

Instrumenten wetsnaleving

Algemeen uitgangspunt van de overheid is: vertrouwen in de burger en in bedrijven. Bedrijven en burgers willen zich maatschappelijk verantwoord gedragen en derhalve ook de wet- en regelgeving naleven. Daar waar dat niet gebeurt treedt de Arbeidsinspectie handhavend op. Voor de handhaving beschikt de Arbeidsinspectie over een aantal instrumenten die ingezet kunnen worden om de wetsnaleving af te dwingen. Het gaat om de volgende instrumenten:

Waarschuwing: wordt gebruikt als er sprake is van een lichte overtreding op het gebied van arbeidsveiligheid, arbeidstijden, minimumloon en andere arbeidsvoorwaarden. Het bedrijf krijgt alsnog de gelegenheid om de overtreding op te heffen. De overtreding wordt in een waarschuwingsbrief vastgelegd en er wordt een termijn gesteld waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven.

Aanwijzing: wordt op het gebied van arbeidsveiligheid gegeven in die gevallen waar er niet direct ernstig gevaar voor personen bestaat en waarvoor geen concrete bepalingen in de wet- of regelgeving aanwezig zijn. Er wordt een termijn gesteld waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven en er wordt concreet aangegeven wat de werkgever moet doen om de overtreding weg te nemen.

Bevel staken van de arbeid: vindt plaats als de Arbeidsinspectie beoordeelt dat het aanvangen of doorgaan met het werk ernstig gevaar voor personen oplevert. Het niet naleven van het gegeven bevel is een misdrijf.

Intrekken tewerkstellingsvergunning: is aan de orde indien de voorwaarden van de vergunning niet worden nageleefd of als er misbruik wordt gemaakt van de vergunning. Daarnaast kan de Arbeidsinspectie het Hoofd Unit SZW adviseren om een bedrijf tijdelijk geen tewerkstellingsvergunningen te verlenen omdat het bedrijf de administratie rondom arbeid door vreemdelingen niet op orde heeft. Het opschorten van het verlenen van tewerkstellingsvergunningen is bedoeld om het bedrijf de gelegenheid te geven om het proces van aanvragen van vergunningen te verbeteren.

Bestuurlijke boete: kan worden gegeven als de werkgever de zogenaamde loondervingswetten niet naleeft. De Arbeidsinspectie maakt een boeterapport op. Waarna het Unithoofd SZW namens de Minister een boete oplegt aan de werkgever. Deze werkwijze is vergelijkbaar met het opmaken van een proces-verbaal. De afhandeling vindt bestuursrechtelijk plaats.

Proces-verbaal: wordt ingezet bij specifieke strafbare feiten en meervoudige recidive. Het gaat dan onder andere om illegale arbeid in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen BES. Ernstige ongevallen in het kader van de Arbeidsveiligheidswet BES zoals: ongevallen met dodelijke afloop, zeer ernstige delicten of ongevallen met blijvend letsel. Ook wordt proces-verbaal aangezegd wanneer een werkgever geen gehoor heeft gegeven aan een eerdere waarschuwing of aanwijzing. Ook voor het negeren van een bevel staken van de arbeid wordt proces-verbaal aangezegd. De afhandeling vindt plaats door het Openbaar Ministerie.