Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Meerjarenplan 2027-2030

Inhoud

Voorwoord 3

1 De missie, visie en werkwijze van de Arbeidsinspectie 4
- 1.1 Inleiding 4
- 1.2 Taken en werkwijze 5
- 1.3 Taakstelling 8
- 1.4 Relevante ontwikkelingen 9
- 1.5 De Arbeidsinspectie werkt samen 10

2 De programma's van de Arbeidsinspectie 12
- 2.1 Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie 12
- 2.2 Blootstelling gevaarlijke stoffen 12
- 2.3 Asbest en ioniserende straling 13
- 2.4 Onveilige arbeid en fysieke overbelasting 13
- 2.5 Sectorale aanpak eerlijk werk 14
- 2.6 Toezicht op de uitleenmarkt 14
- 2.7 Major Hazard Control 14
- 2.8 Certificatie en markttoezicht 15
- 2.9 Trends en ontwikkelingen 16

3 Responsief en effectief 17
- 3.1 Verantwoording en reflectief toezicht 17
- 3.2 Mensen en middelen 17
- 3.3 Kennis op orde 18
- 3.4 Data en informatievoorziening 18
- 3.5 Strategische organisatiedoelen 19

Bijlagen 21
- Bijlage A Taakstelling 21
- Bijlage B Personele formatie: inkrimping en uitbreidingen sinds 2010 24
- Bijlage C Kennisboom Nederlandse Arbeidsinspectie 26
- Bijlage D Geprioriteerde risico's 2027-2030 op grond van IRA en OMA 27
- Bijlage E Jaarplan 2027 toezicht uitvoering werk en inkomen ingevolge Wet SUWI 29

Voorwoord

De slagvaardigheid van de overheid moet voortdurend worden verbeterd.

Dat appèl is niet aan dovemansoren gericht.

Al 136 jaar is in het toezicht op de arbeid gezamenlijkheid de rode draad.[1] Veilig, gezond en eerlijk werk gaat ons allemaal aan. Vanaf de start van de Arbeidsinspectie werd gezamenlijk opgetrokken. Met werkgevers, werknemers en andere stakeholders, nationaal en internationaal. Ter illustratie, arbocatalogi geven werkgevers en werknemers ongekende mogelijkheden. Om zélf te bepalen hoe in een sector veilig en gezond gewerkt wordt. Een ander voorbeeld is dat de Nederlandse Inspectie model heeft gestaan voor hoe de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) vindt dat je een inspectie moet inrichten. En we trekken samen op met de *European Labour Authority* voor meer slagvaardig optreden over grenzen heen.

Die brede samenwerking borgt dat er verandering en vernieuwing is. Zoals het wereldwijd verbieden van gevaarlijke stoffen. Of de alertering dat goedkope arbeidsmigratie de sectorstructuur van de economie uit balans trekt.

Ongevalsonderzoek is ook zo'n voorbeeld. Boetes maken plaats voor preventie. De werkgever is aan zet. Die maakt een analyse en rapportage van een ongeval. Dat mag geen maanden duren. De werkgever levert het binnen een paar weken in bij de inspecteur. Die is vanaf het begin betrokken. Heeft de plek van het ongeval bezocht, bewijzen veiliggesteld, et cetera. De inspecteur reageert op zijn beurt vlot naar de werkgever. De effectiviteit van deze nieuwe werkwijze en het draagvlak bij werkgevers voor deze aanpak is veel groter.[2] Slagvaardig dus.

Dat is ook hoe we de snel veranderende wereld tegemoet willen blijven treden: in nauw contact met werkgevers om hun verantwoordelijkheid te bevorderen en te steunen. Doel is impact op het daadwerkelijk handelen op de werkvloer en het voorkomen van vroegtijdige juridisering.

Concreet betekent dit het volgende: we willen de innovatie die bij ongevalsmeldingen positief werkt, de komende jaren ook toepassen bij de meldingen over eerlijk werk. De aanpak moet eerst als pilot op de proef worden gesteld. Zo is dat ook gedaan bij de nieuwe werkwijze bij ongevalsmeldingen. Gestart wordt met één van de arbeidswetten, de Wet Arbeid Vreemdelingen. Doel is om de werkgever veel sneller duidelijk te maken wat de overtreding is en de aandacht te richten op tegengaan van herhaling. Om te vermijden dat in die fase al juridisering optreedt in plaats van dat oplossingen worden gezocht. De nieuwe werkwijze wordt op de website nader aangekondigd en toegelicht.

Achtereenvolgende kabinetten hebben taakstellingen opgelegd. Inherent aan minder toezicht en opsporing is daarmee dat politiek hogere risico's worden geaccepteerd. Risico's voor de bescherming van werknemers, risico's voor het gelijke speelveld tussen bedrijven.

Toezichthouden is keuzes maken. Door de taakstellingen moeten die keuzes nog een slag scherper worden gemaakt. Indachtig de gewenste slagvaardigheid heeft de Arbeidsinspectie die keuzes gemaakt, dit Meerjarenplan (MJP) 2027-2030 beschrijft ze.

Rits de Boer
Inspecteur-Generaal Nederlandse Arbeidsinspectie
November 2026

1 'Een mens is geen machine: De Nederlandse Arbeidsinspectie 1890-2025', dr. Timon de Groot, 2025, WBooks.

2 Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 25 883, nr. 545.

1 De missie, visie en werkwijze van de Arbeidsinspectie

1.1 Inleiding

De Nederlandse Arbeidsinspectie draagt bij aan eerlijk, gezond en veilig werk en aan bestaanszekerheid voor iedereen. Deze taken en werkwijze vloeien voort uit wet- en regelgeving, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet minimumloon en vakantiebijslag (Wml) en andere arbeidswetten, de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI), het Wetboek van Strafrecht en de aanwijzingen van de minister-president inzake de rijksinspecties.

Elke vier jaar maakt de Arbeidsinspectie een plan voor de invulling van haar taken voor de daaropvolgende jaren. Hierin schetst zij haar ambities, keuzes, werkwijze en activiteiten. Met dit Meerjarenplan biedt de Arbeidsinspectie inzicht in haar uitgangspunten en voornemens voor het toezicht in de periode 2027-2030. Het bevat ook het jaarplan voor 2027.

Al 136 jaar is gezamenlijkheid in het toezicht de rode draad; vanaf het begin van de Arbeidsinspectie werd gezamenlijk opgetrokken met werkgevers, werknemers en andere stakeholders, nationaal en internationaal. Die lijn wordt doorgezet. Er is veel continuïteit van het Meerjarenplan 2023-2026 naar dit nieuwe Meerjarenplan. Hoofdactiviteiten blijven het inspecteren naar aanleiding van meldingen, interventieprojecten op grond van risicoselectie, strafrechtelijk onderzoek en signalering. De meest recente Inspectiebrede Risicoanalyse (IRA)[3] geeft aanleiding om veel geprioriteerde risico's uit de meerjarenperiode 2023-2026 ook de komende vier jaar te prioriteren.

De inzet van een brede interventiemix van verschillende toezicht-, handhavings- en opsporingsinstrumenten blijft – van inspecteren en bestuursrechtelijke handhaving tot nalevingscommunicatie. Deze inzet op betere naleving en passende handhaving sluit aan bij de Handhavingskoers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.[4] Meldingen, toezicht en opsporing dragen samen bij aan een responsieve, slagvaardige, deskundige en transparante Arbeidsinspectie.

Een essentieel kenmerk van het toezichtmodel is dat enerzijds actieve programma's worden gericht op grote risico's en de sectoren waarin deze risico's veel voorkomen. Anderzijds vormt het toezicht in reactie op meldingen het vangnet, voor de risico's en sectoren die niet voor een actieve, risicogerichte aanpak worden gekozen. Ontwikkelingen in en de analyse van meldingen kunnen de opkomst van nieuwe aandachtsgebieden voor toekomstige actieve programmering indiceren. En met het programma Trends en ontwikkelingen is er ook tijdens deze meerjarenperiode ruimte voor het verkennen van opkomende en nieuwe risico's.

Maar niet alles blijft gelijk. Toezicht houden en opsporen betekent keuzes maken. Nederland telt ruim 2,5 miljoen bedrijven waarvan circa 350 duizend werkgever zijn. Er werken ongeveer 10,4 miljoen mensen in Nederland.[5] Het is dus zaak om werkgevers niet willekeurig te bezoeken, maar risicogericht, om zo uit te komen bij de belangrijkste risico's. Ervaringen in de lopende periode en ontwikkelingen in de omgeving leiden tot wijzigingen. Datzelfde geldt voor de taakstellingen van de kabinetten Schoof en Jetten. Hierdoor moeten keuzes nog een slag scherper gemaakt worden. Dat doet dit meerjarenplan.

---

3 Het cijfermateriaal van IRA 6.0 is gebaseerd op gegevens uit 2024. Dit is het meest recente afgesloten jaar waarvoor alle relevante cijfers beschikbaar zijn. Voor de meer kwalitatieve informatie is ook gebruikgemaakt van recentere bronnen.

4 Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 17 050, nr. 613.

5 CBS, Dashboard Arbeidsmarkt, banen en werkloosheid, Werkgelegenheid op verschillende manieren gemeten | CBS, 2025.

1.2 Taken en werkwijze

Risicogericht toezicht

Voor het risicogerichte toezicht onderscheidt de Arbeidsinspectie in haar domein 23 hoofdrisico's, die ze ten opzichte van elkaar weegt. De Arbeidsinspectie houdt daarbij door omgevingsverkenningen eveneens rekening met de ontwikkelingen in haar domein. Ze laat deze resultaten ook meewegen bij het prioriteren van risico's. Met toezicht-programma's richt de Arbeidsinspectie zich op de geprioriteerde risico's en sectoren.

Dit risicogerichte toezicht vindt in de meerjarenperiode 2027-2030 plaats met negen programma's, die grotendeels voortbouwen op de programmering van de afgelopen jaren:

Ongezond en onveilig werk	(1) Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie
	(2) Blootstelling gevaarlijke stoffen
	(3) Asbest en ioniserende straling
	(4) Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
Oneerlijk werk	(5) Sectorale aanpak eerlijk werk
	(6) Toezicht op de uitleenmarkt
Seveso- en ARIE-inrichtingen	(7) Major Hazard Control
Specifieke wetgeving	(8) Certificatie en markttoezicht
Flexibele inzet	(9) Trends en ontwikkelingen

In de meerjarenperiode 2023-2026 waren er elf programma's. Een overzicht van de wijzigingen en waardoor deze zijn ingegeven:

- Het toezicht op de uitvoering van werk en inkomen ingevolge de Wet SUWI is door het programma in de meerjaren-periode 2023-2026 op een nieuwe leest geschoeid, door de ontwikkeling van een langjarige monitor. Dat toezicht wordt daarom in dit MJP niet meer als programma georganiseerd, maar vanuit een onderzoeksafdeling.
- Het programma Goed werkgeverschap in sectoren en ketens vervalt. De succesvolle sectorale aanpakken van dit programma worden verbreed tot opdracht in alle programma's. Hierbij zullen programma's in samenhang sectoren aanpakken waar risico's op oneerlijk, ongezond en/of onveilig werk samenkomen. Ook aandacht voor de verantwoordelijkheid van alle partijen in de ketens voor gezond en veilig werken blijft behouden. Het nieuwe programma Onveilige arbeid en fysieke overbelasting zet een specifiek aantal werkzaamheden uit het programma Goed werkgeverschap op het gebied van ongezond en onveilig werk voort.
- Het programma Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling vervalt. De belangrijkste bron voor uitbuitingsonderzoek blijven meldingen en signalen uit de samenleving. Dit risico zal daarom niet meer actief worden opgepakt, maar alleen reactief. Met de versterking van de strafrechtelijke mogelijkheden (Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel) om arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling aan te pakken, blijft het van wezenlijk belang dat signalen die niet voldoen aan de strafrechtelijke criteria adequaat worden opgepakt binnen de bestuurs-rechtelijke handhaving. Dit betekent een gecombineerd werkproces, waarin strafrechtelijk onderzoek naar arbeidsuitbuiting en de bestuursrechtelijke aanpak van misstanden samenkomen.
- Eerlijk-werk-programma's waren ingedeeld langs meerdere criteria: uitzenden, schijnconstructies, migratieregelingen, sectoren. Onder invloed daarvan zijn diverse aanpakken gehanteerd. Positief is dat veel verschillende invalshoeken aan bod kwamen, maar de verantwoording en effecten waren sterk wisselend. Meer focus en een ondubbelzinnige afbakening zijn wenselijk. De nieuwe indeling met één programma voor de uitleenmarkt en één programma voor sectorale eerlijk-werk-projecten lost dat op. De nieuwe indeling bakent scherp af, en kiest ondubbelzinnig voor het ontwikkelen van aanpakken per sector als leidend criterium.

In het MJP van 2023-2026 was het toezichtprogramma Trends en ontwikkelingen nieuw. Het is zeer zinvol gebleken om flexibel te kunnen inspelen op meldingen, nieuwe risico's en ontwikkelingen in de samenleving. Vanuit dit programma is onder meer onderzoek gedaan naar *kidfluencers*[6] en nachtarbeid op het spoor.[7] Het programma wordt daarom in de meerjarenperiode 2027-2030 voortgezet.

De eerste vier programma's richten zich op de grootste boosdoeners op het gebied van ongezond werken.[8] De programma's gericht op toezicht op Seveso- en ARIE-inrichtingen, asbestverwijdering en certificatie en markttoezicht worden voortgezet, met nieuwe taakaccenten.

Focus op samenhangende, sectorspecifieke aanpak

In sectoren waar sprake is van een combinatie van hoge risico's op het gebied van gezond, veilig en/of eerlijk werk, organiseren de programma's met elkaar een samenhangende, sectorspecifieke aanpak van die risico's. Die aanpak richt zich op sub- en microsectoren waar zich de grootste problemen voordoen. Waar nodig en mogelijk wordt samenwerking gezocht met opsporing en het meldingsgerichte toezicht.

De Arbeidsinspectie heeft de afgelopen jaren programmatisch werken doorontwikkeld en succesvolle ervaringen opgedaan met sectorale aanpakken: van de pakketsector, stratenmakerij, distributie en transport, tot de vleessector en asbestsanering. Als samenwerking met andere toezichthouders en stakeholders bijdraagt aan het behalen van effect, werd en wordt die samenwerking gezocht om naleving te bevorderen.

In het najaar van 2026 en begin 2027 worden nog lopende projecten afgerond. Bij nieuwe projecten voor 2027 wordt de lijn van dit MJP om de focus op een sectorale aanpak te leggen meteen als startpunt genomen. Die focus zal de komende jaren blijvend worden gehanteerd.

Om lessen uit de meerjarenperiode 2023-2026 te benutten, wordt de focus niet meer gelegd op een groot aantal projecten en een breed aantal onderwerpen, maar op minder projecten die per stuk wel groter zijn. Daarmee kan ook de *span of support*-ratio van de actieve programma's veranderen (verhouding tussen primaire functies en faciliterende en sturende functies). Andere voordelen zijn de beheersbaarheid en verhoogde efficiency, die ook aan de taakstelling bijdragen. Nadeel is de minder brede 'dekking', zowel wat betreft bereik in sectoren als op ieder moment in de tijd. In het domein eerlijk werk verschuift het accent naar het behalen van bereik: veel inspecteren op één specifieke wet. Diepgravende onderzoeken blijven belangrijk, maar vinden selectiever plaats.

Op arbogebied komt er meer aandacht voor stevig handhaven waar dat nodig is, door te escaleren en het handhavings-instrumentarium (boetes, stillegging, last onder dwangsom) volledig te benutten. Doelstellingen voor bereik worden toegespitst op de geprioriteerde sectoren, niet meer generiek op de domeinen eerlijk en veilig en gezond werk. De Inspectie streeft ernaar om een beeld van risico's, meldingen, toezicht en opsporing in zo'n sector te geven.

Meldingsgericht toezicht

Jaarlijks ontvangt de Arbeidsinspectie ruim 100.000 meldingen. Dit zijn belangrijke signalen uit de samenleving, onder meer afkomstig van (ex-)werknemers, werkgevers, vakbonden en ketenpartners.[9] De opvolging van meldingen over ongevallen[10] en situaties waarin sprake is van (ernstig) gevaar, misstanden op de werkplek of ongezond en onveilig werk omvat ruwweg de helft van het werk van de Arbeidsinspectie. Ook met deze vorm van toezicht wil de Arbeidsinspectie maatschappelijk effect bereiken.

Om goed te kunnen beoordelen welke meldingen opvolgingswaardig zijn, wordt een weegkader gebruikt. Een melding wordt gewogen op basis van verschillende criteria, waaronder de ernst van de potentiële overtreding, de mate van kwetsbaarheid van betrokken personen en de historie van het bedrijf. Meldingen die niet onder de taken van de Inspectie vallen, worden doorgeleid naar de verantwoordelijk instantie (gemeenten, ZBO's, Politie, et cetera).

---

6 Kidfluencers | Nederlandse Arbeidsinspectie.

7 Nachtarbeid op het spoor | Nederlandse Arbeidsinspectie.

8 Staat van gezond werk | Nederlandse Arbeidsinspectie.

9 Niet alle meldingen zijn relevante klachtmeldingen of opvolgingswaardig. Het gaat hier bijvoorbeeld ook om meldingen dat ergens wordt gebouwd of asbest wordt verwijderd.

10 Ongeveer 20% van de binnengekomen klachtmeldingen betreft ongevallen. Dit zijn er ongeveer 5.000.

Bij arbeidsongevallen legt de Arbeidsinspectie de nadruk op het lerend vermogen van de werkgevers. Zij worden zelf geactiveerd, want zij kunnen een analyse en rapportage van het ongeval maken. De inzet is dat hiermee herhaling wordt voorkomen, en dat voor een blijvend effect op de veiligheid van werkenden wordt gezorgd. De ervaringen met deze aanpak zijn positief[11]. Wanneer sprake is van een dodelijk arbeidsongeval of wanneer het slachtoffer minderjarig is, voert de Arbeidsinspectie altijd zelf een ongevalsonderzoek uit (strafrechtelijk, onder leiding van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie). De Arbeidsinspectie zet verder in op deze aanpak.

Naast de opvolging van meldingen over ongevallen, ongezond werk en oneerlijk werk ontvangt en verwerkt de Arbeidsinspectie kennisgevingen (bijvoorbeeld van asbestsaneringen). Ook krijgt ze verschillende soorten verzoeken, onder meer voor het predicaat koninklijk, het toetsen van arbocatalogi, de inzet van 'kunstkinderen' en ontheffingen voor nachtarbeid. Verder verricht de Arbeidsinspectie op verzoek van sociale partners onderzoek naar de naleving van cao-bepalingen en naar mogelijke stakingsbreking.

De meldingen die de Arbeidsinspectie ontvangt, worden ook geanalyseerd met als doel om patronen zichtbaar te maken en de interne kennispositie te versterken. Dit vergroot het inzicht in de risico's waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt. Ook kunnen meldingen leiden tot een aanpassing van programmatische keuzes. Verder vormen ze een bron van informatie voor de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie, onder meer over situaties waarin sprake is van vermoedens van ernstige benadeling of arbeidsuitbuiting.

De Arbeidsinspectie krijgt vanaf 2027 een rol in het controleren van werkgevers op de wettelijke verplichtingen volgens de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen.[12]

Nieuw te ontwikkelen in 2027 is de inrichting van een meldmogelijkheid voor vermoedens dat een in Nederland vervaardigd product met dwangarbeid is gemaakt. Naast weging en administratief onderzoek overeenkomstig de Europese Anti-dwangarbeidverordening (FLR)[13], kan zo'n vermoeden ook onderzoek vergen om vast te stellen of er sprake is van dwangarbeid. De Arbeidsinspectie gaat de uitvoering van deze regeling naar verwachting onder mandaat van het ministerie van Buitenlandse Zaken opbouwen. Op grond van de onderzoeksresultaten wordt bepaald of verwijdering van het product van de markt gerechtvaardigd is.[14]

Tot slot zet de Arbeidsinspectie de sectorgerichte aanpak op arbozorg voort. Hierbij richt zij zich op de naleving van arbozorgverplichtingen door kleine en middelgrote werkgevers in risicovolle sectoren, waaronder de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), het Plan van Aanpak en de uitvoering daarvan op de werkvloer, werknemers-betrokkenheid en voorlichting, onderricht en toezicht. De aanpak bestaat onder meer uit communicatie, administratieve controles van de RI&E en fysieke inspecties. Verder wordt – indien van meerwaarde – ook bij arbo-inspecties door programma's geïnspecteerd op de aanwezigheid, kwaliteit en uitvoering van arbozorg.

Opsporing

Onderdeel van de Nederlandse Arbeidsinspectie is de Bijzondere Opsporingsdienst, die onder verantwoordelijkheid van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie strafrechtelijke onderzoeken uitvoert.[15] Het gaat daarbij om onderzoeken op beleidsterreinen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Zo verricht de Opsporingsdienst onder meer onderzoeken naar arbeidsuitbuiting, fraude met uitkeringen en subsidies, illegale tewerkstelling en zorgfraude. De Opsporingsdienst draagt met haar werkzaamheden bij aan de missie van gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Strafrechtelijke onderzoeken kunnen deel uitmaken van het risicogerichte en meldingsgerichte toezicht van de Arbeidsinspectie.

---

11 Kamerbrief over arbeidsongevallenonderzoek | Rijksoverheid.nl.

12 Meer openheid over loonkloof tussen mannen en vrouwen | Rijksoverheid.nl.

13 Anti-dwangarbeidverordening (FLR) | RVO.nl.

14 De nationale wet ter implementatie van de Europese Anti-dwangarbeidverordening is in voorbereiding. Uitvoeringswet Anti-dwangarbeidverordening | Overheid.nl | Wetgevingskalender.

15 De Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie is één van de vier bijzondere opsporingsdiensten (Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD), de inlichtingen- en opsporingsdienst van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT/IOD), de inlichtingen- en opsporingsdienst van de Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit (NVWA-IOD) en de Opsporingsdienst van de Nederlandse Arbeidsinspectie). In de meerjarige Beleidsbrief BOD-en 2024-2027 zijn de landelijke beleidsprioriteiten voor de BOD-en vastgelegd, te weten: verlichting van de strafrechtketen; informatiepositie; opleidingen. In 2027 verschijnt een nieuwe meerjarige beleidsbrief voor de periode vanaf 2028.

Voor de inzet van opsporingscapaciteit maken de ministeries van SZW en VWS, het Openbaar Ministerie en de Arbeidsinspectie jaarlijks afspraken. Deze afspraken zijn vastgelegd in een handhavingsarrangement. Prioriteiten in dat handhavingsarrangement zijn:

- Op het domein van eerlijk werk zet de Opsporingsdienst in op de aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, met de focus op criminele netwerken en schijnconstructies.
- Op het domein van gezond en veilig werk richt de Opsporingsdienst zich op de notoire overtreders die bijvoorbeeld werken met gevaarlijke stoffen of asbest.
- Bijzondere aandacht gaat uit naar de aanpak van de uitleenmarkt in een aantal sectoren.
- Op het terrein van sociale zekerheid zet de Opsporingsdienst samen met het UWV en SVB in op het in beeld brengen van grootschalige en georganiseerde fraude met sociale voorzieningen.
- Op het zorgdomein wordt ingezet op (criminele) netwerken in fraude met zorggelden, verwevenheid met ondermijnende criminaliteit en fraude, misbruik van subsidieregelingen en (ambtelijke) corruptie.

De Opsporingsdienst werkt nauw samen met internationale partners als *Europol/European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats* (EMPACT) en *Roadpol*, gericht op de aanpak van arbeidsuitbuiting en misstanden in de transportsector. Bij zaken die te maken hebben met bijvoorbeeld ESF-fraude (Europees Sociaal Fonds) of grootschalige arbeidsfraude, werkt de Arbeidsinspectie samen met het Europees Openbaar Ministerie (EOM).

Op grond van de ervaringen in de meerjarenperiode 2023-2026 wordt het werk van de Opsporingsdienst – net als bij de programma's – sterker gefocust, wat bijdraagt aan de taakstelling. Dit houdt voornamelijk een voortzetting en verdere aanscherping van al eerder toegepaste ervaringslessen in. Kort gezegd betreft dit een versterkte aandacht voor scherpe analyse en keuzes vóór en ná strafrechtelijk onderzoek, om zo strafrechtelijke middelen met maximaal effect in te zetten. Dit betekent dat 'stuur- en weegploegen' samen met het OM strak de hand houden aan de criteria en scope van de gekozen sectoren of fenomenen. Ook wordt het beoogde effect met de wijze van afdoening al vroeg meegewogen. Verder betekent dit dat de doorlooptijd van onderzoek niet alleen een resultante, maar ook een gestuurde variabele kan zijn, en dat het sterk toegenomen belang van digitale en financiële expertise in de analyse- en onderzoeksfase wordt benut.

Toezicht en opsporing werken eveneens nauw samen om te bezien welk instrument (bestuurs- of strafrecht) het meest effectief is.

Toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen

Bestaanszekerheid voor iedereen maakt deel uit van de missie van de Arbeidsinspectie. Met de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) is de uitvoering geregeld van regelingen rond werk en inkomen door gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Sociale Verzekeringsbank (SVB).
Het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op de doeltreffendheid van het stelsel. Het toezicht bestaat uit brede monitoring van de uitvoering, en verdiepend onderzoek naar thema's rond bestaanszekerheid.[16] Bij de monitoring wordt rekening gehouden met ontwikkelingen, zoals de gevolgen van nieuwe wet- en regelgeving.

1.3 Taakstelling

De taakstellingen van de kabinetten Schoof en Jetten hebben invloed op de Nederlandse Arbeidsinspectie.
Samengevat heeft de invulling van de taakstelling de volgende consequenties:

- Personele formatie van 1.830 fte in 2026 naar 1.680 fte in 2030.
- De breedte van het bereik van het risicogestuurde toezicht wordt ingeperkt.[17] Zonder taakstelling zouden er meer projecten op een bredere spreiding aan onderwerpen en sectoren zijn. Door de taakstelling blijft in meer sectoren alleen het 'vangnet' van de meldingen over. Daarmee wordt wel op het niveau van die specifieke werkgever gecontroleerd. Dat bevordert het gelijke speelveld. Maar het effect op een bredere groep bedrijven is doorgaans minder dan dat van risicogerichte inspecties in het kader van een sectorale aanpak.
- De dekking van het Seveso-toezicht wordt ingeperkt van 90 naar 75%.
- Het aantal strafrechtelijke onderzoeken dat bij het OM wordt ingeleverd zal dalen.
- Minder (gedragswetenschappelijk) onderzoek.

[16] Voor het Jaarplan 2027 voor het Toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen, zie bijlage E.

[17] Breedte en diepte verwijzen naar de conceptuele 'knoppen' uit het Inspectie Control Framework, Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 550 XV, nr. 74.

- Het toenemende aantal verzoeken tot gezamenlijke interventies zal – gegeven de prioritering – vaker leiden tot geen deelname.
- Landelijke samenwerkingsverbanden worden herbeoordeeld op toegevoegde waarde.
- De genomen maatregelen zijn een combinatie van ervaringslessen uit het MJP 2023-2026 en taakstellingskeuzes. Individuele maatregelen zijn niet uitsluitend óf ervaring óf taakstellingskeuze. De personeelsreductie die door de taakstelling nodig is, is voor het overgrote deel toe te schrijven aan reductie van toezicht- en opsporingsactiviteiten, en voor een klein deel aan verwachte efficiencywinst op basis van lessen uit het huidige MJP.

In bijlage A worden deze keuzes nader toegelicht.

Takenpakket en maatschappelijke en politieke wensen zijn niet statisch

Naast de taakstelling speelt ook voortdurend dat er nieuwe (nationale en Europese) wet- en regelgeving in ontwikkeling is. Concreet betreft dit momenteel bijvoorbeeld de implementatie van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)[18], de implementatie van de Europese Asbestrichtlijn[19], de Europese Anti-dwangarbeidverordening (FLR)[20], het wetsvoorstel voor Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen[21], het aanstaande Fair Labour Mobility Package van de Europese Commissie[22], de modernisering van het Wetboek van Strafvordering[23], de Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel (art. 273f Sr.)[24], de versteviging van de aanpak zorgfraude[25] en het wetsvoorstel voor Wet invoering meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen voor uitleners (dubbele meldplicht)[26]. Deze wet- en regelgeving leidt tot bijstelling van de taken van de Arbeidsinspectie of aanpassing van werkwijze en processen. Intensiveringen op basis daarvan verkleinen dan mogelijk de krimp die voortkomt uit de taakstelling. In de jaarplannen 2028 en verder zullen nieuwe taken en eventueel daarmee samenhangende formatieve wijzigingen worden belicht.

1.4 Relevante ontwikkelingen

Een aanzienlijk deel van het toezichtdomein van de Arbeidsinspectie wordt sterk beïnvloed door het feit dat Nederland onderdeel is van de EU. De Europese Commissie richt zich de komende jaren onder meer op versterking van het concurrentievermogen van Europa, bijvoorbeeld door digitale innovatie en vermindering van regelgeving. Tegelijk is de bestaande Europese wetgevingsagenda omvangrijk, en raakt die ook het werkterrein van de Arbeidsinspectie.

In het arbeidsdomein heeft de Commissie in september 2026 het pakket voor Eerlijke Arbeidsmobiliteit[27] gepresenteerd. Dat omvat onder meer versterking van het mandaat van de ELA en de ontwikkeling van de Europese Sociale Zekerheidspas. Ook heeft ze voorstellen gedaan voor nieuwe grenswaarden voor carcinogene stoffen (CMRD)[28], een routekaart voor kwaliteitsbanen[29], een herziening van de markttoezichtverordening[30], de ontwikkeling van een *Business Wallet*[31] en de verordening EU Inc.[32], die beoogt om overal in de EU eenvoudig en snel een nieuwe Europese onderneming te kunnen opzetten.

---

18 Home | Toelating uitleenmarkt.

19 Nieuwe Europese asbestregels gelden in Nederland vanaf 2027 | Arboportaal.

20 Anti-dwangarbeidverordening (FLR) | RVO.nl.

21 Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen) | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

22 Fair labour mobility package.

23 Nieuw Wetboek van Strafvordering | Rijksoverheid.nl.

24 Wijziging van het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafrecht BES en andere wetten in verband met de modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel en de introductie van de zelfstandige strafbaarstelling van ernstige benadeling en van voordeeltrekking (Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel) | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

25 Stevig pakket aan maatregelen in aanpak zorgfraude: strengere screening en meer controles | Rijksoverheid.nl.

26 Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een meld- en vergewisplicht bij arbeidsongevallen voor degene die een werknemer ter beschikking heeft gesteld aan een werkgever voor het verrichten van arbeid (Wet invoering meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen voor uitleners) | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

27 Commissie presenteert pakket maatregelen om eerlijke arbeidsmobiliteit te bevorderen | Expertisecentrum Europees Recht.

28 Deal to improve worker protection against exposure to dangerous chemicals | News | European Parliament.

29 Commission sets out roadmap for future-proof quality jobs in a competitive EU - Employment, Social Affairs and Inclusion.

30 Verordening - 2019/1020 - EN - EUR-Lex.

31 European Business Wallets | Shaping Europe's digital future.

32 E260009, Voorstel voor een verordening tot oprichting van EU Inc. | Europese Berichtgeving Eerste Kamer.

Het Nederlandse kabinet zet in op vermindering van regeldruk, beheersing van toezichtlast en vereenvoudiging van regelgeving. Dit doet het kabinet onder meer met de Vereenvoudigingswet[33] en de Actieagenda Slagvaardige Overheid.[34] Deze politiek-bestuurlijke ontwikkelingen zullen voor de Arbeidsinspectie en haar werkterrein de komende jaren van belang blijven.[35]

Daarnaast blijkt uit de omgevingsanalyse een aantal andere ontwikkelingen die zich de komende jaren binnen de domeinen van gezond, veilig en eerlijk werk voordoen, en die voor de Arbeidsinspectie van belang zijn. Voor eerlijk werk en het toezicht daarop gaan onder meer de invoering van de Wtta, een sectoraal inleenverbod voor de vleessector, de modernisering van de aanpak van arbeidsuitbuiting, en andere maatregelen om flexibel werk beter te reguleren veel betekenen. Daarbij blijven migratieregelingen, de positie van arbeidsmigranten, internationale instabiliteit en druk op de overheidsfinanciën en de uitvoering van de sociale zekerheid de dynamiek rond eerlijk werk beïnvloeden. In sectoren met laaggekwalificeerd werk en beperkte winstmarges blijven risico's zich opstapelen bij groepen werkenden in kwetsbare arbeidsmarktposities.

Personeelstekorten vergroten in vitale sectoren de druk op werkenden. Hogere werkdruk, de inzet van minder ervaren of minder goed toegeruste werkenden, en uitval door ziekte en uitstroom naar andere sectoren versterken elkaar. Doordat structurele uitbreiding van het arbeidsaanbod op termijn niet haalbaar lijkt en niet altijd wenselijk is, groeit de druk om de productiviteit te verhogen via technologische innovatie, scholing en het anders organiseren van werk.

Technologische innovatie in de vorm van digitalisering, AI en algoritmisch management kan bijdragen aan gezonder, veiliger en eerlijker werk, maar kan ook nieuwe risico's introduceren of bestaande risico's versterken. Denk daarbij aan hogere werkdruk, nieuwe fysieke veiligheidsrisico's bij de inzet van nieuwe machines, verlies aan autonomie en risico's op ongelijke behandeling en discriminatie.

Agressie, geweld en ander grensoverschrijdend gedrag vormen eveneens een belangrijk onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. Vooral werknemers met veel direct contact met burgers, cliënten of patiënten kunnen hiermee te maken hebben. Voor werkgevers en toezichthouders betekent dit dat zowel preventie en sociale veiligheid op de werkvloer als aandacht voor risicovolle situaties van belang blijven.

De energietransitie, klimaatverandering en de overgang naar een circulaire economie kunnen tot verandering van risico's op de werkvloer leiden. Denk hierbij aan het gebruik van nieuwe stoffen, energiedragers en verwerkingsprocessen. Daar zijn vaak nog geen uitgewerkte normen of eenduidige handelingsperspectieven voor. Dit soort transities vraagt om aandacht voor risicobeheersing door bedrijven, alsmede voor het toezicht daarop.

Georganiseerde criminaliteit en de verwevenheid daarvan met legale economische activiteiten kunnen eveneens gevolgen hebben voor arbeidsrelaties en voor de inzet van toezicht of opsporing. Tegen deze achtergrond groeit het belang van weerbaarheid: het vermogen om te gaan met zowel fundamentele transities op de arbeidsmarkt, als met disruptieve gebeurtenissen als pandemieën, cyberaanvallen, natuurrampen en geopolitieke spanningen. In haar werkzaamheden en programmering houdt de Arbeidsinspectie rekening met ontwikkelingen die risico's rondom werk, de arbeidsmarkt en bestaanszekerheid raken.

1.5 De Arbeidsinspectie werkt samen

De Arbeidsinspectie werkt structureel samen met uiteenlopende partners en op verschillende niveaus om risico's doelgericht aan te pakken en maatschappelijk effect te realiseren. Ook zoekt zij de dialoog met bedrijven, sociale partners, beleidsmakers, politiek en samenleving. Ze zorgt er daarnaast actief voor dat deze partners goed geïnformeerd zijn over de mogelijkheden van samenwerking met en inzet door de Arbeidsinspectie.

---

33 Nieuwe Vereenvoudigingswet moet regels voor inwoners en bedrijven vereenvoudigen | Rijksoverheid.nl.

34 Kamerbrief over Actieagenda Slagvaardige Overheid | Open overheid.

35 Voor een overzicht van ontwikkelingen in wet- en regelgeving, zie de apart gepubliceerde *Omgevingsanalyse*.

Nationaal en regionaal

Vanwege de taakstelling worden landelijke samenwerkingsverbanden opnieuw beoordeeld op hun toegevoegde waarde. De Arbeidsinspectie werkt op verschillende manieren samen met andere toezichthouders, zoals de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM). Ook werkt zij samen met uitvoeringsorganisaties, zoals het UWV en de IND.

Op specifieke terreinen werkt de Arbeidsinspectie samen met de Belastingdienst, het UWV en de SVB, zoals in het Interventieteam Schoonmaak of de Aanpak Misstanden Uitzendbureaus (AMU). Verder zijn gemeenten, politie en de tien Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC) belangrijke partners, met name bij de aanpak van ondermijnende criminaliteit. De Opsporingsdienst werkt samen met de andere bijzondere opsporingsdiensten – ILT, NVWA en Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdienst (FIOD) – en met de Nationale Politie. Ook werkt ze samen met de Koninklijke Marechaussee en de Rijksrecherche. De Arbeidsinspectie laat meldingen afkomstig van ketenpartners in de beoordeling zwaarder wegen.

De Inspectieraad is het samenwerkingsverband van de rijksinspecties, waar de Arbeidsinspectie onderdeel van uitmaakt. De Inspectieraad stimuleert onderlinge uitwisseling van kennis en samenwerking door toezichthouders op alle niveaus. De komende jaren investeert zij in maatschappelijke oriëntatie en responsiviteit, de kwaliteit van toezicht en de samenwerking met partners over de grenzen van het toezicht heen.

Internationaal

Effectief toezicht stopt niet bij de landsgrens. Problemen op de arbeidsmarkt hebben steeds vaker een grensoverschrijdend karakter. Bovendien wordt een aanzienlijk deel van het toezichtdomein van de Arbeidsinspectie sterk beïnvloed door Europese regelgeving, die steeds in ontwikkeling is. Dat vereist gepaste aandacht van de Arbeidsinspectie. Internationale samenwerking moet het mogelijk maken om risico's en misstanden die over grenzen heen spelen beter te signaleren, te begrenzen en aan te pakken.

De Arbeidsinspectie investeert in samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en buitenlandse zuster-organisaties in het tegengaan van misstanden rond arbeidsmigratie en grensoverschrijdend werk. Dit gebeurt onder meer via gezamenlijke inspecties (*concerted and joint inspections*[36]). De ELA verlaagt de drempels voor grensoverschrijdende samenwerking. De Arbeidsinspectie onderschrijft de meerwaarde van de ELA voor internationaal toezicht, en blijft ook de komende jaren de initiatieven om de ELA verder te versterken ondersteunen.

Ook neemt de Arbeidsinspectie deel aan het *Senior Labour Inspectors Committee* (SLIC). Dit is een samenwerkingsvorm van alle arbeidsinspecties in de Europese Unie op het gebied van gezond en veilig werken, die door de Europese Commissie wordt gefaciliteerd en ondersteund. Hierin wisselen lidstaten ervaring en kennis met elkaar uit. De Nederlandse inzet van prioriteiten voor de komende periode zal liggen bij beroepsziekten, chemische risico's, nieuwe technologieën en AI, en meldingssystemen.

De Arbeidsinspectie maakt bij grenscontroles gebruik van importgegevens en werkt daarvoor samen met de douane. Ook is zij partner in diverse Europese samenwerkingsverbanden, waaronder het European *Union Product Compliance Network* (EUPCN) en meerdere *Administrative Co-operation Groups* (ADCO's). Daarnaast werkt de Opsporingsdienst samen met internationale partners als Europol, Roadpol en het Europees Openbaar Ministerie.

[36] https://www.ela.europa.eu/en/activities/concerted-and-joint-inspections

2 De programma's van de Arbeidsinspectie

Het risicogerichte toezicht vindt in de meerjarenperiode 2027-2030 plaats met negen programma's, die gericht zijn op grote risico's en de sectoren waarin deze risico's veel voorkomen. De programma's organiseren met elkaar samenhangende, sectorspecifieke aanpakken, met een focus op sub- en microsectoren waar zich de grootste problemen voordoen. Waar nodig en mogelijk wordt samenwerking gezocht met het meldingsgerichte toezicht en opsporing. Hieronder wordt per programma toegelicht op welke risico's zij zich de komende jaren richten en welke ontwikkelingen daarbij relevant zijn.

2.1 Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een van de drie grote boosdoeners voor gezondheidsschade door werk, samen met fysieke (over)belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen.[37] Deze risico's blijven onverminderd van belang, en de Arbeidsinspectie zet haar inzet hierop dan ook voort.

Het programma psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie richt zich op werkdruk, waaronder te hoge werklast en cognitieve en emotionele overbelasting, en op ongewenst gedrag, zowel door collega's als door derden. Ook richt het zich op discriminatie op de werkvloer. Uit de omgevingsanalyse blijkt dat er in de maatschappij meer aandacht is voor deze risico's, en dat ze toenemen als gevolg van meerdere ontwikkelingen. De kans op PSA wordt voornamelijk groter door arbeidsmarktkrapte, druk op vitale sectoren, combinatiedruk (zoals combineren van mantelzorg en werk), vergrijzing, en digitalisering, inclusief AI en algoritmisch management.

Het toezicht van het programma richt zich op sectoren waarin PSA-risico's samengaan met risico's op oneerlijk werk, zoals slachterijen en distributiecentra. Daarnaast richt het programma zich op sectoren waarin de PSA-risico's het grootst zijn, zoals de zorg en het onderwijs. Als het initiatief-wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie[38] wordt aangenomen, krijgt het programma naar verwachting ook de taak om toezicht te houden op het risico arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

2.2 Blootstelling gevaarlijke stoffen

Dit programma richt zich op een andere boosdoener voor ongezond werk, namelijk de risico's op gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Blootstelling kan leiden tot ernstige ziekten, langdurige uitval, sterfgevallen en hoge maatschappelijke kosten.

Het programma richt zich op blootstelling aan de gevaarlijkste stoffen, zoals in de wet gedefinieerd, namelijk kankerverwekkende en mutagene stoffen. Ook gaat het om sensibiliserende en irriterende stoffen, waarmee veel werkenden in aanraking komen. Verder heeft het programma aandacht voor stoffen die bij blootstelling relatief grote impact hebben op het individu, in het bijzonder neurotoxische stoffen.

De omgevingsanalyse laat ontwikkelingen zien rondom de energie- en technologietransitie, zoals de introductie van nieuwe stoffen en toepassingen, recycling en hergebruik. Maar er zijn ook economische ontwikkelingen, met kennisverlies en hogere werkdruk als mogelijke gevolgen. Hierdoor kunnen nieuwe risico's op blootstelling ontstaan of bestaande risico's worden vergroot. Deze ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de keuzes die binnen het toezicht worden gemaakt.[39]

---

37 Staat van gezond werk | Nederlandse Arbeidsinspectie.

38 Voorstel van wet van de leden Ergin en Van Baarle tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en enkele andere wetten in verband met het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie) | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

39 Voor een uitgebreidere uiteenzetting over de ontwikkelingen rondom blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zie de apart gepubliceerde *Omgevingsanalyse*.

Het programma richt zich op de sectoren waarin de grootste risico's op blootstelling plaatsvinden, namelijk (delen van) de industrie en de luchtvaart. Het programma houdt ook toezicht in de afvalverwerking, bouw en schoonmaak. Bovendien wordt samen met programma MHC ingezet op toezicht op blootstelling bij ARIE- en Seveso-inrichtingen.

2.3 Asbest en ioniserende straling

Dit programma richt zich op het voorkomen van blootstelling aan asbest bij asbestverwijdering en aan ioniserende straling. Op het terrein van asbest vinden majeure wijzigingen plaats. Begin 2027 wordt namelijk op grond van de implementatie van een EU-richtlijn een nieuw vergunningsstelsel voor asbestwerkzaamheden ingevoerd.[40]
De toezichtpopulatie van bedrijven neemt fors toe. Daarmee groeit ook de inzet van de Arbeidsinspectie. En door de overgang van het Landelijk Asbestvolgsysteem (LAVS) naar het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO), waarin de meldplicht voor asbest wordt ondergebracht, verslechtert de informatiepositie van de Arbeidsinspectie over een deel van de asbestsector. Omdat de saneerder nog de enige melder van asbestwerkzaamheden zal zijn, verdwijnt het totaalbeeld op de keten bij asbestverwijdering. Het opnieuw opbouwen van een goede informatiepositie kost tijd en capaciteit. Het is onzeker of, na vervallen van het LAVS, het risicogerichte toezicht nog mogelijk is en op hetzelfde niveau zal komen als nu het geval is.

Deze veranderingen betekenen dat nu nog onbekend is of en in hoeverre het programma risicogericht toezicht kan gaan invullen. Het programma maakt keuzes onder andere op basis van meldingen via het DSO, meldingen van andere toezichthouders en eigen informatie, klachten en signalen. De focus ligt op asbestsaneerders, certificerende instellingen en opdrachtgevers, en op illegale saneringen. Valgevaar als arbeidsrisico blijft een aandachtspunt in het toezicht op deze bedrijven.

Voor ioniserende straling werkt het programma met langlopende, sectorbrede projecten in de sectoren waar het risico op blootstelling aan ioniserende straling groot is. Het programma werkt daarvoor samen met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

2.4 Onveilige arbeid en fysieke overbelasting

Dit programma richt zich op onveilige arbeid en op een andere grote boosdoener bij gezondheidsschade, namelijk fysieke overbelasting. Ook heeft het programma aandacht voor nachtarbeid, en onveilig en ongezond werk door jeugdigen en kinderen.

De kans op gezondheidsschade door fysieke overbelasting en arbeidsongevallen doet zich voor in een groot aantal sectoren waar fysiek zwaar werk of werk met machines en gevaarlijke arbeidsmiddelen wordt gedaan, waar kans is op aanrijdgevaar en waar sprake is van werken op hoogte. De kans hierop wordt vergroot door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsmarktkrapte, vergrijzing, hoge werkdruk, technologische innovaties. Ook zijn er risico's bij de inzet van kwetsbare groepen en arbeidsmigranten, vaak als gevolg van taalproblemen.[41]

Het programma zet een samenhangende aanpak op in de sectoren bouw en afvalverwerking. In de bouw werkt het programma samen met de programma's die toezicht houden op risico's rond eerlijk werk, op asbest en op blootstelling aan gevaarlijke stoffen. In de afvalverwerking spelen ook andere oorzaken van gezondheidsschade een grote rol, zoals psychosociale arbeidsbelasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. In een groot aantal andere sectoren waar risico's rond eerlijk werk of gezond en veilig werk geprioriteerd zijn, spelen ook fysieke overbelasting en onveilige arbeid een rol. Het programma is actief in het goederen- en pakketvervoer, in de teelt en tuinbouw, in diverse sectoren van de industrie en in slachterijen.

[40] Nieuwe Europese asbestregels gelden in Nederland vanaf 2027 | Arboportaal.

[41] Voor een uitgebreidere uiteenzetting over de ontwikkelingen rondom onveilige arbeid en fysieke overbelasting, zie de apart gepubliceerde *Omgevingsanalyse*.

2.5 Sectorale aanpak eerlijk werk

Dit programma richt zich met projecten in sectoren op werkgevers bij wie de risico's op overtreding van arbeidswetten met betrekking tot eerlijk werk het grootst zijn. De wetten die als doel hebben eerlijk werk en eerlijke concurrentie te borgen, zijn onder meer de Wet minimumloon en vakantiebijslag (WML), de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). De risico's zijn onder meer illegale tewerkstelling, onderbetaling, ongezonde arbeidspatronen en te lange werktijden. In tegenstelling tot het programma dat toezicht houdt op de rol van uitleners bij de terbeschikkingstelling van arbeid, focust dit programma zich op werkgevers (onder wie inleners van terbeschikkinggestelde arbeid) die deze wetgeving overtreden.

Om de risico's te verminderen en naleving te bevorderen, zet het programma brede aanpakken binnen sectoren op. Het is hierbij gericht op het vergroten van het bereik van zijn handelingen en interventies. Het programma doet dit in elk geval in het goederen- en pakketvervoer, in de schoonmaak en in de voedingsmiddelenindustrie. In deze samenhangende aanpakken pakt het programma samen met andere programma's de grootste risico's in deze sectoren aan, waar nodig samen met meldingsgericht toezicht en opsporing. Het programma is daarnaast actief in een aantal sectoren waarin andere risico's hoog geprioriteerd zijn.

Uit de omgevingsanalyse komt naar voren dat het programma opereert in een context met nieuwe regelgeving over schijnzelfstandigheid, inzet van kwetsbare arbeidsmigranten, arbeidsmarktkrapte, gebruik en misbruik van constructies rondom migratieregelingen en platformwerk. Ook ziet zij mogelijke effecten van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). Het programma beoogt daarom patronen, constructies en verdienmodellen zichtbaar te maken. Dit kan input zijn voor signalen van de Arbeidsinspectie.

2.6 Toezicht op de uitleenmarkt

Op dit terrein vinden majeure wijzigingen plaats. Vanaf 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeid (Wtta) in werking, en met ingang van 2028 is toezicht en handhaving op basis van deze wet mogelijk. Onderdeel van de inwerkingtreding is de oprichting van de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU). Die wet en autoriteit houden in dat de komende jaren een fundamentele wijziging voor het uitlenen van personeel tot stand moet komen. Daaraan voorafgaand en daarnaast houdt dit programma actief toezicht op de uitleenmarkt. Daarbij staan de risico's op oneerlijk werk die binnen die sector optreden centraal. Het programma richt zicht primair op de uitlener.

Wanneer de Wtta in werking treedt, verbreedt het toezicht zich ook, met dien verstande dat bij overtreding van die wet zowel de inlener als de uitlener wordt beboet. Daarnaast heeft de minister van SZW het voornemen om de vleessector vanaf 1 maart 2028 te verbieden te werken met uitzendkrachten. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving hiervan.

Net als het programma Sectorale aanpak eerlijk werk wil het programma Toezicht op de uitleenmarkt het bereik van zijn handelingen en interventies vergroten. Het zet hiervoor samenhangende aanpakken van risico's op in de sectoren slachterijen, distributiecentra en de teelt en tuinbouw.

Het programma werkt in de aanpak van malafide uitleners nauw samen met de Belastingdienst, het UWV en de SVB. In het nieuwe stelsel rond de Wtta is informatie-uitwisseling met de nieuwe Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) en de Belastingdienst voorzien. Bovendien houdt het programma hierbij ook aandacht voor indirecte (waterbed)gevolgen van de invoering van de Wtta, en voor het ontstaan of veranderen van schijnconstructies en verdienmodellen[42].

2.7 Major Hazard Control

Dit programma is gericht op het toezicht op de risico's van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen en ARIE-bedrijven. Deze bedrijven werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, en moeten daarom specifieke maatregelen nemen om risico's voor werknemers te voorkomen of de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.

[42] Voor een uitgebreidere uiteenzetting over de ontwikkelingen rondom de uitleenmarkt, zie de apart gepubliceerde *Omgevingsanalyse*.

Het toezicht van het programma opereert in een veranderende context van de energietransitie, klimaatverandering, externe geopolitieke dreigingen en verouderde installaties en personeelstekorten. ARIE- en Seveso-bedrijven moeten weerbaar zijn, en preventief inspelen op de gevolgen van deze ontwikkelingen.[43]

Het programma zet in op periodieke inspecties, een risicomodel voor ARIE-bedrijven, extra aandacht voor weerbaarheid en een samenhangende aanpak bij grote bedrijven waar meerdere risico's samenkomen. Voor het toezicht op het Seveso-stelsel bestaan convenantafspraken met de provincies (omgevingsdiensten), veiligheidsregio's, het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, het ministerie van Justitie en Veiligheid en de Unie van Waterschappen (samenwerkingsverband Seveso+). Het toezicht op de Seveso-inrichtingen wordt gezamenlijk uitgevoerd door de Arbeidsinspectie, de veiligheidsregio's, de omgevingsdiensten en de waterkwaliteitsbeheerders.

Mede ter invulling van de taakstelling voor de Arbeidsinspectie wordt de toezichtfrequentie in de meerjarenperiode 2027-2030 teruggebracht van 90% van de gezamenlijke Seveso-controles naar de internationaal vereiste frequentie van eenmaal per jaar voor zogenoemde hoge-drempelinrichtingen en eens per drie jaar voor Seveso-inrichtingen die dat niet zijn. Gelet op de verhouding tussen hoog en laag in Nederland resulteert dat in een (doel)frequentie van 75%.

2.8 Certificatie en markttoezicht

Dit programma zet het bestaande stelseltoezicht en markttoezicht op producten voort. Het doel is dat onveilige producten van de markt worden geweerd, en dat daarnaast certificatie- en registratiestelsels beter functioneren. Op dit terrein vinden majeure wijzigingen plaats. De geopolitieke situatie heeft in Europa geleid tot een ambitieuze wetgevingsagenda voor een betere bescherming van de buitengrenzen en Europese normen. Dit komt tot uiting in nieuwe productregelgeving, de Machineverordening[44], de AI Act[45], de Europese Anti-dwangarbeidverordening (FLR)[46] en een toenemende focus van de Europese Commissie op professionalisering van markttoezicht.

Het programma richt zich op certificatie- en registratiestelsels, CE-markering, productveiligheid, bedrijfsgericht toezicht, grenscontroles en specifieke werkvelden als drukapparatuur, ATEX, machines, persoonlijke beschermingsmiddelen en – na implementatie van de Europese Anti-dwangarbeidverordening (FLR) – producten die zijn vervaardigd met dwangarbeid. De inzet is een combinatie van tweedelijnsstelseltoezicht dat is gericht op stakeholders binnen de stelsels, met eerstelijnsmarkttoezicht dat is gericht op marktdeelnemers, zoals fabrikanten en importeurs. Het programma doet dit onder meer met *reality checks*, productcontroles, bedrijfsgericht toezicht, grenscontroles en intensieve Europese samenwerking.

Het programma versterkt het eerstelijns- en tweedelijnstoezicht, en werkt daarbij samen met andere toezichtprogramma's en het meldingsgerichte toezicht. Dit kan bijvoorbeeld in de bouw, industrie en zorg.

Door de voortgaande Europese integratie, het Europees Douanehandboek en de verscherpte aandacht van de Europese Commissie voor CE (*Conformité Européenne*) worden de eisen aan de inhoud en omvang van het Certificatie- en Markttoezicht steeds scherper. De in de afgelopen jaren door de Arbeidsinspectie en Douane opgebouwde succesvolle samenwerking met geautomatiseerde profielen blijkt een noodzakelijke voorwaarde te zijn om met de extra benodigde capaciteit ook daadwerkelijk aan de hogere Europese eisen te kunnen voldoen. De samenwerking met de Douane bij grenscontroles op producten wordt voortgezet en geïntensiveerd.

Het programma werkt ook samen met de Nederlandse markttoezichthouders NVWA, ILT, Rijksinspectie Digitale Infrastructuur (RDI) en Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). In de onlangs opgestelde Nationale Markttoezichtstrategie 2026-2030, die ook met de Europese Commissie is gedeeld, geven de markttoezichtautoriteiten en de Douane aan hoe het markttoezicht in de komende vier jaar wordt versterkt.[47]

---

43 Voor een uitgebreidere uiteenzetting over de ontwikkelingen rondom de uitleenmarkt, zie de apart gepubliceerde *Omgevingsanalyse*.

44 Verordening - 2023/1230 - EN - EUR-Lex.

45 EU Artificial Intelligence Act | Up-to-date developments and analyses of the EU AI Act.

46 Anti-dwangarbeidverordening (FLR) | RVO.nl.

47 Nationale Markttoezichtstrategie 2026-2030 | Nederlandse Arbeidsinspectie. De partijen streven gezamenlijk naar breder, slimmer en sterker markttoezicht.

2.9 Trends en ontwikkelingen

Dit programma zet zich in om nieuwe, opkomende, nog onvoldoende begrepen of onderbelichte risico's aan te pakken. Ook kan het programma inzetten op risico's of fenomenen waarbij bestaande toezichtaanpakken nog onvoldoende effect hebben gesorteerd. Het doet dit voor zowel gezond en veilig werk als eerlijk werk. Met dit programma kan de Arbeidsinspectie wendbaar en toekomstgericht inspelen op een snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt. Ontwikkelingen waar het programma zich op kan richten, zijn bijvoorbeeld technologische veranderingen, AI, arbeidsconstructies, klimaatverandering, migratie en personeelstekorten.

Anders dan de overige programma's heeft Trends en ontwikkelingen geen vaste focus op sectoren, risico's of bepaalde wetgeving. Het programma heeft de ruimte om ontwikkelingen aan te pakken die andere programma's in hun toezicht op risico's en sectoren signaleren, maar die nog onvoldoende worden begrepen of zijn uitgediept, of waar met bestaande toezichtaanpakken nog onvoldoende wordt bereikt. Het programma voert verkenningen en snelle of tijdelijke interventies uit, ontwikkelt of herijkt toezichtaanpakken, en draagt deze aanpakken waar nodig over aan de reguliere programmering.

Het programma houdt zich daarnaast zelf actief bezig met het in beeld krijgen en duiden van risico's, fenomenen en maatschappelijke ontwikkelingen. Het pakt deze waar mogelijk aan, deelt informatie met geschikte afnemers binnen de organisatie, en wil daarmee de informatiepositie van de Arbeidsinspectie versterken. Hiermee voedt het programma de reguliere programmering en heeft het een signalerende functie. Het programma werkt voor risico's en sectoren actief samen met andere programma's.

3 Responsief en effectief

3.1 Verantwoording en reflectief toezicht

De Arbeidsinspectie legt over de inzet van haar capaciteit en middelen publieke verantwoording af door inzicht te geven in haar keuzes in de aanpak van risico's en in de resultaten en effecten daarvan. Dat doet de Arbeidsinspectie onder meer in jaarplannen en jaarverslagen. De minister zendt die aan het Parlement. De komende vier jaar rapporteert de Arbeidsinspectie niet alleen over programma's, maar stelt ze ook vaker rapportages over projecten op en maakt ze vaker openbaar.

Nieuw zijn de rapportages over sectoren[48], die informatie bevatten over risico's, meldingen, toezicht- en opsporingsbeelden (RMTO) van de Arbeidsinspectie binnen een specifieke sector. Met een dergelijk feitelijk RMTO-beeld kunnen sectoren hun voordeel doen in hun zelfevaluatie en bij het nemen van maatregelen – van arbocatalogi tot CAO-afspraken.

De Arbeidsinspectie heeft daarnaast een reflectieve functie. Zij komt in haar praktijk geregeld onwenselijke, schadelijke en ook nieuwe situaties tegen die zij niet altijd zelf kan aanpakken. Het kan gaan om wet- en regelgeving die in de praktijk moeilijk te handhaven is of weinig effectief blijkt, om het functioneren van stelsels of ontwikkelingen, of om onwenselijke constructies op de arbeidsmarkt. De Arbeidsinspectie deelt inzichten hierover in de vorm van bestuurlijke signalen met die partijen die een bijdrage kunnen leveren aan het wegnemen of verminderen van de geconstateerde problematiek.

Ontwikkelingen in het stelsel van werk en inkomen worden stelselbreed en verdiepend onderzocht. Op die manier komen knelpunten aan het licht die het doeltreffend functioneren van het stelsel in de weg zitten. Rapportages daarover bieden de politiek, het beleid en de uitvoering meer inzicht voor verbetering van de werking van het stelsel.

3.2 Mensen en middelen

De Arbeidsinspectie is ingericht op het kunnen uitvoeren van zowel routinematige als zeer specialistische werkzaamheden. Het is een moderne en wendbare organisatie. Om de opgaven uit het meerjarenplan te kunnen uitvoeren, is het belangrijk steeds voldoende personele capaciteit, bestaande uit vakinhoudelijk ervaren en specialistische medewerkers, te hebben en te houden.

Het personeelsbestand verandert van samenstelling. Ten eerste door de instroom van de afgelopen jaren die is gekoppeld aan nieuwe taken, ten tweede door de uitstroom van collega's die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en door de keuzes die vanwege de taakstelling moeten worden gemaakt. De Arbeidsinspectie wil verlies van kennis en ervaring en verlies van slagkracht door een teruggang in formatie opvangen door te focussen op minder projecten, die per stuk wel een grote omvang hebben, door te investeren in deskundigheid en duurzame inzetbaarheid van mensen, en waar mogelijk te automatiseren.

Duurzame bedrijfsvoering komt ook terug in de efficiënte inzet van middelen, in beperking van milieu-impact en in maatschappelijk verantwoorde keuzes. In 2028 bereikt de Arbeidsinspectie haar doel om over een volledig zero-emissiewagenpark te beschikken, en komt zij een stap dichterbij de doelstelling van het Rijk om in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te voeren.

[48] Nederlandse Arbeidsinspectie (2026) Themarapportage vlees.

3.3 Kennis op orde

Ontwikkelingen als nieuwe arbeidsvormen, technologische vernieuwingen, complexe en grensoverschrijdende (schijn) constructies, maar ook de verwevenheid van bestuurs- en strafrecht en toenemende juridisering, stellen steeds hogere eisen aan het toezicht. De Arbeidsinspectie werkt daarom continu aan kennisontwikkeling en vakmanschap. Dit proces wordt op vele manieren ondersteund, zoals door een leerhuis, een inspectiebreed kenniscentrum, strategische en onderzoeksafdelingen, een datalab, afdelingen voor opsporingsinformatie en een digitaal expertisecentrum.

Het gezamenlijke kader – de kennisboom (zie bijlage C) – toont de benodigde kennisdomeinen die cruciaal zijn voor de taken van de Inspectie, en die daarom continu aandacht krijgen. Lange-termijnontwikkelingen volgt de Arbeidsinspectie onder meer via de Kennisagenda. Expertise binnen de organisatie wordt verbonden met kennis en inzichten van externe deskundigen, waaronder kennisinstituten en universiteiten. Zo kan kennis goed blijven bijdragen aan toezicht op en bevordering van betere risicobeheersing en naleving door werkgevers.

De Arbeidsinspectie werkt daarnaast voortdurend aan verbetering van haar informatiepositie. Zij houdt ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gaten met omgevingsverkenningen, meldingenanalyses en monitoronderzoeken. Ook onderzoekt ze nieuwe, opkomende of onderbelichte risico's met verkenningen en inspectieprojecten. Verder houdt ze continu oog op innovaties en de stand van de wetenschap en techniek.

3.4 Data en informatievoorziening

De Arbeidsinspectie wil de digitale transformatie zo goed mogelijk benutten. In het dagelijkse werk en in het realiseren van de maatschappelijke opgave zijn informatievoorziening en digitalisering allang niet meer alleen ondersteunend, maar van doorslaggevend belang. Data en informatie spelen een grote rol in het plannen en voorbereiden van activiteiten en interventies op basis van (een analyse van) risico's. Zo beschikken medewerkers van de Arbeidsinspectie in de uitvoering van het werk over moderne middelen en actuele informatie. Voor de sturing en verantwoording moeten data en informatie ook van hoge kwaliteit en tijdig beschikbaar zijn. De Inspectie vertaalt nieuwe wet- en regelgeving in het domein van informatievoorziening en digitalisering, zoals de Cyberbeveiligingswet[49] en de AI-verordening[50], naar haar eigen werk.

De Arbeidsinspectie zet in op de ontwikkeling van digitaal vakmanschap en datavaardigheid om de deskundigheid van medewerkers en leidinggevenden te versterken. Om haar slagvaardigheid te vergroten wil de Inspectie slimmer en beter werken, met een focus op uniformering, vereenvoudiging en het benutten van technologische kansen zoals AI. Ook is de Inspectie transparant in haar gebruik van data en informatie, en responsief bij dienstverlening aan burgers en bedrijven. Zij richt zich hierbij op continuïteit en compliance.

Bovendien richt de Arbeidsinspectie zich vanuit haar eigen perspectief op beheersing en toepassing van de drie overheidsbrede strategische kaders: Artificiële Intelligentie (AI), Soevereiniteit en Autonomie, en Digitale Weerbaarheid. Dit doen we in overheidsbrede synergie binnen de Nederlandse Digitaliseringsstrategie. Onvoldoende beheersing van deze kaders kan grote risico's met zich meebrengen, zoals verstoring in de bedrijfscontinuïteit, verkeerde informatievoorziening of ongewenste openbaring van gegevens.

[49] Cyberbeveiligingswet | Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid.

[50] AI-verordening AI (Artificiële Intelligentie) - Digitale Overheid.

3.5 Strategische organisatiedoelen

Indicatoren

De Arbeidsinspectie hanteert de volgende indicatoren om resultaten te behalen en haar aanpak te monitoren.

Indicatoren 2027-2030

	Realisatie 2025	Raming 2027	Raming 2030
Verhouding actief/reactief veilig en gezond (excl. Seveso; %)	52:48	50:50	50:50
Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Seveso-inspecties (%)[1]	95	>90	>75
Actieve aanpak eerlijk werk op sectorniveau (%)			>90

[1] *Betreft de deelname van de Arbeidsinspectie aan reguliere (geplande en aangekondigde) inspecties bij Seveso-inrichtingen.*

Balans actief-reactief toezicht gezond en veilig werk

De Arbeidsinspectie streeft naar een balans tussen het reactieve en actieve werk (50–50%) voor gezond en veilig werk. Deze balans is in 2023 bereikt, daarna bestendigd en blijft ook in de komende meerjarenperiode het streven.

Aandeel gezamenlijke inspecties bij Seveso-inrichtingen

De samenwerking met veiligheidsregio's, omgevingsdiensten en waterkwaliteitsbeheerders heeft geleid tot de wens dat de Arbeidsinspectie veelvuldig deelneemt aan de gezamenlijke inspecties. Als gevolg van de taakstelling ziet de Arbeidsinspectie zich genoodzaakt haar deelname aan gezamenlijke inspecties naar beneden bij te stellen: zij streeft ernaar om in 2027-2030 deel te nemen aan 75% van de gezamenlijke inspecties.

Actieve aanpak eerlijk werk op sectorniveau

De afgelopen jaren maakte de Arbeidsinspectie gebruik van een interventiedekking voor eerlijk werk van 5%. Deze dekking was gericht op het vergroten van het bereik van de interventies, zodat een groter gedeelte van de toezichtpopulatie – de werkgevers – daarmee te maken krijgt en de regels beter gaat naleven. Deze doelstelling is behaald. De focus op de uitleenmarkt en een reductie van het aantal inspecteurs voor toezicht in het domein eerlijk werk verkleinen de relevantie van de interventiedekking voor de breedte van het werkterrein.

Daarnaast is het beter om een nieuwe indicator te hanteren die de voortgang monitort bij het realiseren van een sectorgerichte, actieve aanpak van projecten rond eerlijk werk.

Overzicht budget en formatie

Budget Arbeidsinspectie

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Totaal	249,3	236,5	233,9	233,9	219,2	220,9
Personeel	208,7	207,5	205,5	198,6	190,7	190,7
Overig	40,6	29,0	28,4	30,1	28,5	30,2

(x € 1 miljoen)

Formatie Arbeidsinspectie

	2026	2027	2028	2029	2030
O&F 2026	*1.830*	*1.830*	*1.830*	*1.830*	*1.830*
Taakstelling Jetten[1]		*-14*	*-25*	*-78*	*-150*
O&F 2026 na taakstelling Jetten	*1.830*	*1.816*	*1.805*	*1.752*	*1.680*
Afbouw NOW		*-13*	*-13*	*-13*	*-13*
Asbest[2]		*21*	*21*	*21*	*21*
Machineverordening[2]		*2*	*2*	*2*	*2*
Loontransparantie	*2*	*4*	*4*	*4*	*4*
Totaal	**1.832**	**1.830**	**1.819**	**1.766**	**1.694**

[1] *Indicatief, zie paragraaf 1.3 Taakstelling.*

[2] *De definitieve omvang van de uitbreiding wordt bepaald aan de hand van de definitieve verwerking van de Uitvoerbaarheids- & handhaafbaarheidstoetsen bij de betreffende wetswijzigingen. Zo zijn de extra middelen voor de door de Europese Commissie gewenste toename van het aantal grenscontroles en de extra inzet op zorgfraude op basis van de AZWA-middelen (Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord) nog niet verwerkt. De hiervoor benodigde middelen zijn toegezegd, maar nog niet definitief toegekend.*

Bijlagen

Bijlage A Taakstelling

Zowel het kabinet-Schoof als het kabinet-Jetten heeft een taakstelling doorgevoerd voor het ambtelijke apparaat, inclusief Inspectiediensten. Tijdens eerdere kabinetten vond zowel krimp als uitbreiding plaats. Bijlage B licht dit toe.

De taakstelling is in euro's. De doorvertaling naar maatregelen en naar de personele formatie dient te worden besloten door de directie van de Inspectie, een en ander ook in verband met waarborging van de onafhankelijke rol van toezicht.

De taakstelling-Schoof, die neerkwam op een efficiencykorting van 2% (in vier jaar opgebouwd met jaarlijks 0,5% meer), heeft na afstemming met de ondernemingsraad tot besluitvorming door de directie geleid. Besloten werd om de formatie stabiel te houden en de korting te realiseren door sober gebruik van niet-personele budgetten. Gelet op stijgende kosten voor dergelijke uitgaven (van vergaderruimtes en wagenpark tot shared service-dienstverlening en IV-kosten) is dit een forse opgave.

De taakstelling-Jetten volgde al kort na besluitvorming over de taakstelling-Schoof, en de omvang is fors groter. Daardoor is het onontkoombaar om ook de personele formatie van de inspectie terug te brengen. Per saldo betekent dit een krimp van circa 150 fte, van 1.830 fte (2026) naar circa 1.680 fte (2030).

De taakstelling valt samen met het opstellen van dit nieuwe meerjarenplan 2027-2030. Dat is toeval, maar het komt goed uit bij het tot stand brengen van een samenhangend meerjarenplan dat rekening houdt met die krimpende formatie.

De impact op de personele formatie wordt doorgevoerd in het tempo van de door het kabinet ingeboekte taakstelling. Vertaald naar de Arbeidsinspectie loopt die tot en met 2030 op tot ruim 20 miljoen structureel (grofweg 10% van het structurele budget)[51], met inachtneming van de volgende, door de directie geformuleerde algemene uitgangspunten en keuzes.[52]

Algemene uitgangspunten en keuzes taakstelling

- Toezicht houden is sowieso keuzes maken. Door de taakstelling moeten keuzes nog een extra slag scherper worden gemaakt.
- Maximale inzet op soberheid en op besparing van kosten.
- De noodzakelijke daling van de personele formatie zal zoveel mogelijk worden opvangen via natuurlijk verloop en de al bestaande mobiliteit. Dit is ook de inzet van de bestuurders in het Organisatie- en Formatietraject dat met de Ondernemingsraad wordt doorlopen.
- Het ontvangen, registeren en beoordelen van meldingen, klachten en verzoeken (M&V), en inspecteren naar aanleiding daarvan blijft overeenkomstig de verschillende wettelijke bepalingen een hoofdactiviteit. Deze structureel georganiseerde processen zijn responsief; gericht op wat werknemers, burgers en bedrijven melden. Ze zijn goed ingeregeld en onderwerp van voortdurende incrementele aanpassingen en innovatie. Ze worden zoveel mogelijk voortgezet en worden door de taakstelling – buiten de algemene inzet op soberheid – niet materieel gewijzigd.

[51] In tegenstelling tot bij andere diensten speelt bij de Arbeidsinspectie maar in beperkte mate dat tegelijk met de taakstelling ook eerdere tijdelijk toegekende middelen vervallen. Dit beperkt de gevolgen op personeelsgebied. Een teruggang in aantallen fte's is bestuurlijk verantwoord uit te voeren als de tijdshorizon ruim genoeg is. Dat is met deze taakstellingen en een tijdshorizon van 2030 het geval. Uitgesproken inefficiënt en onproductief zijn tijdpaden die gedwongen ontslagen, sociale plannen en de inzet van bewerkelijke instrumenten noodzakelijk maken. Temeer daar die direct een meer dan evenredige productieverlaging met zich meebrengen, de evenwichtige personeelsopbouw doorkruisen en de toekomstige productiviteit onmiddellijk ondermijnen.

[52] Het sinds het voorjaar lopende zorgvuldige proces om tot dit meerjarenplan te komen en om de doorwerking daarvan in een O&F-traject met de OR te bepalen, heeft logischerwijs geen rekening kunnen houden met de in de 'augustusbesluitvorming 2026' ingeboekte aanvullende taakstellingen.

- Actieve, risicogestuurde programma's en projecten blijven eveneens een hoofdactiviteit. Hierin bestaan meer vrijheidsgraden voor aanpassingen en vanuit de geleerde lessen uit het MJP 2023-2026 zijn er ook meer mogelijkheden voor verbetering. Er is daarom voor gekozen de taakstelling meer (dan op het reactieve werk) materiële gevolgen te geven voor de programma's en projecten.
- Strafrechtelijk onderzoek blijft een essentiële hoofdactiviteit. Net als bij de programma's is ervoor gekozen de taakstelling hier te differentiëren en meer (dan op het reactieve werk) materiële gevolgen te geven gelet op ervaringen in de programmaperiode 2023-2026.

Specifieke keuzes taakstelling

- De ingezette beweging naar minder en grotere projecten voortzetten. Dat reduceert het werk aan projectplannen, aan project-RI&E's, risicoselectie, onderzoek, verantwoording, et cetera, en draagt zo bij aan de taakstelling.
- De ingezette beweging voortzetten om in de opsporing met een strakke focus te werken. De fte-reductie brengt een onontkoombare verlaging met zich mee van het aantal strafrechtelijke onderzoeken dat overeenkomstig handhavingsarrangementen aan het Openbaar Ministerie wordt aangeleverd. Door versterkte focus zal worden getracht de impact op de aantallen te beperken. Dat draagt bij aan de taakstelling.
- Voor arbeidsuitbuiting wordt een geïntegreerd werkproces van strafrecht en bestuursrechtelijke handhaving ingericht. Dit draagt bij aan de taakstelling.
- De vakgroep inspecteurs voor gezond en veilig werken (arbo) wordt in beginsel zo veel als mogelijk gevrijwaard van reductie. Twee zwaarwegende overwegingen leiden tot die conclusie. Ten eerste is ongevalsonderzoek, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, fysieke overbelasting, PSA en arbeidsdiscriminatie, asbest et cetera van onverminderd belang voor gezond en veilig werk. Net als in de afgelopen jaren blijft het streven om de balans tussen reactief werk (zoals ongevalsonderzoek) en actief (risicogericht) werk te behouden en te monitoren.
  Ten tweede is het zo veel mogelijk op peil houden van het aantal arbo-inspecteurs wenselijk vanwege de afspraak in internationale (ILO-)verdragen. De afgelopen decennia is het relatief lage aantal arbo-inspecteurs in Nederland geregeld een punt van kritiek geweest. De unieke Nederlandse aanpak[53] laat internationaal een relatief goede performance zien, zoals blijkt uit (internationale) statistieken. Die aanpak bestaat uit een grote rol voor sociale partners op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, terughoudend regelgevend overheidsoptreden en toezicht als sluitstuk. Het internationaal bekritiseerde lage aantal arbo-inspecteurs is daarvan uitvloeisel, en alleen te rechtvaardigen met de grote rol van sociale partners en de relatief goede performance. Uitholling van dat toezicht brengt het risico met zich mee dat de integriteit van dat systeem wordt aangetast. Binnen de opdracht van taakstelling kiest de Inspectie er daarom voor om de groep arbo-inspecteurs zoveel mogelijk op peil te houden, zodat Nederland een voldoende robuuste invulling van de internationale rechtelijke verplichtingen houdt.
- De inhoudelijke deelname aan gezamenlijke Seveso-inspecties wordt niet materieel gewijzigd, maar de frequentie van deelname wel. Die wordt verlaagd van 90% tot wat internationaal is vereist (jaarlijks bij zogenoemde hoge-drempelinrichtingen, een keer per drie jaar voor de andere Seveso-inrichtingen). Met de huidige verhouding aan inrichtingen komt dat uit op 75%. Hiermee wordt de eerdere uitbreiding[54] (waardoor we sinds 2019 van minder dan 60% naar nu 90% konden gaan) voor een deel teruggedraaid. Dit draagt bij aan de taakstelling. Voor de zogenoemde ARIE-bedrijven geldt dat de inspectieaanpak nog in ontwikkeling is. Het aanvankelijke uitgangspunt van een inspectiefrequentie van eens per drie jaar wordt losgelaten. In plaats daarvan zal de komende jaren een risicogerichte aanpak worden ontwikkeld. Dit draagt bij aan de taakstelling.

[53] Zie bijvoorbeeld de Memorie van Toelichting Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30 552, nr. 3.

[54] In het Inspectie Control Framework was voorzien in verhoging van de dekking naar 90% en de daarvoor benodigde personele uitbreiding. Zie bijlage B in dit MJP over krimp en uitbreiding sinds 2010.

- Internationaal zijn er minder normen voor de omvang van de vakgroep inspecteurs arbeidsmarktfraude (AMF) dan voor de groep arbo-inspecteurs. Eerder is wel kwetsbaarheid gebleken voor het verwijt 'Nederland constructieland' (fiscale én arbeidsrechtelijke constructies, zie De Staat van Eerlijk Werk[55] en diverse signalen van deInspectie de afgelopen jaren). Sinds de oprichting van de *European Labour Authority* wordt op Europees niveau meer aandacht aan arbeidsmarktfraude gegeven. De totstandkoming van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta), het meldingenloket WagwEU en het arbeidsmarktpakket brengen Nederland – onverlet de nog zeer aanzienlijke nationale verschillen in de EU –, meer in lijn met arbeidsmarktinstituties in andere EU-landen. Op lokaal niveau is er de afgelopen jaren noodgedwongen meer aandacht voor de negatieve externe effecten die verbonden zijn aan de relatief laagproductieve vorm van arbeidsmigratie, en die aandacht zal naar verwachting de komende jaren nodig blijven. In het kader van gezamenlijk overheidsoptreden nemen de lokale verzoeken voor deelname van inspecteurs arbeidsmarktfraude nog steeds toe. Deelname wordt scherp geprioriteerd, en die prioritering zal bij toenemende aantallen verzoeken eerder nóg selectiever dan minder selectief worden. Per saldo betekent dit dat we de omvang van de vakgroep inspecteurs arbeidsmarktfraude wel iets reduceren, maar die in relatieve zin willen ontzien in vergelijking met andere disciplines binnen de Inspectie. Concreet betekent dit een reductie die minder zal zijn dan gemiddeld, maar wel bijdraagt aan de taakstelling.
- Vanwege de Wtta en het cruciale belang om de uitleenmarkt van uitwassen te ontdoen, is het wenselijk het programma Toezicht op de uitleenmarkt in het MJP 2027-2030 te vrijwaren van reductie in inspectiecapaciteit. Met het sectoraal inleenverbod voor de vleessector is er wel sprake van uitbreiding van taken voor het programma, binnen de bestaande capaciteit.
- Gelet op de gewenste vergroting van efficiency en span of support wordt de organisatie zoveel mogelijk vereenvoudigd. Dit wordt in het O&F-traject met de Ondernemingsraad bekeken.
- Op voorhand is het helder dat zonder taakstelling een breder aantal onderwerpen en meer projecten zouden kunnen worden geprogrammeerd. Concreet betekent dit dat de sectoren persoonlijke dienstverlening, zorg en horeca minder aandacht krijgen dan anders het geval zou zijn. Waar gedurende de looptijd van het MJP wordt besloten om sectoren niet of in zeer beperkte mate vanuit het actieve toezicht te benaderen, blijft vanuit het meldingsgerichte toezicht aandacht voor de sector(en) behouden.

[55] Staat van eerlijk werk 2019 - Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt | Nederlandse Arbeidsinspectie.

Bijlage B Personele formatie: inkrimping en uitbreidingen sinds 2010

In 2011 zijn de verschillende inspectie- en opsporingsonderdelen van SZW samengevoegd in één organisatie. De aanvankelijke naam was Inspectie SZW. Sinds 1 januari 2022 is dat 'Nederlandse Arbeidsinspectie/*Netherlands Labour Authority*'.[56] In grote lijnen geldt het volgende ten aanzien van de personele formatie:

- 2010-2017: krimp van circa 1.300 fte naar circa 1.100 fte
- 2018-2026: uitbreiding naar circa 1.830 fte
- 2027-2030: krimp naar circa 1.680 fte

Krimp

In de kabinetten Balkenende IV (2007-2010) en Rutte I en II (2010-2017) werd ingezet op reductie van het ambtelijke apparaat, dus ook van de Arbeidsinspectie.

Uitbreidingen

In 2015 en 2016 werd de ontoereikendheid van de capaciteit van de Arbeidsinspectie politiek (Tweede Kamer, regering) ter discussie gesteld.[57] Dit leidde tot het advies om een *Inspectie Control Framework* (ICF) op te stellen.[58]

Dat ICF bevatte voorstellen voor politieke besluitvorming.[59] Die vond plaats in het coalitieakkoord van 2017 en het meerjarenplan 2019-2022.[60] De uitbreiding werd gekoppeld aan een aantal indicatoren die in de begroting en het jaarverslag van SZW en in het jaarplan en jaarverslag van de Inspectie werden opgenomen om de te bereiken versterking te monitoren.[61]

De Staat van Eerlijk Werk in 2019 en de Commissie Roemer (2020-2021) leidden tot de politiek breed gedragen wens om de uitleenmarkt voor terbeschikkingstelling van arbeid ('uitzendwerk') beter te reguleren.[62] De Commissie Roemer kwam met de aanbeveling om – zoals gebruikelijk in alle andere EU landen – toelatings- of vergunningseisen aan uitzendbureaus te stellen. In 2026 is de Wtta[63] door beide kamers goedgekeurd. Deze treedt per 1 januari 2027 in werking, en handhaving door de Arbeidsinspectie vindt vanaf 2028 plaats.[64] Door opeenvolgende kabinetten is op advies van de Commissie Roemer de capaciteit voor bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving door de Inspectie op de uitleenmarkt vergroot.[65]

Vanaf 2013 is voor het ministerie van VWS stapsgewijs een strafrechtelijke aanpak van zorgfraude ontwikkeld. Strafrechtelijk onderzoek vindt plaats onder gezag van het Openbaar Ministerie, en de bekostiging van deze taak is door het ministerie van VWS verzorgd.[66]

Verder is door de wetgever met verschillende wet- en regelgevingstrajecten een aantal nieuwe (toezichts)taken toegevoegd, al dan niet met de bijbehorende formatie. Dit gaat bijvoorbeeld om horizontale (EU-)wetgeving zoals de AVG, de AI Act, de Data Act, de Cyber Resilience Act, de NISII (cybersecurity) en het nieuwe Douanewetboek. Maar ook om de vervanging van de Machinerichtlijn door de Machineverordening, om de Asbestregeling en om nationale regelgeving (die vaak overigens ook noodzakelijk is vanwege de vier Europese vrijheden en gelijk speelveldoverwegingen).[67] Denk bijvoorbeeld aan de meldplicht voor arbeidsongevallen met uitzendkrachten[68], de ARIE-regeling (aanvullende risico-inventarisatie en evaluatie),[69], het Wetsvoorstel modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel[70],

56 Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 35 570 XV, nr. 86.

57 Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 34 475 XV, nr. 9.

58 Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 550 XV, nr. 14.

59 Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 550 XV, nr. 74.

60 Kabinetsformatie 2017 | Tweede Kamer der Staten-Generaal en Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 35 000 XV, nr. 10.

61 Jaarverslag 2023 | Nederlandse Arbeidsinspectie.

62 Nederlandse Arbeidsinspectie (2019) | Staat van eerlijk werk.

63 Zie: Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (36.446) - Eerste Kamer der Staten-Generaal.

64 Over de Wtta | Toelating uitleenmarkt.

65 Tweede Kamer, vergaderjaar 2024-2025, 36 446, nr. 15.

66 Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 28 828, nr. 50.

67 Vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen.

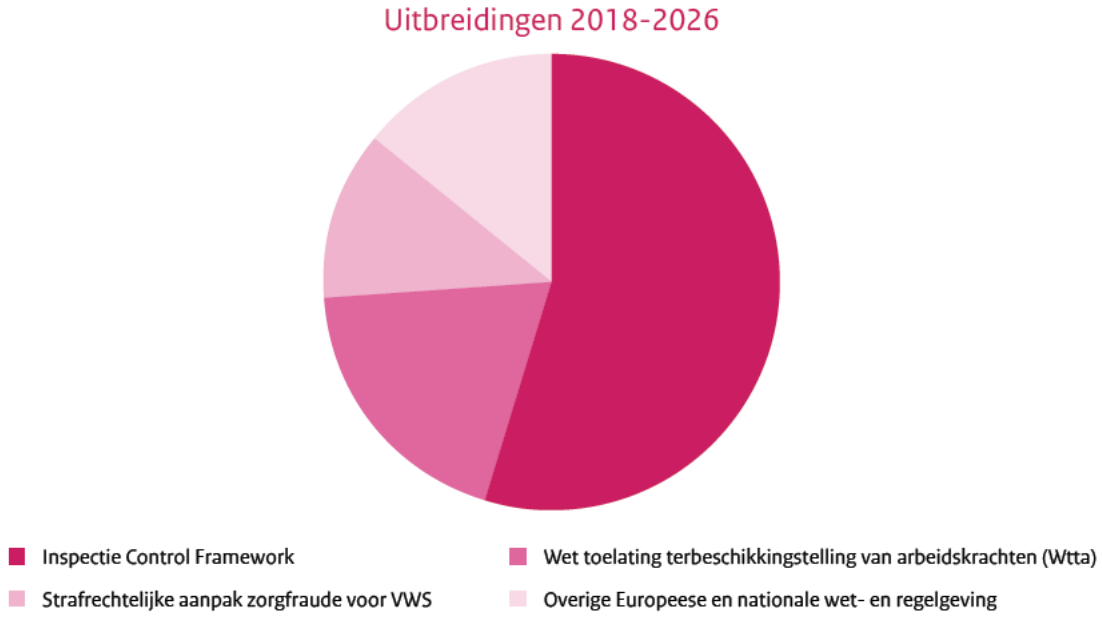
68 Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een meldplicht bij arbeidsongevallen en een vergewisplicht voor uitleners | Overheid.nl | Wetgevingskalender.

69 ARIE-regeling | Nederlandse Arbeidsinspectie.

70 Tweede Kamer, vergaderjaar 2023-2024, 36 547, nr. 2.

Werk aan uitvoering naar aanleiding van de Parlementaire Enquête Fraude en dienstverlening, implementatie van de EU-richtlijn voor loontransparantie[71], en de WOO.

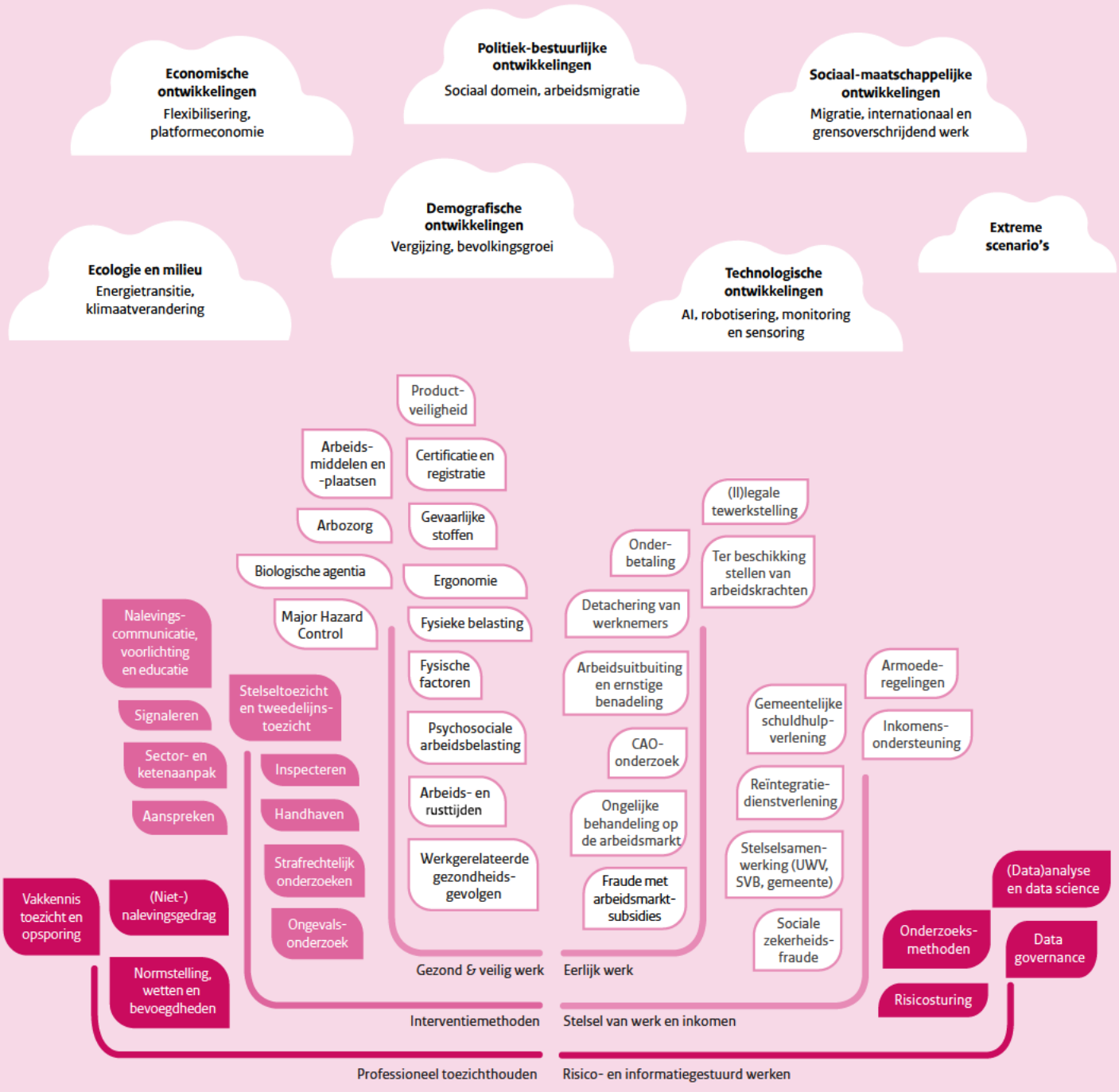
Lopende – en daarmee nog deels aanstaande – ontwikkelingen betreffen de nationale implementatie van een EU-richtlijn voor harmonisatie van de asbestsanering en de nationale implementatie van de Europese Anti-dwangarbeidverordening (FLR). Verder lopen nog andere trajecten die vooral voor opsporing relevant zijn, te weten de modernisering van het Wetboek van Strafvordering en de inzet op de aanpak van zorgfraude in het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA).



[71] Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Bijlage C Kennisboom Nederlandse Arbeidsinspectie

Gedeeld kader voor kennisgebieden
De kennisboom toont de benodigde kennisgebieden voor de taken waarmee we onze missie waarmaken. De boom is een hulpmiddel voor het richten van kennisinitiatieven: een gedeeld kader en gezamenlijke terminologie om binnen de arbeidsinspectie over kennis te spreken. De boom geeft uitdrukkelijk geen prioriteitstelling in onze toezichtactiviteit. De wolken staan voor trends en ontwikkelingen die invloed uitoefenen op onze kennisbehoefte.



Bijlage D Geprioriteerde risico's 2027-2030 op grond van IRA en OMA

	Prioritair risico: actief en reactief
	Prioritair risico: andere inzet dan actief door programma of alleen reactief
	Alleen reactief bij onderzoekswaardige meldingen en verzoeken

	MJP 2027-2030 inclusief programma/inzet
1 Illegale tewerkstelling	Sectorale aanpak eerlijk werk, Toezicht op de uitleenmarkt
2 Onderbetaling (WML)	Sectorale aanpak eerlijk werk, Toezicht op de uitleenmarkt
3 Arbeidsuitbuiting/ernstige benadeling/ernstige misstanden	Opsporing*
4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers	
4.1 Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers	
4.2 Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers	Sectorale aanpak eerlijk werk, Toezicht op de uitleenmarkt
4.3 Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten	Toezicht op de uitleenmarkt
5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten	
6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden	Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie
7 Ongewenst gedrag	Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie
8 Werkdruk	Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie
9 Ongezonde arbeidspatronen	
9.1 Te lang werken	Sectorale aanpak eerlijk werk
9.2 Te weinig rusttijd	
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
9.4 Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken	
10 Gezondheidsschade door fysieke belasting	
10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
10.5 Te lang staan	
10.6 Te lang zitten	
10.7 Energetische overbelasting	
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk	
11 Fysisch ongezonde werkomgeving	
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat	
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai	
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling	Asbest en ioniserende straling
11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling	
11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden	
11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	Certificatie en markttoezicht
12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen	Blootstelling gevaarlijke stoffen, Asbest en ioniserende straling
13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia	
14 Onveiligheid op de werkplek	
14.1 Val van hoogte	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting, Asbest en ioniserende straling
14.2 Aanrijdgevaar	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	
14.4 Ongeval met elektriciteit	

14.5 Verdrinking/Onderdompeling	
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmiddelen	
14.7 Ongeval met een machine	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgeving	
14.10 Explosie	
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer	
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	
14.15 Acute fysieke belasting	
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen	
14.20 Acute infectie	
14.21 Confrontatie met geweld	Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	
15 Zware ongevallen (Seveso/ARIE)	Major Hazard Control
16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	Onveilige arbeid en fysieke overbelasting
17 Ongezond werk zwangeren	Trends en ontwikkelingen**

* Dit risico is vanaf 2027 belegd bij Opsporing vanwege herzien artikel 273f Sr. Opsporing reageert en onderzoekt meldingen en verzoeken op dit gebied. Hierbij wordt een gecombineerd werkproces van strafrecht en bestuursrecht opgezet. Het programma Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling uit het MJP 2023-2026 vervalt.

** Het programma Trends en ontwikkelingen krijgt de taak om een aanpak op het risico te ontwikkelen. Vervolgens wordt bekeken of het risico actief, reactief, niet, of op een andere manier wordt opgepakt door de Arbeidsinspectie.

Bijlage E Jaarplan 2027 toezicht uitvoering werk en inkomen ingevolge Wet SUWI

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen (artikel 37 Wet SUWI), en richt zich daarbij op de uitvoering door gemeenten, het UWV en de SVB. Het stelsel van werk en inkomen heeft tot doel arbeidsparticipatie te bevorderen en inkomenszekerheid te bieden.

Het toezicht bestaat uit brede monitoring van de uitvoering en verdiepend onderzoek naar thema's rond bestaanszekerheid. Het team deelt de bevindingen met uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers en politiek, zodat ze voor verbeteringen in wetgeving, beleid en uitvoering kunnen worden gebruikt.

Daarnaast maakt de Arbeidsinspectie deel uit van het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (Arbeidsinspectie, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie van het Onderwijs en Inspectie Justitie en Veiligheid). Dit samenwerkingsverband houdt toezicht op domeinoverstijgende samenwerking in het sociaal domein. De activiteiten zijn vastgelegd in een meerjarenprogramma 2025–2028.

Werkzaamheden 2027

- Nadat in 2026 de eerste twee monitoronderzoeken zijn uitgebracht (de doeltreffendheid uitvoering SV wetten door UWV en de doeltreffendheid uitvoering Participatiewet en minimaregelingen door gemeenten[72]), wordt in 2027 de monitor naar de doeltreffendheid van de uitvoering van SVB-wetgeving uitgevoerd. Zodra deze gereed is, volgt een overkoepelend rapport over het gehele stelsel van werk en inkomen.
- Oplevering van een verdiepend onderzoek dat zich richt op jonggehandicapten bij wie de aanvraag voor een Wajong-uitkering is afgewezen.
- Oplevering van een onderzoek dat zich richt op niet-gebruik van de Werkloosheidswet.
- Uitvoering van verdiepend onderzoek op thema's waar de monitors of maatschappelijke ontwikkelingen aanleiding toe geven.

[72] Deze monitoronderzoeken worden naar verwachting eind 2026 gepubliceerd.

Deze publicatie is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie
Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
t 0800 51 51

November 2026