelijk voor de regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid, maar ook voor de ordeningswetgeving met betrekking tot de arbeid en de handhaving daarvan. De arbeidsregelgeving omvat een groot aantal wetten en lagere regelingen over onderwerpen als een veilige en gezonde werkomgeving, verantwoorde werk- en rusttijden, verlofregelingen, aanvullende pensioenen, minimumloon, intermediairs op de arbeidsmarkt, het tegengaan van illegale tewerkstelling van vreemdelingen. Het toezicht op de naleving van de verplichtingen die deze regelingen opleggen aan werknemers, werkgevers en ondernemingen is in de meeste gevallen opgedragen aan de Arbeidsinspectie. Het nalevingstoezicht op pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) is in de Pensioenwet op afstand van het ministerie geplaatst, in navolging van de Wet op het financiële toezicht. Het prudentiële en materiële toezicht is belegd bij de Nederlandsche Bank, het gedragstoezicht bij de Autoriteit Financiële Markten. Zij stellen hun eigen werkprogramma vast. De handhaving van de verplichtingen die de Pensioenwet oplegt aan de pensioenuitvoerders is geen onderwerp in dit handhavingsprogramma.

Voor de komende periode staat het bevorderen van een goede naleving van de arbeidswetgeving centraal. De Arbeidsinspectie signaleert in zijn Jaarverslag 2009 dat met het intreden van de kredietcrisis en economische recessie er op vrijwel alle terreinen sprake is van enige verslechtering van de naleving van arbeidsregelgeving ten opzichte van eerdere jaren: er zijn meer illegaal tewerkgestelde vreemdelingen aangetroffen, er is vaker sprake van onderbetaling en er zijn meer overtredingen van de arbeidsomstandighedenregelgeving geconstateerd. Dat kan voor een deel het gevolg zijn van gericht inspecteren maar ook een verminderde nalevingsbereidheid als gevolg van de kredietcrisis wordt als een mogelijke oorzaak gezien. In het regeerakkoord is aangegeven dat in ieder geval de controles op arbeids- en kennismigranten zullen worden geïntensiveerd.

Een eerste belangrijk thema voor de komende periode is de arbeidsgerelateerde uitbuiting. De aanpak van mensenhandel en arbeidsgerelateerde uitbuiting krijgt in Nederland steeds meer aandacht. Ook in Nederland worden mensen onder extreem slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden tewerkgesteld. Soms is daarbij sprake is van dwang. Dit fenomeen wordt deels verklaard door de beschikbaarheid van goedkope en kwetsbare arbeidskrachten en steeds fellere (internationale) concurrentie. SZW voert in nauwe samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie een beleid dat erop gericht is om daar waar mogelijk arbeidsgerelateerde uitbuiting (buiten de seksindustrie) daar waar mogelijk te voorkomen en aan te pakken. Daarbij gaat het om het signaleren van mogelijke vormen van arbeidsgerelateerde uitbuiting, het opleggen van bestuurlijke boetes bij slecht werkgeverschap (Wet arbeid vreemdelingen, Wet minimumloon, Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidstijdenwet) en het opsporen van uitbuitingssituaties die verder gaan dan slecht werkgeverschap en waarvan de daders strafrechtelijk moeten worden aangepakt. In het overzicht van maatregelen aan het einde van dit deel van het programma is een aantal concrete maatregelen in dit verband opgenomen (nrs. 28 – 33). Deze betreffen het ontwikkelen van de kennis

en vaardigheden van SIOD-rechercheurs en arbeidsinspecteurs, de ontwikkeling van specifieke ondersteunende instrumenten en gerichte communicatie naar het algemene publiek.

Een tweede thema in de komende periode is het vergroten van de betrokkenheid (empowerment) van werknemers, werkgevers en brancheorganisaties bij de handhaving van de arbeidsregelgeving. Bij werknemers gebeurt dat vanuit de invalshoek dat zij er zelf alle belang bij hebben dat werkgevers de verplichtingen die werkgevers jegens hen hebben inzake de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden naleven. Voor werkgevers en werknemers geldt dat niet-naleving van verplichtingen door anderen er toe kan leiden dat voor bonafide werkgevers een oneerlijk concurrentienadeel ontstaat. In hoofdstuk 9 wordt nader op dit thema ingegaan.

Een derde thema voor de komende periode is de handhaving in Europees perspectief. Nederland zal in de eerste plaats op het brede terrein van de sociale politiek de komende jaren blijven benadrukken dat de bestaande Europese regelgeving beter moet worden toegepast, dat tijdig helderheid moet worden verschaft over opkomende onduidelijkheden, en dat de Commissie sneller corrigerend optreedt als de uitvoering van het bestaande Acquis tekort schiet. Dat laat onverlet dat nationale staten ruimte moeten houden om naar eigen inzicht de handhaving in te kunnen richten. Op het terrein van veiligheid en gezondheid op het werk wil Nederland niet dat Europa middelbepalingen regelt. In Nederland kunnen sociale partners de doelbepalingen invullen via arbocatalogi die de Arbeidsinspectie dan weer als referentie bij handhaving gebruikt. Bij het verminderen van administratieve en toezichtslasten vindt SZW volumegerichte Europese regelgeving aangaande controles niet wenselijk, mede omdat ze het tot stand brengen van informatiegestuurd handhaven kunnen hinderen.

Uitbreiding van de EU met Kroatië vindt mogelijk in de periode van het handhavingsprogramma plaats. Ook is versterkte samenwerking van de EU met een aantal andere Balkanlanden waarschijnlijk. Een en ander kan voor de inwoners uit deze landen gevolgen op reis- verblijf- en werkrechten in de EU hebben. De invulling van de extra ruimte voor extern EU beleid na Lissabon speelt in deze programmaperiode. Mogelijk biedt dat ook nieuwe kansen om samenwerking met landen buiten de EU te realiseren. Al naar gelang de ontwikkeling van de behoefte aan intensiever samenwerking kan totstandbrenging van Memoranda of Understanding (MOU) met de autoriteiten in de betrokken landen overwogen worden.

Ook de implementatie van nieuwe internationale regelgeving die recent van kracht is geworden of de komende jaren van kracht gaat worden, vergt de nodige aandacht. Het gaat in de eerste plaats om twee richtlijnen met betrekking tot de arbeid door vreemdelingen:

- Uiterlijk 19 juni 2011 moet de Europese richtlijn inzake kennismigranten zijn geïmplementeerd. Deze regelt een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning die de EU aantrekkelijker moet maken voor hoogopgeleide werknemers uit niet EU-landen, de zogenaamde Blue Card. Een wijziging van het Vreemdelingenbesluit en het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen is in voorbereiding. De Blue Card verblijfsvergunning komt naast de huidige vergunning voor kennismigranten en kent een hoger salariscriterium. De Arbeidsinspectie brengt haar handhavingsbeleid in overeenstemming met de nieuwe richtlijn.



- Uiterlijk 20 juli 2011 dient Nederland de Europese richtlijn ‘minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen’ geïmplementeerd te hebben. De richtlijn voorziet in een verplichting tot nabetaling van achterstallige beloning, de verplichting de tewerkstelling van vreemdelingen te notificeren en voorlichting. De Wav en het Wetboek van Strafrecht voldoen al in een belangrijke mate aan het gestelde in de richtlijn. Nieuw zijn mogelijkheden om werkgevers uit te sluiten van deelname aan overheidsopdrachten en om ze uit te sluiten van overheidsuitkeringen, -steun of subsidies of deze terug te vorderen. In dit kader is een voorlichtingscampagne voorzien.

Ook is een *Markttoezichtsprogramma op veiligheidsvereisten producten professioneel gebruik* in voorbereiding. De Europese Commissie brengt momenteel in kaart hoe lidstaten markttoezicht vorm geven en in welke landen witte vlekken in de handhaving zitten. SZW en de Arbeidsinspectie zijn verantwoordelijk voor de veiligheid van producten voor professioneel gebruik, zoals vastgelegd in de besluiten van de Warenwet. De Arbeidsinspectie heeft zich tot nu toe vooral beperkt tot reactief markttoezicht naar aanleiding van ongevallen of klachten. Op basis van de Europese Verordening 765/2008/EG en besluit 768/2008/EG is dat onvoldoende. De Arbeidsinspectie zal in de komende jaren samen met de Voedsel en Warenautoriteit (VWA) en Douane een actief handhavingsprogramma opzetten over de veiligheid van producten voor professioneel gebruik.

In het kader van de implementatie van internationale regelgeving is tenslotte het Maritiem Arbeidsverdrag van belang. In 2006 heeft de International Labour Organisation (ILO) een nieuw Maritiem Arbeidsverdrag (MAV) aangenomen. Mogelijk kan het verdrag eind 2012 in werking treden. SZW is het eerst verantwoordelijke departement voor de implementatie van ILO verdragen. Het feitelijke toezicht op naleving ligt bij de divisie zeescheepvaart van de Inspectie Verkeer en Waterstaat (IVW). IVW heeft niet op alle in het verdrag genoemde sociale aspecten van het MAV ervaring. Het IVW wordt door SZW gefaciliteerd om de handhaving in te vullen.

# Hoofdstuk 8: Empowerment en communicatie

Het vergroten van de betrokkenheid en zelfwerkzaamheid (empowerment) van werknemers, werkgevers en brancheorganisaties bij de handhaving van de arbeidsregelgeving is een ontwikkeling die in de komende periode krachtig zal worden gestimuleerd. Voorlichting speelt daarbij een belangrijke rol, maar ook andere instrumenten zullen worden ingezet. Een grotere mate van zelfregulering en actieve inzet vanuit het bedrijfsleven kan bijdragen aan een vermindering van de inspectielast.

## 8.1 Empowerment

### *Ondersteunen en stimuleren campagnes empowerment werknemers*

Empowerment van werknemers vindt plaats door hen voor te lichten over hun rechten en plichten onder meer op het terrein van arbeidswetgeving. In diverse talen is informatie beschikbaar over bijvoorbeeld het recht op minimumloon en minimumvakantiebijslag. Door (buitenlandse) werknemers te wijzen op de mogelijkheid tot het (anoniem) doen van meldingen over hun arbeidsomstandigheden en –voorwaarden bij de Arbeidsinspectie of bij het meldpunt Meld Misdaad Anoniem, wordt hun betrokkenheid bij de handhaving vergroot. In bepaalde sectoren zijn campagnes gestart om de veiligheid en gezondheid van werknemers te bevorderen en te behouden, zoals de campagne in de metaal onder het motto ‘5 x beter’ met de nadruk op minder lasrook, minder lawaai, minder oplosmiddeldamp en meer veiligheid bij de machines. SZW zal dergelijke campagnes vanuit sectoren ondersteunen en stimuleren. Verder zal SZW in haar campagne “Weet hoe het zit” speciale aandacht besteden aan buitenlandse werknemers die kwetsbaar zijn voor uitbuiting.

### *Ondersteunen vrijwillige certificering*

Empowerment van bedrijven vindt plaats door de bedrijven en brancheorganisaties zelf een rol te geven bij de naleving. In de Arboret geeft de overheid de kaders voor veilig en gezond werken aan. De werkgevers en werknemers zijn ervoor verantwoordelijk binnen deze kaders invulling te geven aan het arbeidsomstandighedenbeleid. In het huidige beleid stimuleert de overheid werkgevers en werknemers middels de sociale partners om arbocatalogi tot stand te brengen. In arbocatalogi is vastgelegd wat de belangrijkste risico's in een bedrijf of sector zijn en hoe deze aangepakt dienen te worden. De naleving van de toepasselijke regels is leidend. Positief getoetste catalogi vormen het referentiekader voor de handhaving door SZW. Bezien wordt of branche-organisaties een actievere rol kunnen gaan vervullen bij het bevorderen van de naleving van de voorschriften uit de catalogi binnen hun branche.

Bij vrijwillige certificering is sprake van volledige zelfregulering. Een bekend voorbeeld hiervan is de Veiligheids Checklist Aannemers (VCA) ontwikkeld in de petrochemische industrie. Het gebruik van VCA heeft in de loop der jaren een enorme vlucht genomen doordat diverse bedrijven de VCA zijn gaan hanteren als universeel veiligheidsbeheersysteem ten behoeve van Veiligheid, Gezondheid en Milieu én de mogelijkheid van certificering door een externe, onafhankelijke deskundige.

SZW wil vrijwillige certificering faciliteren. Een voorbeeld hiervan is de vrijwillige certificering in de uitzendbranche. Uitzendondernemingen kunnen zich laten certificeren volgens de Nen-4400 en daarmee worden opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Inmiddels zijn ruim tweeduizend uitzendondernemingen gecertificeerd en opgenomen in het register. Voor inleners biedt dit enige garantie dat zij met een betrouwbare uitzendonderneming van doen hebben. Voor de handhavende instanties is het register een hulpmiddel om hun risicoanalyse te verfijnen. Dit betekent overigens niet dat gecertificeerde bedrijven niet meer zouden worden gecontroleerd. Gebleken is dat het certificaat slechts beperkte waarborgen voor betrouwbaarheid oplevert. Zo zijn arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa kwetsbaar voor malafide uitzendbureaus.

SZW bereidt een wetsvoorstel voor dat het mogelijk maakt dat gegevens over bedrijven, die de regels m.b.t. Nen-norm- 4400-1 en 4400-2-gerelateerde zaken hebben overtreden, worden doorgegeven aan de Stichting Normering Arbeid. Deze kan dan zelf controles laten verrichten. Het is dan aan de Stichting Normering Arbeid om te bezien of deze controles aanleiding moeten geven om het desbetreffende bedrijf uit het Register Normering Arbeid te verwijderen.

### *Mijn AI voor bedrijven*

De Arbeidsinspectie gaat de komende jaren investeren in de ontwikkeling van “mijn AI voor bedrijven”, waarbij bedrijven via digitale weg inzage krijgen in hun dossier en elektronische correspondentie. Tevens worden hierbij inspectieondersteunende services ontwikkeld, zoals digitale melding en hercontrole waardoor zelfwerkzaamheid wordt bevorderd, inspectiecapaciteit bespaard en de inspectiedruk voor bedrijven verminderd.

### *Zelftestinstrument naleving*

De Arbeidsinspectie gaat de komende jaren ook verder met het ontwikkelen en aanbieden van (zelftest)instrumenten waarmee werkgevers, werknemers en OR-leden kunnen toetsen of zij aan de regelgeving voldoen. Mocht dit niet het geval zijn dan wordt hen de weg gewezen naar verdere informatie waarmee zij zelf de naleving kunnen verbeteren.

## **8.2 Communicatie**

Uit het onderzoek ‘Plichtsbesef of boeteangst’ komt naar voren dat een deel van de niet-naleving kan worden verklaard doordat bedrijven onvoldoende op de hoogte zijn van de verplichtingen. Voorlichting zal daarom onverminderd een belangrijke rol blijven spelen in het werk van de Arbeidsinspectie, waarbij de nodige aandacht zal uitgaan naar de kernverplichtingen. Voorlichting kent bovendien de nodige voordelen. Allereerst maakt voorlichting een groter ‘bereik’ onder de doelgroep mogelijk. De AI komt jaarlijks maar in een zeer beperkt deel van de bedrijven. Door communicatie kun je ook bedrijven beïnvloeden waar je niet komt. Daarnaast is er dankzij voorlichting minder overlast en meer begrip voor de toezichthouder. Uit een indicatief onderzoek blijkt voorlichting een positief effect te hebben op de naleving.

De Arbeidsinspectie zet communicatie op vier verschillende manieren in: (1) als pure voorlichting over de nalevingsverplichtingen van bedrijven en werknemers; (2) als middel om de ‘gepercipieerde pakkans’ te vergroten; (3) als middel om de doelgroep aan te spreken op normen en waarden; (4) als instrument om naleving en stimulering van zelfwerkzaamheid- en regulering te vergroten. Welke vorm de Arbeidsinspectie inzet hangt af van de doelgroep en de redenen van niet-naleving. In de volgende twee subparagrafen wordt ingegaan op de rol en inzet van voorlichting aan Nederlandse, respectievelijk buitenlandse werknemers.

### *Beproeven nieuwe communicatie instrumenten*

Om de effectiviteit van communicatie als instrument te vergroten, beproeft de Arbeidsinspectie vanaf 2010 nieuwe aanpakken en middelen, zoals kleine campagnes met een mix aan instrumenten, het inzetten van meer ‘beeld’ in plaats van tekst in de vorm van korte filmpjes en deelname aan social networks/communities als LinkedIn. Ook zet de Arbeidsinspectie via pilots nadrukkelijker instrumenten in om de effectiviteit van communicatie te kunnen meten.

### *Maatwerk bij communicatie*

Bij de Arbeidsinspectie staat de sectorgerichte aanpak ook de komende jaren centraal om zo de effectiviteit te vergroten. Dat betekent dat de inspectiecapaciteit vooral wordt ingezet in (delen van) sectoren en op thema’s waar dat gezien de risico’s en de achterblijvende naleving van de wet het meest noodzakelijk is. De Arbeidsinspectie kiest bij de sectorgerichte aanpak steeds voor een mix van instrumenten die het beste aansluiten op de (niet-)nalevingsmotieven, en via de kanalen die de werkgevers daadwerkelijk bereiken (maatwerk).

In principe maakt de Arbeidsinspectie op deze manier voor elke prioritaire sector en voor elk centraal thema een meerjarig maatwerk (communicatie)plan, dat de komende vier jaar wordt uitgevoerd. Om dit te bereiken zet de Arbeidsinspectie vanaf 2010 ook een (klein) deel van de inspectiecapaciteit in op voorlichting, communicatie en overleg met sociale partners en branches. De activiteiten rond bepaalde – sectoroverstijgende - thema’s lopen in enkele gevallen mee in de campagne ‘Voorkom problemen, weet hoe het zit’, zoals het bestrijden van agressie en geweld tegen werknemers en de verplichtingen van werkgevers om de identiteit van buitenlandse werknemers te verifiëren.

### *Campagnes voor specifieke doelgroepen*

Naast toegang tot correcte en actuele informatie en goede toegankelijkheid van instanties zijn campagnes nodig die specifieke doelgroepen proactief stimuleren tot naleving. Dat kan variëren van waarschuwen van potentiële slachtoffers van arbeidsuitbuiting, tot stimuleren van werkgevers om identiteitsgegevens van werknemers correct te verifiëren. Een stappenplan dat werkgevers daarbij behulpzaam is, is in 2010 gereed gekomen.

# Hoofdstuk 9: Informatiegestuurd handhaven van de arbeidsregelgeving

Voor de Arbeidsinspectie en de SIOD komt het geautomatiseerd beschikbaar maken en verwerken van informatie steeds meer in het hart van het werkproces te staan. Bij de vorming van de nieuwe SZW-inspectie zal opnieuw een aantal stappen worden gezet. Door het optimaal benutten van de beschikbare informatie en door het delen van de informatie binnen de inspectie en met andere toezichthouders kan de beschikbare capaciteit juist daar worden ingezet waar de risico's het grootst zijn en waar zich de meeste problemen voordoen. Zodoende kunnen bedrijven en sectoren worden ontzien die hun verplichtingen goed naleven en waar sprake is van deugdelijke zelfregulering. Verder wordt de beschikbare inspectiecapaciteit zo efficiënter en effectiever ingezet.

In hoofdstuk 2 zijn al een aantal nieuwe activiteiten van de SIOD genoemd, zoals het ontwikkelen van een beveiligde omgeving voor het koppelen van bestanden en de bouw van een Digitaal Onderzoeks Netwerk, dat ook door de Arbeidsinspectie kan worden benut. De komende periode worden nog de volgende stappen gezet om het informatiegestuurd handhaven voor de arbeidsregelgeving verder vorm te geven.

## *Digitaal werken bij Arbeidsinspectie*

In Digitaal Werken bij de AI (DIWA) wordt een basis Document Management Systeem ontwikkeld tbv het gehele werkveld van de AI. Tevens wordt een digitaal archief ontwikkeld voor alle zaak- en niet-zaakgerelateerde correspondentie als vervanging van het papieren dossier. DIWA schept de voorwaarde voor een moderne digitaal denkende efficiënte en risicogerichte inspectiedienst die de moderne mogelijkheden maximaal kan benutten met een sterk verlaagd risico van een informatie-infarct (door de bomen het bos niet meer zien waardoor er een contraproductief effect wordt bereikt).

## *Ontwikkeling Digitaal dossier bedrijven*

Met het digitaal dossier bedrijven wordt het mogelijk om gegevens geautomatiseerd op te halen van andere inspectiediensten ten behoeve van risicoanalyse en effectmeting. Daarnaast wordt overgegaan tot het koppelen van externe databases tot een virtuele datawarehouse ten behoeve van risicoanalyse en effectmeting.

## *Inzet tool voor uniforme data presentatie*

Verdere uitbouw en ontwikkeling van de reeds bestaande informatiesystemen is nodig. Een voorbeeld hiervan is het verbeteren van een tool om data uniform te kunnen presenteren en te bewerken tot informatie die gecombineerd met kennis en ervaring een strategische rol moet spelen binnen de SZW Inspectie i.o.. Hierbij kan worden gedacht aan toepassing ervan bij effectmeting, het maken van prognoses en risicogericht inspecteren.

### *Inrichting datawarehouse*

De Arbeidsinspectie en de beleidsdirecties willen tevens een datawarehouse inrichten en onderhouden als basis voor risicoanalyse, effect/outcome analyse en voor (management)rapportage en verantwoording in het algemeen. Koppeling van de datawarehouses van verschillende diensten kan uitgroeien tot een laagdrempelige digitale toepassing waarin alle relevante handhavingsinformatie beschikbaar is voor de inspecteur, zodat deze zo efficiënt en effectief mogelijk de controles kan uitvoeren. Het toegankelijk maken van (monitor)gegevens dient de beleidsontwikkeling en –onderbouwing. Tevens moet dit leiden tot een effectievere inzet van de capaciteit van de Arbeidsinspectie.

### *Elektronische gegevensuitwisseling binnen Europa*

De AI moet de komende jaren klaar zijn om elektronische gegevensuitwisseling binnen Europa over naleving van arbeidswetgeving via het Internal Market Information System (IMI) van de Commissie te laten verlopen.

Ook beleidsmatig wordt verder geïnvesteerd in het verwerven van informatie en inzichten die de naleving en de handhaving van de arbeidswetgeving kunnen verbeteren.

### *Analyse onderwerpen op het gebied van de arbeidsomstandigheden*

In het vorige handhavingsprogramma zijn via de methode van programmatisch handhaven een aantal onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden tegen het licht gehouden. In de looptijd van het huidige handhavingsprogramma wordt dit traject voor nog enkele onderwerpen op hetzelfde terrein uitgevoerd. De hieruit voortkomende informatie kan voor zowel preventieve als repressieve handhaving dienen.

# Hoofdstuk 10: Bestuurlijke sancties in de arbeidsregelgeving

Op het terrein van de arbeidsregelgeving is de afgelopen jaren in vrijwel alle wetten bestuurlijke handhaving en straftoemeting geïntroduceerd. De instrumenten voor bestuurlijke handhaving en de hoogte van de maximaal op te leggen bestuurlijke boete verschillen per regeling. De komende periode zal worden nagegaan in welke mate een harmonisatie van het bestuurlijke instrumentarium in de arbeidsregelingen van de hoogtes van de bestuurlijke boetes tot de mogelijkheden behoort. Onderstaand worden per regeling de mogelijkheden voor het treffen van herstelsancties besproken, worden mogelijke verbeteringen uiteengezet en wordt in een aantal gevallen de introductie van herstelsancties voorgesteld. Verder wordt de toepassing van de bestuurlijke boete en het strafrecht op grond van deze wetten bezien en worden mogelijke verbeteringen voorgesteld. Eenheid van boetetarieven in de arbeidsregelingen en transparantie van de boetestructuur zorgen voor duidelijkheid en vergroten de kans op naleving van de verplichtingen.

## 10.1 Bestuurlijke handhaving algemeen

### *Onderzoek methode tarifiering bestuurlijke boetes rijksbreed*

In de kabinetsnota over de keuze van sanctiestelsels (TK 2008-2009, 31700 VI, nr. 69) is aangekondigd dat onderzocht wordt of de eenheid in de handhavingstelsels kan worden bevorderd door een systematiek aan de hand waarvan bij nieuwe wetgeving de methode van tarifiering en de hoogte van een tarief voor een bestuurlijke boete kan worden beoordeeld. Het WODC van het Ministerie van Justitie doet hiernaar in 2010 onderzoek. SZW zal hierbij nauw worden betrokken. Bij een eventuele herziening van het boetetoemtingsbeleid op grond van de SZW-wetgeving zal aansluiting worden gezocht bij de resultaten van het WODC-onderzoek.

### *Onderzoek één SZW wet voor bestuursrechtelijke handhaving*

SZW zal in het kader van kenbaarheid en rechtszekerheid onderzoeken of harmonisatie mogelijk is en daarmee te komen tot één SZW-wet voor bestuurlijke handhaving van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, uiteraard voor zover in deze laatste wet bestuursrechtelijke handhaving wordt ingevoerd. Verder zal worden onderzocht of de verschillende beleidsregels die uitwerking geven aan de boetesystematiek in voornoemde arbeidswetten eveneens kunnen worden geharmoniseerd.

### *Onderzoek verbetering toepassing bestuurlijke boete, daderschap*

Met de introductie van een algemene regeling voor de bestuurlijke boete in de AWB en de (nieuwe) mogelijkheden die hiermee worden geboden, is er aanleiding om te bezien of de inzet en toepassing van de bestuurlijke boete kan worden verbeterd. In dit verband wordt specifiek gewezen op de regeling van het daderschap. Voor die situaties waarin niet via het strafrecht sancties worden opgelegd, maar via het bestuursrecht, is in art. 5:1 AWB opgenomen dat (bestuursrechtelijke) overtredingen kunnen worden begaan door natuurlijke of rechtspersonen. De regeling van het

aderschap in het straf- en bestuursrecht is daarmee gelijk getrokken. Onderzocht zal worden of de (verruimde) regeling van het aderschap (meer) strategisch kan worden ingezet bij de toepassing van de bestuurlijke boete om ook personen achter overtredende rechtspersonen adequater te kunnen aanpakken, de zgn. feitelijk leidinggevend, voor zover dit niet al mogelijk is.

## 10.2 De Arbeidsomstandighedenwet

De per 1 januari 2007 gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) kent meer doelvoorschriften dan voorheen. Voor doelvoorschriften die niet voldoende concreet zijn, zal de Arbeidsinspectie (AI) zelf, op basis van voorhanden zijnde informatie over de stand van de techniek en professionele dienstverlening, invulling moeten geven aan de door de werkgever te nemen maatregelen. Dit kan door middel van een eis tot naleving.

### *Faciliteren gebruik eis tot naleving en last onder dwangsom*

De eis tot naleving wordt door de AI relatief weinig toegepast. Geconstateerd is dat arbeidsinspecteurs knelpunten ervaren bij het stellen van een eis, vooral het concretiseren van doelvoorschriften levert problemen op. Kennis hieromtrent is niet voldoende aanwezig. Het stellen van een eis wordt bovendien als arbeidsintensief ervaren. Om het gebruik van de eis tot naleving en de last onder dwangsom te stimuleren dienen heldere richtlijnen voor de arbeidsinspecteurs ontwikkeld te worden over het hoe en wanneer toepassen van deze instrumenten en over het nader invullen van doelvoorschriften (bijvoorbeeld in de vorm van een “Handboek Handhaving”). Dit komt ook de eenduidige handhaving en de effectiviteit ten goede. Bezien zal worden of ten aanzien van de last onder dwangsom een procedure nader uitgewerkt en vastgelegd kan worden in een uitvoeringsregeling. Ook wordt bekeken of de bevoegdheid om de last onder dwangsom op te leggen meer gecoördineerd kan worden en te beleggen bij de afdeling die ook belast is met het opleggen van de bestuurlijke boete. Technische deskundigheid zal bij wervingsinspanningen van arbeidsinspecteurs een prominenter aandachtspunt vormen. Ook het verzorgen van opleidingen voor de inspecteurs kan bijdragen aan deskundigheidsbevordering. Om te voorkomen dat technische deskundigheid verloren gaat, kunnen hierover standaardafspraken worden gemaakt (kennisoverdracht) bij personeelwisselingen.

### *Bevorderen gebruik ‘last onder bestuursdwang’*

De last onder bestuursdwang is in 2007 als handhavinginstrument geïntroduceerd. De last onder bestuursdwang kan worden toegepast om gevaarlijke arbeidsomstandigheden snel te kunnen corrigeren. Sinds 1 januari 2007 (wijziging Arbowet) is dit instrument door de AI éénmaal toegepast. Bekeken wordt of en welke belemmeringen door de AI worden ervaren bij het toepassen van dit instrument en of heldere richtlijnen voor de AI de toepassing ervan kunnen bevorderen. Overigens wordt de lang bestaande mogelijkheid van stillegging van werk bij gevaarlijke situaties als een bijzondere vorm van bestuursdwang wel toegepast en blijkt een effectief instrument te zijn.



### *Bezien eenduidige beboeting werknemers*

De per 1 januari 2007 gewijzigde Arbowet heeft geleid tot een verdubbeling van de bedragen van de bestuurlijke boetes. De bestuurlijke boete werkt zeer effectief en de inning van boetes verloopt eveneens goed. Aan de mogelijkheid om werknemers te beboeten wordt relatief weinig invulling gegeven door de arbeidsinspecteurs, hoewel in 2009 het aantal boetes bijna is verdubbeld ten opzichte van 2008. Bekeken wordt hoe een eenduidige toepassing van de mogelijkheid om werknemers te beboeten bevorderd kan worden.

### *Bezien bestuurlijke boete bij lichte vergrijpen*

Ten aanzien van de bestuurlijke boete zal bekeken worden of het toepassingsgebied daarvan uitgebreid kan worden naar bepaalde lichtere overtredingen waarop nu nog strafrechtelijk wordt gehandhaafd. Gelet op de resultaten van de huidige strafrechtelijke handhaving bij herhaalde recidive, wordt gezien of ook in deze situaties sanctie-oplegging via de bestuurlijke boete met verhoogde boetebedragen kan plaatsvinden of dat de (bestuurlijke) strafbeschikking kan worden toegepast.

Ten aanzien van de strafrechtelijke handhaving wordt opgemerkt dat een betere communicatie over de afloop van processen-verbaal moet worden bevorderd door effectieve afspraken met het Openbaar Ministerie. Verder zal worden gezien of de toepassing van de (bestuurlijke) straf-beschikking of het traditionele strafrecht het meest geschikte instrument is voor de handhaving van verbodsbepalingen en misdrijven en het opleggen van sancties.

De per 1 januari 2007 gewijzigde Arbowet wordt geëvalueerd, waarbij ook de handhaving wordt gezien. De resultaten worden uiterlijk 1 januari 2012 aan de Tweede Kamer aangeboden.

## **10.3 Besluit Risico's Zware Ongevallen en Arie (Aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie)**

Het Besluit risico zware ongevallen (BRZO) is gebaseerd op vier wetten waaronder de Arbowet en de Wet milieubeheer en richt zich op de systematische beheersing van de (grote) risico's die kunnen optreden als gevaarlijke stoffen onbedoeld vrijkomen en tot explosie, brand of een giftige wolk leiden. De Aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie (Arie) is een aanvullende verplichting op grond van de Arbowet en opgenomen in het hierop gebaseerde Arbeidsomstandighedenbesluit voor gelijksoortige bedrijven als waarop het BRZO van toepassing is, maar is alleen van toepassing op die bedrijven waar het onbedoeld vrijkomen alleen tot effecten 'binnen de poort' leidt en niet tot milieu- of externe veiligheidsrisico's. Bijzonder is dat zowel niet-naleving van de voorschriften van het BRZO als van de Arie-verplichtingen vanwege de ernst van de effecten per definitie strafrechtelijk gesanctioneerd is.

### *Onderzoek bestuurlijke boete bij BRZO en Arie*

Bedrijven die onder de werkingssfeer van het BRZO of het Arie-besluit vallen, kunnen bij overtredingen niet worden beboet met een bestuurlijke boete. Het handhavingstraject bestaat in principe uit een waarschuwing of een eis tot naleving, eventueel gevolgd door een proces-verbaal of het direct opmaken van een proces-verbaal. Er zijn echter bepaalde normen in deze besluiten die niet direct zijn gerelateerd aan het voorkomen of beperken van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen. Deze normen worden ten aanzien van bedrijven die niet onder deze besluiten vallen op grond van de

arbo-wetgeving bestuursrechtelijk gehandhaafd en overtredingen gesanctioneerd met een bestuurlijke boete. Bezien wordt of ook bedrijven die onder de desbetreffende besluiten vallen in vergelijkbare situaties kunnen worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

### *Onderzoek inzet bestuursdwang en dwangsom bij Arie*

Het instrument last onder bestuursdwang is bij de toepassing van het Arie-besluit nog niet ingezet door de AI. Bekeken wordt of dit instrument in sommige situaties ook ingezet kan worden in plaats van de last onder dwangsom. Beide instrumenten kunnen immers niet naast elkaar ingezet worden. De consequenties van een last onder bestuursdwang kunnen ingrijpend zijn; in voorkomende gevallen wordt immers zelf ingegrepen (al dan niet door ingehuurd deskundigen) in de bedrijfsvoering bij een hoog risico bedrijf.

De last onder dwangsom kan in de handhavingspraktijk effectief zijn. Daarom zou het gebruik ervan bevorderd moeten worden. Bezien wordt of het toepassingsgebied voor de last onder dwangsom uitgebreid kan worden; deze is nu beperkt tot een drietal omstandigheden. Om het gebruik van de last onder dwangsom te bevorderen, dienen duidelijke richtlijnen geformuleerd te worden voor toepassing van dit instrument, waaronder richtlijnen voor het bepalen van de hoogte van de dwangsom.

Ten aanzien van de strafrechtelijke handhaving wordt opgemerkt dat een betere communicatie over de afloop van processen-verbaal moet worden bevorderd door effectieve afspraken met het Openbaar Ministerie. Inhoudelijk wordt nagegaan of voor de afdoening van bepaalde strafbare feiten gekozen kan worden voor de inzet van de (bestuurlijke) strafbeschikking in plaats van het traditionele strafrecht.

## **10.4 De Wet arbeid vreemdelingen (Wav)**

De Wav regelt de voorwaarden waaronder werkgevers vreemdelingen mogen tewerkstellen en daarmee de mogelijkheid in hoeverre vreemdelingen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Met de Wav wordt de toelating van arbeidsmigranten van buiten de EU worden gereguleerd. Voor werknemers uit de EU geldt vrij verkeer van werknemers. Voor Bulgaren en Roemenen hebben werkgevers nog een tewerkstellingsvergunning nodig. In 2011 moet het kabinet besluiten of het vereiste van de tewerkstellingsvergunning voor Bulgaren en Roemenen ook per 1-1-2012 blijft gelden. In het regeerakkoord is afgesproken dat het vereiste van een tewerkstellingsvergunning blijft gelden tot 1-1-2014 indien de huidige omstandigheden ongewijzigd blijven. Het kabinet moet hierover eind 2011 de Europese Commissie informeren. Een tewerkstellingsvergunning voor Bulgaren en Roemenen na 1-1-2014 is niet mogelijk: per die datum geldt vrij werknemersverkeer.

De Wav wordt sinds 2005 gehandhaafd met een bestuurlijke boete, ingeval geen tewerkstellingsvergunning is toegekend of niet aan bepaalde administratieve vereisten is voldaan. Bij herhaalde recidive gaat de afhandeling over naar het strafrecht. Voorheen werd de Wav volledig strafrechtelijk gehandhaafd.

Uit een recente evaluatie blijkt dat de overgang van straf- naar bestuursrecht heeft geleid tot een effectievere handhaving van de Wav. De bestuurlijke boete heeft een meer afschrikwekkende werking, er is meer eenduidigheid in de handhaving ontstaan en overtreders ervaren sneller de

consequenties van hun daden (lik-op-stuk beleid). Wel werd geconstateerd dat er geen mogelijkheden waren om bedrijven (tijdelijk) te sluiten. Daarom zal worden bezien of het instrument van bedrijfsstillegging of – sluiting kan worden opgenomen in de bestuursrechtelijke handhaving van de Wav en of dit kan bijdragen aan een effectievere handhaving. Daarnaast worden de mogelijkheden bekeken om de verplichtingen met betrekking tot de uitwisseling van informatie en de bewaarplicht te vereenvoudigen.

Een andere constatering uit de evaluatie is dat de strafrechtelijke vervolging van herhaalde recidive niet leidt tot zwaardere sancties dan die in het bestuursrechtelijke traject worden gehanteerd. De strafrechter legt soms sancties op, gelijk aan de boete in geval van enkelvoudige recidive (150% van het boetenormbedrag), maar het komt ook voor dat lagere sancties worden opgelegd. Daarom zal worden bezien of ook in geval van herhaalde recidive sanctionering via de bestuurlijke boete met verhoogde boetebedragen kan plaatsvinden of dat het instrument van de (bestuurlijke) strafbeschikking kan bijdragen aan een effectievere handhaving.

Een ander probleem bij de handhaving van de Wav betreft de aanpak van volhardende overtreders. Bij de herziening van de Wav is daarom aangekondigd dat in de wet meer mogelijkheden worden opgenomen om een tewerkstellingsvergunning te weigeren of in te trekken en dat de schorsende werking van het aantekenen van bezwaar en beroep tegen het intrekken van een verleende tewerkstellingsvergunning onthouden kan worden.

Mede naar aanleiding van de uitgevoerde evaluatie van de bestuurlijke boete in de Wav zullen de voorgestelde maatregelen worden verwerkt in een op te stellen wetsvoorstel tot wijziging van de Wav. Bij deze wetswijziging wordt ook de afspraak in het regeerakkoord betrokken, dat het kabinet zal onderzoeken of aanscherping van het arbeidsmigratiebeleid mogelijk en wenselijk is. Daarnaast zal ook de implementatie van de Europese richtlijn 'minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen' worden geregeld.

## 10.5 De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)

In verband met de invoering van vrij werknemersverkeer met acht landen uit Midden- en Oost-Europa per 1 mei 2007 is per die datum de bestuursrechtelijke handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag ingevoerd. De AI is belast met de handhaving. De handhaving van de Wml is arbeidsintensief en vergt veel onderzoekscapaciteit. Knelpunten doen zich onder andere voor bij grote bedrijven vanwege de hoeveelheid te controleren betalingen. Ook het beleid om per werknemer een waarschuwing te geven bij geringe onderbetaling is vanuit het oogpunt van de handhaving tijdrovend. De belangrijkste knelpunten bij de handhaving zullen worden geïnventariseerd. Vervolgens zal worden vastgesteld of, en zo ja hoe, door middel van aanpassing van de wet- en regelgeving de normstelling in de wet duidelijker kan worden gemaakt voor de werkgever.

## 10.6 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Een aantal uitzendbureaus en inleners kiest er bewust voor om wet- en regelgeving niet na te leven en hierdoor economisch voordeel te behalen. Een middel daartoe is om via illegale wegen goedkopere arbeidskrachten, bijvoorbeeld uit Midden- en Oost-Europa, in te huren van malafide

uitzendbureaus. Veelal opereren deze uitzendondernemingen buiten het zicht van de handhaving door zich bijvoorbeeld niet te laten registreren in het Handelsregister. Om deze malafiditeit beter te kunnen bestrijden worden in de Waadi bepalingen opgenomen die ertoe strekken dat ondernemingen die zich bezighouden met het uitlenen van arbeidskrachten, zich als zodanig moeten registreren in het Handelsregister. Uitzendondernemingen die zich niet laten registreren, kunnen worden beboet, evenals bedrijven die personeel van deze ondernemingen inhuren. Met deze verplichting krijgt de branche een nieuw instrument in handen in het kader van empowerment. Via deze weg komt een overzicht beschikbaar van geregistreerde uitzendondernemingen die kunnen worden aangesproken om zich te laten certificeren.

## 10.7 Grensoverschrijdende handhaving arbeidsregelingen

### *Onderzoeken mogelijkheden inning bestuurlijke boete in buitenland*

Internationale handhaving kent zijn beperkingen. In het Nederlands arbeidsrecht gebeurt het opleggen van sancties voor overtredingen hoofdzakelijk via bestuurlijke sancties. Dat wordt in Nederland als passender ervaren. Het werkt sneller en belast het juridische apparaat minder. Een probleem is dat er voor het grensoverschrijdend innen van bestuurlijke boetes in Europa geen geschikte rechtstitel bestaat. Het Europese kaderbesluit inzake het wederzijds erkennen van sancties van 2005 zou hier in principe voor gebruikt kunnen worden, ware het niet dat de beroepsprocedure in het Nederlandse systeem van bestuurlijke boetes niet voldoet aan de eis in het kaderbesluit dat beroep bij een in strafrechtzaken bevoegde rechter mogelijk moet zijn. SZW zal mogelijke oplossingsrichtingen onderzoeken. Te denken valt bijvoorbeeld aan bilaterale afspraken (verdragen) met de landen in kwestie. Ook wordt nader bekeken of bestaande Europese regelgeving mogelijkheden biedt. Tot slot is het denkbaar dat door de aanpassing van Nederlandse regelgeving een en ander opgelost kan worden.

### *Ontwikkelen financieel rechercheren in Europees verband*

In strafrechtzaken is ook bij grensoverschrijdende handhaving de voordeelsontneming van belang. Het “Pluk ze principe” vergt financieel rechercheren naar de mate van verkregen voordeel en naar het te ontnemen bezit en vermogen. De SIOD betreft ook in onderzoeken naar arbeidsuitbuiting het ontnemen van wederrechtelijk verkregen in het onderzoek. De SIOD zal zich blijven inzetten om dit aspect van financieel rechercheren internationaal en zeker in Europees verband verder tot ontwikkeling te brengen.

## Overzicht maatregelen arbeidsregelingen

Nr.	Hoofdstuk	Beschrijving	Primair verantwoordelijk
28	7	Opleiden van SIOD-rechercheurs en AI-inspecteurs ter verbetering ten behoeve van de signalering, ontneming financieel voordeel en zeker stellen bewijs m.b.t. arbeidsuitbuiting	SZW
29	7	Ontwikkelen risico databestand en risicomodel m.b.t. arbeidsuitbuiting	SZW
30	7	Ontwikkelen van een toolkit arbeidsuitbuiting voor handhavingspartners	SZW
31	7	Ondersteunen van internationale opsporing door de SIOD (waaronder Joint Investigation Teams)	SZW
32	7	Inzet van cultural mediators voor de SIOD	SZW
33	7	Bewustwordingscampagnes voor algemene publiek inzake arbeidsuitbuiting	SZW
34	7	Implementatie handhaving Blue Card	SZW
35	7	Implementatie richtlijn illegale tewerkstelling vreemdelingen, inclusief voorlichting aan werkgevers	SZW
36	7	Markttoezichtsprogramma op veiligheidsvereisten producten professioneel gebruik	SZW ism VWA en Douane
37	7	Maritiem Arbeidsverdrag: facilitering IVW	SZW
38	8.1	Ondersteunen en stimuleren campagnes vanuit sectoren voor empowerment werknemers	SZW
39	8.1	Faciliteren vrijwillige certificering	SZW
40	8.1	Wetsvoorstel gegevensuitwisseling AI/BD met private partijen in uitzendbranche	SZW
41	8.1	Ontwikkeling MijnAI voor bedrijven	SZW
42	8.1	Ontwikkeling zelftest instrumenten voor werkgevers, werknemers en OR-leden of zij naleven	SZW
43	8.2	Beproeven nieuwe communicatie instrumenten	SZW
44	8.2	Maatwerk bij communicatie; inzet capaciteit op communicatie met meerjarige plannen voor prioritaire onderwerpen	
45	8.2	Inzet campagnes voor specifieke doelgroepen	SZW
46	9	Digitaal werken bij Arbeidsinspectie	SZW
47	9	Ontwikkeling digitaal dossier bedrijven	SZW
48	9	Tool voor uniforme presentatie van data	SZW
49	9	Inrichting datawarehouse	SZW
50	9	Implementatie Internal Market Information System	SZW
51	9	Analyse onderwerpen arbeidsregelingen volgens methodiek programmatisch handhaven	SZW
52	10.1	Onderzoek mogelijkheden één SZW-wet bestuursrechtelijke handhaving voor arbeidsregelingen.	SZW

53	10.1	Onderzoek verbetering inzet en toepassing bestuurlijke boete	SZW
54	10.2	Arbo: faciliteren gebruik eis tot naleving en last onder dwangsom	SZW
55	10.2	Arbo: bevorderen gebruik last onder bestuursdwang	SZW
56	10.2	Arbo: bevorderen eenduidige toepassing van de mogelijkheid om werknemers te beboeten	SZW
57	10.2	Arbo: bekijken uitbreiding toepassingsgebied bestuurlijke boete naar bepaalde lichtere overtredingen	SZW
58	10.3	BRZO: bezien of in Arbo gelijkende situaties kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.	SZW
59	10.3	Arie: bezien of last onder bestuursdwang in sommige situaties ook ingezet kan worden in plaats van de last onder dwangsom.	SZW
60	10.3	Arie: bezien of het toepassingsgebied voor de last onder dwangsom uitgebreid kan worden	SZW
61	10.4	WAV: bezien of instrument bedrijfsstillegging of – sluiting kan worden opgenomen	SZW
62	10.4	WAV: bekijken mogelijkheden om verplichtingen over uitwisseling van informatie en bewaarplicht te vereenvoudigen	SZW
63	10.4	WAV: bezien of ook bij herhaalde recidive sanctienering bestuurlijke boete met verhoogde boetebedragen kan plaatsvinden of dat het instrument van de (bestuurlijke) strafbeschikking kan bijdragen aan een effectievere handhaving	SZW
64	10.4	WAV: bezien mogelijkheden om een tewerkstellings-vergunning te weigeren of in te trekken	SZW
65	10.5	WML: inventariseren en adresseren knelpunten handhaving	SZW
66	10.6	Waadi: uitzendondernemingen worden op straffe van een bestuurlijke boete verplicht om zich als zodanig te registreren in het Handelsregister	SZW
67	10.6	Waadi: ook inleners van niet geregistreerde ondernemingen kunnen worden beboet	SZW
68	10.7	Onderzoek mogelijkheden inning bestuurlijke boetes in het buitenland	SZW
69	10.7	Financieel rechercheren internationaal verder tot ontwikkeling te brengen.	SZW

# Deel D: Domeinoverstijgende onderwerpen

# Hoofdstuk 11: Domeinoverstijgende onderwerpen

## 11.1 Speerpunten interventieteams voor de periode 2011-2014

De interventieteams zijn samenwerkingsverbanden van organisaties die gezamenlijk handhavings- en controleactiviteiten verrichten op onder andere het terrein van de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en de belastingen. In de interventieteams werken gemeenten, de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie, het UWV, de SVB, de politie en het Openbaar Ministerie samen. De teams richten zich op bepaalde branches of sectoren of op (stedelijke) gebieden en pakken misstanden in de breedte aan. De SIOD verricht ondersteunende analyses. Het is de bedoeling de interventieteams de komende periode strategischer en gericht in te zetten.

### *Strategische themakeuze met meetbare resultaten*

Het is de praktijk dat de partners in de interventiestructuur projectvoorstellen doen gebaseerd op een gesignaleerd handhavingstekort in een bepaalde branche, doelgroep of wijk. Dit leidt ertoe dat de inzet van interventieteams regelmatig door incidenten wordt gestuurd. Het reageren op incidenten en politieke prioriteiten zal deel blijven uitmaken van de praktijk maar in de programmaperiode 2011 – 2014 zal de inzet van interventieteams meer worden gestuurd op basis van een probleemanalyse op basis van een analyse van alle beschikbare gegevens en een inschatting van de bestaande risico's voor regelovertreding. De doelstellingen van de interventieteamprojecten zullen zo 'SMART' mogelijk worden geformuleerd. Inzet is ook dat de interventieteams vanaf 2011 er steeds beter in zullen slagen om de effecten van hun optreden te meten.

### *Gebiedsgebonden aanpak: handhaving op langere termijn om naleving op hoger niveau te brengen*

Een groot aantal wijken in Nederland kampt met specifieke problemen, waarvoor multidisciplinaire inzet vereist is. Interventieteams kunnen in deze wijken worden ingezet om de leefbaarheid te verbeteren. Daarvoor is het van belang dat er een duidelijk beeld is van (1) de verwachte toegevoegde waarde van de interventieteams, (2) flankerend beleid van de gemeente om problemen bijvoorbeeld als gevolg van behoefte aan zorg en niet-gebruik van voorzieningen aan te pakken en (3) de nazorg om de resultaten te borgen. Met een gebiedsgebonden aanpak wordt verder beoogd om niet alleen resultaten te behalen in de bestrijding van fraude en illegale tewerkstelling maar ook en vooral om de nalevingsbereidheid en de leefbaarheid te verbeteren van de burgers in het betreffende gebied te verbeteren.

## 11.2 Nieuwe werkwijze Agentschap SZW

Het Agentschap SZW (AGSZW) investeert de komende jaren in een nieuwe werkwijze bij de verlening van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) om de re-integratie te bevorderen.

De verantwoordelijkheid voor de naleving van de subsidievoorschriften wordt in de nieuwe werkwijze nadrukkelijk belegd bij de aanvrager van de subsidie. De aanvrager heeft belang bij het naleven van de voorschriften, omdat hij daardoor het risico van correcties op de subsidie zoveel



mogelijk kan beperken. Het Agentschap SZW kan hem daarbij met een op maat gerichte aanpak ondersteunen. De combinatie van deze twee elementen (eigen verantwoordelijkheid van de aanvragers en gerichte ondersteuning door het Agentschap SZW) moet leiden tot versterkte betrokkenheid van de aanvragers bij de naleving van de voorschriften en moet de kwaliteit van de einddeclaraties verbeteren. Daardoor verwacht het Agentschap SZW de controles sneller en met minder correcties te kunnen uitvoeren. Zo nodig wordt de subsidie echter waar nodig lager vastgesteld dan gedeclareerd of zelfs helemaal op nul gesteld.

De verplichte tussentijdse controles komen in de nieuwe werkwijze te vervallen. Om de inzet en intensiteit te bepalen van de aan de aanvragers te bieden ondersteuning en de uit te voeren controles wordt door het Agentschap SZW een risicoanalyse uitgevoerd. Aan de hand van bijvoorbeeld de kenmerken van het project en de kennis over de aanvrager wordt het risico op fouten in de projectadministratie en einddeclaratie ingeschat. Daar waar de aanvrager zelf risico's of onzekerheden signaleert, kan hij hierover met het Agentschap SZW in gesprek gaan. Hierdoor kan op maat ondersteuning worden geboden tijdens de uitvoering van het project en kan het Agentschap SZW zijn capaciteit effectiever en efficiënter inzetten. Ook de termijn van afhandeling van einddeclaraties kan hierdoor beter worden beheerst. Er wordt geen ruimte meer geboden voor een langdurig proces van het alsnog op orde brengen van projectadministraties.

### *Administratieve lastenverlichting ESF*

SZW zet zich in voor vermindering van regeldruk op Europees niveau. SZW benut daartoe de mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de toezichts- en controlefilosofie en systematiek van de Commissie voor onder andere het Europees Sociaal Fonds. SZW zal de komende periode het Ministerie van Financiën blijven ondersteunen bij het ontwikkelen van voorstellen gericht op vermindering van regeldruk en zal bij de voorbereiding van de nieuwe ESF-programma periode 2014-2021 initiatieven steunen die tot vereenvoudiging van de verantwoordingsregels en verlaging van de controletoeren leiden.

## **11.3 Caribisch Nederland**

De eilanden Bonaire, St. Eustatius en Saba zijn na de opheffing van de Nederlandse Antillen vanaf 10 oktober 2010 als openbaar lichaam onderdeel van het Nederlandse staatsbestel. De minister van SZW wordt op zijn terrein verantwoordelijk voor de wet- en regelgeving op Caribisch Nederland, evenals voor de uitvoering en handhaving. De bestaande wet- en regelgeving zoals die vóór 10 oktober 2010 op de eilanden van kracht was, is grotendeels getransponeerd naar specifieke regelgeving voor Caribisch Nederland. Voor uitvoering en toezicht wordt een SZW-unit gevormd die wordt ondergebracht in de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) dat het Ministerie van BZK daar momenteel inricht. De SZW-unit zal zijn handhavingstaken binnen RCN uitvoeren onder verantwoordelijkheid van de minister van SZW. Bestaande relaties in Koninkrijks- en Caribisch verband zullen waar mogelijk gebruikt worden met oog voor de Caribische context en lokaal passende en herkenbare methoden van toezicht en handhaving. Zeker in de beginperiode zal veel aandacht worden gegeven aan een goede communicatie met uitkeringsgerechtigden, werknemers en werkgevers over de verplichtingen die de regelgeving met zich meebrengt. De mate waarin sprake is van overtredingen zal systematisch in kaart worden gebracht. In de Integrale Rapportage Handhaving zullen verdere ontwikkelingen ten aanzien van de handhaving van de SZW regelgeving worden gemeld.

## 11.4 Communicatie over verplichtingen

Om te bereiken dat burgers zich aan hun plichten houden, is het nodig dat zij hun verplichtingen kennen. Informatie en voorlichting is de eerste schakel in de samenhangende keten van preventie, controle, opsporing en het opleggen van sancties. De afgelopen jaren is er zowel bij SZW als bij de uitvoerende instanties de nodige aandacht besteed aan de voorlichting over plichten aan burgers, bedrijven en subsidieaanvragers, zowel in Nederland als in het buitenland. Om de voorlichting de komende periode verder te verbeteren, zal meer aandacht uitgaan naar de afstemming van (sub) doelgroep, boodschap, (laag)geletterdheid, toon en communicatiemiddel. Zo kan bij structurele fraudeurs gekozen worden voor een steviger toonzetting en meer aandacht voor het repressieve handhavingsbeleid. Bij de voorlichting zal ook aandacht worden besteed aan het handhavingsbeleid en strafmaten. Zeker als sprake is van aanscherping van de sancties, zoals het inhouden van de uitkering voor drie maanden bij fraude, zal dit breed gecommuniceerd worden. De komende periode worden drie instrumenten ingezet om dit te realiseren.

### *Campagne 'Voorkom problemen, weet hoe het zit'*

Allereerst de campagne 'Voorkom problemen, weet hoe het zit'. Hierin werken SZW, UWV, SVB, de Belastingdienst en gemeenten samen om tot een herkenbare nalevingsboodschap te komen, toegesneden op de doelgroepen en thema's. In de komende periode worden de onderwerpskeuze en de inzet van communicatiemiddelen in samenwerking met gemeenten en ketenpartners verder gecompleteerd door de inzet van nieuwe instrumenten als SMS-alerts, email, RSS feeds en sociale netwerken op internet. Burgers en bedrijven worden bewust gemaakt van het strengere handhavingsbeleid van dit kabinet en van gedragingen die naleving kunnen belemmeren, bijvoorbeeld vrienden-diensten die structurele vormen aannemen. Ook zal bij de voorlichting aandacht worden besteed aan het verbeteren van de naleving via sociale controle te vergroten. Tenslotte zal ook aandacht worden besteed aan de mogelijkheden om misbruik te melden. Een uitgebreide evaluatie van de campagne 'Voorkom problemen, weet hoe het zit' in 2011 wordt gebruikt voor de verdere invulling en verbetering van de campagne.

### *Inzet RCF voor betere communicatie*

De RCF's zullen gemeenten ondersteunen bij de uitvoering van landelijke communicatiethema's binnen de specifieke setting van de gemeente. De RCF's kunnen daarbij adviseren over de afstemming van de communicatieboodschap en het kanaal op specifieke doelgroepen zoals administratief onbekwamen. Zij werken daarbij samen met SZW, Divosa-commissie Handhaving en de VNG. Daarbij krijgt ook de verbinding tussen beleid en communicatie aandacht. In het RCF Kenniscentrum Handhaving zal een overzicht worden geboden van initiatieven, ontwikkelingen en activiteiten op het terrein van nalevingscommunicatie. Vanuit dit kenniscentrum zal ook een permanente relatie worden gelegd met universiteiten en kenniscentra, zodat nieuwe wetenschappelijke inzichten direct kunnen worden vertaald naar de dagelijkse praktijk van communicatie en dienstverlening.

### *Onderzoek informatiebehoefte in en uit buitenland*

Ten aanzien van de handhavingscommunicatie voor uitkeringsgerechtigden in het buitenland en buitenlandse uitkeringsgerechtigden in Nederland geldt dat in de komende jaren onderzoek gedaan zal worden naar de informatiebehoefte van specifieke doelgroepen en dat meer effectmetingen nodig zijn van communicatiecampagnes. Naast toegang tot correcte en actuele informatie, goede

toegankelijkheid van instanties en goede dienstverlening zijn campagnes nodig die specifieke doelgroepen proactief stimuleren tot het juiste gedrag zoals actief verifiëren of aangeven van veranderingen in de leefsituatie. Met gerichte communicatie rondom huisbezoeken in het buitenland wordt het gevoel van controleerbaarheid over de grens wordt versterkt. De verwachting is dat daarmee regelovertreding wordt voorkómen.

Ook bij grensoverschrijdend werken of wonen moeten bedrijven en personen hun verplichtingen en rechten kunnen vinden. Men moet met vragen, klachten of signalen bij de juiste instanties terecht kunnen en men moet weten dat handhaving niet bij de grens ophoudt en dat inspectiediensten grensoverschrijdend samenwerken. SZW, partners en ambassades hebben in de afgelopen programmaperiode al veel op het buitenland en buitenlanders gerichte communicatie tot stand gebracht. Daarbij valt te denken aan meertalige versies van websites die speciaal zijn gericht op arbeidsmigranten.

Het is voor de effectiviteit van de informatievoorziening belangrijk dat deze vanuit de informatiebehoefte van burgers en bedrijven gestalte krijgt, actueel is en past bij het zoekgedrag van betrokkenen. De komende jaren zal daarom onderzoek gedaan worden naar de informatiebehoefte van specifieke doelgroepen zoals grensarbeiders, grensoverschrijdend werkende bedrijven of zzp-ers en naar de effectiviteit en het gebruik van bestaande communicatiekanalen. Ook effectmetingen van communicatiecampagnes in het kader van internationale handhaving zijn wenselijk om de communicatie preciezer te richten.

De informatie moet vanuit het burgerperspectief logisch geclusterd zijn en met links die de ministeriegrenzen overschrijden.

## 11.5 Internetsite Werkplaats Naleving

De Werkplaats Naleving is aangekondigd in het Handhavingsprogramma 2007 – 2010. De Werkplaats is een nieuw en vernieuwend digitaal platform voor handhavingsprofessionals in het sociale domein dat de mogelijkheid biedt tot vergroting en verdieping van kennis en inzicht op het gebied van handhaving. Zowel medewerkers van SZW als van het UWV, de SVB en gemeenten kunnen zich aanmelden als gebruiker. Ook is de website van de Regionale Coördinatiepunten Fraudebestrijding aan de Werkplaats gekoppeld. De Werkplaats draagt bij aan het 'levend' houden van handhaving binnen het SZW-domein en draagt bij aan 'ontkokerde samenwerking' zoals voorgestaan in het kader van de vernieuwing Rijksdienst. De Werkplaats biedt daarnaast hulp bij het kunnen vinden van collega's met specifieke kennis op deelterreinen en duidelijkheid over wie wat weet en wie wat doet. De ontwikkeling en uitrol van de Werkplaats moeten eind 2010 zijn gerealiseerd. In 2011 wordt besloten over de verdere inzet van de Werkplaats aan de hand van een evaluatie.

## Overzicht maatregelen domeinoverstijgende onderwerpen

Nr.	Hoofdstuk	Beschrijving	Primair verantwoordelijk
70	11.1	Meer strategische themakeuze voor de interventieteams	LSI/SZW
71	11.1	Inzet op het meetbaar maken van de resultaten van de interventieteams	LSI/SZW
72	11.1	Verdere ontwikkeling gebiedsgebonden aanpak door interventieteams	LSI/SZW
73	11.2	Introductie nieuwe werkwijze Agentschap SZW: meer eigen verantwoordelijkheid voor subsidieaanvragers.	SZW
74	11.2	Inzet op vermindering van regeldruk bij de ontwikkeling van de nieuwe structuurfondsprogramma's 2014 - 2021	SZW
75	11.3	Vormgeving van het handhavingsbeleid voor de SZW-regelgeving voor Caribisch Nederland	SZW
76	11.4	Jaarlijkse invulling van de nieuwe thema's voor de nalevingscampagne	SZW/UWV/ SVB /VNG/Divosa
77	11.4	Evaluatie van de nalevingscampagne 'Voorkom problemen, weet hoe het zit' in 2011.	SZW
78	11.4	Onderzoek informatiebehoefte buitenlandse werknemers en bedrijven en implementatie	SZW
79	11.4	Ondersteuning gemeenten bij nalevingscommunicatie	RCF
80	11.4	Onderzoek informatiebehoefte uitkeringsgerechtigden buitenland	SZW
81	11.5	Evaluatie van de internetsite Werkplaats Naleving in 2011	SZW

# Deel E: Bijlagen

## Bijlage: Afkortingen en Begrippenlijst

Acquis	Acquis Communautaire: het geheel van Europese regelgeving
AGSZW	Agentschap SZW
AI	Arbeidsinspectie
AL	Administratieve Lasten
AMF	Arbeidsmarktfraude
ANKER-model	Analyse van Kansen en Risico's
ANW	Algemene Nabestaanden Wet
AOW	Algemene Ouderdoms Wet
Arbo	Arbeidsomstandigheden
Arie	Aanvullende risico-inventarisatie en – evaluatie
AWB	Algemene Wet Bestuursrecht
BHV	Bedrijfs hulpverlening
BOD	Bijzondere Opsporingsdienst (SIOD, FIOD-ECD, VROM-AID, AID)
BRZO	Besluit Risico's Zware Ongevallen
Divosa	Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen
EER	Europese Economische Ruimte
EMM	Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
ILO	International Labour Organisation
IMI	Internal Market Information System
IND	Immigratie en Naturalisatiedienst
IVW	Inspectie Verkeer en Waterstaat
IWI	Inspectie voor Werk en Inkomen
MAV	Maritiem Arbeidsverdrag
MMA	Meld Misdaad Anoniem
MHC	Major Hazard Control
MOU	Memorandum of Understanding
NEN	Nederlandse Norm
OM	Openbaar Ministerie
RI&E	Risico-inventarisatie en –evaluatie
RCF	RCF kenniscentra handhaving, voorheen: Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding
RCN	Rijksdienst Caribisch Nederland
SIOD	Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
SLIC	Senior Labour Inspectors Committee
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TESTA	Trans European Services for Telematics between Administrations

TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VCA	Veiligheids Checklist Aannemers
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VROM	Ministerie Volkshuisvesting Ruimtelijke Ordening en Milieu
Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheid
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten
Wav	Wet Arbeid Vreemdelingen
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIZ	Werk, Inkomen en Zorg
WML	Wet Minimum Loon
WODC	Wetenschappelijke Onderzoek- en Documentatie Centrum (Ministerie van Justitie)
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand
WWB 65+	Wet Werk en Bijstand voor mensen die ouder zijn dan 65 jaar
ZW	Ziektewet
Zzp'er	Zelfstandige zonder personeel

Deze brochure is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

© Rijksoverheid | Januari 2011 | szw S68 - 282333

