Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jaarplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2025

Inhoud

1 Voorwoord 3

2 De opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2025 4
- 2.1 Uitkomsten midterm review 2024 4
- 2.2 De interventiestrategie van de Arbeidsinspectie 6
- 2.3 Het belang van data en innovatie 8
- 2.4 Lokale, regionale en internationale samenwerking 8
- 2.5 Reflecteren en signaleren 9

3 Toezicht en opsporing gericht op maatschappelijk effect 11
- 3.1 Het werken in programma's 11
- 3.2 Toezicht en opsporing op basis van meldingen 17
- 3.3 Het werk van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie 18

4 Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen 21
- 4.1 Kerncijfers 21
- 4.2 Strategische organisatiedoelen 22
- 4.3 Duurzaamheid en diversiteit 23

1 Voorwoord

Precies tien jaar geleden had arbeid het moeilijk. In de zin dat er te weinig werk was. Nederland had banenplannen, ambassadeurs voor jeugd- en ouderen-werkloosheid, achterblijvende loonontwikkeling en deflatoire dreiging. En een publiek gevoerd debat over de toekomst, met als dreigend perspectief dat robotisering en artificial intelligence (AI) veel werk zouden gaan overnemen.

Tien jaar later lijkt wel zo'n beetje het omgekeerde te zijn gebeurd. Er wordt gewaarschuwd dat de lonen inflatoir zijn. En er zijn ruim anderhalf miljoen meer mensen aan het werk in Nederland dan in 2014. Dat is een stijging van ruim achttien procent in tien jaar. En dus ook anderhalf miljoen meer mensen die risico lopen op onveilig, ongezond of oneerlijk werk.

De stijging van het aantal werkenden is immens: het is de grootste stijging in absolute aantallen in welke periode van tien jaar dan ook, sinds het beginjaar van de CBS-cijferreeks: 1807! En ook relatief: voor 1940 en na 1950 is de procentuele stijging nooit zo groot geweest. En blijkbaar had de groei van het aantal werkenden nóg veel groter kunnen zijn, want het woord arbeidsmarktkrapte komt de afgelopen jaren voor in bijna iedere beschouwing op welk onderwerp dan ook.

Heikel dus om in de toekomst te willen kijken. Maar ook onontkoombaar. Want zoals Mark Twain zei: 'plan for the future because that's where you are going to spend the rest of your life'.

Om het concreet te houden, plannen we als Inspectie niet te ver vooruit. 2025 is het derde jaar van ons huidige meerjarenplan (MJP).

Dat MJP is gebaseerd op een analyse van de arbeidsrisico's (cijfermatig, terugkijkend) en een omgevingsanalyse (lijnen uit het heden doortrekkend). In dit jaarplan is een mid-term review uitgevoerd. Gekeken is of ontwikkelingen in de omgeving of veranderingen in het risicobeeld vragen om andere strategische keuzes. Die dan de tactische en operationele keuzes in de komende jaren een beduidend andere richting zouden geven. De hoofdconclusie is dat daar geen reden voor is. Een aantal ontwikkelingen onderstreept het belang van de eerder gemaakte keuzes. Zo blijven risicosturing, samenwerking in Europees verband en het streven naar maatschappelijk effect centraal staan.

Onze missie op grond van wet- en regelgeving is ook onverkort: gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Het toezicht blijft georganiseerd vanuit elf programma's, op thema's rondom uitzendbureaus, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, schijnconstructies, asbest, CE-markering en arbeidsdiscriminatie. Daarnaast krijgt de Inspectie duizenden kennisgevingen en meldingen per jaar van werkgevers, burgers, werknemers of andere diensten. Kennisgevingen van risicovolle werkzaamheden die gaan plaatsvinden, ontheffingsaanvragen voor kinderarbeid, meldingen van arbeidsongevallen en risicovolle situaties tot aan signalen over arbeidsuitbuiting en fraude. Het Meldingen Informatie Centrum verzorgt de registratie, beoordeling en follow-up, inclusief doorgeleiding naar onze opsporingsdienst, indien strafrechtelijk onderzoek geboden is. Naast bestaande taken worden nieuwe taken voorbereid, bijvoorbeeld door wijzigingen in de regels rondom de toelating van uitzendbureaus (de wet Toelating ter beschikkingstelling van arbeidskrachten) en aanpassingen in de strafbaarstelling van ernstige benadeling.

De Nederlandse economie is sterk geïntegreerd in die van de Europese Unie en de Eurozone.Samenwerking met de European Labour Authority (eerlijk werk) en the Senior Labour Inspectors Committee (veilig en gezond werk) zal de komende jaren en decennia daarom alleen maar in belang toenemen.

Wilt u reageren op onze plannen? Dat kan via Jaarplan@NLArbeidsinspectie.nl.

Rits de Boer
Inspecteur-generaal Nederlandse Arbeidsinspectie

2 De opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2025

De Nederlandse Arbeidsinspectie schetst in het Meerjarenplan 2023-2026 haar maatschappelijke opdracht. In 2025, het derde jaar van de lopende periode, is de opdracht onverminderd urgent. De missie van de Arbeidsinspectie is bij te dragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Zij doet dat door toezicht te houden op de naleving van arbeidswetgeving en op de doeltreffendheid van de uitvoering van sociale zekerheid. De Arbeidsinspectie signaleert in haar inspectiedomein knelpunten en significante ontwikkelingen om beleid, uitvoerders en andere betrokken partijen in staat te stellen hun verantwoordelijkheid in te vullen.

Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is gezond, veilig en eerlijk werk het uitgangspunt. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een veilige werkplek, waar gezond en onder eerlijke arbeidsvoorwaarden kan worden gewerkt. Die verantwoordelijkheid vloeit voort uit de wet- en regelgeving voor arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Het gaat dan bijvoorbeeld om de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). De Arbeidsinspectie handhaaft bij overtredingen, zet waar nodig opsporingsonderzoek in en voert uiteenlopende activiteiten uit om naleving te bevorderen. De interventies variëren van het geven van voorlichting aan bedrijven tot aan inspecties met boetes en strafrechtelijk onderzoek bij malafide werkgevers. Het vergroten van naleving draagt bij aan de afname van door werk veroorzaakte ziekte en arbeidsongeschiktheid, en van maatschappelijke misstanden zoals onderbetaalde arbeid, illegale tewerkstelling, oneigenlijke concurrentie op de arbeidsmarkt en arbeidsuitbuiting.

Het bijdragen aan bestaanszekerheid voor iedereen is ook onderdeel van de missie van de Arbeidsinspectie. In de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) is de uitvoering geregeld van het stelsel van werk en inkomen door gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Dit stelsel omvat diverse werknemersverzekeringen en de volksverzekeringen die bijdragen aan sociale zekerheid (en daarmee aan bestaanszekerheid) voor mensen. Deze hebben als doel te voorkomen dat mensen onder een sociaal minimum moeten leven en stimuleren dat zij zelf, door middel van werk, in hun levensonderhoud kunnen voorzien. De Wet SUWI vormt het kader voor het toezicht van de Arbeidsinspectie op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen.

2.1 Uitkomsten midterm review 2024

Op dit moment voert de Arbeidsinspectie haar meerjarenprogramma 2023-2026 uit. Tijdens de midterm review (MTR) is in 2024 gekeken of aanpassing van het meerjarenprogramma wenselijk is. De Arbeidsinspectie gaat met de MTR na of ontwikkelingen in de omgeving en/of veranderingen in het risicobeeld om andere keuzes en een andere inzet vragen. Bijvoorbeeld wanneer nieuwe wet- en regelgeving leidt tot extra of andere aanpakken, of als er op de arbeidsmarkt nieuwe ontwikkelingen zijn. De conclusie uit de MTR is dat het toezicht de komende twee jaar ongewijzigd blijft en geen aanpassing vraagt. Ook de prioriteiten en de elf toezichtprogramma's uit het Meerjarenplan 2023-2026 blijven dezelfde. Een aantal ontwikkelingen onderstreept het belang van de gemaakte keuzes door de Arbeidsinspectie. Zo blijven risicosturing, samenwerking en het streven naar maatschappelijk effect centraal staan in het werk van de Arbeidsinspectie. Hierna volgt een toelichting op enkele ontwikkelingen waar de Arbeidsinspectie op anticipeert of die haar werkzaamheden raken.

Economie en arbeidsmarkt

De Nederlandse economie heeft zich tijdens en na de coronacrisis sterk hersteld. De economische groei van de afgelopen jaren ging gepaard met lage werkloosheidscijfers, maar ook met flinke inflatie, zorgen over bestaanszekerheid, oplopende internationale spanningen, migratieproblematiek en concurrentie op de woningmarkt.

Door de financiële drijfveren achter de misstanden op de arbeidsmarkt bloot te leggen, biedt de Arbeidsinspectie inzicht in de onderliggende economische mechanismen. Bijvoorbeeld door vanuit ervaringen in de praktijk in te gaan op misbruik van de kennismigrantenregeling, boetehoogtes bij illegale tewerkstelling, onrechtmatig ontslag op staande voet en risico's bij de registratie van niet-ingezetenen op de arbeidsmarkt. Regelmatig blijkt daarbij dat maatschappelijke kosten en negatieve externe effecten van private verdienmodellen niet worden meegenomen bij het vaststellen van de prijs van arbeidsmigratie. Terwijl de baten voornamelijk voor private bedrijven zijn, worden de publieke lasten door de maatschappij gedragen. De mogelijkheden om de brede welvaart in Nederland te vergroten, staan hierdoor onder druk. Zorgen over arbeidsmarktkrapte en economische productiviteit verschuiven steeds meer naar zorgen over kwesties als duurzaamheid en leefbaarheid, zoals huisvesting, energie, schoon water, CO2- en stikstofuitstoot, en de druk op zorg en onderwijs.

Daarom blijft, naast toezicht en opsporing, het onderzoeken van bedrijfseconomische drijfveren voor misstanden en de afwenteling van maatschappelijke kosten een voortdurende opdracht voor de Arbeidsinspectie. In diverse sectoren ervaren werkgevers een tekort aan arbeidskrachten, waardoor zij oplossingen zoeken in bijvoorbeeld het aantrekken van arbeidsmigranten. Wanneer dit in grote aantallen plaatsvindt, kan dat conflicteren met doelstellingen op andere beleidsterreinen, zoals milieu en wonen. Daarnaast blijven ook de risico's voor arbeidsmigranten zelf substantieel. Zij kunnen te maken krijgen met uitbuiting en misbruik, slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en slechts een beperkt perspectief op het verbeteren van hun positie. Ook krijgt de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mede hierdoor minder kans. Om zowel de maatschappelijke als de individuele belangen met elkaar in evenwicht te brengen, zijn fundamentele keuzes nodig over de gewenste inrichting van de economie en arbeidsmarkt.

Politiek-bestuurlijke ontwikkelingen

Het kabinet heeft voor de inrichting van de economie en de arbeidsmarkt in het regeerprogramma een productiviteitsagenda opgenomen. Ook ontwikkelt het kabinet een afwegingskader voor nieuwe bedrijvigheid in relatie tot de effecten op arbeidsmigratie, ruimte en energie, en wil het kabinet de kennismigrantenregeling aanscherpen. In het regeerprogramma krijgt het toezicht op de arbeidsmarkt bij deze onderwerpen een duidelijke rol en is er bijzondere aandacht voor werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Verder staan in het regeerprogramma het tegengaan van oneigenlijke detachering van derdelanders, een sterkere Europese Arbeidsautoriteit en het verbeteren van de informatievoorziening in landen van herkomst. De politieke verwachtingen van het toezicht zijn hoog, zij het dat de precieze rol van toezicht nog nader moet worden uitgewerkt. Ook moet de gevraagde inzet van algoritmen en informatie-uitwisseling met de nodige waarborgen, zoals ten aanzien van privacy, omgeven worden.

Daarnaast ziet de Arbeidsinspectie dat er binnen de Europese Unie (EU) toenemende aandacht is voor producten, die tijdens het werk worden gebruikt. Dat is zichtbaar bij bestaande verordeningen en richtlijnen over het toezicht en grenscontroles op productrichtlijnen. Ook is dat zichtbaar bij nieuwe voorstellen over de AI Act of bijvoorbeeld het verbod op producten uit dwangarbeid (de anti-dwangarbeidverordening). Een ander voorbeeld hiervan is nieuwe Europese batterijwetgeving, waarbij de Arbeidsinspectie samen met andere toezichthouders aandacht heeft voor de risico's bij de ontwikkeling en de productie van batterijen. Bij de implementatie van de nieuwe Europese batterijwetgeving blijkt namelijk dat de ontwikkelingen omtrent toepassingen, productie, transport, opslag en afvalverwerking van batterijen snel gaan, en werkenden mogelijk vaker te maken krijgen met de risico's die daarmee gepaard gaan. De Arbeidsinspectie ziet aldus twee verschillende stromingen: Europa wordt assertiever waar het de buitengrenzen voor producten betreft, maar verlaagt juist de barrières voor instroom van arbeid van buiten de EU (onder meer via de EU Talentpool). Vanwege deze ontwikkelingen versterkt de Arbeidsinspectie haar oriëntatie op het buitenland, onder meer door intensieve samenwerking met de Douane en met de European Labour Authority (ELA).

Ontwikkelingen op het toezichtdomein

Verder zijn er ontwikkelingen bij de instrumenten voor het toezicht. Voor de bestrijding van oneerlijk werk, ernstige benadeling en arbeidsuitbuiting staat de komende jaren nieuwe wetgeving op de agenda, en de Arbeidsinspectie bereidt zich daarop voor. Het gaat om wetgeving voor de uitzendmarkt (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) en de aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling (Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel).

Voor het thema gezond en veilig werk wordt nieuwe wet- en regelgeving verwacht om de ondermelding van arbeidsongevallen tegen te gaan. Deze wordt de Meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners genoemd (ook wel bekend als: de dubbele meldplicht). Door zowel inleners als uitzendbureaus te verplichten arbeidsongevallen te melden, wordt het zicht op arbeidsongevallen vergroot. Verder is er een EU-richtlijn die de lidstaten verplicht een vergunningstelsel voor asbestsanering in te voeren. De Arbeidsinspectie is betrokken bij de implementatie daarvan.

In toenemende mate is er aandacht voor het gegeven dat werk niet alleen gezondheidsvoordelen heeft, maar dat werk (of de werkomgeving) ook ziek kan maken. Die gezondheidseffecten, zoals (asbest)kanker, manifesteren zich vaak pas op de langere termijn. Voor individuele werkgevers zijn die langetermijneffecten niet altijd zichtbaar, bijvoorbeeld omdat werknemers dan al uit dienst kunnen zijn. Naast blootstelling aan fysieke risico's is er ook meer aandacht bij werkgevers en het toezicht voor de risico's van psychosociale arbeidsbelasting, discriminatie en intern ongewenst gedrag. Werkgevers hebben in bepaalde sectoren te maken met een toename van agressie en geweld tegen hun werknemers.

2.2 De interventiestrategie van de Arbeidsinspectie

De inzet van de Arbeidsinspectie bestaat uit een mix van interventies. De keuze van de interventie is afhankelijk van de drijfveren en motieven van (niet) naleven van werkgevers, en is gericht op het verbeteren van hun nalevingsgedrag.

Sommige bedrijven leven de regels bewust niet na. Het motief is meestal financieel gewin. Zij moeten rekening houden met een stevige aanpak. Daarbij gaat het om strenge handhaving door middel van boetes, stilleggingen en eventueel een strafrechtelijke aanpak. Deze aanpak wordt geleverd vanuit de programma's of de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie (waarover meer in hoofdstuk 3 'Toezicht en opsporing gericht op maatschappelijk effect'). Werkgevers die de regels niet kennen of niet (denken te) kunnen toepassen, worden tot naleving aangezet door onder andere communicatie gericht op het uitleggen van de regels en het vergroten van kennis over het toepassen ervan. De relatie tussen het soort nalevingsgedrag en het soort interventie is weergegeven in de afbeelding op de volgende pagina.

Communicatie is binnen de elf programma's onderdeel van een brede interventiemix. Onder de noemer 'nalevingscommunicatie' worden vooral bedrijven benaderd waar een gebrek aan kennis en bewustzijn bestaat over wet- en regelgeving. Het doel is om werkgevers te informeren, hun (risico)bewustzijn te vergroten en om handelingsperspectief te bieden. Enkele speerpunten in 2025:

- De zelfinspectietools[1] en checklists zijn belangrijke basiscommunicatiemiddelen om te informeren en handelingsperspectief te bieden. Uit eerder onderzoek blijkt dat het aanbieden van handelingsperspectief via deze tools werkgevers aanzet tot actie. In 2025 onderzoekt de Arbeidsinspectie het gebruik en de waardering van deze tools opnieuw. Indien nodig zal de Arbeidsinspectie aanpassingen en actualisaties doen om ze aantrekkelijk en gebruikersvriendelijk te houden.
- Communicatie wordt ingezet om te laten zien waar en hoe de Arbeidsinspectie optreedt. Verantwoording afleggen, uitleggen wat de Arbeidsinspectie doet en hoe zij dat doet. Sinds enkele jaren zet de Arbeidsinspectie ook haar jaarverslag expliciet in om actuele onderwerpen te agenderen.
- De nalevingscommunicatie richt zich op het bevorderen van de naleving van wet- en regelgeving. Daarnaast ziet de Arbeidsinspectie ook nieuwe kwesties die maatschappelijk en politiek relevant zijn en die impact hebben op onze missie en die vragen om een andere aanpak. Hiervoor ontwikkelen we in 2025 een meer thematische communicatieaanpak, die aansluit bij de hoofdthema's gezond werk, veilig werk, eerlijk werk en bestaanszekerheid.
- In 2025 is het 135 jaar geleden dat het toezicht op de arbeid in Nederland begon. Onder het motto 'weten waar je vandaan komt' wordt hier in 2025 aandacht aan besteed. Daarbij worden verbanden gelegd tussen heden en verleden. Er wordt aandacht besteed aan hoe terugkerende thema's en arbeidsrisico's door de geschiedenis heen behandeld worden.

[1] Op zelfinspectie.nl kunnen werkgevers zelf controleren of zij zich aan de wet houden. De werkgever kijkt naar het eigen bedrijf zoals een inspecteur van de Nederlandse Arbeidsinspectie dat zou doen.

2.3 Het belang van data en innovatie

Om de effectiviteit van interventies ook in 2025 te vergroten, is het belangrijk om de aanpak van het inspectiewerk te laten aansluiten op de snelgroeiende digitale en technologische mogelijkheden. Door slimmer gebruik te maken van de aanwezige data en informatie ontstaan veel mogelijkheden om de informatiepositie te verbeteren. Zo zet de Arbeidsinspectie in op het vergroten van data- en informatiegestuurd werken door de toepassing van innovatieve data-analyse, *data science* en slimme applicaties. De Arbeidsinspectie werkt met verschillende toezichthouders en twee universiteiten samen in het *Innovation Center for Artificial Intelligence* (ICAI-lab) om te verkennen hoe artificiële intelligentie (AI) effectief, veilig en zorgvuldig ingezet zou kunnen worden in het toezicht. Daarnaast werkt de Arbeidsinspectie de komende twee jaar aan de vervanging of modernisering van de primaire systemen voor handhaving en bestuurlijke boetes. Het is zaak te investeren in de kwaliteit van beschikbare data van de Arbeidsinspectie. Dit gaat via kwalitatieve verbetering van het vastleggen en het gebruik van data.

In 2026 wil de Arbeidsinspectie in het informatiegestuurd werken het volwassenheidsniveau 'beheerst' bereiken, door te investeren in mensen, processen en techniek. In het werkproces zijn diverse stappen ingebouwd om ethische, juridische en privacy-afwegingen te borgen. Daarnaast ondersteunt het data- en informatiegestuurd werken de inspecteurs en rechercheurs, zodat zij tijdens hun werk gebruik kunnen maken van actuele en relevante informatie.

2.4 Lokale, regionale en internationale samenwerking

In het Meerjarenplan 2023-2026 staat een overzicht van de belangrijkste partners waarmee de Arbeidsinspectie structureel samenwerkt. Zo werkt het programma Blootstelling aan gevaarlijke stoffen samen met onder andere de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) en Staatstoezicht op de Mijnen (SodM). Samenwerking met organisaties op internationaal, nationaal, regionaal en gemeentelijk niveau is noodzakelijk voor een effectieve aanpak van risico's door de Arbeidsinspectie.

Lokale en regionale samenwerking is van groot belang omdat een effectieve aanpak van risico's in een regio vaak de betrokkenheid van verschillende partijen vraagt. Dergelijke betrokkenheid maakt het mogelijk om problemen vanuit meerdere domeinen en disciplines aan te pakken. De verbinding tussen de Arbeidsinspectie en de lokale en regionale partners draagt niet alleen bij aan beter contact en afstemming, maar ook aan de zichtbaarheid en het maatschappelijk effect van de Inspectie. Samenwerking is gericht op het leggen van contacten, het verbeteren van de informatiepositie van de Arbeidsinspectie en het voorbereiden van multidisciplinaire interventies. Lokaal en regionaal werkt de Arbeidsinspectie op het domein eerlijk werk samen met de politie, gemeentes en de tien Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's). Deze regionale netwerken houden zich bezig met de bestrijding van ondermijnende criminaliteit en verbinden informatie en expertise van de verschillende deelnemende overheidsinstanties.

Tegelijkertijd groeit het belang van internationale samenwerking. De intensivering daarvan is grotendeels te verklaren vanuit de Europese integratie tot één interne arbeidsmarkt en één interne markt voor veilige producten. Zeeschepen, vliegtuigen en vrachtwagens brengen dagelijks goederen de EU binnen. De Arbeidsinspectie werkt daarom samen met de Douane bij grenscontroles en gebruikt de importgegevens van de Douane om risicogericht te inspecteren of arbeidsmiddelen voldoen aan de Warenwet. Verder werkt de Arbeidsinspectie samen met vier andere markttoezichthouders – NVWA, ILT, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en Rijksinspectie Digitale Infrastructuur (RDI) – op het gebied van producten. Daarbij geeft het Verbindingsbureau Markttoezicht (onder leiding van de Stuurgroep Markttoezicht) op basis van de Nationale Strategie Markttoezicht 2022-2024 vorm aan gezamenlijke projecten, instructies en communicatie tussen de markttoezichthouders in Nederland, andere lidstaten en de Europese Commissie in het European Union Product Compliance Network (EUPCN) en haar

werkgroepen. Hier is het programma Certificatie en Markttoezicht bij betrokken. Het programma neemt verder deel aan vijf Europese Administrative Cooperation groups (ADCO's). Deelnemers stemmen hier het toezicht op de Europese markt af, voeren internationaal gezamenlijke acties ('joint actions') uit en behandelen de interpretatie van Europese productrichtlijnen voor drukvaten, drukapparatuur, explosieveilig materieel, liften, machines en persoonlijke beschermingsmiddelen.

De ELA zet zich in om misstanden bij grensoverschrijdend werk te voorkomen en aan te pakken. Daarbij is de coördinatie en ondersteuning van gezamenlijke inspecties tussen EU-lidstaten belangrijk, evenals de versterking van de informatievoorziening aan potentiële arbeidsmigranten in de EU. De Arbeidsinspectie investeert dan ook in verdere samenwerking met de ELA en in het coördineren en uitvoeren van grensoverschrijdende onderzoeken en inspecties. Die worden onder andere gedaan met het programma Uitzendbureaus en in samenwerking met buitenlandse zusterorganisaties om eerlijk werk voor arbeidsmigranten te bevorderen (mede naar aanleiding van het rapport 'Geen tweederangsburgers' van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten). Het programma Migratiefraude, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving coördineert de internationale onderzoeken op het gebied van eerlijk werk binnen de Arbeidsinspectie. Door het vrij verkeer van diensten en werknemers worden complexere internationale constructies mogelijk. Hierbij werkt het programma samen met de ELA en andere buitenlandse inspectiediensten om deze schijnconstructies aan te pakken.

Om de effectiviteit van het toezicht van de Arbeidsinspectie verder te versterken, werkt de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie samen met de andere bijzondere opsporingsdiensten van de ILT, de NVWA en de Fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst (FIOD). Ook werkt het programma Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling samen met de ILT en de Nationale Politie om tot een projectmatige aanpak van arbeidsuitbuiting en aanverwante problemen te komen in en om Rotterdam, Amsterdam en Arnhem.

2.5 Reflecteren en signaleren

De Arbeidsinspectie reflecteert en signaleert. Op die manier wil zij bijdragen aan het borgen van publieke belangen, zoals de mogelijkheid om gezond en veilig te kunnen werken zodat mensen in hun bestaanszekerheid kunnen voorzien. De Arbeidsinspectie komt in de praktijk namelijk regelmatig onwenselijke, schadelijke, maar ook nieuwe situaties tegen die zij niet kan aanpakken. Het kan gaan om wet- en regelgeving die in de praktijk moeilijk te handhaven is of weinig effectief blijkt. Ook kan het gaan om situaties of constructies die weliswaar legaal zijn, maar toch schadelijk zijn voor gezond, veilig en eerlijk werk. In dergelijke situaties zijn inspecteurs en rechercheurs de oren en ogen van overheid op de arbeidsmarkt. Zij zien ontwikkelingen die niet alleen van belang kunnen zijn voor de Arbeidsinspectie zelf, maar ook voor andere instanties en partijen. De Arbeidsinspectie vult de reflectieve functie van het toezicht in door in deze gevallen tactische of strategische signalen op te stellen, zodat andere partijen actie kunnen ondernemen. Vaak betekent zo'n signaal dat een onderwerp vanuit het toezicht besproken moet worden met de relevante beleidsmakers of samenwerkingspartners van de Arbeidsinspectie om een oplossing te vinden voor het gesignaleerde probleem. Deze problemen kunnen ook betrekking hebben op andere domeinen dan die van de Arbeidsinspectie.

Via monitorproducten geeft de Arbeidsinspectie een representatief beeld over gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid. In 2025 lopen deze en andere activiteiten door om zo een steeds beter inzicht te krijgen in de ontwikkeling van risico's op het SZW-domein. Deze informatie wordt benut in thematische rapporten, die de Arbeidsinspectie sinds 2017 publiceert met de naam 'de Staat van...'. Daarin wordt de stand van zaken van (ofwel: 'de staat van') verschillende grote onderwerpen weergegeven. Vanuit het toezicht worden daarin problemen en mechanismen zichtbaar gemaakt die gezond, veilig en eerlijk werk en/of bestaanszekerheid in Nederland in de weg staan. Ook in 2025 zet de Arbeidsinspectie zich in voor reflectie en signalering en treft zij onder andere voorbereidingen voor een nieuwe 'Staat van eerlijk werk'.

Meldingen en klachten uit de buitenwereld zijn voor de Arbeidsinspectie belangrijke signalen uit de samenleving. De Arbeidsinspectie analyseert de vele dagelijkse meldingen om na te gaan of daar patronen in te herkennen zijn die om een structurele inzet vragen van de eigen organisatie of van anderen. Het programma Trends en Ontwikkelingen kan verkenningen uitvoeren naar nieuwe, opkomende of minder bekende risico's die binnen de domeinen van de Arbeidsinspectie worden opgemerkt en om meer duiding vragen. Op basis van de uitkomsten van de verkenningen worden vervolgstappen bepaald. Hetzelfde geldt voor fenomeenonderzoeken van de directie Opsporing rondom strafrechtelijke overtredingen, die tot concrete signalen kunnen leiden.

3 Toezicht en opsporing gericht op maatschappelijk effect

Het toezicht van de Arbeidsinspectie is risicogericht en responsief. Dat houdt in dat de focus op onderwerpen ligt waar interventies het meeste effect kunnen behalen, en dat er adequaat gereageerd wordt op verzoeken en meldingen uit de samenleving. Daarnaast verricht de Arbeidsinspectie opsporingsonderzoeken waar de inzet van strafrechtelijke interventies nodig is.

3.1 Het werken in programma's

De Arbeidsinspectie werkt programmatisch om vraagstukken en maatschappelijke risico's op haar domein effectief aan te pakken, en om zich aan te kunnen passen aan veranderingen in de maatschappij. Dit actieve toezicht is ingevuld met elf programma's.[2]

Programma's Arbeidsinspectie
1. Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling
2. Uitzendbureaus
3. Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving
4. Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein
5. Psychosociale arbeidsbelasting, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting
6. Asbest en Ioniserende straling
7. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
8. Major Hazard Control
9. Certificatie & Markttoezicht
10. Goed werkgeverschap in sectoren en ketens
11. Trends en ontwikkelingen

Elk programma heeft een eigen opdracht en benadering. Het merendeel is gericht op een specifiek thema met risico's voor gezond, veilig en eerlijk werk en/of bestaanszekerheid. Denk aan: arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, psychosociale arbeidsbelasting, het toezicht op de doeltreffendheid van het stelsel van Werk en Inkomen en de samenwerking in het sociaal domein. Er is ook een programma voor het stimuleren van goed werkgeverschap in diverse sectoren en ketens. Daarnaast is er een programma dat speciale aandacht besteedt aan de uitzendbureaus. Het programma Trends en ontwikkelingen heeft een dynamisch en flexibel karakter waarmee de Arbeidsinspectie oog houdt voor nieuwe risico's op haar domein, de daarbij voorkomende problemen signaleert en daartegen optreedt indien nodig en mogelijk. Hieronder wordt per programma aangegeven waar in 2025 de focus op ligt met voorbeelden van interventies die komend jaar worden ingezet.

Programma Arbeidsuitbuiting & Ernstige benadeling

Het programma identificeert en bestrijdt ernstige en meervoudige wetsovertredingen op gezond, veilig en eerlijk werk. Daarbij hoort ook het effectief beoordelen en afhandelen van meldingen van potentiële overtredingen. Daarnaast draagt het programma bij aan bewustwording van de signalen van ernstige, meervoudige overtredingen, benadeling en arbeidsuitbuiting zodat situaties eerder herkend worden

[2] De keuze voor deze programma's is toegelicht in Meerjarenplan 2023-2026 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl) en vloeit voort uit de inspectiebrede risicoanalyse en een omgevingsanalyse.

en de kwaliteit en kwantiteit van de meldingen en aangiften toeneemt. Het programma werkt daarbij samen met de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie, zodat een strafrechtelijke aanpak wordt ingezet waar dat relevant is en alle meldingen en signalen van ernstige overtredingen op de juiste manier afgehandeld worden.

De beoogde inwerkintreding van de nieuwe wetgeving om artikel 273f Wetboek van Strafrecht te moderniseren is in 2025. De centrale doelstelling van deze modernisering is het effectiever maken van de strafrechtelijke aanpak van mensenhandel, waardoor de vervolging van daders en de bescherming van slachtoffers wordt verbeterd. De Arbeidsinspectie draagt hieraan bij met de ontwikkeling van een werkwijze met gecombineerde interventies vanuit het strafrecht en het bestuursrecht. Dat betekent dat in elke casus wordt gekeken wat de meest daadkrachtige interventies zijn om de benadeling van werkenden te beëindigen, daders te confronteren met het opleggen van passende sancties en het risico op herhaling te minimaliseren.

Interventies in 2025

- Daders van ernstige en meervoudige overtredingen worden veelal gedreven door financiële motieven en zijn moeilijk tot gedragsverandering te motiveren. Het herinspecteren en monitoren van recidivisten en/of werkgevers waar sprake was van een ernstige overtreding is daarom ook in 2025 van belang.
- Het programma focust met name op meldingen waarbij er sprake is van meervoudige overtredingen met een regio-overstijgend of sectoraal karakter.
- Het programma gaat met een thematische aanpak op basis van de analyse van signalen, meldingen en andere data actief op zoek naar niet-nalevende bedrijven. Dat is vooral aan de orde bij bedrijven met een complexe bedrijfsstructuur en/of bedrijven waarbij uit eerdere onderzoeken misstanden naar voren zijn gekomen. Daarbij wordt extern samenwerking gezocht met bijvoorbeeld de politie en gemeentelijke diensten.

Programma Uitzendbureaus

Het hoofddoel van het programma is te zorgen dat de uitzender en inlener gezond, veilig en eerlijk werken. De aanpak richt zich met name op situaties waarbij sprake is van werk in de laagste loonschalen. Er is bijzondere aandacht voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten die via uitzendbureaus werken. Het programma krijgt een nieuwe toezichtstaak die voortvloeit uit de Wtta.[3] Het tijdpad van inwerkingtreding wordt momenteel uitgewerkt zoals beschreven staat in de Kamerbrief van 25 oktober 2024 over de uitvoering en lagere regelgeving van de Wtta. In deze brief staat verder dat de minister van SZW structureel extra middelen beschikbaar stelt aan de Arbeidsinspectie om misstanden in de uitzendsector aan te pakken.

Interventies in 2025

- Met oog op misstanden in de uitzendsector en de komst van nieuwe wetgeving om die te bestrijden, zijn er medewerkers geworven. Een groot deel daarvan is inspecteur. Zij worden opgeleid en tegelijkertijd ingezet voor diverse inspecties. Daarmee doen zij kennis en ervaring op met het inspectiewerk en wordt de druk op de uitzendsector verhoogd.
- Het programma blijft komend jaar extra aandacht besteden aan startende uitzendbureaus. Alle starters worden via een brief geïnformeerd over alle wet- en regelgeving waar uitzendbureaus aan moeten voldoen. Een deel daarvan wordt geïnspecteerd. Met deze mix van interventies moet voorkomen worden dat starters uit onwetendheid of onkunde de wet overtreden. Een bijkomend doel is om de malafide doorstarters te identificeren en te bestrijden.
- Het programma gaat verder met de aanpak van misstanden bij uitzendbureaus (AMU) in het samenwerkingsverband met de Belastingdienst, UWV en SVB en met de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie. In 2024 is deze samenwerking uitgebreid met capaciteit om extra aandacht te besteden aan de grensoverschrijdende problematiek. Het doel is om misstanden aan te pakken om eerlijk werk voor arbeidsmigranten te bevorderen. Er wordt verder aan de slag gegaan met grensoverschrijdende onderzoeken en gezamenlijke inspecties. Deze worden ondersteund door samenwerking met de ELA.

[3] Kamerstukken 2024/2025 36446, nr. 15.

- Om duurzaam effect te bereiken wordt gebruik gemaakt van de juridische mogelijkheid om de feitelijk leidinggevenden van uitzendbureaus te beboeten. Daarmee wordt beoogd de centrale figuur bij een overtreding of malafide constructie aan te pakken.
- Er wordt ingezet op verbeterde naleving van arbozorg bij uitzendbureaus en hun inleners. De aanpak bestaat uit het inspecteren van uitzendbureaus en hun inleners om te controleren of zij voldoen aan de Arbowetgeving. Ook wordt verder gegaan op de aanpak van fysieke belasting voor werknemers (veelal uitzendkrachten) bij sorteercentra van pakket- en bezorgdiensten. De fysieke belasting is hier hoog wegens het veelal handmatig moeten verwerken van zware pakketten en de hoeveelheid hiervan. De aanpak hiervan zet in op gezond en veilig werken voor werknemers in deze sector.

Programma Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving

Grensoverschrijdend inspectiewerk en het aanpakken van schijnconstructies, niet-naleving van cao's en misbruik migratieregelingen staan ook in 2025 centraal. Het gaat dan onder andere over schijnconstructies met flexwerkers, bijvoorbeeld in de platformeconomie of met arbeidsmigranten.

Interventies in 2025

- Het programma richt zich op het voorkomen van misbruik van migratieregelingen en heeft in 2025 bijzondere aandacht voor de naleving van regelingen op het gebied van kennismigranten, studenten en au-pairs. Daarvoor wordt een mix van passende interventies ingezet. Dit geldt ook voor gedetacheerde werknemers van buiten de EU onder het vrij verkeer van diensten (zgn. derdelanders). Zo zal naast handhaving ook gebruik worden gemaakt van communicatie-interventies en worden er bestuurlijke gesprekken gevoerd in relevante sectoren zoals in het onderwijs en de zorg.
- Er vindt onderzoek plaats naar digitale platforms voor personeelsdiensten die schijnconstructies als (malafide) verdienmodel inzetten. Het gaat om platforms die freelancers/zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) bemiddelen naar werkgevers/opdrachtgevers. Een voorbeeld is de bemiddeling van verkoopmedewerkers naar diverse kledingwinkels. Er is sprake van een schijnconstructie wanneer deze zzp'ers precies hetzelfde werk doen en hetzelfde aangestuurd worden als de werknemer met een vast dienstverband. Er is dan oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt en verdringing van deze vaste arbeidskrachten. De rapportages van onderzoeksresultaten worden gedeeld met sociale partners om naleving van het cao-loon te vorderen.
- In 2025 blijft het programma, in nauwe samenwerking met de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie en de ELA, internationaal optreden op het domein van eerlijk werk. De Arbeidsinspectie neemt onder andere deel aan Europol/EMPACT (Joint Action Days) dat gericht is op de aanpak van arbeidsuitbuiting, aan de Aquapol-actieweek gericht op veiligheid en handhaving op het water en aan Roadpol-acties gericht op handhaving bij wegtransport in relatie tot arbeidsgerelateerde misstanden.

Programma Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein

Dit programma houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering (door gemeenten, UWV en SVB) in het stelsel van werk en inkomen. De doelstellingen van het stelsel van werk en inkomen zijn het bevorderen van arbeidsparticipatie en inkomenszekerheid. Het programma voert stelseltoezicht uit op het terrein van bestaanszekerheid door brede monitoring van de uitvoering, aangevuld met verdiepend onderzoek op bepaalde thema's. Het programma deelt bevindingen actief met uitvoering, beleid en de politiek, voor verbeteringen in wetgeving, beleid en uitvoering. De activiteiten van het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (Arbeidsinspectie, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie van het Onderwijs en Inspectie Justitie en Veiligheid) waren de afgelopen jaren gebaseerd op het meerjarenprogramma TSD 2021-2024. De focus voor de komende jaren wordt vastgelegd in een nieuw meerjarenprogramma (2025-2028).

Interventies in 2025

- De eerste monitor wordt momenteel uitgevoerd bij UWV en is naar verwachting eind 2025 afgerond. In 2026 volgen de tweede en de derde monitor, waarvan de een zich richt op dienstverlening door gemeenten en de andere op die van de SVB. In alle drie de monitoren wordt zowel het perspectief van de uitvoerenden als dat van de klant meegenomen. De resultaten worden uiteindelijk gebundeld tot een overkoepelende rapportage, die inzicht geeft in de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel

van werk en inkomen.
- Het programma houdt zich in 2025 verder bezig met een verdiepend onderzoek naar het benutten van de discretionaire ruimte in de dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden door professionals in gemeenten.
  Als lopend onderzoek of maatschappelijke ontwikkelingen daar aanleiding toe geven, kan het programma besluiten om ook op andere thema's verdiepend onderzoek te doen.
- Bij de publicatie van onderzoeksresultaten kijkt het programma naar de meest passende publicatievorm om de kennis en inzichten met uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers en de politiek te delen. Onderzoeksresultaten worden gepubliceerd en gericht gecommuniceerd. Ze worden ook gedeeld met beleid, uitvoering en bijvoorbeeld andere onderzoeksinstituten.

Programma Psychosociale Arbeidsbelasting, Arbeidsdiscriminatie en Fysieke belasting

De meeste gezondheidsschade wordt in grote mate veroorzaakt door drie boosdoeners: gevaarlijke stoffen, fysieke (over)belasting en psychosociale arbeidsbelasting.[4] Dit programma is gericht op twee van de drie grote ziekmakers die breed verspreid over de arbeidsmarkt schade aanrichten, namelijk psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar arbeidsdiscriminatie ook onder valt en fysieke belasting. PSA ontstaat door werkstress door langdurige blootstelling aan werkdruk of door ongewenst gedrag op de werkplek. Zorg en onderwijs zijn voorbeelden van sectoren waar PSA veel voorkomt.

Interventies in 2025

- In vervolg op de monitor Arbo in Bedrijf (AiB) Special Universiteiten voert het programma in 2025 inspecties en mogelijk andere interventies uit om ervoor te zorgen dat universiteiten de geconstateerde tekortkomingen zullen aanpakken.
- Discriminatie blijft een belangrijk thema voor de Arbeidsinspectie. Op basis van de cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) wordt volgend jaar een sector geselecteerd die hoog scoort op discriminatie op de werkvloer. Na selectie wordt gekeken wat een passende aanpak is door analyse van het naleefgedrag en de motieven van werkgevers.
- In 2025 worden inzichten uit inspecties in het voortgezet onderwijs, middelbaar onderwijs, primair onderwijs en de verpleeg- en verzorgingshuizen en de GGZ benut om stakeholders ertoe aan te zetten zelf meer werk te maken van het beter beheersbaar maken van werkdruk en ongewenst gedrag. Waar nodig voert het programma vervolginspecties uit om te beoordelen of acties van stakeholders effect hebben bij de werkgevers in de sector.
- Het programma is bezig met een ontwikkelopdracht voor de aanpak van fysieke belasting. Deze wordt komend jaar voortgezet. De uitkomsten van de onderdelen die reeds afgerond zijn, worden toegepast in sectorale projecten.
- In de sector SW-bedrijven (sociale werkvoorziening) hebben stakeholders zelf een actieve rol opgepakt in 2024, gericht op het beter beheersbaar maken van intern ongewenst gedrag. De Arbeidsinspectie beoordeelt komend jaar of de inspanningen van de stakeholders in deze sector ook leiden tot acties bij de individuele SW-bedrijven.

Programma Asbest en Ioniserende Straling

Het programma is enerzijds gericht op het veilig en gezond verwijderen van asbesthoudende toepassingen, anderzijds op het veilig en gezond toepassen van bronnen van ioniserende straling, zoals röntgenapparatuur. Een nieuwe richtlijn van de EU verplicht lidstaten een vergunningenstelsel in te richten. De Arbeidsinspectie is betrokken bij de voorbereidingen van de implementatie van deze richtlijn. De beoogde inwerkingtreding is in 2026.

Interventies in 2025

- In het toezicht op asbestsaneringen bestaat de kern van het werk uit inspecties. Om naleving van de regelgeving door gecertificeerde asbestsaneerders te verhogen, wordt de inzet van het handhavingsinstrumentarium uitgebreid. Bij recidiverende bedrijven zullen behalve boetes en preventieve stilleggingen ook andere instrumenten ingezet worden, zoals een last onder dwangsom,

[4] VZinfo. Beroepsziekten > ziektelast.

het beboeten van feitelijk leidinggevenden of gesprekken met werkgevers. Het programma gaat in samenwerking met de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie meer gebruik maken van de strafrechtelijke bevoegdheden waarover het beschikt, en daarnaast bedrijven die hardnekkig de wet blijven overtreden en waar bestuursrechtelijke handhaving onvoldoende effect heeft, overdragen voor strafrechtelijk onderzoek. Naast deze repressieve aanpak wordt er aandacht besteed aan het verhogen van het veiligheidsbewustzijn door dit aan te kaarten bij bedrijven in de asbestsector.
- Voor het onderwerp ioniserende straling ligt de focus in 2025 op de afronding van een inspectieproject bij afdelingen van nucleaire geneeskunde in ziekenhuizen. Daarnaast wordt er een nieuw inspectieproject gestart op locaties voor medische diagnostiek waar gebruik wordt gemaakt van ioniserende straling. Het gaat dan vooral om ziekenhuizen en zelfstandige behandelcentra, die gebruik maken van röntgentoestellen en radioactieve stoffen (bijvoorbeeld PET-scans om sommige vormen van kanker te diagnosticeren).

Programma Blootstelling aan Gevaarlijke Stoffen

Het doel van het programma is om werkgevers duurzaam werk te laten maken van het beschermen van hun werknemers tegen schadelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het programma is gericht op de risicovolste stoffen, zoals kankerverwekkende, mutagene, reprotoxische en sensibiliserende stoffen. Het toezicht in dit programma is gericht op doelgroepen, sectoren en werkgevers met de grootste risicopopulatie en waar de blootstelling het grootst en/of de beheersing daarvan matig is. Verder worden meldingen en ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen een rol spelen behandeld.

Interventies in 2025

- Het programma zet een mix aan interventies in bij onder meer luchthavens, metaal-, hout-, timmer- en meubelindustrie en industriële schoonmaak.
- Dieselmotoremissie (DME) is een kankerverwekkende stof en veroorzaakt de hoogste mate van werkgerelateerde ziektelast. Blootstelling komt bovendien voor in uiteenlopende sectoren van de arbeidsmarkt. Het programma zet verdere stappen om diverse stakeholders, zoals brancheorganisaties, te informeren over de gezondheidsrisico's van DME. Daarnaast wordt een mix aan interventies ingezet om het naleefgedrag van werkgevers te verbeteren.
- Op basis van de resultaten van de inspecties op blootstelling aan gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen[5] (voorheen Brzo-bedrijven) zet het programma in op het verbeteren van de naleving bij bedrijven die nog achterblijven in de beheersing van dit risico. Ook wordt een nieuw project gestart met als doel werkgevers meer verantwoordelijkheid te laten nemen om blootstelling aan gevaarlijke stoffen terug te dringen.

Programma Major Hazard control (MHC)

Met dit programma houdt de Arbeidsinspectie toezicht op de acute risico's van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen en bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen. Dat zijn bedrijven waar met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen wordt gewerkt. Als er bij deze bedrijven iets misgaat, kan dat grote gevolgen hebben voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. Daarom moeten deze bedrijven specifieke maatregelen nemen om de risico's van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen te voorkomen of de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.

Interventies 2025

- Het programma voert ook komend jaar de Seveso-inspecties gezamenlijk uit met de andere toezichthouders. Dat gaat om ten minste 90% van de geplande periodieke Seveso-inspecties en het verwerken van alle ongevalsmeldingen van Seveso-inrichtingen. Er is extra aandacht voor de groep zorgbedrijven. Bij matig presteren vindt bij hen meer toezicht plaats, bijvoorbeeld met onaangekondigde inspecties of een bestuurlijk gesprek.
- Er wordt ook ingezet op voorlichting over wet- en regelgeving tijdens bijeenkomsten van brancheverenigingen om naleving te verhogen. Dit is een voortzetting van communicatieactiviteiten in 2024,

[5] Seveso-inrichtingen zijn bedrijven waar met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen wordt gewerkt. Als daar iets mis gaat, kan dat grote gevolgen hebben voor de gezondheid en veiligheid van werknemers, omwonenden én het milieu. In de nieuwe Omgevingswet zijn regels opgenomen voor deze bedrijven.

die gezien de grote interesse voorziet in een behoefte bij de doelgroepen.
- Voor het toezicht op de zogenoemde ARIE-bedrijven zet het programma in op een mix van interventies om naleving van wet- en regelgeving te bevorderen. Jaarlijks wordt een derde van deze bedrijven geïnspecteerd en alle ongevalsmeldingen worden verwerkt in overeenstemming met de daarvoor vastgestelde procedures. Voor de inspecties wordt gebruik gemaakt van een nieuw ontwikkelde methodiek met een beoordeling van de maatregelen om zware ongevallen te voorkomen.

Programma Certificatie en Markttoezicht

Het programma wil de zelfregulerende werking van de nationale stelsels via verschillende interventies versterken en onveilige producten samen met de Douane van de Europese markt weren of verwijderen.

Interventies in 2025

- In het stelsel van de herkeuring van drukapparatuur geldt een periodieke herkeuringsplicht voor koelinstallaties en warmtepompen op (kantoor)gebouwen. In 2025 zal op grond van effectonderzoek en inspecties blijken of de naleving van de herkeuringsplicht is verbeterd.
- In 2025 krijgt het programma, op basis van een steekproef bij bedrijven met minimaal 25 medewerkers, inzicht in de werking van het certificatiestelsel van arbokerndeskundigen. Tijdens deze inspecties wordt namelijk gekeken naar de aanwezigheid en kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de toetsing daarvan door arbokerndeskundigen. Resultaten worden gedeeld met stakeholders en zullen waar nodig leiden tot gezamenlijke acties.
- In samenwerking met de Douane is een effectieve aanpak uitgevoerd om onveilige producten aan de grens te weren, zodat ze niet op de markt en daarmee op de werkvloer belanden. Deze aanpak wordt in 2025 voortgezet en doorontwikkeld.
- In 2025 vindt een verkenning plaats op welke wijze de toepassing van kennis door fabrikanten en adviesbureaus over de Machinerichtlijn/Verordening kan worden verbeterd. Ook wordt er een onderzoek naar ATEX[6] gestart om de risico's van dit stelsel in kaart te brengen.

Programma Goed werkgeverschap in sectoren en ketens

Het programma is gericht op sectoren waar grote (veelal meervoudige) arbeidsrisico's aanwezig zijn met kwetsbare werkenden. Bij elk project wordt een mix van interventies toegepast om naleving van wet- en regelgeving voor gezond, veilig en eerlijk werk te verhogen en misstanden aan te pakken. De aanpak richt zich op zowel individuele bedrijven binnen sectoren als op de ketenstructuur daaromheen. Dat is van belang aangezien deze ketens van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van de werkenden in deze sectoren. Het programma spreekt daarnaast betrokkenen (van werkgever tot aan brancheorganisaties) aan op hun juridische en maatschappelijke verantwoordelijkheid om arbeidsrisico's zoveel als mogelijk weg te nemen.

Interventies in 2025

- Het programma heeft een aantal sectoren geprioriteerd om aan de slag te gaan met een mix van interventies, zoals in de industrie, vleesverwerking, bij de bouw & recycling, in de schoonmaak & leisure, in de 24-uursbezorgeconomie en in de agrarische sector. Behalve handhaving zetten we ook in op preventie. Zo staat in de bouwsector een communicatiestrategie gepland op het voorkomen van risico's met hijsen en vallen van hoogte.
- Vorig jaar heeft het programma diverse verkenningen uitgevoerd naar de mate van risico's op oneerlijk, ongezond en onveilig werk, zoals in de voedselverwerkingsindustrie, in de afvalverwerking en bij 'laden en lossen'. De resultaten van deze verkenningen leiden tot vervolginterventies om risico's te voorkomen en/of te beperken.
- In diverse projecten komen de risico's op ernstige fysieke belasting terug en daar is extra aandacht voor in de aanpak hiervan. Voorbeelden hiervan zijn bij de stratenmakers in de bouw, in de luchtvracht en de bagageafhandeling op luchthavens en bij de vollegrondteelt.
- In vervolg op vorig jaar kijkt het programma naar de arbeidsomstandigheden en de mate van eerlijk

[6] Het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikel 3.5 a-f) bevat de bepalingen van de Europese richtlijn 1999/92/EG (ook wel bekend als ATEX (Atmosphères Explosibles) 153). Hierin staan de verplichtingen rondom explosiegevaar.

werk bij scheepswerven. Hieronder vallen bedrijven die schepen en/of andere drijvende objecten bouwen, onderhouden of repareren op eigen of externe locaties. Hierbij wordt ook gekeken naar blootstelling aan gevaarlijke stoffen.
- Verder gaat het programma aan de slag met een multidisciplinaire aanpak van misstanden in de schoonmaakbranche. De complexe zaken worden nader onderzocht in samenwerking met de Belastingdienst en UWV. Daarmee worden krachten (kennis en informatie) gebundeld voor meer slagkracht.
- In afstemming met diverse ketenpartners vinden wederom meerdere controles in het wegtransport en multidisciplinaire onderzoeken in het wegvervoer plaats. Ook wordt invulling gegeven aan het toezicht op nieuwe regelgeving in overeenstemming met de mobiliteitsrichtlijn.
- In 2024 is gestart met een communicatieaanpak, die in 2025 wordt geïntensiveerd. Hierbij wordt door middel van campagnes op sociale media aandacht besteed aan uiteenlopende arbeidsmiddelen, zoals rolsteigers, verreikers en hijskranen. Boodschappen over preventie worden op specifieke doelgroepen gericht die met zo'n arbeidsmiddel werken. Daarbij worden de desbetreffende brancheverenigingen betrokken om het bereik van deze boodschap te vergroten.

Programma Trends en Ontwikkelingen

Het programma Trends en Ontwikkelingen richt zich op het aankaarten en onderzoeken van nieuwe, opkomende of minder bekende risico's binnen het toezichtsdomein van de Arbeidsinspectie. Dat betekent dat ieder jaar een aantal specifieke thema's uitgediept wordt om te verkennen of en wat er nodig is aan vervolgactie en van wie. De resultaten van een verkenning kunnen binnen de Arbeidsinspectie onder andere aanleiding geven tot nader onderzoek, een kennispublicatie of handhaving. In 2025 gaat het programma verder met deze verkenningen met nadruk op inzet van concrete vervolginterventies waar nodig.

3.2 Toezicht en opsporing op basis van meldingen

Ongeveer de helft van alle inspanningen van de Arbeidsinspectie is gericht op de afhandeling van signalen, klachten, meldingen en verzoeken. De directie Meldingen en Verzoeken speelt daar een centrale rol in als eerste aanspreekpunt. Zij organiseert en ondersteunt de inrichting en uitvoering van alle binnengekomen kennisgevingen, aanvragen, verzoeken, ongevalsmeldingen en meldingen (hierna: meldingen). Meldingen gaan over ongevallen en situaties waar sprake is van ongezond, onveilig of oneerlijk werk. Er kan sprake zijn van (ernstig) gevaar, ongezonde situaties of misstanden op de werkplek. De inspanningen die volgen op meldingen noemt de Arbeidsinspectie reactief toezicht. Andere reactieve taken omvatten bijvoorbeeld het verwerken van kennisgevingen en het verlenen van ontheffingen voor kinder- of nachtarbeid. Voor 2025 worden circa 100.000 meldingen verwacht.

Binnen de directie Meldingen en Verzoeken worden ook de monitorbezoeken voor Arbo in Bedrijf en de Nalevingsmonitor eerlijk werk uitgevoerd. Dit zijn bedrijfsbezoeken waarbij inspecteurs middels een vragenlijst data verzamelen over de naleving van wet- en regelgeving waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie representatieve uitspraken doen over de mate waarin en de manier waarop risico's zich op de Nederlandse arbeidsmarkt voordoen. De uit de monitors verkregen beelden in combinatie met de inzichten die verkregen zijn uit het reactieve werk, zijn van belang om eventuele lacunes in de actieve programmering te identificeren en daar adequaat op te reageren.

3.2.1 Toezicht op arbozorg

In haar aanpak Arbozorg richt de Arbeidsinspectie zich op de belangrijkste pijlers voor effectief arbobeleid in bedrijven. Die gaan over een kwalitatief goede risico-inventarisatie en de uitvoering van een plan van aanpak om risico's zoveel mogelijk aan de bron weg te nemen. Daarbij hoort ook het geven van voorlichting en instructies over gezond en veilig werken. Deze zaken moeten een aantoonbare samenhang hebben met de beheersing van de risico's op de werkvloer. Ook in 2025 inspecteert de Arbeidsinspectie hierop bij selecties van bedrijven in verschillende sectoren. De aanpak van voorgaande jaren is zeer effectief gebleken. Veel bedrijven stelden naar aanleiding van de interventies van de Arbeidsinspectie alsnog een RI&E op. Wel moeten werkgevers de kwaliteit van de RI&E en de inhoud van het contract met de arbodienstverlener verbeteren.

Ook is er in 2025 meer aandacht voor de betrokkenheid van werknemers bij de totstandkoming van het arbobeleid in hun bedrijf of instelling. Daarmee beoogt de Arbeidsinspectie een goede uitvoering van de arbomaatregelen op de werkvloer. Met haar aanpak Arbozorg zet de Arbeidsinspectie een gerichte interventiemix in die bijdraagt aan preventie van ongevallen, gezondheidsschade en van overtredingen op het gebied van veilig en gezond werk.

3.2.2 Arbocatalogi

De Arbeidsinspectie zet zich blijvend in voor een brede en effectieve toepassing van het instrument arbocatalogi. Zowel de sociale partners als de Arbeidsinspectie erkennen de waarde van dit instrument in het bevorderen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. In 2024 is het proces binnen de Arbeidsinspectie geëvalueerd om ervoor te zorgen dat de catalogi zo efficiënt mogelijk worden beoordeeld. De lessen worden in 2025 geïmplementeerd. De catalogi die (binnenkort) verlopen zijn onder de aandacht gebracht bij de sociale partners.

3.2.3 Ongevalsonderzoek en melding

De nieuwe aanpak van arbeidsongevallen uit 2023 wordt ook in 2025 voortgezet. Deze gedifferentieerde aanpak maakt het mogelijk dat werkgevers in bepaalde gevallen zelf onderzoek doen. Het doel is de nadruk te leggen op het lerend vermogen van werkgevers om daarmee een blijvend positief effect op de veiligheid van werkenden te verwezenlijken. Waar dat van toepassing is, onderzoekt de werkgever zelf het arbeidsongeval en stelt hij een werkgeversrapportage en verbeterplan op. De Arbeidsinspectie beoordeelt vervolgens of het verbeterplan effectief is en of daaruit blijkt dat het bedrijf daadwerkelijk investeert in veiligheid. Als er een zeer ernstig of dodelijk ongeval is, doet de Arbeidsinspectie zelf het ongevalsonderzoek om de oorzaak van het ongeval te achterhalen. Het strafrechtteam doet daarbij onderzoek naar arbeidsongevallen waarbij sprake is van ernstig letsel of een dodelijke afloop en werkt daarbij samen met de Opsporingsdienst die kan ondersteunen en expertise kan leveren.

Daarnaast is er blijvende aandacht voor het tegengaan van ondermelding bij arbeidsongevallen. Interventies om het melden van ongevallen te stimuleren, zijn gericht op de informatievoorziening over de meldplicht en het vergroten van de bekendheid van de mogelijkheid om te melden bij de Arbeidsinspectie. De website van de Arbeidsinspectie is beter vindbaar gemaakt door een campagne met Google Search Ads. Het doel is ook de kennis over de meldplicht te vergroten bij brancheverenigingen en/of opleidingsinstituten van veiligheidskundigen. Hiervoor zijn met een aantal brancheverenigingen verkenningen uitgevoerd in 2024. Daarbij is een aantal interventies naar voren gekomen, die bij andere brancheverenigingen zullen worden aangeboden. De Arbeidsinspectie heeft een format voor een ongevallenregistratieformulier ontwikkeld en dat via haar website beschikbaar gesteld aan werkgevers. Dit formulier ondersteunt werkgevers om risico's in beeld te krijgen en om meldingsplichtige arbeidsongevallen te herkennen. Een goed voorbeeld is het vergroten van de bekendheid met de meldplicht bij agressie en geweldsincidenten. Hiervoor is de Arbeidsinspectie onder andere aangesloten bij de Week van de Veiligheid.

3.3 Het werk van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie

De kerntaken van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie bestaan onder andere uit het opsporen van arbeidsuitbuiting, (georganiseerde) fraude met (corona)subsidies, sociale voorzieningen en uitkeringen, zorgfraude, strafrechtelijke arbeidsongevallen en andere criminele fenomenen. De Opsporingsdienst pakt met strafrechtelijk onderzoek – onder gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM) – criminaliteit aan op het domein van het ministerie van SZW en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

De Ministeries van SZW en VWS (op het onderwerp zorgfraude), het OM en de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie maken afspraken in een handhavingsarrangement over de inzet van opsporings-capaciteit. De afspraken gaan over het aantal processen-verbaal, signaleringsproducten en andere afdoeningen die vanuit het inspectiewerk worden aangeleverd bij het OM. Deze worden gecombineerd met een beschrijving van de opsporingsprioriteiten binnen de domeinen Zorg, Arbeidsuitbuiting en

Werk en Inkomen. Ook in 2025 werkt de Opsporingsdienst samen met de toezichtprogramma's om op verschillende terreinen te interveniëren. Dat gaat bijvoorbeeld om de aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, strafrechtelijke aspecten van arbeidsongevallen, gevaarlijke stoffen, fraude met VCA-certificering, de aanpak van malafide uitzendbureaus en fraude met sociale voorzieningen (zie ook paragraaf 3.2 'Programma's en hun interventies in 2025').

De bijzondere Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie

De Opsporingsdienst is een bijzondere opsporingsdienst (BOD) onder gezag van de officier van justitie. Om de effectiviteit van het opsporingswerk te versterken, werkt de BOD samen met andere bijzondere opsporingsdiensten, de ILT, de NVWA en de FIOD. Dat gebeurt zowel op strategisch niveau binnen het Platform Bijzondere Opsporingsdiensten als op operationeel niveau.

De gezamenlijke beleidsprioriteiten van de bijzondere opsporingsdiensten voor 2023 – 2027 zijn:

- het verlichten van de strafrechtketen en het zoeken naar oplossingen voor de lange doorlooptijden als gevolg van capaciteitsproblemen bij het OM en de rechtspraak;
- het versterken van de informatiepositie en het datagedreven werken bij opsporingswerk, bijvoorbeeld bij data-analyse en/of het gebruik van specialistische applicaties;
- het versterken van de leer- en ontwikkelfunctie om het vakmanschap van de bij de dienst werkzame professionals te versterken.

3.3.1 De inzet van strafrechtelijk onderzoek

De inzet van strafrechtelijk onderzoek is een belangrijk handhavingsmiddel om maatschappelijk effect te bereiken. Dat geldt zowel als directe interventie bij overtreders en als een bron van signalen over de uitwerking van beleid, wet- en regelgeving die om aanpassing vragen. De knelpunten in de strafrechtketen dwingen daarbij meer dan voorheen om in een zo vroeg mogelijk stadium af te wegen wat de geschiktste en efficiëntste interventie is. Dat kan een strafrechtelijke interventie zijn, maar ook een bestuursrechtelijke interventie. De oplopende wacht- en doorlooptijden in de strafrechtketen zorgen voor vertraging in zaken. De beperkte mogelijkheden om onderzoeken door de rechter af te laten doen, maken het nodig nog zorgvuldiger te prioriteren welke zaken wel of niet via het strafrecht afgehandeld moeten worden. Bij de beoordeling of het strafrecht in een casus ingezet moet gaan worden, wordt, afhankelijk van de casus, daarom eerst samen met de officier van justitie nagegaan of het gewenste effect binnen een zaak ook op andere wijze bereikt kan worden. Om in te spelen op deze problematiek zal binnen de zaken van de Arbeidsinspectie meer dan voorheen aandacht zijn voor alternatieve interventies. Zo kunnen zaken soms sneller worden afgedaan met een strafbeschikking, een transactie of een bestuursrechtelijke interventie in plaats van een volledige behandeling door een rechter. Zo worden verschillende interventies ingezet om potentiële overtreders tot naleving te bewegen, of kunnen op basis van de bevindingen van strafrechtelijk onderzoek gesprekken gevoerd worden met brancheverenigingen of andere partijen.

3.3.2 Georganiseerde fraude en misbruik van regelingen: NOW, fraude met uitkeringen, voorzieningen en certificering

Georganiseerde fraude en misbruik van regelingen, fraude met uitkeringen, subsidies en steungelden ondermijnen het draagvlak voor de sociale zekerheid en ondersteuning vanuit de overheid. Bij de opsporingsinzet op deze thema's werkt de Arbeidsinspectie samen met UWV en SVB. De Arbeidsinspectie richt zich daarbij op grootschalige en georganiseerde vormen van uitkeringsfraude, zoals werkgevers die op grote schaal behulpzaam zijn bij het plegen van uitkeringsfraude of tussenpersonen die op frauduleuze wijze uitkeringen aanvragen voor klanten.

- NOW-fraude: Tijdens de coronacrisis konden werkgevers een beroep doen op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), zodat salarissen betaald konden worden en medewerkers in dienst konden worden gehouden. De regeling is per 1 april 2022 gestopt. Afgelopen jaren is door de inzet van een gespecialiseerd tijdelijk team met succes prioriteit gegeven aan de aanpak van fraude met steunmaatregelen. Dit tijdelijke team is in 2025 nog operationeel, met een uitloop naar het eerste half jaar van 2026. Eventuele NOW-zaken die na die periode aandacht vragen, worden opgepakt binnen het reguliere opsporingsproces.

- Fraude met uitkeringen en voorzieningen: Frauderen met uitkeringen of sociale voorzieningen wordt veelal via het bestuursrecht aangepakt door het onterecht ontvangen bedrag terug te vorderen en een boete op te leggen. Het strafrecht wordt ingezet als een fraudebedrag hoger uitvalt dan € 50.000, als er (ook) sprake is van andere strafbare feiten, bij recidive of (binnen de nieuwe aanwijzing sociale zekerheidsfraude die is ingegaan op 1 oktober 2023) als bestuurlijk optreden niet mogelijk is.
- Certificering: De Opsporingsdienst ontvangt met enige regelmaat meldingen over valse certificaten of documenten met betrekking tot veilig werk. Denk hierbij aan fraude met Vca-certificaten of RI&E-documenten. Vanuit het bestuursrecht kan hier vaak niet tegen worden opgetreden, omdat er geen toezichtrelatie is met de betrokken entiteit. De inzet van het strafrecht is dan soms op zijn plaats.

3.3.3 Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

In 2023 is de afdeling Arbeidsuitbuiting opgericht. Een forse capaciteitsuitbreiding en centralisatie van de aanpak van arbeidsuitbuiting waren hier onderdeel van. Het jaar 2024 stond onder andere in het teken van het opleiden en inwerken van nieuwe collega's en het opzetten van het signalen- en meldingenproces. De aandacht ligt in 2025 gedeeltelijk nog steeds op opleiden. Een substantieel deel van de rechercheurs volgt dan de opleiding tot gecertificeerd rechercheur mensenhandel.

Komend jaar wordt verder geïnvesteerd in het proces van signalen en meldingen. Daarmee wordt beoogd om de effectiviteit van de reactieve opsporing verder te vergroten. De ambitie is ook om in 2025 meer te investeren in proactieve opsporing op basis van data. Daarbij wordt nauw samengewerkt met Team Intelligence. In aanvulling op interne samenwerking is er aandacht voor het aanhalen en intensiveren van externe samenwerkingen. Het belang daarvan wordt onderstreept door de aanstaande verruiming van de strafrechtelijke aansprakelijkheid bij ernstige misstanden in arbeidssituaties. De beoogde inwerkingtreding van de Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel is 1 juli 2025. Voor de Arbeidsinspectie vormt de strafbaarstelling van ernstige benadeling en het voordeeltrekken hieruit het zwaartepunt in de nieuwe wetgeving. De afdeling Arbeidsuitbuiting van de Opsporingsdienst en het toezichtsprogramma Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling bereiden samen de organisatorische wijzigingen voor die het wetsvoorstel voor de Arbeidsinspectie met zich meebrengt. Medewerkers worden opgeleid met nieuwe kennis van wet- en regelgeving over mensenhandel. De verwachting is dat de reikwijdte en impact van de nieuwe wetgeving leiden tot een toename in meldingen en onderzoeken die opgepakt kunnen worden. Daarmee wordt ook een toename in het aantal zaken voorzien.

3.3.4 Gezond en veilig werk

Op het domein gezond en veilig werk zijn in 2024 de eerste stappen gezet naar de totstandkoming en een duurzame inrichting van de verbinding tussen Opsporing en Toezicht binnen de Nederlandse Arbeidsinspectie. Met de programma's Asbest, Major Hazard Control, Certificering en Markttoezicht en het strafrechtteam is gewerkt aan het zoeken naar mogelijkheden om strafrecht (meer) onderdeel uit te laten maken van de handhavingsstrategie. In 2025 zal hier verder op geïnvesteerd worden, ook met andere programma's.

3.3.5 Zorgfraude

De Arbeidsinspectie verricht voor het ministerie van VWS strafrechtelijke onderzoeken naar fraude in de zorg. Daarnaast deelt de Arbeidsinspectie informatie in het kader van schadebeperkende maatregelen. Daarmee stelt zij andere partijen in staat zelfstandig fraudeonderzoek te doen. Binnen het domein zorg signaleert de Arbeidsinspectie al enige tijd een toename en professionalisering van criminele samenwerkingsverbanden waarbinnen zorgfraude wordt gepleegd. Ook ziet de Arbeidsinspectie steeds vaker verwevenheid tussen fraude met zorggelden en andere vormen van (zware) criminaliteit. De focus van de Arbeidsinspectie ligt hoofdzakelijk op deze georganiseerde criminaliteit en criminelen die stelselmatig misbruik maken van het zorgstelsel. De strafrechtelijke onderzoeken naar zorgfraude zijn veelal complex en omvangrijk, en door voornoemde verwevenheid ook domeinoverstijgend. Door de ernst van de fraude en de hoge benadelingsbedragen in dit type strafzaken zijn interventies vanuit de Arbeidsinspectie primair gericht op strafrechtelijke repressie en vergelding. Daarnaast investeert de Arbeidsinspectie ook in de agenderende werking van de uitkomsten van strafrechtelijk onderzoek. Dit gebeurt door bijvoorbeeld proactief informatie aan partners te verstrekken die daarop kunnen acteren.

4 Kerncijfers, organisatie, mensen en middelen

4.1 Kerncijfers

In het Meerjarenplan 2023-2026 van de Arbeidsinspectie staan kerncijfers genoemd als sturingsinformatie. Het zijn cijfers die inzicht geven in de directe resultaten van het inspectiewerk. Ook gaat het om indicatoren om de bijdrage van de Arbeidsinspectie aan maatschappelijk effect in beeld te brengen.

Indicatoren voor resultaat

Deze indicatoren worden gebruikt voor de te behalen resultaten:

1. Evenwichtige balans tussen reactieve onderzoeken en actieve inspecties voor Gezond en Veilig. Reactief toezicht, het reageren op meldingen en verzoeken, is een belangrijke taak van de Arbeidsinspectie. Hieruit volgen lessen om veiliger en gezonder te kunnen werken. Om verder bij te dragen aan preventie van ongevallen en ongezond werk is ook een actieve inspectieaanpak nodig. De Arbeidsinspectie streeft ernaar om het actieve en reactieve toezicht zoveel mogelijk met elkaar in balans te houden (50:50). In 2023 is deze balans bereikt en wordt bestendigd in 2024. Ook in 2025 streeft de Arbeidsinspectie ernaar om die balans te behouden.
2. Het aandeel gezamenlijke inspecties bij Seveso-bedrijven (voorheen: Brzo) blijft in 2025 minstens 90%. De Arbeidsinspectie en haar toezichtspartners hechten veel waarde aan de kwaliteit en sterkte van gezamenlijk toezicht op Seveso-bedrijven. Met deze inzet versterkt de Arbeidsinspectie het werk van andere toezichthouders op dit domein en omgekeerd.
3. Niveau van informatiegestuurd werken: de Arbeidsinspectie wil haar niveau van informatiegestuurd werken verhogen door verder te investeren in mensen, processen en techniek. Zo wil zij in 2026 een volwassen niveau van informatiegestuurd werken bereiken, dat meegroeit met de toepassing ervan in de praktijk. De Arbeidsinspectie investeert in verdere versteviging van haar informatiepositie via het bevorderen van hoogwaardige data-analyse en kwalitatieve verbetering van vastlegging en gebruik van data. In het werkproces borgt de Arbeidsinspectie ethische, juridische en privacyafwegingen. Hiermee levert zij de inzichten die bijdragen aan de risicogerichte inzet. Daarnaast ondersteunt het data- en informatiegestuurd werken de inspecteurs en rechercheurs doordat zij tijdens hun werk efficiënt gebruik kunnen maken van alle actuele en relevante informatie die nodig is voor effectief toezicht.
4. Consolidatie van de interventiedekking eerlijk werk. Met de interventiedekking wil de Arbeidsinspectie inzicht geven in dat deel van de werkgevers dat zij in een jaar via haar interventies heeft bereikt. Het gaat om direct, eigen contact met werkgevers en om indirect bereik, vanuit de Arbeidsinspectie via derden.

Indicatoren voor effect

De Arbeidsinspectie brengt met handhavingspercentages haar bijdrage aan gezond, veilig en eerlijk werk in kaart. Het percentage bij eerste inspecties toont aan in hoeverre de inspectie erin slaagt om risicogericht overtredende werkgevers te bereiken. Het doel is om bij meer dan de helft van deze eerste inspecties overtreders te treffen en hen door middel van handhaving tot regelnaleving aan te zetten.

Bij herinspecties kijkt de Arbeidsinspectie of werkgevers die bij de eerste inspectie in overtreding waren, nu wel de regels naleven. Het streven is vast te stellen dat meer dan de helft van deze werkgevers dat inmiddels doet. Het handhavingspercentage bij herinspecties biedt inzicht in hoe effectief de Arbeidsinspectie bijdraagt aan gedragsverandering bij werkgevers die de regels niet naleven.

Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie	Realisatie 2024[a]	Raming 2024	Raming 2025
Resultaat			
Verhouding actief/reactief Veilig & Gezond (excl. Seveso; %)	51:49	50:50	50:50
Deelname Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Seveso-inspecties (%)	99	>90	>90
Niveau informatiegestuurd werken[a,b,c]	3	-	-
Interventiedekking Eerlijk werk[a,b,d] (%)	4,3	-	-
Effect			
Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	45	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	24	<50	<50
Handhavingspercentage Seveso[e]	36	<40	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk	54	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk	41	<50	<50

a. Het betreft de realisatie tot 31 augustus 2024 met uitzondering van de Interventiedekking Eerlijk werk; dit is de realisatie 2023 zoals opgenomen in het jaarverslag 2023.

b. Voor deze kerncijfers heeft de Arbeidsinspectie alleen doelen voor 2023 en 2026. Voor de tussenliggende jaren zijn geen doelen geformuleerd. Raming Informatiegestuurd werken in 2026: 'niveau beheerst'; raming interventiedekking 2026: '5%'

c. Definitie niveau 3: interne en externe informatie wordt gestructureerd verzameld en geanalyseerd. Informatie heeft een sturende rol.

d. Dit betreft het aandeel van alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is en waar de Arbeidsinspectie toezicht houdt via de interventieclusters 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en 2 (beïnvloeding via anderen).

e. Bij het inspecteren van Seveso-bedrijven wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerste en herinspecties. De Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

4.2 Strategische organisatiedoelen

Als gevolg van extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III en het coalitieakkoord van Rutte IV (met name naar aanleiding van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten) is de formatie de afgelopen jaren uitgebreid en verwerkt in de stand 2024. Daarnaast is een aantal andere wijzigingen in de formatie doorgevoerd als gevolg van andere taken.

In het regeerprogramma Schoof is een taakstelling van 22% voor ministeries opgenomen. Het kabinet wil daarbij uitvoering en toezicht ontzien. Tegelijk worden die niet geheel uitgezonderd. Per ministerie vindt uitwerking plaats. Binnen het ministerie van SZW is afgesproken dat de Arbeidsinspectie bijdraagt met een korting op de apparaatsuitgaven van 0,5% per jaar en cumulatief naar 2% voor een periode van vier jaar. In bijgaande tabel zijn de wijzigingen opgenomen en eronder toegelicht.

Ontwikkeling formatie Arbeidsinspectie in fte	2024	2025	2026	2027	2028
Stand 2024	**1759**	**1777**	**1766**	**1756**	**1756**
Uitbreiding aanpak Arbeidsuitbuiting (273f Sr)		5	5	5	5
Intensivering Toezicht uitzendbureau's		45	45	45	45
Wet gegevensuitwisseling samenwerkings-verbanden (WGS)		6	6	6	6
Overig		3	3	3	3
Totaal stand 2025	**1759**	**1836**	**1825**	**1815**	**1815**

Toelichting bij de tabel

- De Arbeidsinspectie zal arbeidsuitbuiting effectiever kunnen aanpakken na modernisering van het strafrechtartikel 273f. Een deel van de uitbreiding is al in 2024 gerealiseerd. Er worden nieuwe medewerkers in de Opsporingsdienst opgeleid en toegerust.
- In 2023 is de Arbeidsinspectie met 90 fte uitgebreid in verband met de invoering van de Wtta. Deze fte's worden in afwachting van de inwerkingtreding van de Wtta ingezet voor controles op uitzendbureaus. In de brief aan de Kamer 'Uitvoering en lagere regelgeving Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' van 25 oktober 2024, is aangekondigd dat het toezicht van de Arbeidsinspectie op de uitzendsector in aanvulling hierop vanaf 2025 verder wordt geïntensiveerd met 45 fte. Het gaat om 35 inspecteurs met ondersteuning van 10 fte (zoals leidinggevenden/ projectleider, administratie, medewerkers afhandeling boetes en intake meldingen).
- Daarnaast is er vanaf 2025 ook een uitbreiding voor het uitvoeren van de Wet gegevensuitwisseling samenwerkingsverbanden van 6 fte voorzien.
- Door de veranderende arbeidsmarkt en de vergrijzing is de uitstroom groter dan voorheen en zal waar nodig vervangend geworven worden.

Budget Arbeidsinspectie (x € 1 miljoen)	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal	**224,0**	**217,0**	**219,9**	**219,3**	**219,0**
Personeel	188,3	189,6	190,8	189,5	189,5
Overig	35,6	27,5	29,2	29,8	29,5

De uitgaven van de Arbeidsinspectie bestaan voornamelijk uit personeelskosten. Overige kosten betreffen hoofdzakelijk huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen. Bij de overige budgetten komen er in de loop van ieder jaar nog extra budgetten bij voor ICT op basis van investeringsvoorstellen en voor medewerkers banenafspraak op basis van werkelijke aantallen in dienst. In het getal van 2024 zitten die extra budgetten in het gepresenteerde getal en bedraagt de omvang van die extra verworven budgetten bijna €10 miljoen. Vanaf 2025 zijn die budgetten nog niet opgenomen, omdat de hoogte ervan nog onzeker is. Het verklaart de daling van 2024 naar 2025 en verder in het gepresenteerde budgettaire beeld.

4.3 Duurzaamheid en diversiteit

De Arbeidsinspectie maakt gebruik van strategische personeelsplanning. Het personeelsbestand is gegroeid op verschillende gebieden binnen de Arbeidsinspectie de afgelopen jaren, en ook de kennis en vaardigheden van de medewerkers moeten op de opgaven van het Meerjarenplan toegerust zijn en verder ontwikkeld worden. De komende jaren ligt het accent op duurzame inzetbaarheid. De Arbeidsinspectie wil een aantrekkelijke werkgever zijn en investeert in duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, is het namelijk belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dat is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met onder andere trainingen, workshops en meer instrumenten ter ondersteuning, moedigt de Arbeidsinspectie het ontwikkelen tijdens de loopbaan aan. Ook wordt de ondersteuning aan leidinggevenden en medewerkers geïntensiveerd door samenwerking centraal te stellen en collega's daarin waar nodig te begeleiden.

Vanuit rijksbreed beleid vormen duurzaamheid en diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid (DIG) een speerpunt in het meerjarig personeelsbeleid. Dit perspectief wordt dan ook in alle ontwikkelingen van het personeelsbeleid meegenomen als speciaal aandachtspunt. De Rijksoverheid werkt aan een duurzame bedrijfsvoering. De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en het Klimaatakkoord van Parijs vormen hiervoor de basis. Op vier gebieden heeft de Rijksoverheid doelen geformuleerd ten aanzien van haar eigen duurzaamheid:

1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030. De doelstelling om in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te voeren, wordt door de Arbeidsinspectie ingevuld onder andere gedaan door de uitstoot van de zakelijke mobiliteit te halveren. Alle dienstauto's met een verbrandingsmotor worden sinds 2019 gefaseerd vervangen door een elektrisch aangedreven voertuig. In 2024 zijn er forse stappen gemaakt in de verduurzaming van het wagenpark: ruim 70% van het wagenpark

bestaat uit emissievrije voertuigen. In 2025 gaat de Arbeidsinspectie verder met deze verduurzaming en ligt zij op koers om in 2028 een volledig emissievrij wagenpark te hebben.

2. 50% minder primair grondstofgebruik in 2030 en volledig circulair in 2050. De Arbeidsinspectie zet in ieder geval in op recycling daar waar mogelijk, zoals in het geval van verouderde persoonlijke standaarduitrustingen van inspecteurs.
3. Arbeidsparticipatie stimuleren, onder meer door het creëren van 5.000 participatiebanen. De Arbeidsinspectie heeft zich de afgelopen jaren hiervoor met succes ingezet. Deze banen krijgen nu vorm als reguliere werkplekken waar deze medewerkers naar toe begeleid worden. Dit proces wordt gefaciliteerd met een servicepunt dat expertise en ondersteuning biedt.
4. De Arbeidsinspectie is aangesloten bij het manifest van Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Dat heeft betrekking op diverse thema's, maar voor de Arbeidsinspectie is social return de belangrijkste om eerlijke kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Dit is een uitgave van
Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800-5151

November 2024

Jaarplan Nederlandse Arbeid
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp
2025 Jaarplan Nederlandse
Nederlandse Arbeidsinspect
Arbeidsinspectie 2025 Jaarp