

Reflectie

Jaarverslag 2025
Nederlandse
Arbeidsinspectie

Deel I
Reflectie

De toekomst bedenken

*Voorspellen is moeilijk, zeker als het de toekomst betreft.
Maar we hoeven niet in agnostisch lijden te somberen.
Het doortrekken van bestaande lijnen levert al veel op.*

*Voor wat betreft arbeidsrisico's zijn de lijnen vanuit het
verleden naar het heden prachtig geboekstaafd. Historicus
Timon de Groot heeft die lijnen van halverwege de
negentiende eeuw tot nu beschreven in 'Een mens is geen
machine, 135 jaar Nederlandse Arbeidsinspectie 1890-2025'.¹
Het boek werd in 2025 uitgebracht.*

*Om alvast in de toekomst te kijken, trek ik zo'n centrale lijn
door: de gezamenlijkheid van het toezicht; vanaf het begin
van de Arbeidsinspectie werd gezamenlijk opgetrokken met
werkgevers, werknemers en andere stakeholders, nationaal
en internationaal.*

¹ De Groot, dr. T. (2025), Een mens is geen machine, de Nederlandse Arbeidsinspectie 1890-2025, W-books.

Gezamenlijkheid

Eén van de rode draden in De Groots boek is gezamenlijkheid. Van werkgevers, werknemers, inspecteurs, wetenschap en politiek. Die samenwerking resulteerde onder andere in het verbod in Nederland op het gebruik van lucifers met witte fosfor. Dit verbod werd vervolgens wereldwijd ingevoerd. Het leidde ook tot een veilige gloeilampfitting, in samenwerking met Philips. En het resulteerde in een bundeling van kennis en expertise door oprichting van het Nederlands instituut voor lifttechniek. Het leidde ook tot de ‘arbopolder’, tot de beoordeling van arbocatalogi, tot projecten gericht op reductie van psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie en tot de inzet op automatisering en robotisering om fysieke belasting te verminderen.

In het boek wordt getoond dat het inzicht in arbeidsrisico's én de preventie ervan steeds tot stand komen in wisselwerking tussen die partijen. In deel II van dit jaarverslag is een aantal voorbeelden beschreven waarbij die wisselwerking cruciaal bleek.

In 2026 zal die gezamenlijkheid kenmerkend blijven. Bijvoorbeeld in de onderzoeken van niet-dodelijke arbeidsongevallen. Leren en preventie staan voorop. Concreet betekent dit dat de komende jaren inspecteurs na een ongeval nog steeds ter plekke zullen gaan. Zij zullen getuigen horen, eventuele bewijzen veiligstellen en vervolgens de werkgever spreken. Die zullen ze vragen om de toedracht te onderzoeken en vast te stellen. Én ze zullen de werkgever vragen om maatregelen te nemen. Om herhaling te voorkomen. Wanneer de werkgever dit nalaat, blijven we herinspecteren. Die werkwijze moet op het niveau van de individuele werkgever tot meer preventie leiden. En de geleerde lessen kunnen ook voor het collectief van werkgevers voor bewustwording en preventie zorgen.

In 2026 zullen ook eerder geleerde lessen over wat wel en niet werkt werkt tot veranderingen leiden.² Om er enkele te noemen:

- Gewerkt wordt aan (private) controle op de (private) instellingen die na asbest-saneringen het 'sein veilig' moeten geven.
- De registratie van niet-ingezetenen, vaak arbeidsmigranten, wordt verbeterd.
- Schijnconstructies in de uitleenmarkt, zoals misbruik van ontslag op staande voet, zullen met imminente uitzendverboden en de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeid beter kunnen worden tegengegaan.

Het verleden en heden laten het duidelijk zien. Bedrijven, zeker als ze starten, hebben de risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers niet altijd scherp op het netvlies. Terwijl er wel veel hulp voorhanden is. Want branches en sectoren, maar ook bijvoorbeeld het RIVM, hebben vaak al veel denk- en doewerk verricht. Daarmee kunnen (startende) werkgevers hun voordeel doen. Dit geldt voor veilig en gezond werk maar net zo goed voor eerlijk werk. Er is ruim kennis en (software-) ondersteuning beschikbaar voor werkgevers om een goede werktijden-, salaris- en uitbetalingsadministratie te kunnen voeren. Inspecteurs constateren echter nog te vaak dat het daaraan schort.

In 2026 en de komende jaren worden werkgevers, werknemers en andere stakeholders daarom door de Inspectie ondersteund met voorlichting, zelfinspectietools en kennisdocumenten op de website. Of het nu een limiet voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen, werkinstructies of lessen uit ongevalsonderzoek betreft.

² **Bijvoorbeeld:**

[Signaal Arbeidsinspectie: schoonverklaringen na asbestsanering schieten tekort](#),
[Signaal misbruik RNI - BSN | Nederlandse Arbeidsinspectie](#);
[Signaal ontslag staande voet | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

Dit onderstreept dat de komende jaren het toezicht een mix zal zijn van inspecteren, rechercheren, handhaven, signaleren en naleving bevorderen met zelfinspectietools, voorlichting en kennisdeling.

Internationaal

Nederland was zeker niet het eerste land met een arbeidsinspectie. De vrij late industrialisatie in vergelijking tot andere landen was een reden. Maar net zo'n belangrijke reden was dat de politiek overheidsbemoeyenis schuwde. We spreken over de tweede helft van de negentiende eeuw. In die tijd werd een verbod op kinderarbeid als te veel overheidsbemoeyenis gezien met het bedrijfsleven. En inspecteurs aanstellen al helemaal. Die ideologische terughoudendheid werd maar moeilijk overwonnen. Doorslaggevend waren de malaise en de rauwe werkelijkheid. Pas toen de realiteit van de onveilige, ongezonde en oneerlijke omstandigheden in fabrieken en lokalen over het voetlicht kwamen in het parlement en in de samenleving, kwam er actie. Die bewustwording en dat 'beschavingsoffensief' werden gedaan door wat je een verlichte voorhoede kunt noemen van inspecteurs van het stoomwezen, geneesheren, onderwijzers en liberale politici. Dat leverde een verbod op kinderarbeid op in 1874 (kinderwet van Van Houten). En in 1890 de aanstelling van de eerste 3 inspecteurs.

Enmaal opgericht maakte de Inspectie internationaal school. De Groot haalt aan dat ze halverwege de 20ste eeuw model stond voor de richtlijnen die werden opgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie, *the International Labor Organisation (ILO)*.

De afgelopen jaren besteedt de ILO weer meer aandacht aan inspecties. Dat blijkt onder andere uit de publicatie van een handboek (*guidelines*) en twee conferenties voor inspectiediensten wereldwijd.³ Dat is een steun in de rug. Want de ILO heeft geconstateerd dat er wereldwijd werk aan de winkel is. Omdat in veel zich ontwikkelende landen de arbeidsinspecties te veel ingekaderd zijn of dat hun werkerrein wordt ingeperkt.⁴

De conferenties tonen, en passant, de toegevoegde waarde van samenwerking in EU-verband. Sinds de jaren negentig zijn arbeidsinspecties met elkaar en de Europese Commissie verbonden via de structuur van de Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). Daarin staan veiligheid en gezondheid op het werk centraal. Gezamenlijke inspectiecampagnes, het maken van werkinstructies op gespecialiseerde onderwerpen van lasrook tot duikarbeid, kennisdeling en peer reviews zijn daarbij aan de orde.

Bij de ILO-conferenties is zichtbaar dat veel landen goed zouden kunnen gebruiken wat de EU heeft: samenwerking en de uitwisseling van kennis en werkwijzen. Voor capacity building, voor onderhoud en doorontwikkeling van hun instituties. Spanje draagt daaraan bijvoorbeeld actief bij door met Midden- en Latijns Amerikaanse landen een structuur voor kennisdeling en overleg op te zetten.

3 [Guidelines on general principles of labour inspection | International Labour Organization, Final report - Second International Technical Forum of Senior Officials of Labour Inspectorates | International Labour Organization.](#)

4 Voorbeelden van hoe inspectiediensten gehinderd worden zijn: ministeries die bedrijfsbelangen laten prevaleren, het voorafgaand aan inspectiebezoeken toestemming moeten verkrijgen van een ministerie, het vooraf aan werkgevers moeten aankondigen van inspectiebezoeken, het met heel veel inspecteurs moeten delen van een auto. Of het ontbreken van 4x4-voertuigen om bedrijven te bereiken via onverharde wegen, uitsluiting van toezicht op vrijhandelszones, politie, leger of andere staatsdiensten etc.

Opsporingsdiensten in de EU werken daarnaast samen in Europol-verband aan bijvoorbeeld het tegengaan van mensenhandel.

Oprichting van de European Labour Authority

‘Absurd’. Dat woord gebruikte Jean Claude Juncker in 2017 in *the State of the Union*. Juncker was toen voorzitter van de Europese Commissie. Hij noemde het absurd dat Europa wel een *Banking Authority* had voor toezicht op bancaire regels, maar niets voor arbeid. Twee jaar later werd op voorstel van Juncker en Europees commissaris voor Werk, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit Marianne Thyssen door de raad van ministers en het Europese Parlement de *European Labour Authority* opgericht. De ELA heeft zich ondertussen ontwikkeld tot een effectief platform voor samenwerking in de EU en met potentiële toetreders. Maar in vergelijking tot de door Juncker genoemde bancaire toezichthouders, die in ieder geval sinds 1930 overleggen en samenwerken in BIS-verband⁵, heeft de coördinatie van regels en toezicht op de arbeidsmarkt nog veel achterstand in te halen en kracht te winnen.

De komende jaren zal de EU het mandaat versterken van de ELA. Daar staan onderbetaling, schijndetachering en ander oneerlijk werk centraal. Door de ELA zijn er ondertussen in alle EU-lidstaten gezamenlijke inspecties, de zogenoemde *concerted and joint inspections* uitgevoerd. Samen inspecteren en meer grensoverschrijdend gegevens uitwisselen is zeer noodzakelijk. Want overtreders stoppen niet bij interne EU-grenzen. In veel gevallen wordt bij schijnconstructies misbruik gemaakt van regels, in een of meerdere EU-landen of van

⁵ [Bank for International Settlements](#).

overkoepelende EU-regels, zoals die voor het detacheren van werknemers.

Deze praktische en vrij lichte manier van samenwerken via SLIC en ELA zal ook de komende jaren goed kunnen bijdragen aan collectief leren. De Europese Commissie kan met haar relatief beperkte capaciteit, zo toch effectief bijdragen en regelgeving up-to-date houden.

Het vrije verkeer van personen en diensten maakt dat er sprake is van één Europese arbeidsmarkt. Net zoals markten voor producten en kapitaal. Die zijn in juridische zin echter al veel sterker geharmoniseerd. Neem internationaal wegtransport: een extreem competitieve markt in de EU met lage marges en daarmee ook veel druk op de eerlijke beloning voor arbeid. Bedrijven concurreren met elkaar via (onder)betaling van chauffeurs. Dat ondermijnt het level playing field op de markt voor internationaal vervoer. En het ondermijnt het gelijke speelveld ook op de arbeidsmarkt zelf. Als we in de EU willen vereenvoudigen en regeldruk willen verminderen, ligt hier een uitgelezen kans.

Want werkgevers moeten voor de betaling van een internationaal chauffeur nu een toerekening doen. Een rit door bijvoorbeeld drie landen - en daar zit je al snel aan met een transport van Zeebrugge of Calais naar het Ruhrgebied - moet voldoen aan de minimumloonregels van ieder land. Als in Nederland 4 uur gereden en gewerkt is, moet er minimaal voor 4 maal ons WML-uurloon zijn betaald. Als de rit daarna door Duitsland of België voert, moet het aantal uren daar tegen minimaal het daar geldende minimumloon zijn betaald. En dit voorbeeld gaat maar over drie landen, een veelvoud behoort ook tot de mogelijkheden.

Gelijktrekken van het minimumloon voor internationale chauffeurs zou voor werkgevers, werknemers én toezicht-houders veel eenvoudiger zijn. Met de EU-Richtlijn toereikende minimumlonen is een eerste stap gezet. Beter gezegd, een stapje. Want met die richtlijn zijn procesafspraken gemaakt; de hoogte harmoniseren mag (nog) niet van de EU-verdragen.

Stip op de horizon zou logischerwijs het gelijktrekken van het minimumloon voor internationale chauffeurs moeten zijn. Als er één beroep is dat door de vorming van de interne markt bij uitstek Europees is geworden, dan is het wel dat van internationaal chauffeur. Want die passeert voortdurend de economisch niet meer bestaande grenzen. Wie A zegt moet ook B zeggen. Als A de interne markt is, dan is B harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de beroepen die Europees zijn geworden. Vergelijk het met de ECB-rente die in de EU overal gelijk is. Die is ook niet precies passend voor ieder land, want een soort EU-gemiddelde. Ideaal is zo'n minimumloon voor Europese beroepen dus zeker niet. Maar wat landen zouden verliezen aan mogelijkheden om het minimumloon voor dit beroep te differentiëren, zou meer dan gecompenseerd worden door wat ze winnen aan bescherming, naleving en vermindering van rompslomp. Temeer omdat de nationale differentiatie voor dit soort beroepen nu een fopspeen is. Door de prijsdruk tendert betaling nu de-facto naar de laagste niveaus in de EU.

Dit is des te belangrijker door nieuwe ontwikkelingen de komende jaren. De Talent Pool die de Commissie de komende jaren opzet, vergroot de noodzaak voor eenvoud én bescherming alleen maar verder. Volgens de Commissie is er sprake van een internationale 'war on talent'.⁶ Daarom wil ze het makkelijker maken voor mensen van buiten de EU om voor specifieke beroepen

6 [Regulation establishing an EU Talent Pool - Migration and Home Affairs.](#)

in de EU te komen werken. Medici, IT'-ers, ingenieurs en accountants worden stevast als voorbeelden van benodigd talent genoemd. De Commissie heeft echter ook vrachtwagenchauffeurs op de lijst gezet. Nederlandse ervaringen leren dat misbruik van dergelijke regelingen én van de betreffende derdelanders op de loer ligt.⁷ Vereenvoudiging en harmonisatie tussen lidstaten kan dit inperken en beter controleerbaar maken.

Het 'Europese project' beoogt een 'ever closer union' via vooral de weg van economische en monetaire integratie en vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal. Vandaar dat er regels zijn voor producten, diensten en kapitaal in de interne markt. Ook voor arbeid zal meer harmonisatie moeten volgen, in navolging van Juncker. Een EU-minimumloon voor Europese beroepen zal nog wel even op zich laten wachten; landen lijken daar toch vooral zelf over te willen blijven gaan. Duidelijk is in ieder geval wel dat als vrij personen- en dienstenverkeer benut wordt om te werken in een ander EU-land, dat risico's op tweederangs-behandeling, qua veiligheid, gezondheid en betaling van het werk, op de loer liggen. En dat die risico's zich ook materialiseren op een flinke schaal in de hele EU, Nederland zeker niet uitgezonderd, is overtuigend bewezen.⁸

In dat licht is het bijzonder toe te juichen dat EU-commissaris Roxana Mînzatu, in 2026 haar 'Fair Labour Mobility Package' zal lanceren. Onderdeel daarvan zal naar verwachting ook een versterking van het mandaat van de European Labour Authority (ELA) zijn en andere maatregelen die bijdragen aan de versterking van

7 Bijvoorbeeld de kennismigrantenregeling of de regeling voor de gespecialiseerde koks. Zie voor meer informatie: [Op naar Brussel \(en Straatsburg\)! - ToeZine](#).

8 Veiligheid arbeidsmigranten - Onderzoeksraad voor Veiligheid
Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving' | [Adviesraad Migratie](#)
[Bouwstenen voor doordachte sturing op arbeidsmigratie](#) | [Nieuwsbericht](#) | [Rijksoverheid.nl](#).

de bescherming van mobiele EU-burgers in de komende jaren.
Dat is een lijn om door te trekken naar de toekomst.

Rits de Boer
Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2026

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2025
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2026