Inspectiebrede risicoanalyse

ten behoeve van het

Meerjarenplan 2027-2030

Nederlandse Arbeidsinspectie

Eindrapport

Inhoud

1

Inhoud—3
Vooraf—5

1 Inleiding—6
1.1 Niveaus van risicoanalyse—6
1.2 De inspectiebrede risicoanalyse—9

2 Overkoepelend beeld van de IRA-resultaten—11
2.1 Inleiding—11
2.2 Risico's—11
2.3 Stelsels—12
2.4 Risicoaspecten—12
2.5 Criteria om te bepalen of sprake is van een groot risico—13
2.6 Samenvattend beeld van de IRA-resultaten—14
2.7 Criteria uiteindelijke prioritering risico's—18

3 Resultaten voor de hoofdrisico's—19
3.1 Inleiding—19
3.2 Individueel niveau—20
3.3 Maatschappelijk niveau—22

4 Risico's op het domein van eerlijk werk—25
4.1 Individueel niveau—25
4.2 Maatschappelijk niveau—26

5 Risico's op het domein van gezond en veilig werk—29
5.1 Gezond werk—29
5.1.1 Individueel niveau—29
5.1.2 Maatschappelijk niveau—30
5.2 Veilig werk—32
5.2.1 Individueel niveau—32
5.2.2 Maatschappelijk niveau—34

Bijlage I Methodiek—37
Stap 1 Afbakenen. Bepalen domein Arbeidsinspectie—38
Stap 2 Structureren. Bepalen risico's en stelsels—39
Stap 3 Vullen. Beschrijven risico's en stelsels—41
Stap 4 Kwantificeren. Omvang risicopopulatie, kans, effect, belang volgens burgers—42
Stap 5 Kwantificeren. Mate van uitvoeren van de wettelijke taak—63
Stap 6 Afwegen. Wegen risico's op basis van scores—71
Stap 7 Kleuren op basis van economische sectoren en beroepen—71
Stap 8 Kleuren op basis van ontwikkelingen—71
Stap 9 Ordenen, concluderen en rapporteren—71

Bijlage II Overzicht risico's—72

Bijlage III Indicatoren stelsels—81

Bijlage IV. Vaststellen risicopopulaties en schadepopulaties—83

IV.01 Illegale tewerkstelling—83
IV.02 Onderbetaling—90
IV.03 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten—93
IV.04 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers—97
IV.05. Aantasting werkgevers- en werknemersrechten—101
IV.06 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden—108
IV.07 Ongewenst gedrag—121
IV.08 Werkdruk—125
IV.09 Ongezonde arbeidspatronen—129
IV.10 Gezondheidsschade door fysieke belasting—139
IV.11 Fysisch ongezonde werkomgeving—144
IV.12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen—150
IV.13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia—156
IV.14 Onveiligheid op de werkplek—160
IV.15 Zware ongevallen—169
IV.16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen—172
IV.17 Ongezond werk zwangeren—175
IV.18 Onvoldoende inkomen—178
IV.19 Ontstaan of voortduren van problematische schulden—182
IV.20 Mismatch werkzoekenden en vacatures—185
IV.21 Geen re-integratie na langdurige ziekte—188
IV.22 Lonende fraude met inkomensondersteuning—190
IV.23 Lonende fraude met re-integratiegelden—194

Literatuurlijst—195

Vooraf

Deze rapportage bevat de inspectiebrede risicoanalyse (IRA) 6.0, die is uitgevoerd ten behoeve van keuzes in de meerjarenprogrammering voor de periode 2027-2030. Het meerjarenplan van de Arbeidsinspectie 2027-2030 (MJP) beschrijft op hoofdlijnen de ambities, werkwijze en activiteiten van de Arbeidsinspectie voor de komende vier jaar. In het meerjarenplan worden ook de programma's beschreven waarin de Arbeidsinspectie het risicogestuurde deel van haar werk organiseert. Naast deze programma's kent de Arbeidsinspectie een directie die het reactieve deel van het werk uitvoert, dat bestaat uit het oppakken van ontvangen meldingen en klachten en dus niet risico-gestuurd is.

Om in het meerjarenplan prioriteiten te kunnen stellen voor het risicogestuurde deel van het werk, is het nodig om verschillende risico's op het werkgebied van de Inspectie tegen elkaar af te wegen. De IRA plaatst risico's op alle werkvelden van de Arbeidsinspectie in een vergelijkbaar perspectief. De manier waarop dat gebeurt, de bronnen die zijn gebruikt, de afwegingen die zijn gemaakt, en de resultaten die dat heeft opgeleverd leest u in dit document terug.

In de bijlagen van deze rapportage staat een meer uitgebreide onderbouwing van de resultaten.

1 Inleiding

De Nederlandse Arbeidsinspectie draagt met haar toezicht bij aan eerlijk, gezond en veilig werk en aan bestaanszekerheid voor iedereen. Dat toezicht richt zich op alle werkgevers die zich begeven op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel van het toezicht van de Arbeidsinspectie is risico's met betrekking tot eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid zoveel mogelijk te voorkomen. Een *risico* is een ongewenste situatie die zich met een bepaalde kans kan voordoen en die individuele of maatschappelijke schade tot gevolg heeft.

Daarnaast voert de Arbeidsinspectie ook stelseltoezicht uit. Een *stelsel* is hier opgevat als het geheel van wet- en regelgeving plus het systeem om te bewerkstelligen dat mensen, bedrijven en organisaties de wet- en regelgeving uitvoeren en naleven. De overheid heeft deze stelsels ingericht om de kans op en het effect van een risico zo klein mogelijk te houden. Stelseltoezicht richt zich op uitvoeringsorganisaties die met het oog op het voorkomen van risico's een wettelijke taak hebben gekregen of moeten samenwerken.

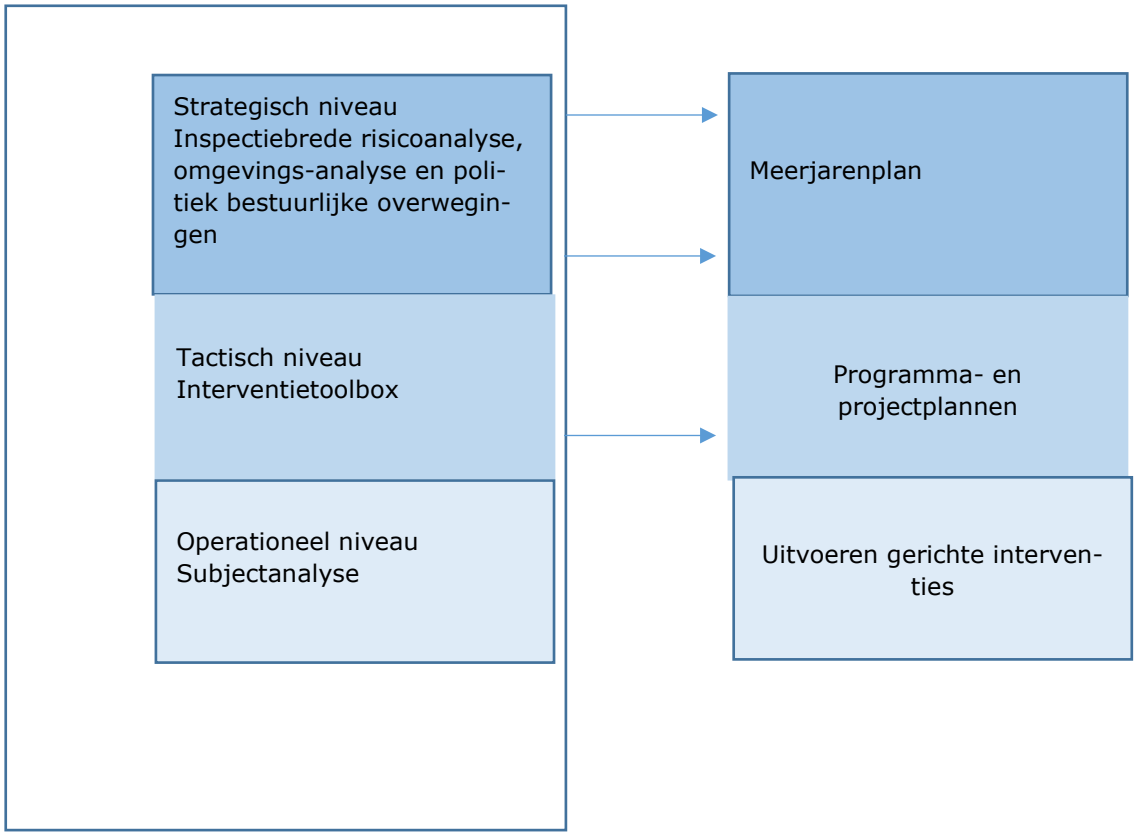
De Arbeidsinspectie streeft ernaar haar beperkte capaciteit en middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten. Dat brengt met zich mee dat zij risicogericht werkt en zich richt op de grootste risico's en de meeste risicovolle sectoren, bedrijven, organisaties en onderdelen van stelsels.

1.1 Niveaus van risicoanalyse

Voor risicogericht werken zijn analyses op de diverse niveaus binnen de Arbeidsinspectie nodig. Deze niveaus lopen van strategisch naar operationeel: van risicoselectie voor de meerjarenplanning tot de selectie van bedrijven en organisaties die onderwerp van onderzoek of inspectie zijn.

Figuur 1.1 geeft een overzicht van de strategische, tactische en operationele niveaus die de Arbeidsinspectie onderscheidt. Hieronder worden deze niveaus afzonderlijk beschreven.

Figuur 1.1. Drie niveaus van risicoanalyse binnen de Arbeidsinspectie.



Strategisch niveau

De risicoanalyse begint op strategisch niveau met de risicoselectie. Hier staan de risico's centraal waar de Arbeidsinspectie de komende jaren haar capaciteit op kan inzetten. De Arbeidsinspectie formuleert criteria die bepalen of de Arbeidsinspectie risico's al dan niet prioriteert.

De keuzes in het meerjarenplan komen op basis van deze inspectiebrede risicoanalyse (IRA), een omgevingsanalyse (OMA) en politiek-bestuurlijke overwegingen tot stand. Hieronder volgt een korte toelichting over deze onderdelen.

Met behulp van de IRA weegt de Arbeidsinspectie alle risico's die op haar domein spelen. De IRA brengt relevante aspecten van risico's in beeld. Bijvoorbeeld het aantal mensen dat met een risico te maken krijgt of in hoeverre een organisatie die een taak heeft gekregen in een stelsel dat een risico moet beheersen, deze taak voldoende invult. Met behulp van deze aspecten vergelijkt de Arbeidsinspectie de verschillende risico's met elkaar. Dat gebeurt zoveel mogelijk op basis van kwantitatieve gegevens, waar nodig aangevuld met meer kwalitatieve informatie. Daarnaast brengt de IRA in kaart in welke sectoren en bij welke beroepen risico's zich meer dan gemiddeld voordoen en tot schade leiden. Dit is nodig omdat de Arbeidsinspectie behalve risico's ook sectoren prioriteert.

In de OMA brengt de Arbeidsinspectie relevante trends en ontwikkelingen in kaart en krijgen partijen zoals de beleidsdirecties van het Ministerie van Sociale Zaken, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers de kans om input te leveren.

Bij politiek-bestuurlijke overwegingen gaat het bijvoorbeeld om budgetten die met een specifiek doel aan de Arbeidsinspectie zijn verstrekt.

Samengenomen vormen de IRA en de OMA bouwstenen voor het meerjarenplan. Het meerjarenplan beschrijft de contouren van de programma's en de programmadoelen.

Voorbeeld van een uitkomst op strategisch niveau: gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen is een risico dat de Arbeidsinspectie een plek geeft in de actieve risicogestuurde programmering. Daarbjj richt de Arbeidsinspectie zich op de industrie en daarbinnen vooral op de chemische industrie.

Tactisch niveau

Op het tactische niveau bekijkt de Arbeidsinspectie het risico nader. Hiervoor gebruikt de Arbeidsinspectie de Interventietoolbox. Dat is een stappenplan/hulpmiddel om onderbouwd effectieve interventies te kiezen en vorm te geven. Interventies zijn toezichtactiviteiten die de Arbeidsinspectie kan ondernemen richting bedrijven, organisaties of personen.

Met behulp van drie stappen brengt de Interventietoolbox (1) focus aan in de risico's en doelgroepen, (2) onderzoekt waaróm de doelgroep het verkeerde gedrag vertoont of welke externe factoren daar in een rol in spelen en (3) kiest de meest passende

interventie(mix) om daar verandering in aan te brengen. Zet de Arbeidsinspectie bijvoorbeeld in op grootschalige controles, of is het effectiever om afspraken te maken met brancheverenigingen? Of beide? Iedere stap bestaat uit meerdere tools.

Onderwerpen die daarbij aan bod kunnen komen zijn bijvoorbeeld de economische sector of sectoren waar het risico zich vooral voordoet, de kenmerken van de doelgroep waarop het risico zich richt, motieven voor niet-naleving van regelgeving en onderliggende mechanismen en constructies.

De keuzes op tactisch niveau beschrijft de Arbeidsinspectie in programma- en projectplannen. Programmamanagers en hun teams zijn verantwoordelijk voor de tactische risicoanalyses, het formuleren van een interventiemix en het opstellen van deze plannen.

Voorbeeld van een uitkomst op tactisch niveau: we weten in welke sector de risico's op gezondheidsschade door gevaarlijke stoffen het grootst zijn en welke gevaarlijke stoffen vooral voorkomen in deze sector. Verder hebben we zicht op de motieven voor regelovertreding en kennis over de interventies die de regelnaleving kunnen bevorderen.

Operationeel niveau

Op operationeel niveau zijn analyses gericht op de selectie van bedrijven of organisaties die een verhoogde kans op regelovertreding hebben. De Arbeidsinspectie onderzoekt welke kenmerken van bedrijven of organisaties de kans op regelovertreding vergroten. Als een bedrijf of organisatie op één of meerdere van deze zogenoemde indicatoren (hoog) scoort, dan is het bedrijf of organisatie als meer 'risicovol' te beschouwen. Op deze wijze is het mogelijk om een subjectselectie te maken: een lijst van risicovolle subjecten (bedrijven of organisaties), op basis waarvan gerichte interventies uitgevoerd kunnen worden.

Analisten voeren subjectanalyses uit in opdracht van programmamanagers en projectleiders, die met behulp van de subjectanalyses bepalen op welke specifieke bedrijven en organisaties de interventies die onderdeel zijn van een project gericht worden.

Voorbeeld van een uitkomst op operationeel niveau: een overzicht van bedrijven of organisaties waar de kans op regelovertreding op het gebied van blootstelling aan gevaarlijke stoffen het grootst is.

1.2 De inspectiebrede risicoanalyse

Dit rapport beschrijft de resultaten van de IRA die is uitgevoerd als voorbereiding op het MJP 2027-2030. De IRA kent zowel een jaarcyclus als een meerjarencyclus. De Arbeidsinspectie actualiseert de meeste cijfers jaarlijks. Een uitgebreide IRA-rapportage publiceert de Arbeidsinspectie één keer per vier jaar als onderdeel van het MJP. Daarnaast werkt de Arbeidsinspectie continu aan de verbetering van de IRA-methodiek. Op deze manier blijft de risicoanalyse actueel en voorkomen we blinde vlekken.

De IRA kent in totaal negen stappen die risico's in kaart brengen en vervolgens wegen. De eerste drie stappen kaderen het werkdomein van de Arbeidsinspectie in en beschrijven de risico's en stelsels. Basis hiervoor zijn de wet- en regelgeving en de beleidsdoelen die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft gesteld, met uitzondering van de beleidsonderwerpen waarvoor het ministerie SZW een andere toezichthouder heeft aangewezen: het toezicht op de kinderopvang en het toezicht in Caribisch Nederland.

De volgende drie stappen wegen de risico's ten opzichte van elkaar. Dit gebeurt door het toekennen van waardes aan verschillende aspecten van de risico's en stelsels. Om deze waarden te bepalen gebruikt de Arbeidsinspectie externe en interne databronnen. Belangrijke databronnen die de Arbeidsinspectie gebruikt zijn de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), cijfers en onderzoeksrapporten van het CBS, TNO, het RIVM en het SCP, cijfers over geregistreerde ongevallen bij de afdeling Spoedeisende Hulp van ziekenhuizen zoals verzameld door Veiligheid.nl, de registratie van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum van Beroepsziekten en klachten. Voorbeelden van eigen databronnen zijn de monitor Arbo in Bedrijf (AiB), de Monitor Eerlijk Werk (MEW) en de Monitor Leren van Ongevallen (MLvO).

Ten slotte geven de laatste drie stappen nadere kleuring aan de risico's, door bijvoorbeeld in kaart te brengen in welke sectoren van de arbeidsmarkt risico's spelen. In bijlage I is uitgebreidere informatie over de negen stappen te vinden.

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 gebruik gemaakt van recentere bronnen.

IRA 6.0 richt zich alleen op de risico's binnen het toezichtdomein van de Arbeidsinspectie en niet op de risico's die alleen binnen het opsporingsdomein van de Arbeidsinspectie vallen. Reden daarvoor is dat binnen de directie Opsporing in tegenstelling tot de directie Toezicht geen integrale afweging van risico's plaatsvindt, omdat de directie Opsporing vooral reactief werk uitvoert. Dit betekent dat risico's zoals fraude met subsidies, het illegaal aanbieden van kinderopvang of fraude met voorzieningen voor nieuwkomers geen deel uitmaken van IRA 6.0.

Leeswijzer
We beginnen in hoofdstuk 2 met een overkoepelend beeld van de resultaten van de IRA. In hoofdstuk 3 beschrijven we vervolgens meer in detail de resultaten op het niveau van de hoofdrisico's. Daarna gaan we één niveau dieper en kijken we in hoofdstuk 4 en 5 in meer detail naar de risico's op het domein *eerlijk werk* en op de domeinen *gezond en veilig werk*. De bijlages bevatten uitgebreidere informatie en een nadere onderbouwing van de resultaten.

2 Overkoepelend beeld van de IRA-resultaten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we in het kort de resultaten van de IRA. Dit hoofdstuk begint met een beknopte introductie van de wijze waarop risico's en stelsels binnen de IRA-methodiek worden gebruikt. Vervolgens introduceren we de zeven aspecten van risico's die de IRA onderscheidt. Dan beschrijven we de criteria en grenswaarden die de IRA gebruikt om te bepalen of sprake is van een groot risico. De samenvattende resultaten van de IRA in tabelvorm presenteren we in de zesde paragraaf van dit hoofdstuk, waarna we afsluiten met een korte beschrijving van wat uiteindelijk bepaalt of de Arbeidsinspectie een risico al dan niet prioriteert.

2.2 Risico's

De IRA onderscheidt 23 hoofdrisico's.[1] Deze hoofdrisico's staan afgebeeld in tabel 2.1.

Tabel 2.1 De 23 hoofdrisico's van de IRA

1 Illegale tewerkstelling
2 Onderbetaling
3 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten
4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers
5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten
6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden
7 Ongewenst gedrag
8 Werkdruk
9 Ongezonde arbeidspatronen
10 Gezondheidsschade door fysieke belasting
11 Fysisch ongezonde werkomgeving
12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen
13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia
14 Onveiligheid op de werkplek
15 Zware ongevallen
16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen
17 Ongezond werk zwangeren
18 Onvoldoende inkomen
19 Problematische schulden
20 Mismatch werkzoekenden en vacatures
21 Geen re-integratie na langdurige ziekte
22 Lonende fraude met inkomensondersteuning
23 Lonende fraude met re-integratiegelden

[1] Voor een overzicht van deze 23 hoofdrisico's en de onder die hoofdrisico's vallende risico's en subrisico's, zie bijlage II.

Onder de hoofdrisico's vallen risico's, die waar nodig uitgesplitst zijn in subrisico's. Zo ontstaat een hiërachie in risico's. In Tabel 2.2 is een voorbeeld te zien van de hiërarchie onder één van de hoofdrisico's, namelijk *gezondheidsschade door fysieke belasting*.

Tabel 2.2 Voorbeeld van hiërarchie binnen risico-indeling, hoofdrisico Gezondheidsschade door fysieke belasting

Hoofdrisico	**Risico's**	**Subrisico's**
Gezondheidsschade door fysieke belasting	Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	Overbelasting als gevolg van tillen/dragen
		Overbelasting als gevolg van duwen/trekken
	Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	
	Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	
	Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	
	Te lang staan	
	Te lang zitten	
	Overbelasting als gevolg van intensief bewegen	
	Beeldschermwerk	

De risico's worden geclusterd in drie domeinen. We onderscheiden risico's op de domeinen *gezond en veilig werk*, *eerlijk werk* en *bestaanszekerheid*.

2.3 Stelsels

Naast risico's onderscheidt de IRA ook stelsels.[2] Voorbeelden van stelsels zijn het stelsel van Werk en Inkomen en het Arbozorg-stelsel. Bij stelsels gaat het om verplichtingen of taken die partijen (zoals werkgevers of uitvoeringsorganisaties) op basis van wet- en regelgeving opgedragen hebben gekregen. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de mate waarin partijen deze verplichtingen naleven of de hen opgedragen taken doeltreffend uitvoeren. Bij sommige stelsels kan de Inspectie handhavend optreden (bijvoorbeeld het Arbozorg-stelsel), bij andere stelsels alleen signalerend (het stelsel van Werk en Inkomen). Binnen stelsels onderscheidt de Inspectie verschillende aspecten. Bijvoorbeeld de aanwezigheid van een risico-inventarisatie en -evaluatie bij het Arbozorg-stelsel en de certificatie arbodeskundigen en certificatie liften bij de certificatiestelsels.

2.4 Risicoaspecten

We onderscheiden zeven aspecten van ieder risico:

[2] Voor een overzicht van de stelselelementen behorende bij de 3 stelselcategorieën, zie bijlage III.

1. De **omvang van de risicopopulatie** is het aantal personen dat mogelijk met het risico in aanraking komt en daardoor schade kan oplopen.
2. De **omvang van de schadepopulatie** is het aantal personen dat daadwerkelijk schade oploopt als gevolg van het risico.
3. De **kans** is de omvang van de schadepopulatie afgezet tegen de omvang van de risicopopulatie.
4. Het **individuele e*ffect*** is de impact van het risico (de ernst van de schade) op het individu; we operationaliseren dit als de mate waarin het risico de kwaliteit van leven van het individu aantast.
5. Het **maatschappelijke e*ffect*** is de impact van het risico op de maatschappij. Om de omvang van het maatschappelijk effect te meten maken we gebruik van het concept brede welvaart. Brede welvaart kent acht thema's: subjectief welzijn, materiële welvaart, gezondheid, arbeid en vrije tijd, wonen, samenleving, veiligheid en milieu.
6. De mate van **uitvoeren van de wettelijke taak** is de mate waarin de partijen (meestal werkgevers, maar ook bijvoorbeeld UWV en SVB) de taken die zij ten aanzien van het risico hebben gekregen binnen een stelsel, goed uitvoeren; bij werkgevers gaat het daarbij feitelijk om de mate waarin zij de wet- en regelgeving naleven.
7. Het **belang volgens burgers** is de mate waarin de burger van mening is dat de overheid prioriteit zou moeten geven aan het voorkomen van een bepaald risico. De Arbeidsinspectie heeft dit in kaart gebracht door het uitvoeren van een enquête onder een representatieve steekproef van burgers.

2.5 Criteria om te bepalen of sprake is van een groot risico

Vijf van de zeven aspecten van de IRA zijn doorslaggevend in het bepalen of een risico op basis van de IRA als een groot risico moet worden gezien. Een grote risicopopulatie op zichzelf is geen reden om een risico als groot risico te zien. De omvang van de risicopopulatie bepaalt wel mede de omvang van de schadepopulatie, en is daarom wel relevant om in kaart te brengen. Een grote schadepopulatie is wel een reden om een risico als groot risico te zien, omdat dit betekent dat in absolute zin veel mensen schade oplopen als gevolg van het risico. Een hoge kans is ook een reden om een risico als groot te beschouwen, ook als het niet samengaat met een grote schadepopulatie.

Daarnaast zijn een groot individueel effect en een groot maatschappelijk effect redenen om een risico als groot in te schatten op basis van de IRA. Ook het onvoldoende oppakken van de rol door actoren die binnen het stelsel een rol hebben gekregen in het voorkomen van het risico, is een reden om een risico als groot te zien. Dit geldt bijvoorbeeld bij een slechte naleving van wet- en regelgeving op het gebied van gezond, veilig of eerlijk werk. Een hoge prioritering van een risico door de burger alleen is ten slotte niet voldoende om een risico als groot te zien. Overigens blijkt dat de volgens de burgers meest belangrijke risico's ook op minstens één ander aspect hoog scoren, wat er op duidt dat burgers goed in staat zijn te onderkennen wat maatschappelijke grote en belangrijke risico's zijn.

Per aspect heeft de Arbeidsinspectie grenswaardes vastgesteld. Er is geen sprake van absolute grenzen, het blijft altijd in enige mate arbitrair waar je precies de grens trekt. De Arbeidsinspectie heeft de grenswaardes zodanig gekozen dat ze voldoende

onderscheidend zijn (zodat niet het overgrote deel van de risico's boven de grenswaarde ligt) en duiden op een wezenlijk probleem, ofwel maatschappelijk, ofwel voor een individu.

Tabel 2.3 geeft een overzicht van de grenswaarden die de Arbeidsinspectie heeft gehanteerd. Voor de omvang van de risicopopulatie is geen grenswaarde vastgesteld.

Tabel 2.3 Grenswaardes voor de risicoaspecten

Omvang van de schadepopulatie (aantal personen)	60.000 of meer personen
Kans (cijfer tussen 1 en 10)	7 of hoger
Individueel effect (cijfer tussen 0 en 100)	60 of hoger
Maatschappelijk effect (cijfer tussen 0 en 100)	10 of hoger
Mate van het uitvoeren van de wettelijke taak (rapportcijfer)	6,5 of lager is onvoldoende
Belang volgens burgers (cijfer tussen 0 en 10)	5 of hoger

Voor enkele risico's hanteert de Arbeidsinspectie afwijkende criteria.

Risico's met een grote schadepopulatie, maar een verwaarloosbaar individueel en maatschappelijk effect beschouwt de IRA niet als een groot risico. Een hoofdrisico waar dit bijvoorbeeld voor geldt is biologische agentia: ruim 200.000 personen behoren tot de schadepopulatie, maar de overgrote meerderheid van deze personen hebben alleen een kortdurende verkoudheid of griep, dat nauwelijks impact op het leven van deze personen heeft, of op de maatschappij. Daarom ziet de Arbeidsinspectie dit risico niet als groot risico, ondanks de grote schadepopulatie.

De mate waarin partijen een rol binnen het stelsel hebben gekregen is in veel gevallen alleen op het niveau van het hoofdrisico bekend. In dit geval gebruikt de IRA de score van het hoofdrisico op dit aspect ook voor de onderliggende risico's. Wanneer een risico vervolgens alleen op dit aspect boven de grenswaarde scoort, en niet op een van de andere aspecten, dan ziet de IRA dit risico niet als groot risico. Dit speelt bijvoorbeeld voor het risico 'overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken'.

Het hoofdrisico onveiligheid op de werkplek kent een grote schadepopulatie en een hoge kans. Dit risico kent een kans van 7, wat ertoe leidt dat meer dan 200.000 personen een ongeval krijgen tijdens het werk. Omdat dit hoofdrisico zoveel onderliggende risico's kent, heeft geen van deze onderliggende risico's een schadepopulatie van 60.000 personen of meer of een kans van 7 of hoger. Omdat omvang van de schadepopulatie en kans wel de aspecten zijn waarop het hoofdrisico hoog scoort, en dus prioritair wordt, is besloten bij die onderliggende risico's alleen die risico's als grote risico te beschouwen die een combinatie hebben van een schadepopulatie boven de 10.000 personen en tegelijk een kans van 5 of hoger.

2.6 Samenvattend beeld van de IRA-resultaten

Tabel 2.3 toont de scores op de zeven verschillende aspecten die de IRA onderscheidt per hoofdrisico. Daarbij geldt dat hoe donkerder een cel in de tabel is, hoe hoger het risico scoort op dat aspect. Een donkerrode of rode cel betekent dat het betreffende hoofdrisico of risico's een score heeft die boven de grenswaarde ligt. De naam van de

hoofdrisico’s en risico’s die op basis van de IRA-criteria als grote risico’s kunnen worden beschouwd zijn rood weergegeven. In de bijlages I en IV staat de onderbouwing van de scores zoals die in tabel 2.4 zijn opgenomen.

Tabel 2.4 Scores op de zeven aspecten per hoofdrisico en risico

	Omvang risico-populatie	Omvang schadepopulatie	Kans	Individueel Effect	Maatschappelijk Effect	Oppakkan rol binnen stelsel	Belang bevolking
1 Illegale tewerkstelling	**1.098.000**	**65.800**	**6**	**65,9**	**4**	**9,0**	**3,6**
1.1 Tewerkstelling van personen die niet in Nederland mogen werken	695.300	32.900	6	65,9	2	9,0	3,6
1.2 Schending tewerkstellingsvoorwaarden vreemdelingen met verblijfsrecht	438.000	32.900	7	65,9	2	9,0	3,6
2 Onderbetaling	**2.484.000**	**378.800**	**8**	**70,7**	**5**	**9,0**	**5,3**
2.1 Onderbetalen of niet tijdig betalen van loon	2.484.000	42.600	5	70,7	2	9,0	5,3
2.2 Onderbetalen of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag	2.484.000	378.800	8	70,7	4	9,0	5,3
3 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten	**378.800**	**6.400**	**5**	**81,5**	**1**	**9,0**	**7,3**
3.1 Arbeidsuitbuiting	378.800	1.400	2	81,5	2	9,0	7,3
3.2 Ernstige benadeling	378.800	2.000	3	81,5	2	9,0	7,3
3.3 Ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten	378.800	3.000	4	81,5	0	9,0	7,3
4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers	**6.293.400**	**719.604**	**7**	**65,1**	**12**	**0,0**	**5,0**
4.1 Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers	6.182.400	680.064	7	65,1	11	8,0	5,0
4.2 Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers	111.000	15.540	8	65,1	1	0,0	5,0
4.3 Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten	800.000	112.000	8	65,1	4	0,0	5,0
5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten	**8.857.000**	**0**	**1**	**51,5**	**0**	**0,0**	**3,1**
5.1 Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers	8.857.000	0	1	51,5	0	0,0	2,3
5.2 Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingrecht	8.513.000	0	5	51,5	0	0,0	2,3
5.3 Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming	8.513.000	1.051.400	7	51,5	15	7,0	2,2
5.4 Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag	0	0	1	51,5	0	0,0	4,2
5.5 Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever	21.400	0	1	51,5	0	0,0	4,2
6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden	**9.290.600**	**388.400**	**6**	**62,5**	**13**	**0,0**	**4,3**
6.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van geslacht	5.035.200	51.800	4	62,5	2	0,0	4,3
6.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van handicap / chronische ziekte	3.616.600	61.900	5	62,5	3	0,0	4,3
6.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van leeftijd	6.235.000	73.600	4	62,5	4	0,0	4,3
6.4 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van levensovertuiging of godsdienst	3.783.900	9.300	2	62,5	1	0,0	4,3
6.5 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van politieke gezindheid	635.500	5.200	4	62,5	0	0,0	4,3
6.6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van afkomst, huidskleur of nationaliteit	2.350.900	98.300	6	62,5	5	0,0	4,3
6.7 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van burgerlijke staat	3.768.000	49.800	4	62,5	3	0,0	4,3
6.8 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van seksuele gerichtheid	1.545.100	11.100	3	62,5	1	0,0	4,3
6.9 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van arbeidsduur	4.721.000	45.400	4	62,5	3	0,0	4,3
6.10 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van soort contract	2.663.000	30.900	4	62,5	2	0,0	4,3
6.11 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden als gevolg van verlofwensen voor zorgtaken	390.700	6.300	5	62,5	0	0,0	4,3
7 Ongewenst gedrag	**1.331.300**	**128.400**	**7**	**60,6**	**12**	**5,3**	**5,8**
7.1 Intern ongewenst gedrag	634.300	110.900	8	60,1	11	5,3	5,5
7.2 Ongewenst gedrag door derden	965.000	17.500	5	63,7	5	5,1	6,1
8 Werkdruk	**5.880.100**	**442.400**	**7**	**59,4**	**13**	**6,6**	**4,9**
8.1 Te hoge werklast	4.001.900	330.300	7	58,6	9	6,6	4,9
8.2 Cognitieve overbelasting	4.090.200	31.400	3	65,0	1	6,6	4,9
8.3 Emotionele overbelasting	1.678.200	80.700	6	60,5	2	6,6	4,9
9 Ongezonde arbeidspatronen	**7.281.900**	**204.848**	**5**	**44,6**	**6**	**5,0**	**4,6**
9.1 Te lang werken	5.922.400	190.700	6	42,0	5	5,0	4,6
9.2 Te weinig rusttijd	2.468.800	0		42,0		5,0	4,6
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen	1.243.001	32.000	5	60,2	1	5,0	4,6
9.4 Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken	4.192.800	0	1		0	5,0	4,6
10 Gezondheidsschade door fysieke belasting	**7.920.200**	**473.800**	**6**	**35,1**	**12**	**7,3**	**2,9**
10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	3.439.300	202.600	6	35,5	5	7,4	3,3
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	4.196.900	70.500	5	26,0	1	7,3	3,3
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	1.353.600	13.700	4	35,4	0	6,9	3,3
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	2.928.500	101.500	6	39,4	2	7,1	3,3
10.5 Te lang staan	2.965.500	7.500	2	36,8	0		1,7
10.6 Te lang zitten	1.762.200	9.500	3	52,4	0	7,0	1,7
10.7 Overbelasting als gevolg van intensief bewegen	1.592.700	15.300	4	43,4	0		3,3
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk	3.771.300	53.200	4	31,3	1	7,7	3,3
11 Ongezonde fysische werkomgeving	**5.621.703**	**43.950**	**4**	**45,1**	**1**	**7,3**	**5,8**
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat	3.192.375	10.300	2	41,2	0	7,6	5,8
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai	2.145.300	28.800	4	45,6	1	6,9	5,8
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling	100.000	30	1	93,1	0	8,6	5,8
11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling	1.194.300	4.800	3	49,7	0	7,5	5,8
11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden	1.216.100	0	1	23,8	0	6,8	5,8
11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	2.650	20	3	38,1	0	5,8	5,8

	Omvang risico-populatie	Omvang schadepopulatie	Kans	Individueel Effect	Maatschappelijk Effect	Oppakken rol binnenstelsel	Belang bevolking
12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen	**2.128.300**	**41.100**	**5**	**42,5**	**3**	**6,1**	**6,8**
12.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen	1.565.600	4.500	2	87,5	0	6,1	7,6
12.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen	661.200	0	1	34,2	0	6,0	7,6
12.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen	1.515.500	21.100	4	30,3	0	6,1	5,6
12.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen	1.702.100	15.100	4	41,0	0	6,2	5,6
12.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen	1.539.400	400	1	63,7	0	5,7	7,6
12.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest	91.200	1.800	5	81,0	2	7,3	7,6
13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia	**8.513.000**	**201.800**	**5**	**19,8**	**2**	**7,4**	**4,6**
13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aard van de werkzaamheden	1.106.700	58.000	6	22,3	1	6,8	4,6
13.2 Gezondheidheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk contact op de werkvloer	8.513.000	140.400	5	18,2	1	6,8	4,6
13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier	136.200	1.200	4	53,9	0	6,8	4,6
13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) installatie	153.200	1.800	4	32,9	0	6,8	4,6
13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische agentia	76.600	400	3	36,5	0	8,1	4,6
13.6 Gezondheidsschade door besmetting via afval, rioolwater of ander materiaal	253.100	3.000	4	37,1	0	6,8	4,6
14 Onveiligheid op de werkplek	**2.196.400**	**208.100**	**7**	**25,5**	**3**	**7,0**	**5,6**
14.1 Val van hoogte	519.600	10.900	5	39,0	0	6,8	5,6
14.2 Aanrijdgevaar	565.600	15.600	5	19,8	0	5,8	5,6
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	115.500	2.900	5	18,5	0		5,6
14.4 Ongeval met elektriciteit	411.100	2.700	3	54,3	0	7,7	5,6
14.5 Verdrinking / Onderdompeling	48.100	100	2	71,6	0		5,6
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmiddelen	1.193.800	6.200	3	10,2	0		5,6
14.7 Ongeval met een machine	1.331.900	34.900	5	13,0	0	7,5	5,6
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	1.653.800	52.400	6	28,9	0		5,6
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgeving	1.680.900	900	1	69,3	0		5,6
14.10 Explosie	381.500	800	2	37,0	0	7,5	5,6
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	397.200	400	1	36,7	0		5,6
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	2.700	30	4	38,1	0	5,8	5,6
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer	137.200	500	2	44,0	0	6,9	5,6
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	458.600	6.300	4	42,5	0	6,1	5,6
14.15 Acute fysieke belasting	3.436.100	25.000	3	32,0	0	7,2	5,6
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	1.523.500	0	1	28,1	0	6,2	5,6
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan	1.585.200	28.200	5	22,4	0		5,6
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	2.144.600	600	1	45,6	0	6,9	5,6
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen	1.364.500	500	1	35,4	0	6,9	5,6
14.20 Acute infectie	1.364.500	1.200	1	47,8	0	7,4	5,6
14.21 Confrontatie met geweld	684.400	18.100	5	22,6	0	7,4	5,6
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	8.513.000	0	1		0		5,6
15 Zware ongevallen	**102.679**	**37**	**1**	**41,9**	**0**	**5,7**	**6,3**
15.1 Zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen	42.429	17	1	41,9	0	3,1	6,3
15.2 Zware ongevallen bij bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen	60.250	20	1	41,9	0	8,3	6,3
16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	**600.800**	**45.159**	**7**	**28,1**	**1**	**7,5**	**5,3**
16.1 Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar	289.500	30.400	7	26,3	1	7,5	5,4
16.2 Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar	138.700	10.400	6	31,4	0	7,5	5,4
16.3 Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar	147.800	4.210	5	31,4	0	7,5	5,4
16.4 Kinderarbeid tot en met 12 jaar	24.800	149	3	58,3	0	0,0	5,0
17 Ongezond werk zwangeren	**136.200**	**2.254**	**5**	**86,0**	**0**	**5,2**	
17.1 Ongezond werk enkelvoudig zwangeren	134.100	2.011	4	86,0	0	5,2	
17.2 Ongezond werk meervoudig zwangeren	2.100	243	7	86,0	0	5,2	
18 Onvoldoende inkomen	**1.439.900**	**131.300**	**7**	**82,5**	**4**		**4,3**
19 Problematische schulden	**8.431.800**	**1.596.700**	**8**	**82,1**	**19**		**3,4**
20 Mismatch werkzoekenden en vacatures	**372.800**	**258.100**	**10**	**65,9**	**7**		**2,6**
21 Geen re-integratie na langdurige ziekte	**701.900**	**138.400**	**8**	**72,0**	**4**		**4,2**
22 Lonende fraude met inkomensondersteuning	**7.893.000**	**73.000**	**4**		**2**		**5,5**
23 Lonende fraude met re-integratiegelden	**218.000**	**0**	**0**		**0**		**5,5**
Productveiligheid						6,5	**4,9**

2.7 Criteria uiteindelijke prioritering risico's

Naast de resultaten van de IRA wegen ook de resultaten van de OMA mee in het uiteindelijke besluit om een risico al dan niet te prioriteren als Arbeidsinspectie. Het is mogelijk dat een risico niet op basis van de IRA als groot risico wordt beschouwd, maar dat op basis van de OMA verwacht wordt dat dit risico de komende jaren groter zal worden, en dat de Arbeidsinspectie daarom besluit het risico toch te prioriteren.

Of de Arbeidsinspectie een wettelijke opdracht met betrekking tot een risico heeft gekregen speelt eveneens een belangrijke rol bij de prioritering. Als er geen wettelijke opdracht voor de Arbeidsinspectie met betrekking tot een risico is, is per definitie geen sprake van een prioritair risico, ook al is het risico een groot risico volgens de IRA. De meerwaarde die de Arbeidsinspectie kan hebben bij de aanpak van een bepaald risico heeft geen gevolgen voor de prioritering, maar kan wel meewegen in het bepalen hoe groot de uiteindelijke inzet van de Arbeidsinspectie op een bepaald geprioriteerd risico is.

De uiteindelijke keuzes die de Arbeidsinspectie heeft gemaakt over de prioritering zijn terug te vinden in een apart document, Prioritering risico's voor MJP 2027-2030.[3] Dit document is als bijlage bij het Meerjarenplan 2027-2030 gevoegd.

[3] Arbeidsinspectie (2026a).

3 Resultaten voor de hoofdrisico's

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk lichten we de resultaten voor de hoofdrisico's nader toe. Dit doen we door deze resultaten te presenteren in figuren. In deze figuren is in één oogopslag te zien hoe de risico's zich tot elkaar verhouden. Het is niet mogelijk alle zeven aspecten in één figuur te weergeven. Daarom gebruiken we twee soorten figuren, met drie aspecten per figuur.

Individu

In de eerste soort figuren combineren we de aspecten die zich op het individu richten: kans, individueel effect en de omvang van de risicopopulatie:

- Kans, een cijfer tussen 1 en 10, beelden we af op de horizontale as;
- Individueel effect, een cijfer tussen 0 en 100, beelden we af op de verticale as;
- Omvang van de risicopopulatie, het absolute aantal personen dat met het risico in aanraking kan komen, beelden we af door de omvang van de bol.

Hoe groter de kans, hoe meer de bol naar rechts staat.
Hoe groter het individuele effect, hoe hoger de bol staat.
Hoe groter de bol, hoe groter de omvang van de risicopopulatie.
De grootste risico's zijn risico's die rechtsboven liggen en waarvan de bol groot is.
De omvang van de schadepopulatie is een combinatie van de omvang van de risicopopulatie en de kans. Dit aspect is daarmee indirect af te leiden uit de positie van kans en de omvang van de risicopopulatie ofwel van de bol. Daarom nemen we dit aspect niet apart op in de figuur.

Maatschappij

In de tweede soort figuren combineren we aspecten die zich op de maatschappij richten: uitvoeren van de wettelijke taak, het belang volgens de burger en het maatschappelijke effect.

- Het uitvoeren van de wettelijke taak ofwel de mate van het naleven van de wet- en regelgeving, een cijfer tussen 1 en 10, beelden we af op de horizontale as.
- Het belang volgens burgers, eveneens een cijfer tussen 1 en 10, beelden we af op de verticale as.
- Het maatschappelijk effect, een cijfer tussen 0 en 10, beelden we af door de omvang van de bol.

Hoe slechter partijen hun wettelijke taak uitvoeren, hoe meer de bol naar links staat.
Hoe groter het belang dat de burger hecht aan het risico, hoe hoger de bol staat
Hoe groter de bol, hoe groter het maatschappelijk effect.
De grootste risico's zijn de risico's die linksboven liggen en waarvan de bol groot is.

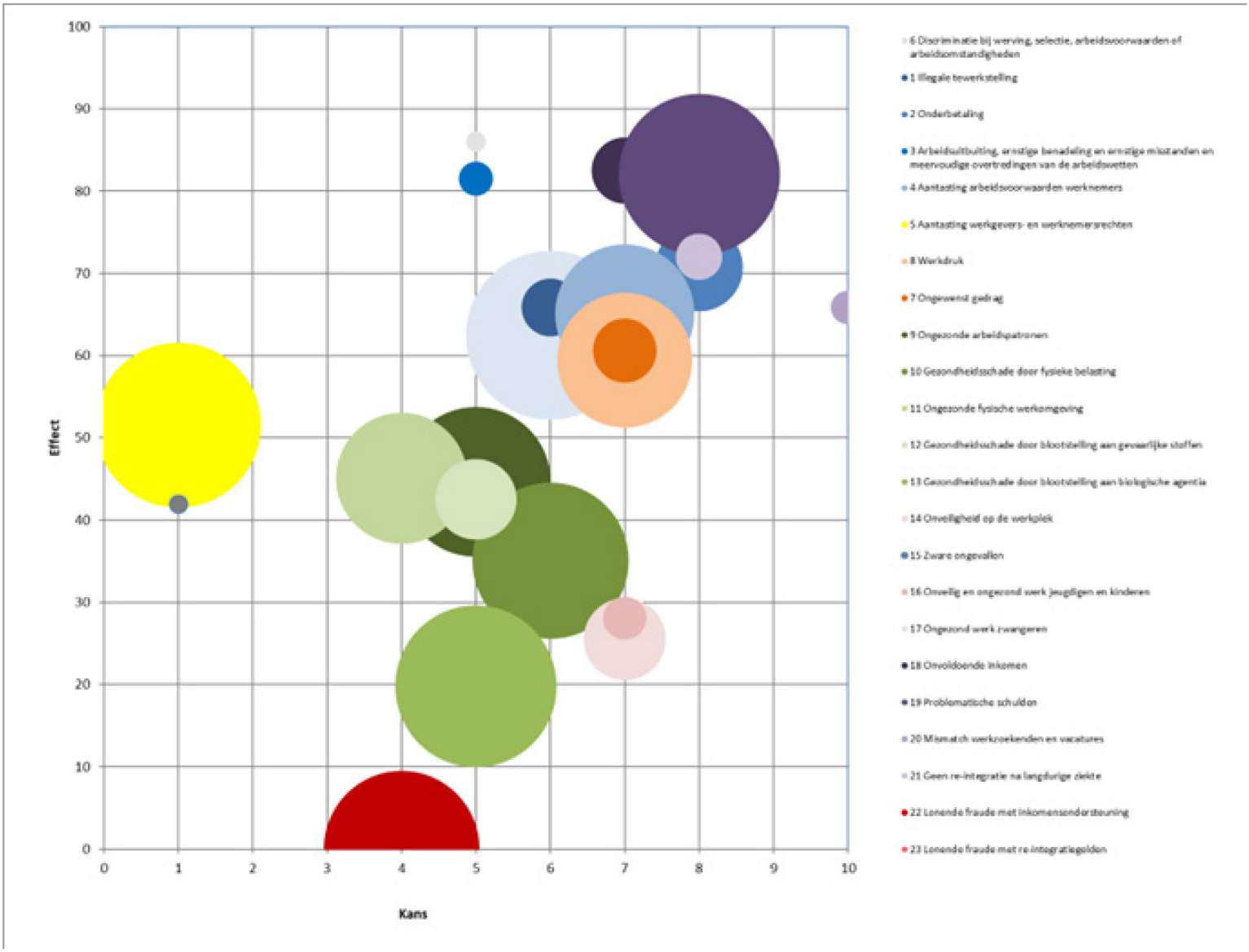
We beschrijven per figuur de opvallendste resultaten. Dan gaat het over het algemeen om risico's die op één of meerdere aspecten hoog of onvoldoende scoren.

3.2 Individueel niveau

In Figuur 3.1 zijn voor de hoofdrisico's kans, individueel effect en omvang van de risicopopulatie weergegeven. De positie van het hoofdrisico op de horizontale as geeft de kans aan (hoe meer naar rechts, hoe groter de kans), de positie op de verticale as geeft het individuele effect aan (hoe hoger, hoe groter het effect van een risico op een individu) en de grootte van de bol geeft de grootte van de risicopopulatie aan (hoe groter de bol, hoe groter de risicopopulatie).

Het *hoofdrisico aantasting werkgevers- en werknemersrechten* hebben we niet in het figuur opgenomen, omdat de Arbeidsinspectie geen rol heeft voor een deel van de onder dit hoofdrisico vallende risico's. Daarnaast bleek het voor een deel van de risico's die onder dit hoofdrisico vallen niet mogelijk om de kans op het optreden van het risico te bepalen. *Lonende fraude met re-integratiegelden* staat eveneens niet in de figuur, omdat informatie ontbreekt om de kans van dit risico te kunnen inschatten. *Lonende fraude met inkomensondersteuning* staat wel in de figuur, maar heeft geen individueel effect. Dat is logisch omdat de fraudeur er zelf alleen maar voordeel van ondervindt.

Figuur 3.1. Hoofdrisico's naar kans, effect en grootte risicopopulatie



Combinatie van een grote kans en een groot individueel effect

Alle vier de *bestaanszekerheidsrisico's* hebben een hoge score op kans en individueel effect. Dat geldt voor *problematische schulden*, *onvoldoende inkomen*, *geen re-integratie na langdurige ziekte* en *mismatch op de arbeidsmarkt*. Voor deze hoofdrisico's is de kans op schade (zoals letsel, ziekte of financiële problemen) groot en de schade heeft ook een grote impact op het leven van degene die het overkomt (de kwaliteit van leven gaat achteruit).

Ook vier *eerlijk-werk*-hoofdrisico's (*illegale tewerkstelling, onderbetaling, aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers en discriminatie bij werving en selectie*) en de twee

hoofdrisico's die gerelateerd zijn als psychosociale arbeidsbelasting (*ongewenst* gedrag en *werkdruk*) hebben een relatief grote kans en individueel effect.

Combinatie van een grote kans, een groot individueel effect en een grote risicopopulatie

Vier risico's hebben naast een grote kans en een groot effect ook een grote risicopopulatie: *aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers, discriminatie bij werving en selectie, werkdruk* en *problematische schulden*.

Alleen een groot individueel effect

Het *eerlijk-werk*-hoofdrisico *arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten* kent een lagere kans dan de meeste andere *eerlijk-werk*-hoofdrisico's, maar heeft wel een groot individueel effect. Ook het risico *ongezond werk zwangeren* kent een hoog individueel effect.

Alleen een grote kans

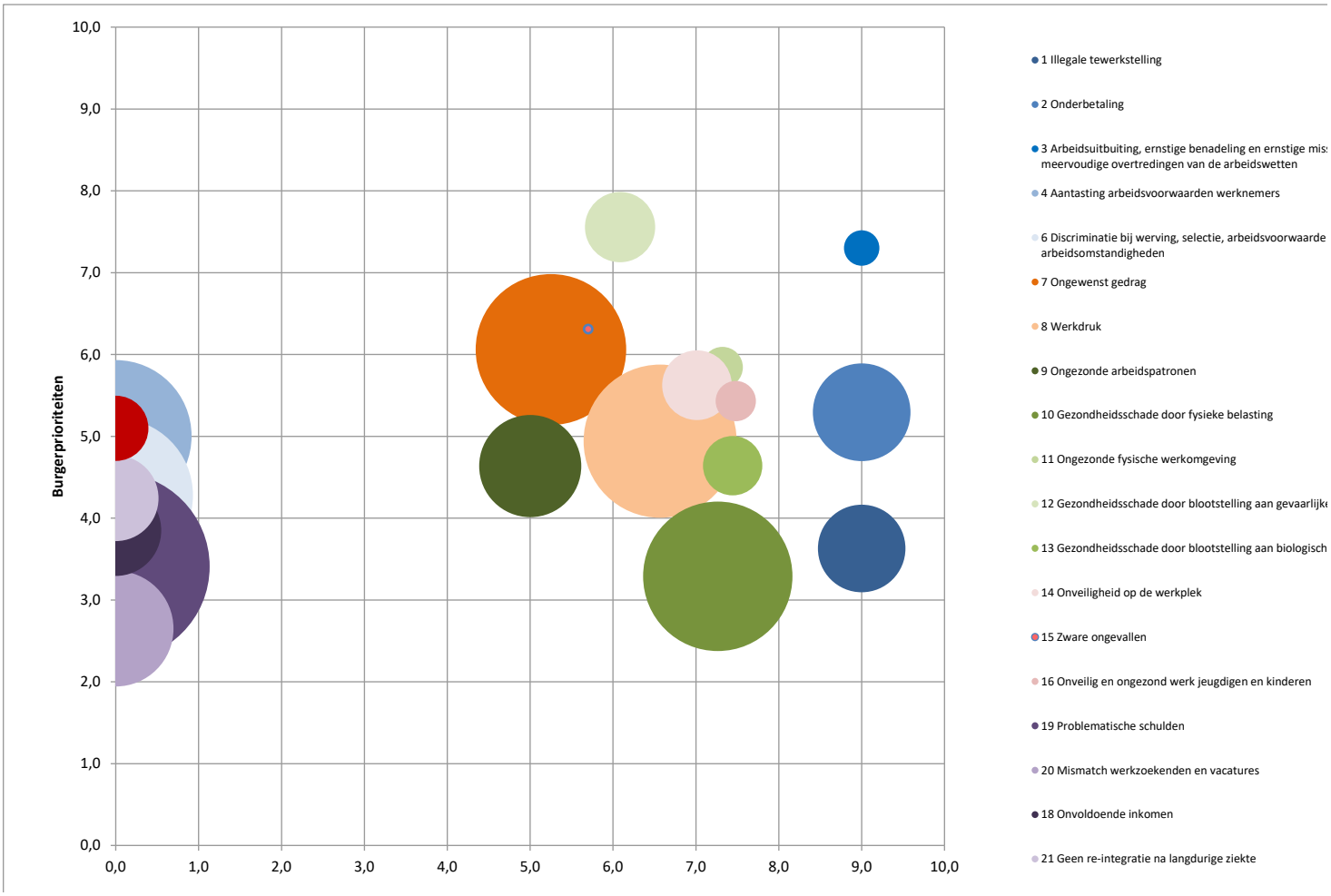
Onveiligheid op de werkplek en *onveilig en ongezond werk jongeren* hebben een grote kans op schade, maar geen groot individueel effect.

3.3 Maatschappelijk niveau

In figuur 3.2 zijn de scores van de hoofdrisico's op maatschappelijk niveau weergegeven. De positie van het hoofdrisico op de horizontale as geeft de mate aan waarin partijen de rol die zij in het stelsel hebben goed oppakken (hoe meer naar rechts, hoe beter ze die rol oppakken), de positie op de verticale as geeft aan hoeveel prioriteit de overheid volgens de burger aan het risico zou moeten geven (hoe hoger, hoe meer prioriteit er volgens de burger aan dit risico gegeven zou moeten worden) en de grootte van de bol geeft de omvang van het maatschappelijk effect aan (hoe groter de bol, hoe groter het effect van een risico op de maatschappij).

Voor de *bestaanszekerheid risico's*, *lonende fraude met inkomensondersteuning* en een tweetal *eerlijk-werk*-risico's (*aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers* en *discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden*) is de mate waarin de wettelijke taak wordt uitgevoerd niet bekend. Deze risico's staan helemaal aan de linkerkant van het figuur. Voor *lonende fraude met inkomensondersteuning* en *aantasting werkgevers- en werknemersrechten* is ook het maatschappelijk effect onbekend, dus deze twee risico's zijn niet opgenomen in de figuur.

Figuur 3.2. Hoofdrisico's naar mate van uitvoeren wettelijke taak, burgerprioriteiten en maatschappelijk effect



Een groot maatschappelijk effect

Het grootste maatschappelijk effect hebben *ongewenst gedrag, werkdruk, aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers, discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden*, en *problematische schulden*.

Lage score op uitvoeren wettelijke taak en hoge score op belang burgers

Er zijn drie risico's die burgers belangrijk vinden en waarbij de score voor het uitvoeren van de wettelijke taak onder de grenswaarde hiervoor (6,5) ligt: *ongewenst gedrag*, *gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen* en *zware ongevallen*. Daarbij is de maatschappelijke schade van *ongewenst gedrag* groot, van *blootstelling aan gevaarlijke stoffen* veel kleiner en van *zware ongevallen* heel beperkt.

Alleen een hoge score op belang burger

Burgers vinden *Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten* belangrijke risico's.

4 Risico's op het domein van eerlijk werk

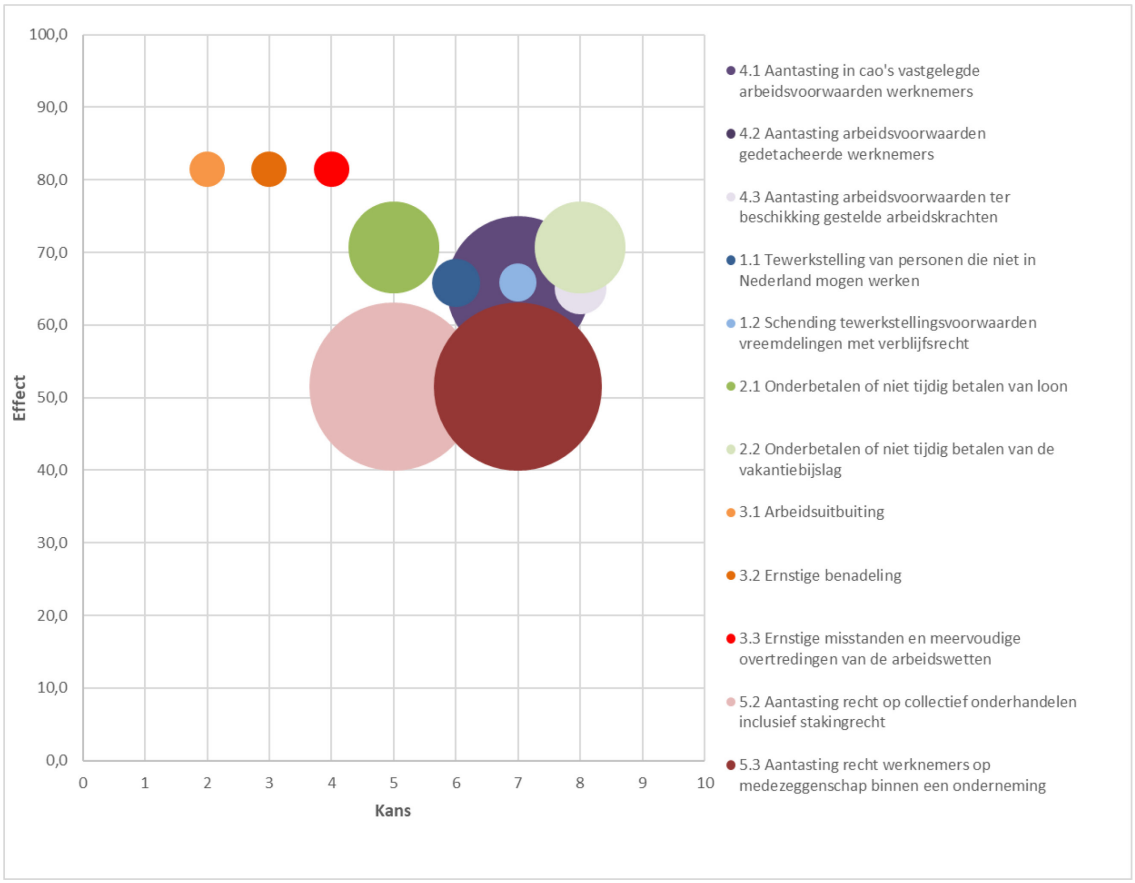
In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten binnen het domein *eerlijk werk*. We beginnen met de resultaten op individueel niveau en daarna volgen de resultaten op maatschappelijk niveau.

4.1 Individueel niveau

In figuur 4.1 zijn de scores van de verschillende *eerlijk-werk*-risico's op individueel niveau weergegeven.

Drie risico's konden we niet opnemen in het figuur, omdat er onvoldoende gegevens zijn over de kans op deze risico's. Het gaat om *aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers*, *aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag* en *aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever*. De Arbeidsinspectie heeft geen actieve rol met betrekking tot deze risico's.

Figuur 4.1. Risico's eerlijk werk naar kans, effect en grootte risicopopulatie



Combinatie van een grote kans en een groot individueel effect

Vijf risico's op het domein *eerlijk werk* hebben een grote kans en een groot individueel effect. *Onderbetaling of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag* en *aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten* kennen de grootste kans, en daarmee het grootste risico op schade voor de werknemer. Dat wil zeggen dat relatief veel werknemers hun rechtmatige vakantietoeslag niet uitbetaald krijgen en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten niet in lijn zijn met de wetgeving.

Ook de risico's *aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers*, *schending tewerkstellingsvoorwaarden vreemdelingen met verblijfsrecht* en *tewerkstelling van personen die niet in Nederland mogen werken* hebben een grote kans en een groot individueel effect. Voor de twee laatste risico's vormt verdringing op de arbeidsmarkt het belangrijkste individuele effect, wat leidt tot werkeloosheid.

Alleen een groot individueel effect

Voor vier risico's geldt dat de impact op het individu die het risico overkomt, groot is, maar dat tegelijk de kans op het optreden van het risico niet groot is. Het gaat hierbij om alle drie de risico's waarbij sprake is van ernstige aantasting van de arbeidsvoorwaarden: *arbeidsuitbuiting*, *ernstige benadeling* en *ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten* en daarnaast om *onderbetalen of niet tijdig betalen van loon*.

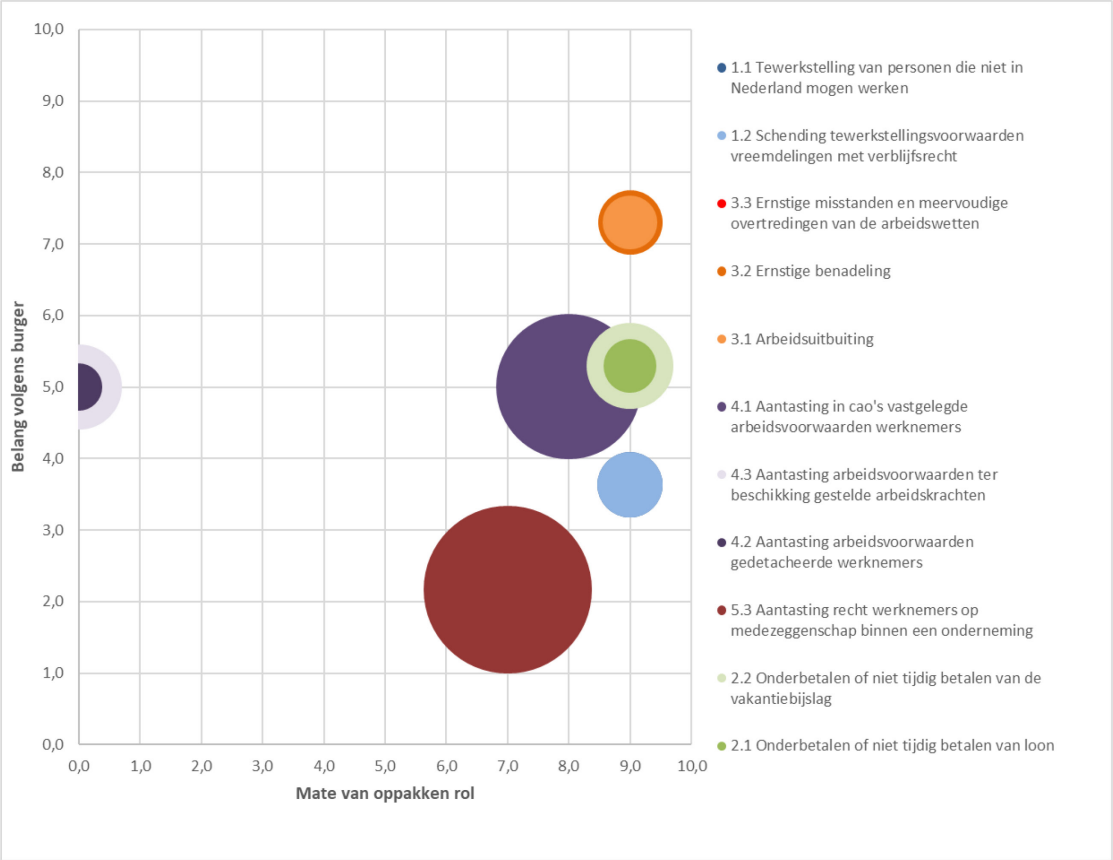
Combinatie van een grote kans en een grote risicopopulatie

Het risico *aantasting recht van werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming* kent zowel een grote kans als een grote risicopopulatie. Dit leidt automatisch ook tot een grote schadepopulatie. Het risico *aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief het stakingsrecht* kent een gemiddelde kans, maar omdat alle werknemers in Nederland behoren tot de risicopopulatie, leidt dit risico eveneens tot een grote schadepopulatie.

4.2 Maatschappelijk niveau

In figuur 4.2 zijn de scores van de verschillende *eerlijk-werk*-risico's op maatschappelijk niveau weergegeven.

Figuur 4.2. Risico's eerlijk werk naar mate van uitvoeren wettelijke taak, burgerprioriteiten en maatschappelijk effect



In de burgerenquête, waarin we hebben gemeten hoe belangrijk burgers het vinden dat een risico wordt aangepakt, zijn niet alle risico's uitgevraagd. Voor het domein *eerlijk werk* zijn alle risico's alleen op het niveau van het hoofdrisico uitgevraagd. Dat betekent dat in figuur 4.2 alle risico's die onder hetzelfde hoofdrisico vallen op dezelfde hoogte liggen. Met uitzondering van de risico's die onder het hoofdrisico *aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers* vallen geldt ook voor de mate waarin werkgevers hun rol in lijn met de wet oppakken dat dit alleen bekend is op het niveau van het hoofdrisico. Daarmee staan alle risico's die onder hetzelfde hoofdrisico vallen even rechts of links in de figuur.

Voor *aantasting arbeidsvoorwaarden* zien we dat het risico *aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten* en *risico aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers* helemaal links staat. Dit komt omdat er geen informatie beschikbaar is op basis waarvan we kunnen inschatten in welke mate werkgevers hun rol met betrekking tot deze risico's in voldoende mate oppakken c.q. de regelgeving naleven.

Er zijn geen risico's die lager dan een 6,5 scoren op het uitvoeren van de wettelijke taak. Dat betekent dat voor alle risico's op het domein *eerlijk werk* de meerderheid van de werkgevers hun wettelijke rol in voldoende mate oppakken, en daarmee dus de wet- en regelgeving naleven.

Een groot maatschappelijk effect

Twee risico's kennen een groot maatschappelijk effect: *aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers* en *aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming*. We zagen in de vorige paragraaf al dat beide risico's een grote risicopopulatie hebben. Dat is ook de voornaamste reden dat beide risico's een groot maatschappelijk effect hebben. Het risico *aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers* vinden burgers daarnaast ook een relatief belangrijk risico.

Alleen een hoge score op belang burger

Zoals we ook al in het vorige hoofdstuk zagen, geven burgers prioriteit aan de risico's die betrekking hebben op *arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling of meervoudige overtredingen van de arbeidswetten*. Tegelijkertijd treden deze risico's bij de overgrote meerderheid van de werkgevers niet op.

5 Risico's op het domein van gezond en veilig werk

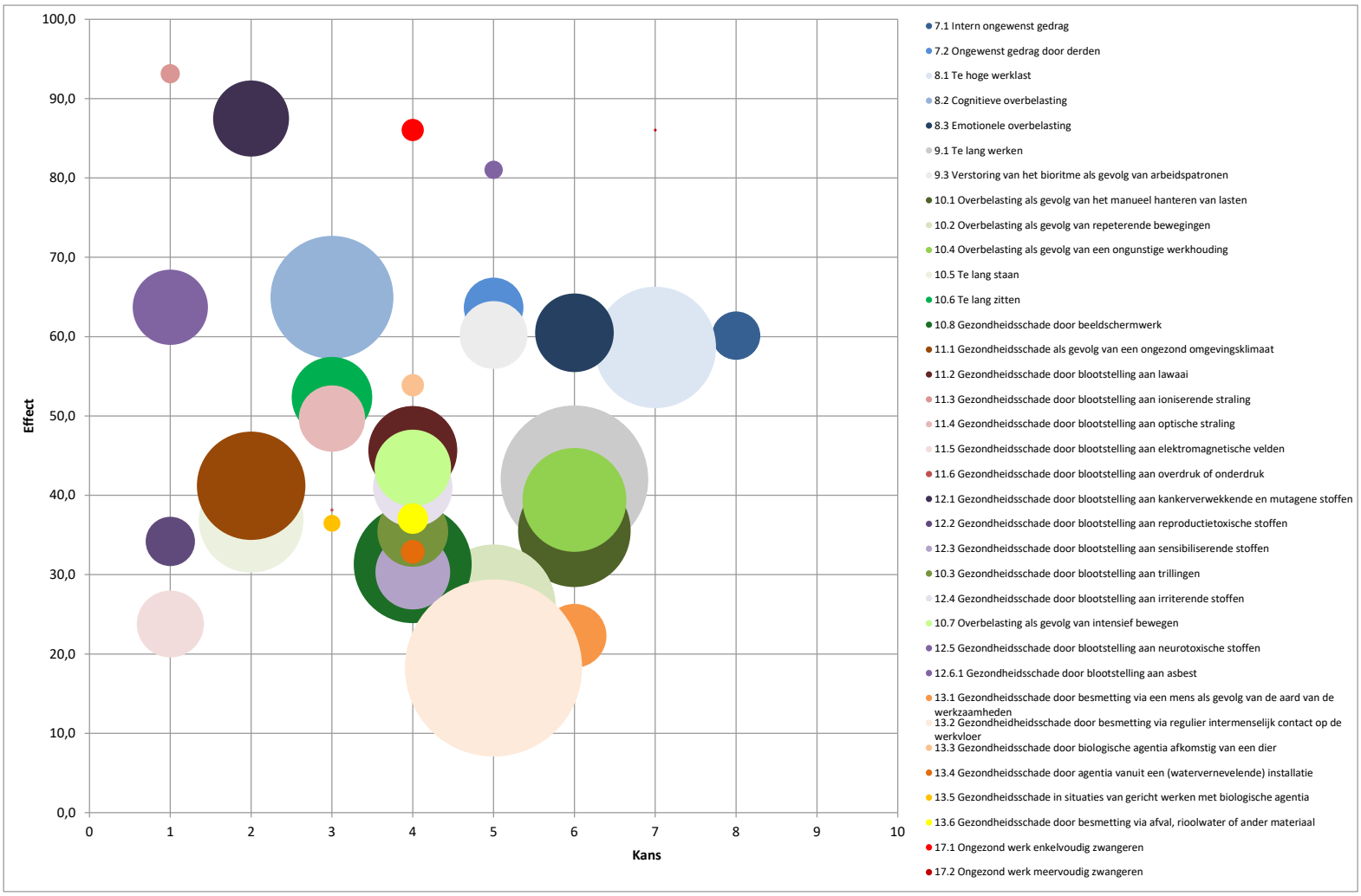
In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten binnen de domeinen *gezond en veilig werk*. We beginnen met de risico's op het individueel niveau en dan volgt het maatschappelijk niveau, eerst voor *gezond werk* en dan voor *veilig werk*.

5.1 Gezond werk

5.1.1 Individueel niveau

In figuur 5.1 zijn de risico's op het domein *gezond werk* op individueel niveau weergegeven.

Figuur 5.1. Risico's gezond naar kans, effect en grootte risicopopulatie



Combinatie van een grote kans en een groot individueel effect

Er zijn twee risico's die een combinatie van een grote kans en een groot individueel effect hebben: *intern ongewenst gedrag* en *emotionele overbelasting*. Ook een *te*

hoge werklast heeft een grote kans, maar het individuele effect ligt net onder de grenswaarde van 60. Wel kent dit risico een grote risicopopulatie.

Combinatie van een grote kans en een grote risicopopulatie

Naast het risico *te hoge* werklast zijn er nog drie risico's met een grote kans en tegelijk ook een grote risicopopulatie. Dat betekent automatisch dat bij deze risico's ook sprake is van een grote schadepopulatie. Het gaat om de risico's *te lang werken*, *overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding* en *overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten*.

Een groot individueel effect

Er zijn vier risico's met een heel groot individueel effect. *Gezondheidsschade door ioniserende straling* heeft het grootste individuele effect van alle risico's. De risicopopulatie van dit risico is echter klein, en de kans op dit risico ook. Twee andere risico's met een groot individueel effect hebben ook een kleine risicopopulatie, maar de kans is wel aanzienlijk groter: *gezondheidsschade door blootstelling aan asbest* en *ongezond werk meervoudig zwangeren*. Meervoudig zwangeren zijn vrouwen die in verwachting zijn van een meerling. Het vierde risico met een groot individueel effect, *gezondheidsschade als gevolg van blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen* heeft een grotere risicopopulatie. De kans op dit risico is echter klein.

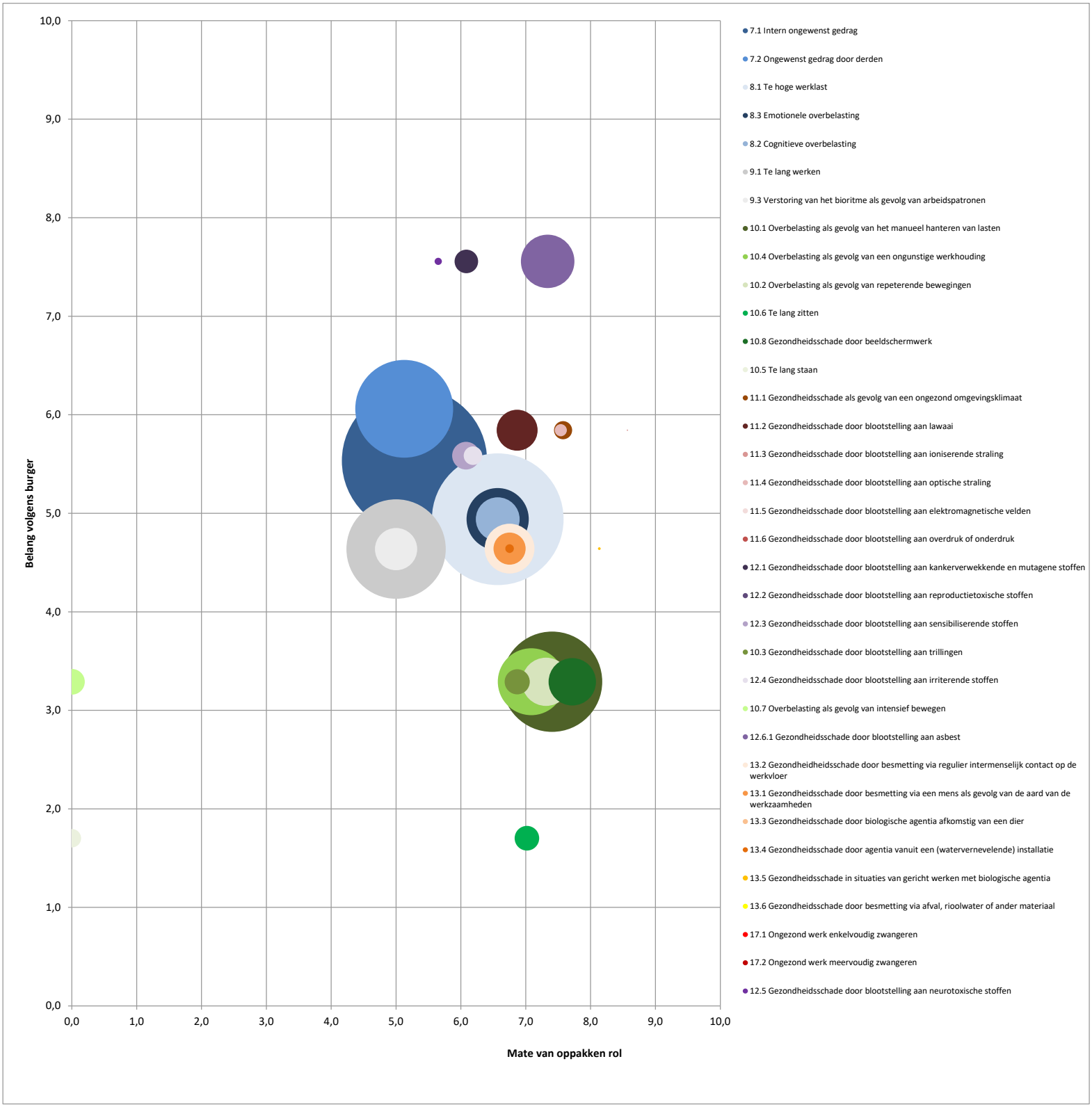
Vier andere risico's hebben eveneens een individueel effect dat boven de grenswaarde van 60 ligt. Van deze vier risico's heeft *cognitieve overbelasting* ook een grote risicopopulatie. Twee risico's, *ongewenst gedrag door derden* en *verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen*, hebben een groot individueel effect en een kans van 5, dus net onder de grenswaarde van 6. Het vierde van deze risico's, *gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen*, heeft een kleine kans.

5.1.2 Maatschappelijk niveau

In Figuur 5.2 zijn de scores van de verschillende *gezond werk* risico's op maatschappelijk niveau weergegeven. Evenals bij de risico's die te maken hebben met *eerlijk werk*, zijn de meeste gezondheidsrisico's in de burgerenquête op het niveau van het hoofdrisico uitgevraagd. Dat geldt voor de hoofdrisico's *werkdruk*, *ongezonde arbeidspatronen*, *fysisch ongezonde werkomgeving* en *biologische agentia*. De onder deze hoofdrisco's vallende risico's staan daarom allemaal op dezelfde hoogte in figuur 5.2.

Voor de andere drie gezondheidsrisico's zijn steeds twee onderliggende risico's uitgevraagd, geformuleerd als intern ongewenst gedrag, extern ongewenst gedrag, zwaar tillen, weinig bewegen, kankerverwekkende of giftige stoffen en irriterende of sensibiliserende stoffen. Als een onderliggend risico niet is uitgevraagd dan is de score gebruikt van het meest op dit risico lijkende wel uitgevraagde risico. Voor de risico's *te lang staan* en *overbelasting als gevolg van intensief bewegen* was de mate waarin werkgevers hun rol met betrekking tot deze risico's oppakken onbekend, dus deze twee risico's staan helemaal links in het figuur.

Figuur 5.2. Risico's gezond naar mate van uitvoeren wettelijke taak, burgerprioriteiten en maatschappelijk effect


10,0
9,0
8,0
7,0
6,0
5,0
4,0
3,0
2,0
1,0
0,0
0,0
1,0
2,0
3,0
4,0
5,0
6,0
7,0
8,0
9,0
10,0
Belang volgens burger
Mate van oppakken rol
7.1 Intern ongewenst gedrag
7.2 Ongewenst gedrag door derden
8.1 Te hoge werklast
8.3 Emotionele overbelasting
8.2 Cognitieve overbelasting
9.1 Te lang werken
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen
10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen
10.6 Te lang zitten
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk
10.5 Te lang staan
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan 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
12.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen
12.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen
12.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen
12.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen
10.7 Overbelasting als gevolg van intensief bewegen
12.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest
13.2 Gezondheidheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk contact op de werkvloer
13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aard van de werkzaamheden
13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier
13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) installatie
13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische agentia
13.6 Gezondheidsschade door besmetting via afval, rioolwater of ander materiaal
17.1 Ongezond werk enkelvoudig zwangeren
17.2 Ongezond werk meervoudig zwangeren
12.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen

Combinatie van een groot maatschappelijk effect en een lage score op uitvoeren wettelijke taak

De risico's *intern ongewenst gedrag*, *ongewenst gedrag door derden* en *te lang werken* hebben een groot maatschappelijk effect en tegelijkertijd voeren werkgevers hun wettelijke taak met betrekking tot deze risico's onvoldoende uit. De twee eerstgenoemde risico's worden daarnaast door de burgers als belangrijke risico's gezien.

Alleen een hoge score op belang burger

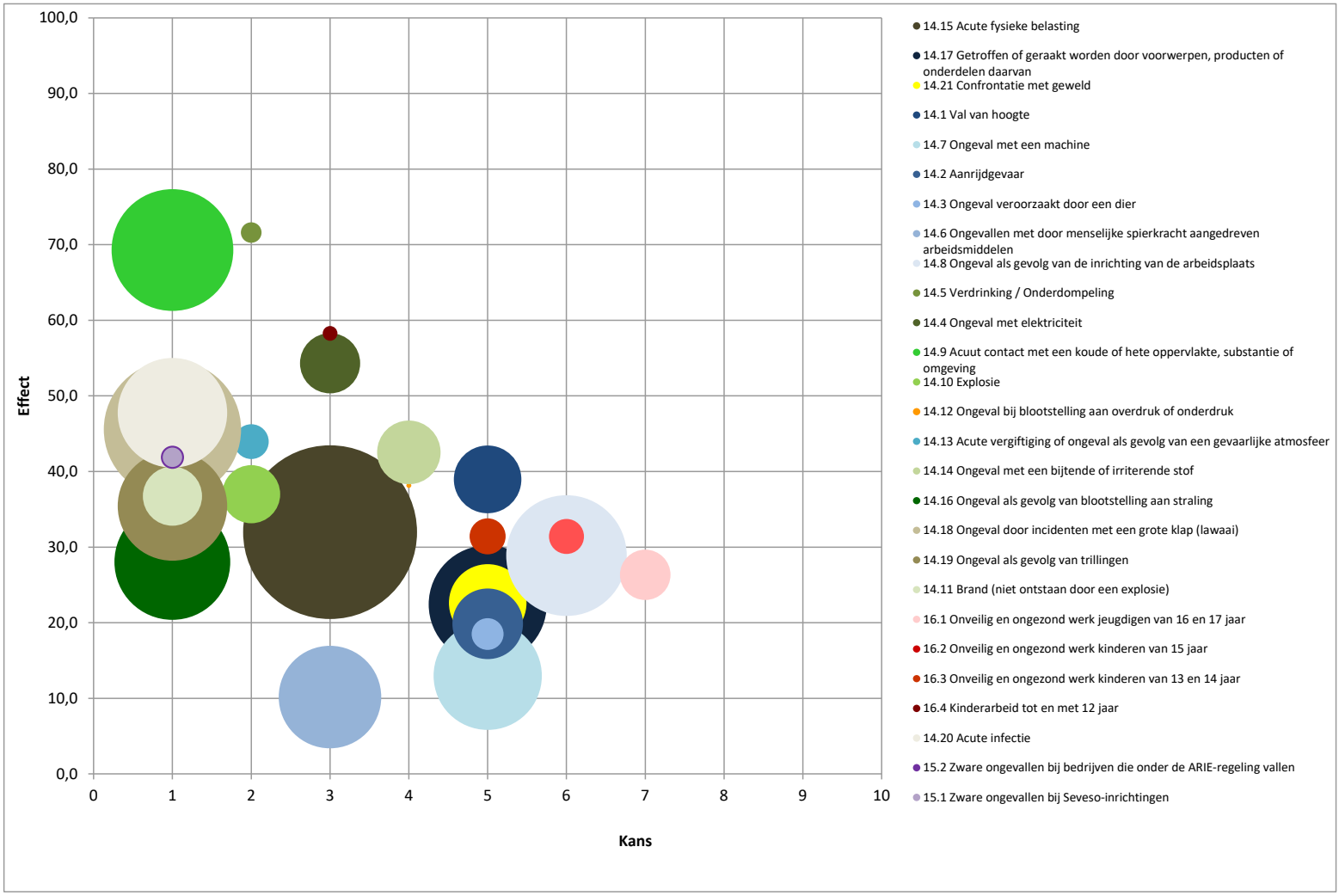
Burgers geven de hoogste prioriteit aan het voorkomen van risico's op blootstelling van gevaarlijke stoffen die tot ernstige gezondheidsproblemen leiden, zoals kankerverwekkende en mutagene stoffen. Hieronder valt ook asbest.

5.2 Veilig werk

5.2.1 Individueel niveau

In figuur 5.3 zijn de risico's behorende bij *veilig werk* weergegeven. Bij *veilig werk* gaat het om het voorkomen van ongevallen. De risico's vallen daarmee samen met de verschillende typen ongevallen die zich op de werkvloer kunnen voordoen. Daarnaast hebben we in deze figuur ook de risico's opgenomen die betrekking hebben op arbeid door jeugdigen en kinderen.

Figuur 5.3. Risico's veilig naar kans, effect en grootte risicopopulatie



Er zijn geen veiligheidsrisico's waarbij sprake is van een combinatie van een grote kans op schade en een groot individueel effect. We zien in figuur 5.3 dat de meeste risico's op een diagonale lijn liggen die loopt van linksboven naar rechts beneden. Dit betekent dat er een negatief verband is tussen kans en individueel effect. Risico's met een relatief grote kans leiden tot minder ernstig letsel, en risico's met relatief ernstig letsel hebben een kleine kans op optreden.

Combinatie van een gemiddelde of grote kans en een gemiddelde of grote risicopopulatie

Bij veiligheidsrisico's hanteren we vooral het criterium dat, wanneer er sprake is van veel slachtoffers van ongevallen, er reden is om het aanpakken van dit risico prioriteit te geven. Dit is het geval als er sprake is van een relatief grote risicopopulatie en kans van 5 of hoger. Dan gaat het om de risico's *ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats*, *val van hoogte*, *getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan*, *confrontatie met geweld*, *aanrijdgevaar* en *ongeval met een machine*.

Alleen een grote kans

Een grote kans is ook reden om een risico op te pakken. Dat geldt voor twee risico's: *onveilig en ongezond werk jeugd van 16 en 17 jaar* en *onveilig en ongezond werk jeugd van 15 jaar*.

5.2.2 *Maatschappelijk niveau*

In figuur 5.4 zijn de scores van de verschillende veiligheidsrisico's op maatschappelijk niveau weergegeven.

Niet alle veiligheidsrisico's zijn in het figuur opgenomen, omdat voor enkele veiligheidsrisico's en ook voor het risico *kinderarbeid tot en met 12 jaar* niet bekend is in welke mate werkgevers de noodzakelijke maatregelen hebben genomen om het veiligheidsrisico zo veel mogelijk te beperken. Voor bijna alle veel voorkomende veiligheidsrisico's en een aantal meer specifieke veiligheidsrisico's weten we dit wel, omdat deze veiligheidsrisico's onderdeel uitmaken van de monitor Arbo in Bedrijf, die de bron is voor deze informatie.[4] Er zijn twee veel voorkomende risico's waarvoor we deze informatie niet hebben: *ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats* en *getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan*. In deze twee gevallen hebben we de score op de indicator mate van oppakken van de rol van het hoofdrisico *onveiligheid op de werkplek* gebruikt.

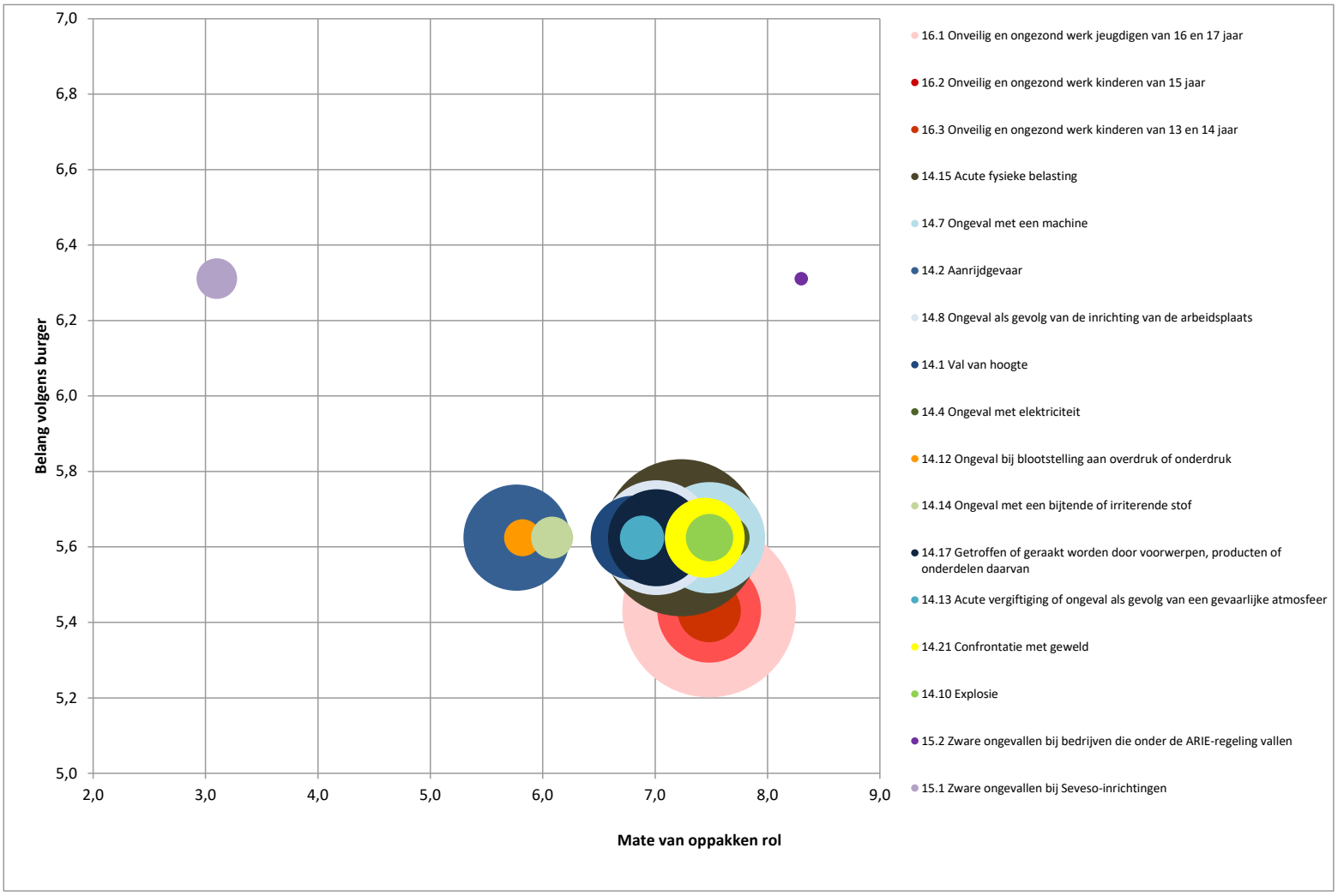
Een ander punt is dat het maatschappelijk effect voor alle veiligheidsrisico's klein is. Geen enkel risico heeft een waarde die boven de drempelwaarde ligt. Wanneer we de bollen in de figuur naar verhouding van het daadwerkelijke maatschappelijk effect zouden weergeven, zou een deel van deze risico's daardoor nauwelijks zichtbaar zijn. Om de figuur leesbaar te houden, hebben we daarom bij deze risico's de bolgrootte vergroot. De weergegeven bolgrootte geeft daarmee niet altijd de exacte omvang van het maatschappelijk effect weer, maar de volgorde van de risico's naar maatschappelijk effect blijft wel gelijk.

Een laatste kanttekening bij de figuur is dat in de burgerenquête de prioriteit die de burger geeft aan het risico alleen op hoofdrisico is gemeten voor de veiligheidsrisico's en de risico's die betrekking hebben op *onveilig en ongezond werk door jeugdigen*. Daarom liggen de onder hetzelfde hoofdrisico vallende risico's op dezelfde hoogte in de figuur.

Figuur 5.4. Risico's veilig naar mate van uitvoeren wettelijke taak, burgerprioriteiten en maatschappelijk effect[5]

[4] Nederlandse Arbeidsinspectie (2026b)

[5] Bij interpretatie van deze figuur is het belangrijk om te weten dat de schaal (d.w.z. de grootte van de bollen) is aangepast, en daardoor verschilt van de schaal die is gehanteerd in de voorgaande figuren. Dit is gedaan voor de leesbaarheid van deze specifieke figuur. De figuur dient dan ook opzichzelfstaand bekeken te worden en niet vergeleken te worden met voorgaande figuren.



Een hoge score op belang burger

We zagen al eerder dat de burger veel belang hecht aan het voorkomen van zware ongevallen. Dat uit zich ook in deze figuur in de hoge ligging van de twee risico's die onder het risico zware ongevallen vallen. Daarbij zien we een groot verschil in de mate waarin werkgevers hun rol oppakken in het voorkomen van zware ongevallen. Bij bedrijven die onder de Seveso-regelgeving vallen zien we relatief veel niet-naleving van de regels in vergelijking met bedrijven die onder de ARIE-regelgeving vallen. De hoge niet-naleving is mede het gevolg van het feit dat er heel veel regels zijn waaraan een Seveso-bedrijf moet voldoen. Daarnaast is de ARIE-regeling nieuw, waardoor er nog maar beperkte informatie beschikbaar is over de mate van naleving.

Een lage score op uitvoeren wettelijke taak

Naast het risico zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen zijn er nog drie andere veiligheidsrisico's die voor het uitvoeren van de wettelijke taak lager dan een 6,5 scoren.

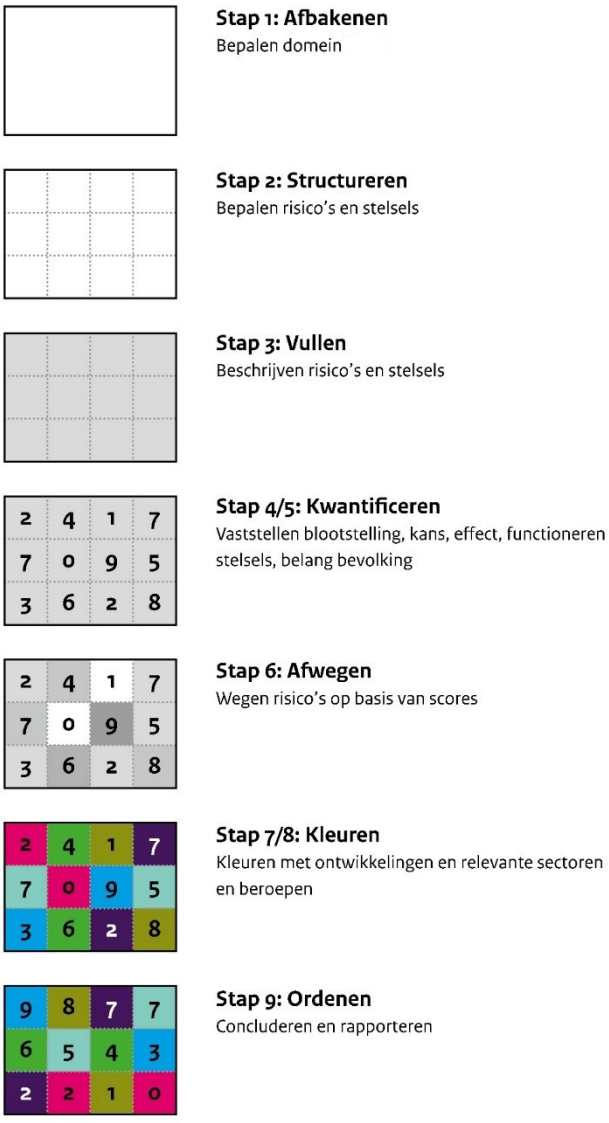
Dat zijn de risico's *val van hoogte*, *ongeval door blootstelling aan over- of onderdruk* en *ongeval met een bijtende of irriterende stof*. Daarbij is het maatschappelijk effect van het eerstgenoemde risico een stuk groter dan van het twee andere risico's.

Bijlage I Methodiek

In deze bijlage wordt de aanpak van IRA 6.0 beschreven. Indien relevant wordt aangegeven welke verbeteringen zijn doorgevoerd ten opzichte van IRA 5.0.

Voor het uitvoeren van IRA 6.0 zijn negen stappen doorlopen. Deze zijn in figuur 1 weergeven en worden in de volgende paragrafen beschreven. De onderbouwing per risico is terug te vinden in bijlage IV.

Figuur I.1 De 9 stappen van IRA





Stap 1 Afbakenen. Bepalen domein Arbeidsinspectie

Het doel van deze stap is het samenstellen van een actueel overzicht van wet- en regelgeving en doelen op het werkterrein van de Arbeidsinspectie.

Het overzicht behelst zowel de basiswetten zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI), als de van deze wetgeving afgeleide relevante regelingen en besluiten, zoals de Arbeidsomstandighedenregeling en de Nadere Regeling Kinderarbeid. Naast de wetten en regelingen zijn ook de belangrijkste doelen van het ministerie in kaart gebracht. Deze doelen vormen de basis voor een inventarisatie van risico's en stelsels.

Beleidsonderwerpen van SZW die bij een andere toezichthouder belegd zijn, worden niet tot het domein van de Arbeidsinspectie gerekend. Dit geldt voor de kinderopvang. Het toezicht op kinderopvang en peuterspeelzalen wordt uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs, en is daarom niet meegenomen in deze risicoanalyse.

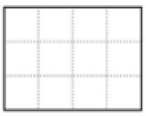
Het toezicht op de naleving van wet- en regelgeving rond arbeid op Bonaire, Sint Eustatius en Saba is belegd bij de Arbeidsinspectie Caribisch Nederland, onderdeel van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) unit Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt daarmee alleen toezicht op de wet- de wet en regelgeving in het Europese deel van het Koninkrijk.

Met ingang van IRA 6.0 vormen risico's die alleen behoren tot het werkdomein van de directie Opsporing van de Arbeidsinspectie geen onderdeel van de IRA. De reden daarvoor staat in stap 4 toegelicht.

Sommige taken die behoren tot het werkdomein van de Arbeidsinspectie worden voor specifieke sectoren uitgevoerd door andere toezichthouders, zoals het toezicht op arbeidsomstandigheden op zeeschepen (belegd bij de Inspectie Leefomgeving en Transport, ILT) of bij werkzaamheden in verband met de winning van windenergie op zee (Staatstoezicht op de Mijnen, SodM).[6] Deze taken vormen onderdeel van de IRA, omdat de primaire toezichtstaak voor deze onderwerpen (arbeidsomtandigheden en arbeidstijden) belegd is bij de Arbeidsinspectie.

Resultaat van deze stap is een actueel overzicht van wet- en regelgeving en doelen, die gezamenlijk de contouren van het werkterrein van de Arbeidsinspectie definiëren.

[6] Dit is vastgelegd in het Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren en ambtenaren met specifieke uitvoeringstaken op grond van SZW wetgeving.



Stap 2 Structureren. Bepalen risico's en stelsels

In stap 2 worden alle risico's en stelsels op het werkterrein van de Arbeidsinspectie bepaald.

Risico's

In de IRA definiëren we een ***risico*** als een ongewenste situatie die zich met een bepaalde kans kan voordoen en die maatschappelijke schade op het domein van SZW tot gevolg heeft. Als een risico zich voordoet, dan betekent dat automatisch dat de doelen van het ministerie van SZW in mindere mate worden behaald. Een ***stelsel*** is opgevat als het geheel van wet- en regelgeving en het systeem om te bewerkstelligen dat de wet- en regelgeving wordt uitgevoerd en nageleefd.

Voor IRA 6.0 is een actuele lijst van hoofdrisico's, risico's en subrisico's opgesteld. De risicolijst van IRA 5.0 diende hiervoor als basis. Deze lijst is aangepast naar aanleiding van veranderingen in wet- en regelgeving en input van inhoudelijk specialisten binnen de Arbeidsinspectie. De stelsels zijn niet gewijzigd ten opzichte van IRA 5.0.

De risicolijst van IRA 6.0 bestaat uit 23 hoofdrisico's, die uitgesplitst zijn in risico's en in enkele gevallen in subrisico's. Er is sprake van een logische hiërarchische indeling, waarin de risico's op elk niveau zo veel mogelijk vergelijkbaar zijn. Zo is bijvoorbeeld *gezondheidsschade door fysieke belasting* een van de hoofdrisico's. Daaronder vallen risico's als *te lang zitten* en *overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten*. Dit laatste risico valt weer uiteen in gezondheidsschade door *overbelasting als gevolg van tillen/dragen*, door *overbelasting als gevolg van duwen/trekken*. De lijst van hoofdrisico's, risico's en subrisico's is weergegeven in bijlage II.

In IRA 5.0 onderscheidde de Arbeidsinspectie nog 22 hoofdrisico's. In vergelijking met IRA 5.0 is in IRA 6.0 het risico *aantasting arbeidsverhoudingen* uit IRA 5.0 nu opgedeeld in de hoofdrisico's *aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers* en *aantasting werkgevers- en werknemersrechten*. Ook is onder dit laatste hoofdrisico een aantal risico's ondergebracht die in het verleden nog geen onderdeel waren van de IRA omdat de Arbeidsinspectie geen rol heeft met betrekking tot die risico's. Omdat deze risico's wel invloed hebben op de mate waarin de arbeidsmarkt eerlijk functioneert, en daarmee ook op risico's waarop wel een wettelijke taak voor de Arbeidsinspectie rust, zijn deze risico's nu meegenomen in de risicoanalyse. Als blijkt dat als gevolg van het optreden van deze risico's ook andere aspecten van de arbeidsmarkt onder druk komen te staan, bijvoorbeeld de uitbetaling van werknemers op minimaal het niveau van het minimumloon, dan kan dit voor de Arbeidsinspectie een reden zijn om over een dergelijk probleem een (bestuurlijk) signaal op te stellen. Wel blijkt voor een aantal van de onder dit hoofdrisico vallende risico's te weinig informatie beschikbaar om voor alle dimensies een score voor deze risico's te bepalen.

IRA 5.0 kende één risico gericht op een in de Arbeidsomstandighedenwet onderscheidde doelgroep: jeugdigen en kinderen. Vanaf IRA 6.0 is *ongezond werk door zwangere werknemers*, een andere in de Arbeidsomstandighedenwet onderscheiden doelgroep, een apart risico geworden. Directe aanleiding daarvoor is een in 2022 ver-

schenen proefschrift waaruit blijkt dat veel werkgever in onvoldoende mate maatregelen nemen om zwangere werknemers te beschermen tegen gezondheidsrisico als gevolg van het werk, en dat de gevolgen daarvan ernstig kunnen zijn.[7]

Het risico *fraude met subsidies* maakte onderdeel uit van IRA 5.0, maar niet langer van IRA 6.0. Dit is het gevolg van het feit dat risico's die alleen binnen het domein van de directie Opsporing van de Arbeidsinspectie vallen, geen onderdeel zijn van IRA 6.0. Dit omdat de directie Opsporing niet risicogericht, maar vooral reactief werkt.

Stelsels

IRA 6.0 onderscheidt drie categorieën van stelsels: stelsels die betrekking hebben op arbeidsverhoudingen, op arbeidsomstandigheden en op werk en inkomen. Binnen een stelsel spelen verschillende partijen een rol. Partijen als werkgevers, werknemers, uitvoeringsinstellingen als UWV en SVB, conformiteitsbeoordelingsinstanties (cbi's) en ook de Arbeidsinspectie. De wijze waarop deze partijen de hen opgedragen rol invullen is voor een groot deel bepalend voor het functioneren van het stelsel. De redenering is dat wanneer partijen hun wettelijke taak goed uitvoeren, het optreden van risico's, en daarmee schade voor een individu en maatschappij, zo veel mogelijk wordt voorkomen.

Uiteindelijk levert deze stap een overzicht op van alle hoofdrisico's met de onderliggende risico's en eventuele subrisico's, en een overzicht van de stelsels.

[7] Van Beukering (2022).

Stap 3 Vullen. Beschrijven risico's en stelsels



In deze stap beschrijven we de risico's en stelsels.

Voor de beschrijving van de risico's is voor IRA 6.0 voortgebouwd op de risicobeschrijvingen uit IRA 5.0. Deze zijn, waar nodig, herschreven.

De stelsels omvatten verschillende elementen. Voorbeelden van elementen die deel uitmaken van het *stelsel van arbeidsverhoudingen* zijn collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en de wijze waarop de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt is geregeld. Elementen van het *Arbozorg-stelsel* zijn bijvoorbeeld de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de aanwezigheid van een preventiemedewerker. Het *stelsel van Werk en Inkomen* kent bijvoorbeeld inkomensondersteuning en werkgeversdienstverlening. In de beschrijving is ook aandacht voor de actoren die in een stelsel een rol hebben gekregen.

De beschrijvingen van de stelsels van arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden zijn grotendeels hetzelfde gebleven als voor IRA 5.0. Daar waar nodig is de beschrijving aangepast. Bijvoorbeeld als gevolg van de invoering van nieuwe wet- en regelgeving, zoals de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta).

Het resultaat van deze stap is een beschrijving van alle risico's en stelsels en een opsomming van de elementen die de stelsels bevatten.



Stap 4 Kwantificeren. Omvang risicopopulatie, kans, effect, belang volgens burgers

IRA 6.0 onderscheidt zeven aspecten van een risico: omvang risicopopulatie, omvang schadepopulatie, kans, individueel effect, maatschappelijk effect, de mate van uitvoeren van de wettelijke taak en het belang volgens burgers.

De **omvang van de risicopopulatie** definiëren we als het aantal personen dat mogelijk met het risico komt en daardoor schade kan oplopen.

De **omvang van de schadepopulatie** is het aantal personen dat daadwerkelijk schade oploopt als gevolg van het risico

De **kans** is de omvang van de schadepopulatie afgezet tegen de omvang van de risicopopulatie.

Het **individuele e*ffect*** is de impact van het risico (de ernst van de schade) op het individu als het risico optreedt; we operationaliseren dit als de mate waarin het risico de kwaliteit van leven van het individu aantast.

Het **maatschappelijke e*ffect*** is de impact van het risico op de maatschappij. Om de omvang van het maatschappelijk effect te meten maken we gebruik van het concept brede welvaart. Brede welvaart kent acht thema's: subjectief welzijn, materiële welvaart, gezondheid, arbeid en vrije tijd, wonen, samenleving, veiligheid en milieu.

De mate van het **uitvoeren van de wettelijke taak** is de mate waarin de partijen (meestal werkgevers, maar ook bijvoorbeeld UWV en SVB) de taken die zij ten aanzien van het risico hebben gekregen binnen een stelsel, goed uitvoeren; bij werkgevers gaat het daarbij feitelijk om de mate waarin zij de wet- en regelgeving naleven.

Het **belang volgens burgers** is de mate waarin de burger van mening is dat de overheid prioriteit zou moeten geven aan het voorkomen van een bepaald risico. De Arbeidsinspectie heeft dit in kaart gebracht door het uitvoeren van een enquête onder een representatieve steekproef van burgers.

Databronnen omvang risicopopulatie, kans en effect

De omvang van de risicopopulatie, de kans en het effect worden zo veel mogelijk op basis van bestaande bronnen gekwantificeerd. Op het domein *eerlijk werk* is de beschikbaarheid en betrouwbaarheid van gegevens echter een probleem, omdat oneerlijk werk over het algemeen in het verborgene plaatsvindt en daarom moeilijk meetbaar is. Een belangrijke bron van informatie voor het domein *eerlijk werk* is de door de Arbeidsinspectie ontwikkelde Monitor Eerlijk Werk (MEW). Dit is een onderzoeksprogramma met als doel inzicht krijgen in de omvang van de regelovertreding door werkgevers van de belangrijkste wetten op het domein *eerlijk werk* (WML, Wav, Waadi, WagwEU), in het aantal mensen dat daar slachtoffer van is en in de kenmerken van die werkgevers en slachtoffers. Ook de ATW is meegenomen in de MEW, vanwege de link met onderbetaling. Binnen de MEW voert de Arbeidsinspectie verschillende deelonderzoeken uit, onder andere de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk (NEW). De NEW schetst met gegevens verzameld door inspecteurs bij bedrijfsbezoeken een representatief beeld van de naleving van de WML, ATW en Wav.

Op het domein *gezond en veilig werk* zijn veel meer cijfers beschikbaar dan op het domein *eerlijk werk*. Van de cijfers over ongevallen en beroepsziekten, die nodig zijn om kans en effect te berekenen, is bekend dat er sprake is van onderrapportage. Het gevolg hiervan is een mogelijke vertekening van de resultaten. De Arbeidsinspectie houdt hier rekening mee bij de interpretatie van de resultaten.

Naast diverse onderzoeksrapporten zijn de volgende bronnen gebruikt:

- de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)[8]
- de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA)[9]
- het Letsel Informatie Systeem (LIS) dat wordt beheerd voor Veiligheid.nl[10]
- de monitor Arbo in Bedrijf (Arbo in Bedrijf) van de Arbeidsinspectie[11]
- de verplichte meldingen van ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname of blijvend letsel bij de Arbeidsinspectie[12]
- de meldingen van beroepsziekten door bedrijfsartsen bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)[13]
- Incidentie van aandoeningen zoals te vinden op vzinfo.nl (RIVM)[14]
- Incidentie aandoeningen uit de Huisartsenregistratie zoals bijgehouden door het Nivel[15]
- De Nederlandse Kankerregistratie (NKR) van het Integraal Kankercentrum Nederland (IKNL)[16]
- De Arbobalans 2024 (TNO)[17]
- Doodsoorzakenstatiek (CBS)[18]
- De Immigratie- en Naturalisatiedienst (o.a. jaarcijfers, rapportage vreemdelingenketen en door de Arbeidsinspectie opgevraagde maatwerktabellen)[19]
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (verschillende jaarverslagen)[20]
- Nationaal rapporteur Mensenhandel en Seksueel geweld tegen kinderen (jaarcijfers mensenhandel, monitor mensenhandel)[21]
- Comensha (jaarbeelden en rapporten)[22]
- Fairwork (jaarverslagen)[23]
- College voor de Rechten van de Mens (Monitor discriminatiezaken)[24]
- SCP (onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland)[25]
- Veiligheidsmonitor 2023 (CBS)[26]
- Discriminatiecijfers 2024[27]

[8] CBS (2025) en TNO (2025).
[9] TNO (2025a).
[10] Veiligheid.NL (2026).
[11] Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) en Nederlandse Arbeidsinspectie (2025b).
[12] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025).
[13] NCvB (2026).
[14] VZinfo (2026).
[15] Nivel (2026).
[16] IKNL (2026).
[17] TNO (2025b).
[18] CBS (2026).
[19] IND (2026).
[20] UWV (2026).
[21] Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2024) en Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2025).
[22] Comensha (2026).
[23] FairWork (2026).
[24] College voor de Rechten van de Mens (2025).
[25] SCP (2020).
[26] CBS (2024).
[27] Rijksoverheid (2025).

- Lhbtiqa+ Monitor 2024 (Movisie)[28]
- NEMESIS-3 (Trimbos Instituut)[29].

Een belangrijke kanttekening bij de NEA en de ZEA is dat dit enquêtes zijn en daardoor te maken hebben met non-respons. Niet alle personen die worden benaderd, doen mee met de enquête. Uit onderzoek is bekend dat vooral jongeren, mensen met een praktische of korte opleiding en mensen van niet-Nederlandse afkomst vaker niet meedoen met enquêtes. Hoewel de NEA en ZEA proberen door weging de vertekening als gevolg van deze selectieve non-respons zo veel mogelijk te beperken, moet bij de interpretatie van de resultaten, rekening worden gehouden met het feit dat een aantal van de meest kwetsbare groepen niet volledig in beeld zijn.

Voor het domein *bestaanszekerheid* is geput uit een groot aantal onderzoeken en publicaties, waaronder bijvoorbeeld die van het SCP op het thema armoede, data van het CBS over arbeidsdeelname en jaarstukken van het UWV.

De wijze waarop deze bronnen zijn gebruikt staat, per risico, meer in detail beschreven in bijlage IV.

Bepalen omvang risicopopulatie en kans

In IRA 6.0 is de omvang van de risicopopulatie uitgedrukt in het aantal personen dat met het risico te maken kan krijgen en de kans in een score op een 10-puntsschaal. Als het om gezondheids- en veiligheidsrisico's gaat is meestal de NEA als bron gebruikt. Voor veel van de onderscheiden risico's vraagt de NEA respondenten of zij in het werk met een bepaald risico te maken hebben. Daar waar dat niet zo is, gebruiken we informatie over het beroep van de respondent en de sector waarin de respondent werkzaam is, om in te schatten of de respondent kan worden blootgesteld aan het risico in het werk.

Om de kans te bepalen is het aantal personen dat schade heeft opgelopen als gevolg van het optreden van een risico (schadepopulatie) gedeeld door het aantal personen dat blootgesteld is aan het risico (risicopopulatie). Via een niet-lineaire schaal is het berekende aandeel personen omgezet in een score op de schaal. Er is gekozen voor een niet-lineaire schaal, omdat in de meeste gevallen het berekende aandeel personen met schade laag was.

Tabel I.1 Vertaling percentage schade in kansscore

Kansscore	**Percentage personen met schade**
1	0-0,2%
2	0,2-0,4%
3	0,4-0,8%
4	0,8-1,5%
5	1,5-3%
6	3-6%
7	6-12,5%

[28] Movisie (2024).
[29] Trimbos Instituut (2026).

8	12,5-25%
9	25-50%
10	50-100%

Voor gezondheids- en veiligheidsrisico's gebruiken we opnieuw de NEA als primaire bron. Het gaat dan om verzuim of om een beroepsziekte (gezondheidsrisico's) of om ongevallen (veiligheidsrisico's). Voor verzuim en ongevallen maken we alleen gebruik van de NEA. Voor beroepsziekten combineren we de NEA met andere bronnen.

De NEA vraagt respondenten of ze het afgelopen jaar een beroepsziekte hebben opgelopen, en indien de respondent daarop ja antwoord, of deze beroepsziekte door een arts is vastgesteld. De NEA vraagt echter niet wat in het werk de beroepsziekte heeft veroorzaakt.

Als bedrijfsartsen een beroepsziekte melden bij het NCvB dan geven ze aan welke aandoening de werknemer heeft gekregen als gevolg van het werk, en daarnaast welk aspect van het werk deze aandoening heeft veroorzaakt. Op basis van deze informatie is het mogelijk om het ontstaan van de beroepsziekte te linken aan een specifiek risico in het werk.

We weten dat lang niet alle beroepsziekten worden gemeld bij het NCvB. Bijvoorbeeld wanneer de ziekte niet door de bedrijfsarts, maar door de huisarts is vastgesteld. Of wanneer de beroepsziekte pas aan het licht komt als de respondent gestopt is met werken. Of wanneer de bedrijfsarts de beroepsziekte niet meldt bij het NCvB. Onze aanname is dat hierdoor de cijfers van het NCvB niet geschikt zijn om de incidentie van beroepsziekten te bepalen, maar dat er geen, of slechts beperkte, vertekening optreedt in de relatie tussen de aard van de aandoening en het aspect van het werk dat de beroepsziekte heeft veroorzaakt.

Als we dan de incidentie van een beroepsziekte bepalen aan de hand van de NEA en het aspect in het werk dat de beroepsziekte heeft veroorzaakt aan de hand van de relatie tussen aandoening en de oorzaak zoals blijkt uit de cijfers van het NCvB, dan kunnen we door deze informatie te combineren een schatting maken van de incidentie van de beroepsziekte als gevolg van een specifiek risico.

Lang niet alle mogelijke beroepsziekten worden in de NEA uitgevraagd.[30] Wel hebben de respondenten in de NEA de mogelijkheid aan te geven dat ze een andere beroepsziekte dan de genoemde beroepsziekten hebben. Omdat we weten welke beroepsziekten de NEA uitvraagt, weten we ook welke wel door het NCvB geregistreerde beroepsziekten niet in de NEA worden uitgevraagd. Deze informatie combineren we om een schatting te maken van het aantal werknemers dat een niet in de NEA uitgevraagde beroepsziekte heeft opgelopen in 2024. Hoe we dat precies doen, staat in onderstaand kader aan de hand van een voorbeeld toegelicht.

[30] De beroepsziekten die de NEA uitvraagt zijn gehoorproblemen, burnout, depressie, PTSS, RSI, lage rugpijn, heupartrose, knieartrose, eczeem, astma, COPD en infectieziekten.

Rekenvoorbeeld
We weten dat 44.600 werknemers in de NEA hebben aangegeven een andere dan de genoemde beroepsziekten te hebben opgelopen. De NEA vraagt de beroepsziekte oogaandoeningen niet uit. Dat betekent dat werknemers met een oogaandoening als beroepsziekte zich onder die 44.600 werknemers met een overige beroepsziekte bevinden. Uit de NCvB-registratie weten we dat er in totaal 399 keer een beroepsziekte is geregistreerd in de periode 2021-2024 die behoort tot een beroepsziekte die niet in de NEA is uitgevraagd. In totaal is er 7 keer een oogaandoening als beroepsziekte in deze periode geregistreerd door het NCvB. Dat is 1,8% van die 399 overige beroepsziekten. Door vervolgens die 1,8% te vermenigvuldigen met de 44.600 werknemers uit de NEA die hebben aangegeven een overige beroepsziekte te hebben opgelopen, berekenen we het aantal werknemers dat in 2024 in Nederland een oogaandoening als beroepsziekte heeft opgelopen. Dat zijn er ongeveer 800.

We missen dan nog wel beroepsziekten die pas optreden nadat de respondent is gestopt met werken. Het RIVM maakt, op basis van huisartsregistraties, ook schattingen van beroepsziekten, en maakt daarbij onderscheid tussen beroepsziekten die optreden in de (werkende) beroepsbevolking en beroepsziekten die optreden bij gepensioneerden.[31] We gebruiken de door het RIVM berekende incidentie van beroepsziekten onder de gepensioneerde bevolking als schatting van het aantal personen dat een beroepsziekte krijgt na pensionering.

Een laatste element om rekening mee te houden als het gaat om het vaststellen van de omvang van de schadepopulatie is dat het ontstaan van een beroepsziekte en verzuim tegelijk kunnen optreden. Om te voorkomen dat we daardoor personen met schade dubbel meetellen, omdat deze personen zowel een beroepsziekte hebben opgelopen als gevolg van een risico als hebben verzuimd als gevolg van datzelfde risico, brengen we aan de hand van de NEA de samenloop tussen verzuim en het krijgen van een beroepsziekte in kaart. Personen die zowel verzuimen als een beroepsziekte krijgen door een bepaald risico nemen we alleen mee bij de beroepsziekten en niet bij het verzuim. Daar kiezen we voor omdat in de NCvB-registratie de aard van de aandoening (beroepsziekte) preciezer wordt vastgelegd dan dat de aard van de aandoening die leidt tot het verzuim in de NEA wordt vastgelegd.

In bijlage IV is te vinden op welke wijze de risicopopulatie en schadepopulatie zijn berekend voor elk van de 23 hoofdrisico's en de onder de hoofdrisico's vallende risico's.

Bepalen individueel effect

Het individueel effect operationaliseren we in de IRA als de impact die de schade die een risico veroorzaakt bij een persoon toebrengt aan de kwaliteit van leven van die persoon. Dit korten we af tot I-KvL (Impact op de Kwaliteit van Leven).

Burgerenquête

[31] De cijfers die het RIVM berekent zijn terug te vinden in de Arbobalans (TNO 2025b).

De basis voor het bepalen van de hoogte van het individueel effect is een enquête onder een representatieve steekproef van Nederlanders. In deze enquête hebben we de respondenten dertien met werk samenhangende gezondheidsaandoeningen voorgelegd en tien effecten van risico's op de domeinen *eerlijk werk* en *bestaanszekerheid*.

Het veldwerk van de burgerenquête is uitgevoerd door Verian in de periode van 3 tot en met 13 november 2025. Verian heeft uit het respondentenpanel NIPObase een representatieve steekproef getrokken van 3.061 personen. De steekproef was representatief op geslacht, leeftijd, opleiding, grootte van het huishouden en regio. Uiteindelijk hebben 1.232 respondenten de vragenlijst ingevuld. Een responspercentage van 40%. De cijfers zijn door weging gecorrigeerd voor uitval als gevolg van non-respons.

Het meten van de impact van aandoeningen en effecten

We hebben de respondenten gevraagd de gezondheidsaandoeningen te sorteren op de mate waarin deze volgens de respondent impact hebben op zijn of haar leven. Daarna konden de respondenten door het trekken van een lijn aangegeven hoe groot ze verwachten dat die impact is. Hoe langer de lijn, hoe groter de impact die ze verwachten. Ditzelfde is de respondenten gevraagd voor de effecten van risico's op de domeinen *eerlijk werk* en *bestaanszekerheid*. De lengte van de lijn is uiteindelijk vertaald in een score op een 100-puntsschaal.

Ook hebben we respondenten gevraagd of ze zelf, of iemand die ze kennen, de aandoening heeft of heeft gehad, of een effect heeft meegemaakt. Daar waar de groep die zelf de aandoening of het effect heeft ervaren significant afweek van de groep die geen ervaring had, hebben we de resultaten van de groep met ervaring gebruikt om het gemiddelde van de score van die aandoening of dat effect te berekenen. Dit vanuit de gedachte dat mensen die iets zelf hebben meegemaakt, of het van dichtbij hebben meegemaakt bij een ander, beter kunnen inschatten wat de impact van de aandoening of het effect op hun kwaliteit van hun leven is. Daar waar er geen significant verschil was tussen de groepen met en zonder ervaring, hebben we alle respondenten gebruikt om het gemiddelde te berekenen.

Dit leidde tot de onderstaande scores voor de uitgevraagde aandoeningen en effecten. De aandoeningen en effecten zijn gesorteerd van grote naar kleine impact op de kwaliteit van het leven.

Tabel I.2 Score effecten op de Impact op de Kwaliteit van Leven schaal

Effect	Score
Longkanker	93,1
Onvoldoende inkomen	82,5
Problematische schulden	82,1
Arbeidsuitbuiting	81,5
Lage dwarslaesie	80,7
COPD	77,6
Zeer ernstig gehoorverlies	70,8
Burnout	73,7
Na langdurige ziekte niet meer aan het werk komen	72,0
Onderbetaling	70,7
Lyme	66,1
Werkeloos zijn	65,9
Artrose	65,6
Aantasting arbeidsvoorwaarden	65,1
Lange periode te lang werken	63,5
Discriminatie bij werving en selectie	62,5
Mentale vermoeidheid	58,3
Aantasting werknemersrechten	51,5
Gebroken been	37,2
Milde pijn in de onderrug	34,3
Eczeem op de handen	29,9
Lichte oogklachten	28,1
Buikgriep	22,5

Gebruik van disability weights om de impact van gezondheidsaandoeningen te schatten

Risico's op het domein *gezond en veilig werk* kunnen tot veel meer gezondheidsaandoeningen leiden dan de gezondheidsaandoeningen die we hebben uitgevraagd in de enquête. Voor veel gezondheidsaandoeningen is bekend wat het *disability weight* is. Het *disability weight* wordt gebruikt bij het berekenen van *Disability Adjusted Life Years* (DALY's), en drukt de achteruitgang in levenskwaliteit uit als gevolg van de aandoening. Het is daarmee ook een maat om de impact op de kwaliteit van leven van een aandoening te meten.[32]

De impact op de kwaliteit van leven schaal die wij hanteren loopt van 0 tot 100, waarbij 0 staat voor geen impact op de kwaliteit van leven, en 100 staat voor overlijden. *Disability weights* lopen van 0 tot 1, waarbij 0 ook weer staat voor geen achteruitgang van de kwaliteit van leven, en 1 voor maximale achteruitgang van kwaliteit van leven, d.w.z. overlijden. Terminale fases van ziekten hebben bijvoorbeeld een *disability weight* van net onder de 1. Dit betekent dat de *disability weights* goed geschikt zijn om de impact op de kwaliteit van leven voor de niet in de enquête uitgevraagde aandoeningen te berekenen.

We hebben daartoe alle aandoeningen onderverdeeld in zeven categorieën:

[32] VZInfo (2026a).

1. Ongevalsletsel;
2. Kanker;
3. Gevolgen van stoffen;
4. Aandoeningen aan het bewegingsapparaat;
5. Letsel als gevolg van fysische factoren en zintuigenletsel;
6. Infecties;
7. Psychische aandoeningen.

Voor elke categorie is een schaal gemaakt op basis van de *disability weights* van de aandoeningen, lopend van laag naar hoog. Elke categorie bevat minstens één en soms twee aandoeningen die we in de burgerenquête hebben uitgevraagd, en waarvoor we dus de score op de impact op de kwaliteit van leven weten. Door gebruik te maken van deze score, en het feit dat elke schaal een natuurlijk nulpunt en een natuurlijk maximum kent, hebben we per categorie voor alle aandoeningen een score op de impact op de kwaliteit van leven kunnen berekenen, lopend van 0 tot 100.

Eerlijk werk

Voor risico's op het domein van eerlijk werk hebben we gebruik gemaakt van de in de enquête uitgevraagde effecten op de domeinen *bestaanszekerheid* en *eerlijk werk*. Daarbij zijn we ervan uitgegaan dat het effect voor alle risico's hetzelfde is als het effect van het hoofdrisico waaronder de risico's onder vallen.

Bij *illegale tewerkstelling* gaan we ervanuit dat het leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt. We hebben het individueel effect gelijkgesteld aan de I-KvL-score voor werkeloos zijn. Voor de andere vijf risico's zijn de effecten van het risico direct uitgevraagd in de enquête. De leidt tot de scores, op hoofdrisiconiveau, die in tabel I.3 zijn afgebeeld.

Tabel I.3. Scores individueel effect hoofdrisico's eerlijk werk

	Individueel Effect
1 Illegale tewerkstelling	**65,9**
2 Onderbetaling	**70,7**
3 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meerv	**81,5**
4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers	**65,1**
5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten	**51,5**
6 Discriminatie bij werving, selectie of beloning	**62,5**

Gezond werk

Voor *gezond werk* onderscheiden we twee soorten schade: verzuim en beroepsziekten. Deze twee effecten kunnen los van elkaar optreden, maar ook tegelijk. De aantallen werknemers die verzuimen of een beroepsziekte krijgen als gevolg van een risico hebben we eerder berekend, op basis van de NEA, waar nodig met gebruikmaking van gegevens van het NCvB (meer precieze verdeling van de beroepsziekten over de risico's) en het RIVM (aantallen gepensioneerden met een beroepsziekte).

Om per risico het individueel effect te berekenen kijken we zowel naar het verzuim als naar beroepsziekten. Als verzuim samengaat met een beroepsziekte, dan tellen we de betreffende werknemer mee bij beroepsziekten, en niet bij verzuim, om dubbeltellingen te voorkomen.

Basis voor het individueel effect van zowel verzuim als beroepsziekten vormen de gegevens van het NCvB over de jaren 2021-2024. Voor alle beroepsziekten die bedrijfsartsen bij het NCvB melden is bekend wat precies de aandoening is en ook wat het veroorzaakt heeft. Die oorzaken zijn bijna allemaal te herleiden tot de risico's die we in de IRA onderscheiden. Daardoor is het ook mogelijk te weten welk soort aandoeningen elk van de risico's veroorzaakt, en ook wat de verhouding in de mate van het voorkomen tussen de verschillende aandoeningen is. Want sommige aandoeningen komen veel vaker voor als beroepsziekte dan andere aandoeningen. We weten ook van elke aandoening de I-KvL-score.

Voor verzuim weten we niet precies wat de aandoening was, als sprake was van werkgerelateerd verzuim, maar wel tot welke groep van aandoeningen de aandoening behoort. Of het bijvoorbeeld een psychische klacht is, een klacht met het ademhalingsstelsel of hoofdpijn. Dat wordt in de NEA vastgelegd. We gebruiken daarom het gewogen gemiddelde van de I-KvL-scores voor elke groep van aandoeningen op basis van de NCvB-gegevens. Daarbij gaan we ervan uit dat binnen elke groep van aandoeningen dezelfde verdeling van specifieke aandoeningen geldt voor verzuimende werknemers en werknemers met een beroepsziekte.

Voor het bepalen van de I-KvL-score van de beroepsziekten die het gevolg zijn van een risico gebruiken we ook de NCvB-gegevens. In dit geval gebruiken we de scores van de individuele aandoeningen die het gevolg zijn van een risico, met de aanname dat de verdeling onder de bij het NCvB gemelde beroepsziekten hetzelfde is als de verdeling onder alle beroepsziekten, zoals we die op basis van de NEA en de RIVM-cijfers, hebben bepaald. Op basis hiervan kunnen we vervolgens een gewogen I-KvL-score berekenen.

Tenslotte berekenen we op basis van de berekende I-KvL-score voor werkgerelateerd verzuim en van de berekende I-KvL voor beroepsziekten als gevolg van een risico de I-KvL-totaalscore voor het risico, ook weer op basis van een gewogen gemiddelde.

De resultaten van de bovenbeschreven berekening staan in tabel I.4.

Tabel I.4 Scores individueel effect risico's gezond werk

	Individueel Effect
7 Ongewenst gedrag	**60,0**
7.1 Intern ongewenst gedrag	60,1
7.2 Ongewenst gedrag door derden	55,7
8 Werkdruk	**59,7**
8.1 Te hoge werklast	58,7
8.2 Cognitieve overbelasting	65,0
8.3 Emotionele overbelasting	61,4
9 Ongezonde arbeidspatronen	**42,8**
9.1 Te lang werken	42,0
9.2 Te weinig rusttijd	42,0
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen	43,7
9.4 Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken	0,0
10 Gezondheidsschade door fysieke belasting	**35,0**
10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	35,5
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	26,0
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	35,4
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	39,4
10.5 Te lang staan	36,8
10.6 Te lang zitten	50,2
10.7 Overbelasting als gevolg van intensief bewegen	43,4
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk	31,3
11 Ongezonde fysische werkomgeving	**44,9**
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat	40,6
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai	45,6
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling	93,1
11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling	49,7
11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden	23,8
11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	41,9
12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen	**42,5**
12.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en mut	87,5
12.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen	34,2
12.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen	30,3
12.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen	41,0
12.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen	63,7
12.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest	81,0
13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia	**19,8**
13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aa	22,4
13.2 Gezondheidheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk cor	18,2
13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier	53,9
13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) insta	32,9
13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische age	36,5

Voor sommige risico's konden we de beschreven methode niet gebruiken, omdat er geen of te weinig beroepsziekten bij het NCvB geregistreerd zijn die tot de betreffende risico's te herleiden waren.

Voor risico *verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen (risico 9.3)* hebben we het gemiddelde genomen van de twee aandoeningen waarvoor is aangetoond dat zij kunnen optreden als gevolg van nachtwerk: diabetes en hart- en vaatziekten.[33]

[33] Sandbergen (2022).

Voor risico *overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken (risico 9.4)* hebben we de I-KvL-score op 0 gezet omdat er vooralsnog geen bewijs is dat puur door tijd- en plaatsonafhankelijk werken werknemers gezondheidsschade oplopen.

Voor risico *te lang zitten (risico 10.6)* hebben we gebruik gemaakt van een combinatie van een studie van de Gezondheidsraad uit 2017 over de gevolgen van te lang zitten en de aandoeningen die daarvan het gevolg kunnen zijn[34], en gegevens over de mate waarin bepaalde ziektes in Nederland voorkomen, afkomstig van diverse bronnen (Nivel huisartsen-registratie, Volksgezondheids.Info en de Nederlandse Kankerregistratie).

Voor de gevolgen het risico *gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden (risico 11.5)* hebben we gebruik gemaakt van een overzicht van mogelijke aandoeningen opgesteld door het RIVM, waarbij een onderscheid is gemaakt dus mogelijke gezondheidseffecten van lage frequenties en van hoge frequenties. We hebben vervolgens de I-KvL-scores van alle genoemde aandoeningen gemiddeld, omdat we niet beschikken over informatie over de mate waarin elk van die aandoeningen als gevolg van blootstelling aan EMV voorkomt.

Voor *gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen (risico 12.2)* hebben we de I-KvL-score berekend door de gemiddelde score te nemen van drie mogelijke gevolgen van blootstelling aan stoffen met deze eigenschap: vruchtbaarheidsverlies, effecten op de voortplanting en een miskraam.

Veilig werk

Voor elk van de drie hoofdrisico's die onder *veilig werk* vallen hebben we de I-KvL-scores van de risico's op een iets andere wijze vastgesteld.

Voor hoofdrisico *onveiligheid op de werkplek (hoofdrisico 14)* en de onderliggende risico's hebben we gebruik gemaakt van gegevens van Veiligheid.NL over werkgerelateerde ongevallen die worden geregistreerd bij de Spoedeisende Hulp (SEH) bij een steekproef van ziekenhuizen. In de registratie legt de arts vast wat het letsel is en op welke wijze het letsel is opgelopen. De wijze waarop het letsel is opgelopen is grotendeels te herleiden tot de risico's die we onderscheiden onder het hoofdrisico *onveiligheid op de werkvloer*. Op basis van deze informatie kunnen we voor het grootste deel van de risico's een I-KvL-score berekenen op basis van een gewogen gemiddelde van de I-KvL-scores van de letsels die het gevolg zijn van de bij het risico horende letsels.

Sommige risico's kunnen we niet onderscheiden op basis van de data. Voor *verdrinking (risico 14.5)* hebben we de I-KvL-score gebruikt berekend op basis van het *disability weight* van verdrinking (*Drowning and non-fatal submersion: short or long term, with or without treatment*; afkomstig uit de GBD 2013).[35] Voor *ongeval bij blootstelling (risico 14.2)* aan overdruk of onderdruk hebben we de I-KvL-score berekend op basis van de beroepsziekten die het gevolg zijn van atmosferische druk /

[34] Gezondheidsraad (2017).
[35] Salomon et al. (2015).

vacuüm. Voor *ongeval als gevolg van blootstelling aan straling (risico 14.6)* hebben we de I-KvL-score gelijkgesteld aan de I-KvL voor beroepsziekten die in de categorie oogaandoeningen vallen. Voor *ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai) (risico 14.18)* hebben we de I-KvL-score gelijkgesteld aan de I-KvL voor beroepsziekten die in de categorie gehooraandoeningen vallen. Voor *ongeval als gevolg van trillingen (risico 14.19)* hebben we de I-KvL-score gelijkgesteld aan de I-KvL van het gezondheidsrisico *gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen (risico 10.3)*. Voor *acute infectie (risico 14.20)* hebben we de I-KvL-score gelijkgesteld aan de I-KvL van de beroepsziekten die in de categorie infectieziekten vallen.

Uiteindelijk leidt dat tot de volgende I-KvL-scores voor het hoofdrisico *veiligheid op de werkvloer* en de onderliggende risico's.

Tabel I.5 Scores individueel effect risico's veilig werk

14 Onveiligheid op de werkplek	**25,5**
14.1 Val van hoogte	39,0
14.2 Aanrijdgevaar	19,8
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	18,5
14.4 Ongeval met elektriciteit	54,3
14.5 Verdrinking / Onderdompeling	71,6
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmidde	10,2
14.7 Ongeval met een machine	13,0
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	28,9
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgev	69,3
14.10 Explosie	37,0
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	36,7
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	38,1
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer	44,0
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	42,5
14.15 Acute fysieke belasting	32,0
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	28,1
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderde	22,4
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	45,5
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen	35,4
14.20 Acute infectie	47,8
14.21 Confrontatie met geweld	22,6
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	

Voor hoofdrisico *zware ongevallen (hoofdrisico 15)* hebben we de incidentenrapportages van het RIVM gepubliceerd in de jaren 2022, 2023 en 2024 als bron gebruikt.[36] Uit de beschrijving van de incidenten is per slachtoffer af te leiden wat de aard van het letsel was dat het slachtoffer heeft opgelopen. Door de gemiddelde I-KvL-score van het letsel van alle slachtoffers te berekenen, zijn we tot de I-KvL-score voor het risico *zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen (risico 15.1)* gekomen. Omdat we geen gegevens hebben over het letsel van de slachtoffers van

[36] RIVM (2022), RIVM (2023) en RIVM (2024).

zware ongevallen bij ARIE-plichtige bedrijven is de aanname dat de I-KvL-score voor ARIE-bedrijven vergelijkbaar is met de I-KvL-score voor Seveso-inrichtingen. Dat betekent dat het hoofdrisico en beide risico's uitkomen op een I-KvL-score van 41,9.

Voor het hoofdrisico *onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen (hoofdrisico 16)*, zowel een gezondheids- als veiligheidsrisico, maken we voor de eerste twee risico's, gericht op 16- en 17-jarigen en 15-jarigen gebruik van de NEA. Als werknemers uit deze twee groepen te maken hebben gehad met werkgerelateerd verzuim, een beroepsziekte of een ongeval, dan weten we uit de NEA ook wat de aandoening (bij verzuim of beroepsziekte) of het letsel (bij een ongeval) is. We gebruiken dan de I-KvL voor de beroepsziekte of de categorie waartoe de aandoening bij verzuim of het letsel behoort, en kunnen op basis daarvan een gemiddelde I-KvL-score voor de risico's *16.1 onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar (risico 16.1)* en *onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar (risico 16.2)* berekenen.

Vanwege het kleine leeftijdsverschil nemen we aan dat de aard van de aandoeningen en letsels voor 13- en 14-jarigen vergelijkbaar is met de aard van de aandoeningen of het letsels voor 15-jarigen. Voor kinderen van 12 jaar en jongeren gaan we ervanuit dat, gegeven de aard van het werk dat zij mogen doen, het risico vooral overbelasting is. Daarom stellen we de I-KvL-score van het risico *kinderarbeid tot en met 12 jaar (risico 16.4)* gelijk aan de I-KvL van psychische vermoeidheid.

In tabel I.6 staan de I-KvL-scores voor de risico's die onder het hoofdrisico o*nveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen* valt.

Tabel I.6 Scores individueel effect risico's Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen

16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	**28,1**
16.1 Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar	26,3
16.2 Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar	31,4
16.3 Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar	31,4
16.4 Kinderarbeid tot en met 12 jaar	58,3

Bestaanszekerheid en fraude

De effecten van *bestaanszekerheid* zijn direct uitgevraagd in de burgerenquête. In de onderstaande tabel zijn de I-KvL-scores van de verschillende hoofdrisico's afgebeeld.

Tabel I.7 Scores individueel effect hoofdrisico's Bestaanszekerheid

Risico	**Individueel Effect**
18 Onvoldoende inkomen	**82,5**
19 Problematische schulden	**82,1**
20 Mismatch werkzoekenden en vacatures	**65,9**
21 Geen re-integratie na langdurige ziekte	**72,0**

Frauderisico's kennen geen individueel effect, omdat er geen personen zijn die direct benadeeld worden door fraude op het werkdomein van SZW.

Bepalen maatschappelijk effect

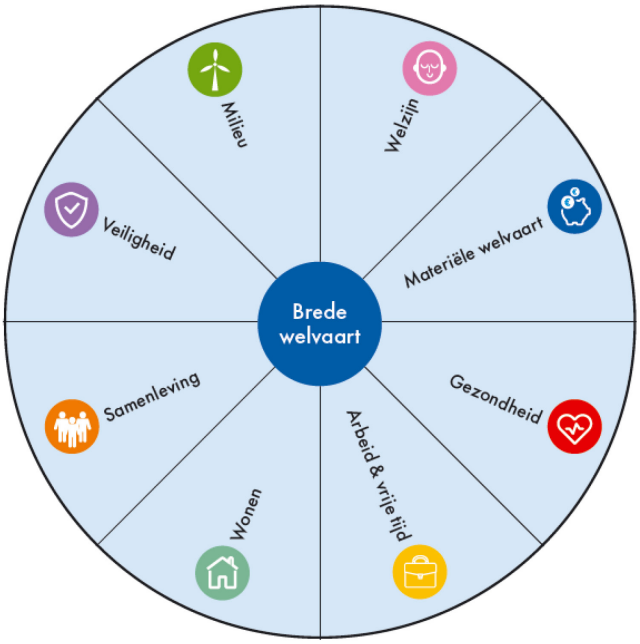
Voor het meten van het maatschappelijk effect sluit IRA 6.0 aan bij de Brede Welvaart-benadering. Dat is anders dan in IRA 5.0, toen het maatschappelijk effect is gemeten door de belangrijkste maatschappelijke gevolgen van het optreden van een hoofdrisico in kaart te brengen en vervolgens een inschatting te maken van de kosten van elk van die gevolgen. Om de kosten te kunnen berekenen waren veel aannames nodig, vanwege een gebrek aan informatie. Daarnaast is de focus op de kosten een eenzijdige benadering van de maatschappelijk impact van een risico. Dat is de reden dat ervoor is gekozen om gebruik te maken van het concept Brede Welvaart. Het brede welvaartsperspectief krijgt bovendien ook binnen Nederland steeds meer maatschappelijke en politieke aandacht en wordt op verschillende manieren geïmplementeerd in overheidsbeleid.[37]

De Arbeidsinspectie sluit daarbij aan bij het perspectief van de brede welvaart volgens het CBS. Het CBS onderscheidt acht thema's die betrekking hebben op brede welvaart in het hier en nu (zie ook Figuur 1). Deze acht brede welvaartsthema's zijn op hun beurt ontleend aan de zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen opgesteld door de VN.[38] Nederland heeft zich samen met 192 andere landen gecommitteerd aan deze doelen voor de periode 2015-2030.

In Figuur 1 zijn alle thema's weergegeven die het CBS hanteert om brede welvaart in Nederland in kaart te brengen met daaronder een korte beschrijving per thema. Het gaat hierbij om de volgende acht thema's: subjectief welzijn, materiële welvaart, gezondheid, arbeid en vrije tijd, wonen, samenleving, veiligheid en milieu.

[37] Zie onder andere SCP (2025), Planbureau voor de Leefomgeving (2026). en Raad voor de leefomgeving en infrastructuur (2024).
[38] CBS (2026a).

Figuur I.2 Thema's brede welvaart



Bron: Sociaal Planbureau Groningen (2023).

1. *Subjectief welzijn* verwijst naar hoe mensen zelf hun leven en welzijn ervaren. Het omvat aspecten zoals geluk, levensvoldoening en mentale gezondheid. Het is een centrale maatstaf binnen de CBS-monitor brede welvaart, omdat het inzicht biedt in hoe mensen hun welzijn beleven.
2. *Materiële welvaart* betreft financiële middelen die bijdragen aan het welzijn van mensen, zoals inkomen, vermogen en consumptiemogelijkheden. Dit thema beschrijft in hoeverre mensen toegang hebben tot economische middelen die voorziet in de basisbehoeften en de kwaliteit van leven ondersteunt.
3. *Gezondheid* omvat zowel de fysieke als de mentale gezondheid van mensen. Onder dit thema valt niet alleen de afwezigheid van ziekte, maar ook het vermogen van mensen om een actief en bevredigend leven te leiden.
4. *Arbeid en vrije tijd* draait zowel om werk en de arbeidsmarkt, als om de balans tussen werk en vrije tijd. Onder dit thema vallen ook de kwaliteit van werk, zoals baanzekerheid en sociale relaties op de werkvloer, en de mogelijkheden om vrije tijd zinvol te besteden.
5. *Wonen* betreft de kwaliteit, betaalbaarheid en beschikbaarheid van huisvesting. Wonen is niet alleen belangrijk voor individuele levenskwaliteit, maar ook voor maatschappelijke stabiliteit en duurzaamheid, vooral met oog op uitdagingen zoals bevolkingsgroei, klimaatverandering en de energietransitie.
6. *Samenleving* verwijst naar sociale cohesie, gelijkheid en de kwaliteit van menselijke interacties. Dit thema omvat aspecten zoals de mogelijkheid voor iedereen om deel te nemen aan de samenleving, het vertrouwen van mensen in elkaar en in instituties zoals de overheid en het rechtssysteem, en de omvang en kwaliteit van sociale contacten.
7. *Veiligheid* omvat zowel objectieve aspecten, zoals criminaliteitscijfers en slachtofferschap, als subjectieve percepties van veiligheid.

8. *Milieu* omvat aspecten zoals schone lucht, schoon drink- en oppervlaktewater, voldoende (gezonde) natuur en biodiversiteit, en een niet-vervuilde bodem.

Door gebruik te maken van deze acht thema's van brede welvaart bij de benadering van het maatschappelijk effect kunnen we zowel de financieel-economische als de bredere sociaal-maatschappelijke effecten van arbeidsrisico's op de domeinen waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt in kaart brengen.

Thema 1: Subjectief welzijn
Indicator 1: Subjectief welzijn
Deze indicator hebben we berekend door de omvang van de schadepopulatie te vermenigvuldigen met de hoogte van het individuele effect, dus de impact die het risico heeft op de kwaliteit van leven.
Alle risico's hebben een direct effect op deze indicator.

Thema 2: Materiele welvaart
Indicator 2: Relatieve armoede
Dit is een indicator uit de Monitor Brede Welvaart van het CBS.[39] De indicator is het percentage van de bevolking dat onder de Europese armoedegrens leeft (60% mediane inkomen). We hebben de indicator berekend door per risico te schatten hoeveel procent van de schadepopulatie door de schade onder de Europese armoedegrens uitkomt. Hoe groter de schadepopulatie en hoe groter dit percentage, hoe hoger de waarde van deze indicator, en hoe groter de impact van het risico op materiele welvaart.
We verwachten directe effecten van het risico *onderbetalen of het niet tijd betalen van loon* en de hoofdrisco's *arbeidsuitbuiting*, *onvoldoende inkomen* en *problematische schulden* op deze indicator.

Thema 3: Gezondheid
Indicator 3: Ervaren gezondheid
Dit is eveneens een indicator uit de Monitor Brede Welvaart van het CBS. Deze indicator wordt geoperationaliseerd als percentage van de bevolking dat de eigen gezondheid (zeer) goed vindt. De NEA vraagt werknemers naar de ervaren gezondheid. Op basis van het verschil in ervaren gezondheid tussen de respondenten die tot de schadepopulatie van een risico behoren en de respondenten voor wie dat niet geldt berekenen we de grootte van het effect van het risico op ervaren gezondheid. De waarde van de indicator bepalen we vervolgens door het aantal personen dat tot de schadepopulatie behoort te vermenigvuldigen met de grootte van het effect van het risico op ervaren gezondheid. Hoe groter de schadepopulatie en hoe sterker het effect, hoe hoger de waarde van deze indicator.
We verwachten een direct effect van *arbeidsuitbuiting*, d*iscriminatie bij werving, selectie of beloning* en van alle gezondheids- en veiligheidsrisico's op deze indicator.

Thema 4: Arbeid en vrije tijd
Indicator 4: Netto arbeidsparticipatie
Deze indicator die onderdeel is van de Monitor Brede Welvaart van het CBS is geoperationaliseerd als het percentage van de beroepsbevolking van 15 tot 74 jaar dat betaald werk heeft. We hebben deze indicator berekend door gebruik te maken van het ziekteverzuim zoals het gemeten is in de NEA. Door te kijken naar het aantal

[39] CBS (2026b).

respondenten in de schadepopulatie dat in de NEA heeft aangegeven in 2024 90% of meer van hun werktijd te hebben verzuimd schatten we in hoeveel respondenten als gevolg van een risico feitelijk niet meer werken. Hoe hoger dit aantal, hoe hoger de waarde van deze indicator.
Bij hoofdrisico *illegale tewerkstelling* gaan we ervanuit dat het gevolg daarvan verdringing van de arbeidsmarkt is, wat betekent dat de omvang van de illegale tewerkstelling de teruggang van de netto arbeidsparticipatie bepaalt. Ook bij *aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers* gaan we uit van een effect op de netto arbeidsparticipatie vanuit de veronderstelling dat, als deze gedetacheerden in lijn met de Nederlandse wetgeving waren beloond, het voor werkgevers minder aantrekkelijk is gebruik te maken van deze gedetacheerde arbeidskrachten, en er geen verdringing van andere werknemers zou hebben plaatsgevonden. Daarnaast veronderstellen we een effect van alle gezond- en veiligheidsrisico's op de netto arbeidsparticipatie (gezondheidsproblemen kunnen tot uitval van de arbeidsmarkt leiden), evenals van de bestaanszekerheidsrisico's *mismatch werkzoekenden en vacatures* en g*een re-integratie na langdurige ziekte*.

Indicator 5: Tevredenheid met het werk
Deze indicator operationaliseert het CBS in de Monitor Brede Welvaart als het percentage werkenden tussen de 15 en 74 dat (zeer) tevreden is met het werk. De NEA vraagt respondenten of ze tevreden zijn met hun werk. Door voor deze vraag respondenten die behoren tot de schadepopulatie van een bepaald risico te vergelijken met respondenten die niet tot de schadepopulatie behoren, meten we de mate waarin een risico samenhangt met tevredenheid met het werk. Deze mate van samenhang en de omvang van de schadepopulatie bepalen vervolgens de hoogte van deze indicator.
We veronderstellen dat alle eerlijk-werk-risico's en alle gezondheids- en veiligheidsrisico's een direct effect op deze indicator hebben.

Thema 5: Wonen
Indicator 6: Woningtekort
Deze indicator is onderdeel van de CBS-monitor Brede Welvaart. Het woningtekort wordt uitgedrukt als een percentage van de totale woningvoorraad. We veronderstellen alleen een direct effect van *illegale tewerkstelling* op dit thema, vanuit de veronderstelling dat iedereen die illegaal werkt niet in Nederland zou zijn geweest als hij of zij niet in illegaal had gewerkt, en daarmee de druk op de woningmarkt, en dus het woningtekort minder zou zijn.

Thema 6: Samenleving
Indicator 7. Vertrouwen in anderen
Het CBS heeft deze indicator, onderdeel van de Monitor Brede Welvaart, geoperationaliseerd als het percentage mensen dat aangeeft vertrouwen te hebben in andere mensen. Er zijn geen data om de mate te schatten waarin de risico's, die de IRA onderscheidt, leiden tot minder vertrouwen in anderen. Daarom hebben we ervoor gekozen ervanuit te gaan dat bij alle personen die behoren tot de schadepopulatie van een risico waarvan we veronderstellen dat dit risico effect heeft op het vertrouwen in anderen, het vertrouwen in anderen afneemt als gevolg van het optreden van het risico.
Het gaat dan om de hoofdrisico's *illegale tewerkstelling*, *arbeidsuitbuiting*, *aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers*, *aantasting werkgevers- en werknemersrechten*, *discriminatie bij werving, selectie en beloning* en om de twee frauderisico's.

Thema 7: Veiligheid
Indicator 8. Geregistreerde misdrijven
Het CBS drukt deze indicator in de Monitor Brede Welvaart uit als het aantal misdrijven per 1000 inwoners.
Wij operationaliseren dit door te kijken naar de mate waarin een risico gepaard gaat met een misdrijf, en daarmee raakt aan het strafrecht. Dit betekent dat alle personen die worden uitgebuit, die ernstig worden benadeeld en alle gevallen van fraude worden beschouwd als misdrijven, en daarmee bijdragen aan het aantal misdrijven in Nederland. Incidenteel kan ook bij andere risico's sprake zijn van een misdrijf, denk aan identiteitsfraude bij illegale tewerkstelling of het laten werken van werknemers in levensbedreigende omstandigheden. We hebben op dit moment echter geen cijfers om de omvang daarvan vast te stellen, maar we hebben wel een uitvraag bij DAB gedaan om hier inzicht in te krijgen. We veronderstellen vooralsnog dat dit om zulke kleine aantallen gaat dat het maatschappelijk effect hiervan verwaarloosbaar is.

Thema 8: Milieu
Indicator 9. Incidenten met milieuschade
De in de CBS Monitor Brede Welvaart opgenomen indicatoren sluiten niet goed aan bij het werkdomein van de Arbeidsinspectie. Daarom hebben we zelf een indicator ontwikkeld die beter aansluit, en dat is het aantal incidenten als gevolg van het optreden van een risico dat tot milieuschade leiden. Onze veronderstelling is dat er sprake kan zijn van milieuschade als er bij het optreden van een risico gevaarlijke stoffen betrokken zijn. Immers, het vrijkomen van gevaarlijke stoffen kan tot milieuschade leiden
.
We hebben echter tot nu toe weinig concrete aanwijzingen kunnen vinden dat ongevallen met gevaarlijke stoffen of blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens het werk in de praktijk tot milieuschade leidt, ook niet als het gaat om zware ongevallen bij Seveso- of ARIE-inrichtingen. We hebben de door RIVM onderzochte incidenten bij Seveso-inrichtingen in de periode 2019-2023 allemaal nagelopen, en slechts in een enkel geval was er mogelijk sprake van (geringe) milieuschade. Wat wel bekend is, is dat bij asbestverwijdering in een aanzienlijk aantal gevallen (ongeveer een derde), de asbestverwijdering zodanig onzorgvuldig wordt gedaan dat niet alleen werknemers risico lopen op blootstelling aan asbest, maar ook na afronding van de asbestverwijdering er asbest achterblijft, met mogelijke negatieve gevolgen voor de gezondheid van werknemers, derden en het milieu.[40] De precieze omvang van deze effecten op het milieu is echter moeilijk in te schatten. Bij blootstellingsrisico's schatten we in dat dit speelt bij 0,5% van de schadepopulatie, bij zware ongevallen bij een kwart van de incidenten met slachtoffers (Seveso) of bij 1% van de ongevallen (ARIE). Informatie om deze percentages nader te onderbouwen ontbreekt op dit moment.

Tabel I.8 vat de bovenstaande informatie samen.

Tabel I.8. Overzicht van de directe effecten van de (hoofd)risico's op de 8 thema's van Brede welvaart

[40] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025b).

Hoofdrisico	Subjectief welzijn	Materiele welvaart	Gezondheid	Arbeid en vrije tijd	Wonen	Samenleving	Veiligheid	Milieu
1 Illegale tewerkstelling	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**
1.1 Tewerkstelling van personen die niet in Nederland mogen werken	0	1	0	1	1	1	1	0
1.2 Schending tewerkstellingsvoorwaarden vreemdelingen met verblijfsr	0	1	0	1	1	1	1	0
2 Onderbetaling	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
2.1 Onderbetalen of niet tijdig betalen van loon	1	1	0	1	0	0	0	0
2.2 Onderbetalen of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag	1	1	0	1	0	0	0	0
3 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en m	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**
3.1 Arbeidsuitbuiting	1	1	1	1	0	1	1	0
3.2 Ernstige benadeling	1	1	1	1	0	1	1	0
3.3 Ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidsw	1	1	1	1	0	1	1	0
4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**
4.1 Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers	1	1	0	1	0	1	0	0
4.2 Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers	1	0	0	1	0	1	0	0
4.3 Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrac	1	1	0	1	0	1	0	0
5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**
5.1 Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en wer	1	1	0	1	0	1	0	0
5.2 Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingrecht	1	1	0	1	0	1	0	0
5.3 Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onde	1	0	0	1	0	1	0	0
5.4 Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag	1	1	0	1	0	1	0	0
5.5 Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in gev	1	1	0	1	0	1	0	0
6 Discriminatie bij werving, selectie of beloning	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**
6.1 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op basis van geslacht	1	0	1	1	0	1	1	0
6.2 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van handicap	1	0	1	1	0	1	1	0
6.3 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van leeftijd	1	0	1	1	0	1	1	0
6.4 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van levensov	1	0	1	1	0	1	1	0
6.5 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van politieke	1	0	1	1	0	1	1	0
6.6 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van afkomst,	1	0	1	1	0	1	1	0
6.7 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van burgerlijk	1	0	1	1	0	1	1	0
6.8 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op grond van seksuele	1	0	1	1	0	1	1	0
6.9 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op basis van arbeidsdu	1	0	1	1	0	1	1	0
6.10 Discriminatie bij werving, selectie of beloning op basis van soort co	1	0	1	1	0	1	1	0
6.11 Discriminatie als gevolg van verlofwensen voor zorgtaken	1	0	1	1	0	1	1	0
7 Ongewenst gedrag	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**
7.1 Intern ongewenst gedrag	1	0	1	1	0	0	1	0
7.2 Ongewenst gedrag door derden	1	0	1	1	0	0	1	0
8 Werkdruk	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
8.1 Te hoge werklast	1	0	1	1	0	0	0	0
8.2 Cognitieve overbelasting	1	0	1	1	0	0	0	0
8.3 Emotionele overbelasting	1	0	1	1	0	0	0	0
9 Ongezonde arbeidspatronen	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
9.1 Te lang werken	1	0	1	1	0	0	0	0
9.2 Te weinig rusttijd	1	0	1	1	0	0	0	0
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen	1	0	1	1	0	0	0	0
9.4 Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken	1	0	1	1	0	0	0	0
10 Gezondheidsschade door fysieke belasting	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	1	0	1	1	0	0	0	0
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	1	0	1	1	0	0	0	0
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	1	0	1	1	0	0	0	0
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	1	0	1	1	0	0	0	0
10.5 Te lang staan	1	0	1	1	0	0	0	0
10.6 Te lang zitten	1	0	1	1	0	0	0	0
10.7 Energetische overbelasting	1	0	1	1	0	0	0	0
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk	1	0	1	1	0	0	0	0
11 Ongezonde fysische werkomgeving	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaa	1	0	1	1	0	0	0	0
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai	1	0	1	1	0	0	0	0
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling	1	0	1	1	0	0	0	0
11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling	1	0	1	1	0	0	0	0
11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velc	1	0	1	1	0	0	0	0
11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	1	0	1	1	0	0	0	0

Hoofdrisico	Subjectief welzijn	Materiele welvaart	Gezondheid	Arbeid en vrije tijd	Wonen	Samenleving	Veiligheid	Milieu
12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
12.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en	1	0	1	1	0	0	0	1
12.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische sto	1	0	1	1	0	0	0	1
12.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen	1	0	1	1	0	0	0	1
12.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen	1	0	1	1	0	0	0	1
12.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen	1	0	1	1	0	0	0	1
12.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest	1	0	1	1	0	0	0	1
13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van d	1	0	1	1	0	0	0	0
13.2 Gezondheidheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk	1	0	1	1	0	0	0	0
13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een die	1	0	1	1	0	0	0	0
13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) i	1	0	1	1	0	0	0	0
13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische	1	0	1	1	0	0	0	0
13.6 Gezondheidsschade door besmetting via afval, rioolwater of ander	1	0	1	1	0	0	0	0
14 Onveiligheid op de werkplek	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
14.1 Val van hoogte	1	0	1	1	0	0	0	0
14.2 Aanrijdgevaar	1	0	1	1	0	0	0	0
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	1	0	1	1	0	0	0	0
14.4 Ongeval met elektriciteit	1	0	1	1	0	0	0	0
14.5 Verdrinking / Onderdompeling	1	0	1	1	0	0	0	0
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsm	1	0	1	1	0	0	0	0
14.7 Ongeval met een machine	1	0	1	1	0	0	0	0
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	1	0	1	1	0	0	0	0
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of or	1	0	1	1	0	0	0	0
14.10 Explosie	1	0	1	1	0	0	0	1
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	1	0	1	1	0	0	0	1
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	1	0	1	1	0	0	0	0
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmos	1	0	1	1	0	0	0	1
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	1	0	1	1	0	0	0	1
14.15 Acute fysieke belasting	1	0	1	1	0	0	0	0
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	1	0	1	1	0	0	0	0
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of ond	1	0	1	1	0	0	0	0
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	1	0	1	1	0	0	0	0
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen	1	0	1	1	0	0	0	0
14.20 Acute infectie	1	0	1	1	0	0	0	0
14.21 Confrontatie met geweld	1	0	1	1	0	0	0	0
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	1	0	1	1	0	0	0	0
15 Zware ongevallen	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
15.1 Zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen	1	0	1	1	0	0	0	1
15.2 Zware ongevallen bij bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen	1	0	1	1	0	0	0	1
16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**
16.1 Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar	1	0	1	1	0	0	1	0
16.2 Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar	1	0	1	1	0	0	1	0
16.3 Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar	1	0	1	1	0	0	1	0
16.4 Kinderarbeid tot en met 12 jaar	1	0	1	1	0	0	1	0
17 Ongezond werk zwangeren	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
17.1 Ongezond werk enkelvoudig zwangeren	1	0	1	1	0	0	0	0
17.2 Ongezond werk meervoudig zwangeren	1	0	1	1	0	0	0	0
18 Onvoldoende inkomen	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
19 Problematische schulden	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
20 Mismatch werkzoekenden en vacatures	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
21 Geen re-integratie na langdurige ziekte	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
22 Lonende fraude met inkomensondersteuning	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**
23 Lonende fraude met subsidies	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**
24 Lonende fraude met re-integratiegelden	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**

De uiteindelijke score voor maatschappelijk effect is een gewogen score, waarbij de thema's waar veel hoofdrisico's invloed op hebben zwaarder meetellen dan de thema's waar weinig hoofdrisico's invloed op hebben.

Wanneer alle risico's een direct effect hebben op een thema, dan heeft het hoogst scorende risico een score van 100 op dat thema. Deze maximale score wordt lager naar gelang het aantal risico's dat geen direct effect op dat thema heeft. Hebben zes van de 24 risico's, dus 25%, een direct effect op een thema, dan is de maximale score 25. We tellen de scores voor alle thema's per risico op, waarbij we voor het thema Arbeid en vrije tijd, waarvoor we twee indicatoren onderscheiden, het gemiddelde van deze twee indicatoren gebruiken.

Belang volgens burgers

De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk om in haar programmeringsproces ook de stem van de inwoners van Nederland een plek te geven. Welke risico's zouden volgens hen prioriteit moeten hebben bij de Arbeidsinspectie en welke risico's vinden zij minder belangrijk? Rekening houden met wat er onder de bevolking leeft is belangrijk voor het draagvlak voor het werk van de Arbeidsinspectie. Een groter draagvlak kan bijdragen aan een effectieve Arbeidsinspectie, zowel als gevolg van een grotere nalevingsbereidheid als een grotere bereidheid misstanden te melden. Om inzicht te krijgen in de opinie van Nederlanders is in de burgerenquête aan de respondenten gevraagd een rangorde aan te brengen in risico's op het werkterrein van de Arbeidsinspectie. Iedere burger kreeg vijftien risico's voorgelegd en door te variëren in de aan burgers voorgelegde risico's, zijn in totaal dertig risico's voorgelegd. Op basis van de rangorde die door de burgers is aangebracht is per risico een score berekend, lopend van 1 (lage prioriteit) tot 15 (hoge prioriteit). Deze gegevens zijn verzameld met behulp van dezelfde vragenlijst waarmee de gegevens zijn verzameld om scores op de I-KvL-schaal te berekenen. Uit het onderzoek bleek dat de inwoners van Nederland de hoogste prioriteit geven aan de bescherming van werknemers tegen kankerverwekkende en giftige stoffen, het aanpakken van arbeidsuitbuiting, het voorkomen van zware ongevallen en de bescherming van werknemers tegen ongewenst gedrag door klanten, patienten of passagiers.



Stap 5 Kwantificeren. Mate van uitvoeren van de wettelijke taak

Deze stap richt zich op het kwantificeren van de mate waarin partijen die een rol hebben binnen het stelsel, deze rol goed oppakken. De beleidstheorie die onderliggend is aan het stelsel gaat ervanuit dat als partijen de wettelijke opdracht die ze hebben gekregen goed uitvoeren, risico's niet meer tot schade zullen leiden. Of ten minste tot minder schade dan wanneer partijen die wettelijke opdracht niet goed uitvoeren. Daarmee is dit aspect van invloed op de zes andere aspecten van een risico. Hoe sterk dit effect is, hangt ook af van de juistheid van de beleidstheorie. Als de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de beleidstheorie niet kloppen, dan is het mogelijk dat, ondanks dat partijen de wettelijke opdracht goed uitvoeren, het risico nog steeds tot veel schade leidt.

De mate waarin partijen de wettelijk taak uitvoeren die zij met betrekking tot een bepaald risico hebben gekregen bepalen we door voor elk stelsel een aantal indicatoren te formuleren. Elke indicator heeft betrekking op de wettelijke taak van een partij binnen het stelsel. Voor *eerlijk werk* gaat het altijd om de werkgever en gaat het feitelijk om de mate waarin een werkgever de wetgeving op het domein *eerlijk werk* naleeft. Voor *gezond en veilig werk* zijn er meer partijen die een wettelijke taak hebben gekregen: naast werkgevers ook cbi's (stelsel van certificering en registratie) en producenten en importeurs (binnen het markttoezicht). De IRA brengt op dit moment alleen de mate waarin werkgevers hun rol oppakken en het functioneren van de certificatie- en registratiestelsels in beeld. Voor *gezond en veilig* werk nemen we bij het berekenen van de score op het aspect mate van uitvoeren van de wettelijke taak per risico vooralsnog alleen de rol van de werkgever mee. Binnen het SUWI-stelsel, wat zich richt op *bestaanszekerheid*, zijn de gemeenten, het UWV en het SVB de belangrijkste partijen met een wettelijke taak.

We bespreken in de volgende pagina's de resultaten voor de verschillende stelsels. We beginnen met *eerlijk werk*. Voor *gezond en veilig werk* bespreken we achtereenvolgens het Arbozorg-stelsel, de mate waarin werkgevers de regelgeving gericht op specifieke risico's naleven, het certificatiestelsel en Seveso en zware ongevallen. Het SUWI-stelsel nemen we niet in dit overzicht mee, omdat de beoordeling van het SUWI-stelsel nog niet is afgerond, en daarom geen onderdeel uitmaakt van IRA 6.0.

Eerlijk werk

Voor *eerlijk werk* onderscheidt de IRA negen indicatoren om de mate waarin werkgevers de rol die zij in het stelsel hebben gekregen, oppakken. Elke indicator is gelinkt aan specifieke wet- of regelgeving, en aan een specifiek hoofdrisico of risico. Feitelijk gaat het steeds om de mate waarin werkgevers de betreffende wet- en regelgeving naleven.

De belangrijkste bron op basis waarvan we de scores op de indicatoren bepalen is de Monitor Eerlijk Werk. Voor drie indicatoren blijkt het niet mogelijk een score te bepalen op basis van de Monitor Eerlijk Werk, en is er ook geen andere bron. Dit betekent dat voor de bij de indicatoren horende risico's geen uitspraak kunnen doen over de mate waarin partijen hun rol oppakken. Het gaat om de risico's *aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers* en aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten (en daarmee ook om het bij deze risico's horende hoofdrisico *aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers*) en om het hoofdrisico *discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden*.

We berekenen de score van de indicatoren door het percentage nalevende werkgevers te delen door 10, en de uitkomst vervolgens naar beneden af te ronden. Dit om tot uitdrukking te brengen dat oneerlijk werk in het verborgene plaatsvindt, dus moeilijker te onderzoeken is. De mate waarin werkgevers de wetten op het domein *eerlijk werk* naleven zullen we daarom eerder onderschatten dan overschatten. Omdat de aanwezigheid van een ondernemingsraad wel eenvoudig vast te stellen is, ronden deze indicator niet standaard naar beneden af.

Voor een aantal risico's hebben we geen indicatoren geformuleerd. Dit zijn allemaal risico's die te maken hebben met werknemers- en werkgeversrechten. Er is weinig tot geen informatie over de mate waarin de regelgeving op dit gebied wordt nageleefd. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie ook geen (actieve) rol met betrekking tot deze risico's. Voor het risico *aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming* hebben we wel een indicator opgenomen, omdat in de monitor Arbo in Bedrijf wordt onderzocht of bij bedrijven of organisaties een verplichte ondernemingsraad aanwezig is, als die verplichting voor het betreffende bedrijf of de betreffende organisatie geldt.

De scores van de negen indicatoren, plus het bijbehorende risico en de bron op basis waarvan de score is berekend staan in tabel I.1.

Tabel I.9 Indicatoren uitvoeren wettelijke taak domein eerlijk werk

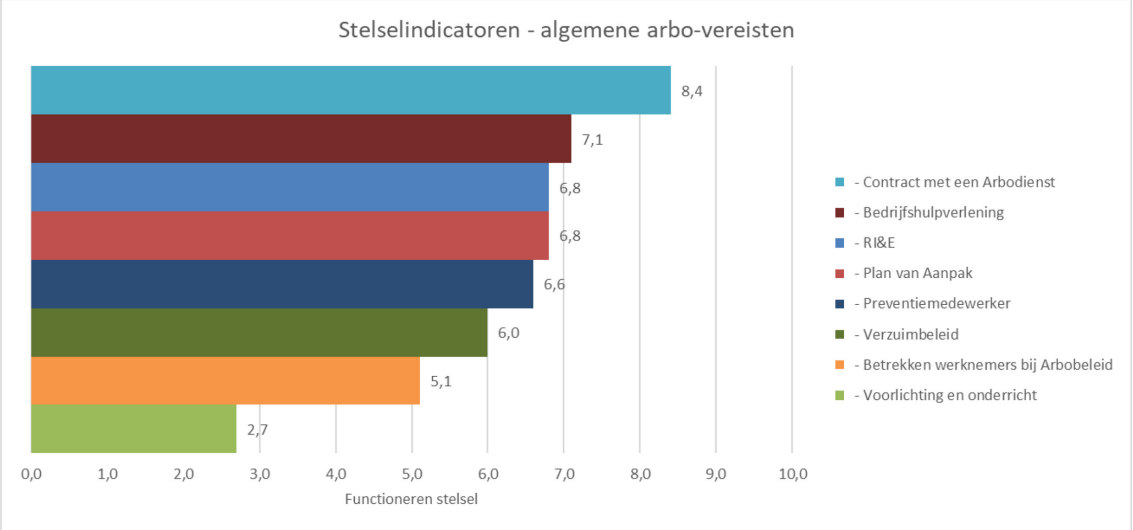
Indicator	**Risico**	**Nalevers**	**Score**	**Bron**
Naleving WAV	Illegale tewerkstelling	97%	9	NLA (2023)
Naleving WML	Onderbetaling	93%	9	NLA (2023)
Naleving Art237f SR	Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten	99%	9	NLA (2023)
Naleving ATW	Ongezonde arbeidspatronen	57%	5	NLA (2023)
Naleving cao	Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers	82%	8	NLA (2025c)
Naleving WagwEU	Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers	-	-	-
Naleving Waadi	Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten	-	-	-
Aanwezigheid OR	Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming	69%	7	NLA (2023)
Gelijke behandeling	Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden	-	-	-

Gezond en veilig werk. Algemene Arbovereisten

In figuur I.3 zijn de scores met betrekking tot de mate van uitvoeren van de wettelijke taak weergegeven voor de algemene Arbo-vereisten. Deze informatie is afkomstig uit de monitor Arbo in Bedrijf, die jaarlijks door de Arbeidsinspectie wordt uitgevoerd. De score is in de vorm van een rapportcijfer, waarbij een score van 6 of hoger betekent dat het de meerderheid van de werkgevers deze taak goed uitvoert. De meest recente

Arbo in Bedrijf-rapportage is in april 2026 gepubliceerd en gaat over de jaren 2024 en 2025.[41]

Figuur I.3 Mate van uitvoeren wettelijke taak, weergegeven voor de stelselindicatoren onder het stelsel Algemene Arbo-vereisten



Zoals te zien is in figuur I.3 scoren de meeste stelselindicatoren van het stelsel algemene Arbo-vereisten voldoende, waarbij het verzuimbeleid net voldoende scoort. Het betrekken van werknemers bij Arbobeleid en voorlichting en onderricht scoren een onvoldoende. Deze laatste stelselindicator is in Arbo in Bedrijf, de bron voor deze informatie, kritischer gemeten dan in het verleden. Waar in het verleden alleen aan de werkgever werd gevraagd of deze aan voorlichting en onderricht deden, werd werkgevers nu ook gevraagd dit aan te tonen. Dit bleek het grootste deel van de werkgevers die aangaven aan voorlichting en onderricht te doen, niet te kunnen.

Gezond en veilig werk. Beheersing risico's

Voor de vestigingen die inspecteurs bezoeken voor Arbo in Bedrijf beoordelen zij voor een groot deel van de risico's die we onderscheiden in de IRA op de domeinen *gezond en veilig werk* of er afdoende maatregelen zijn genomen door de werkgever. Voor de meest voorkomende risico's is dat voor het laatst in de jaren 2024 en 2025 gebeurt. Voor enkele risico's die minder voorkomen is de meest recente informatie afkomstig uit 2022 en 2023.[42] In die jaren hebben inspecteurs voor een deel van de risico's eveneens in kaart gebracht of de risico's die in de vestiging speelden ook onderdeel uitmaakten van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van de vestiging. De resultaten hiervan staan in tabel I.10. Deze resultaten komen uit de in 2024 en 2026 verschenen Arbo in Bedrijf rapporten.

Voor het risico *gezondheidsschade door blootstelling aan asbest* hebben we gebruik gemaakt van de resultaten die zijn beschreven in de programmarapportage van het

[41] Nederlands Arbeidsinspectie (2026b).
[42] Het gaat om ioniserende straling, kunstmatige optische straling, elektromagnetische velden, werken onder overdruk en om alle gevaarlijke stoffen, met uitzondering van werken met gevaarlijke stoffen in zijn algemeenheid, waarover in Arbo in Bedrijf 2024-2025 niet is gerapporteerd, en dus de gegevens over 2022-2023 zijn gebruikt.

programma Asbest van de Arbeidsinspectie. Dat was mogelijk omdat de Arbeidsinspectie elk bedrijf dat asbest verwijderd minstens één keer in de drie jaar inspecteert. Op basis daarvan is het mogelijk een representatief beeld van de sector te schetsen. Uit deze inspecties blijkt dat 69% van de asbestverwijderingsbedrijven in de periode 2020-2023 alle wettelijke verplichtingen heeft nageleefd.[43]

Voor het nieuwe risico *ongezond werk zwangeren* konden we geen gebruik maken van Arbo in Bedrijf, omdat dit risico geen onderdeel uitmaakte van Arbo in Bedrijf. In plaats daarvan hebben we het proefschrift van Van Beukering[44] gebruikt (zie bijlage IV.17 voor meer informatie), waaruit blijkt dat gemiddeld genomen 50% van de werkgevers de regelgeving over zwangere werknemers niet goed naleeft.

Tabel I.10 Beheersing en opname in RI&E risico's gezond en veilig werk

Indicator	**Afdoende maatregelen***	**Opgenomen in RI&E****
Ongewenste interne omgangsvormen	56%	44%
Ongewenste externe omgangsvormen	54%	41%
Discriminatie op de werkvloer	46%	26%
Werkdruk	69%	60%
Dynamische overbelasting	75%	76%
Tillen en dragen	77%	-
Duwen en trekken	78%	-
Repeterende bewegingen	76%	-
Trillingen	71%	70%
Ongunstige lichaamshouding	72%	71%
Langdurig zitten	78%	67%
Beeldschermwerk	82%	77%
Werken in koude omstandigheden	82%	66%
Werken in warme omstandigheden	84%	63%
Lawaai	69%	78%
Ioniserende straling	97%	67%
Kunstmatige optische straling	85%	67%
Zonlicht	82%	55%
Elektromagnetische velden	71%	65%
Werken onder overdruk	50%	92%
Gevaarlijke stoffen	55%	87%
Kankerverwekkende stoffen	54%	-
Asbest	69%	-
Lasrook	49%	-
Houtstof	65%	-
Kwartsstof	68%	-
Diesel Motor Emissie	39%	-
Nanodeeltjes	59%	-

[43] NLA (2025d).
[44] Van Beukering (2022).

Bestrijdingsmiddelen	63%	-
Vluchtige organische stoffen	52%	-
Cytostatica	74%	-
Chroom-6	36%	-
Niet gericht werken met biologische agentia	69%	71%
Gericht werken met biologische agentia	90%	70%
Val van hoogte	70%	70%
Aanrijdgevaar	56%	64%
Elektriciteit	84%	65%
Machines	77%	83%
Besloten ruimtes	71%	71%
Explosie / ATEX	82%	63%
Jeugdigen	78%	
Zwangeren	50%	

* Afkomstig uit Arbo in Bedrijf 2024-2025
** Afkomstig uit Arbo in Bedrijf 2022-2023

De IRA vertaalt de mate waarin werkgevers hun rol met betrekking tot een risico oppakken in een rapportcijfer van 1 tot 10. Dit cijfer is tot stand gekomen door de percentages werkgevers die de algemene Arbo-vereisten naleven, die het risico in de RI&E hebben opgenomen indien het risico zich voordoet en die afdoende maatregelen hebben genomen om de risico's te beheersen met elkaar te combineren. Daarbij tellen de eerste twee percentages éénmaal mee, en het laatste percentage viermaal. Dit gewogen percentage delen we vervolgens door 10 om tot de score voor het oppakken van de rol met betrekking tot het betreffende risico te komen.

Certificatie, registratie en productveiligheid

Voor de certificatie, registratie en productveiligheid hebben we in kaart gebracht in hoeverre de stelsels goed functioneren. Dit is gebeurd aan de hand van een reeks van zeventien criteria waarop experts van het Kenniscentrum van de Arbeidsinspectie de verschillende onderdelen van het stelsel hebben beoordeeld. Deze criteria zijn onderverdeeld in vier aspecten: regelgeving, actoren, dekking en eisen. Het oordeel op basis van de zeventien criteria leidt tot een conclusie per aspect: groen (goed), oranje (matig) of rood (slecht). Deze conclusies hebben we vervolgens gemiddeld tot een rapportcijfer. De resultaten daarvan staan in figuur I.4.

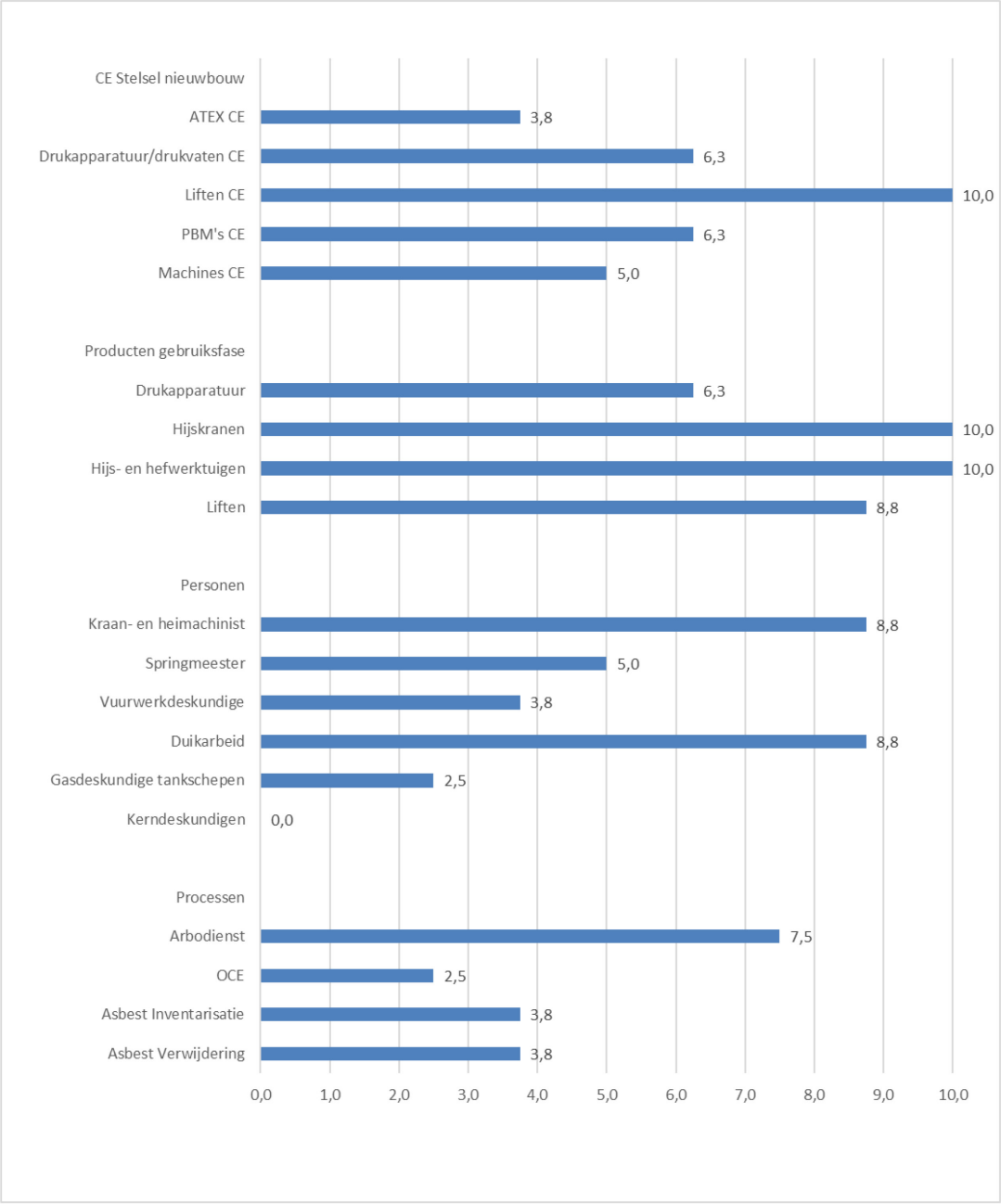
De negentien stelsels, waarvan sommige certificatiestelsels zijn en anderen registratiestelsels, zijn verdeeld in drie werkvelden: producten (CE stelsel nieuwbouw en producten gebruiksfase), personen en processen. CE staat voor conformité européenne, ofwel in overeenstemming met de Europese regelgeving. Deze eisen zijn vastgelegd in Europese verordeningen of richtlijnen. Door markttoezicht controleert de inspectie of fabrikanten en importeurs zich houden aan de gestelde eisen.

Bij het CE-stelsel nieuwbouw zien we dat het substelsel ATEX CE, wat gaat over werken met explosieve atmosferen, en het substelsel machines CE, onvoldoende functioneren. De CE-stelsels drukapparatuur/drukvaten en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) functioneren voldoende, hoewel er tegelijk nog veel ruimte voor verbetering is. Alleen het CE stelsel liften functioneert goed.

Het beeld over de stelsels die zich richten op de gebruiksfase van producten is positiever. Geen enkel stelsel functioneert onvoldoende. Alleen het certificatiestelsel drukapparatuur laat nog veel ruimte voor verbetering zien. De andere drie stelsels (hijskranen, hijs- en hefwerktuigen en liften) functioneren goed.

Bij de personen, grotendeels registratiestelsels, zien we veel risico's bij de stelsels kerndeskundigen, gasdeskundigen tankschepen en vuurwerkdeskundigen. Deze stelsels functioneren onder de maat. De certificatiestelsels gasdeskundigen tankschepen en vuurwerkdeskundigen worden naar verwachting in 2027 omgezet in een registratiestelsel. Ook het registratiestelsel springmeester functioneert onvoldoende. Alleen voor kraan- en heimachinisten en bij duikarbeid beoordelen de experts van de Arbeidsinspectie het stelsel als goed functionerend.

Figuur I.4. Mate van het functioneren van het stelsel, weergegeven voor de stelsels onder het certificatiestelsel (gebruikersfase en productiefase)



Als we ten slotte kijken naar de processen, zien we dat het stelsel dat zich richt op OCE, wat staat voor de opsporing van conventionele explosieven, onder de maat functioneert. Hetzelfde geldt voor de stelsels van asbestinventarisatie en asbestverwijdering. Vanaf 1 januari 2027 geldt een compleet nieuw asbeststelsel, als gevolg van veranderende Europese regelgeving. In welke mate dit nieuwe stelsel de problemen die bestaan met het oude stelsel gaan oplossen, zal in de praktijk moeten blijken. Op het moment van schrijven van dit rapport is de Arbeidsinspectie bezig met een onderzoek naar het stelsel van Arbodiensten. Voorlopige resultaten laten een minder positief beeld zien dan de beoordeling van een aantal jaar geleden.

Veilig werk: Seveso en ARIE

Seveso-inrichtingen

Jaarlijks rapporteert Seveso Plus in haar jaarverslag over de resultaten van bij Seveso uitgevoerde inspecties.[45] Uit het jaarverslag is weliswaar op te maken hoeveel overtredingen er zijn aangetroffen bij inspecties van Seveso-inrichtingen, maar niet bij hoeveel inrichtingen die overtredingen zijn aangetroffen. Dat is wel op te maken uit de Nalevingslijst Seveso-inrichtingen, die Seveso+ op haar website publiceert.[46] In deze lijst staan alle Seveso-inrichtingen, en, indien deze inrichtingen in 2025 zijn gecontroleerd, of er dan overtredingen zijn aangetroffen.

Uit de op 1 januari 2026 gepubliceerde lijst over 2025 blijkt dat in dat jaar 297 inrichtingen zijn gecontroleerd. Bij 92 inrichtingen was alles in orde. Bij 205 inrichtingen zijn een of meerdere overtredingen aangetroffen, waarvan bij 53 categorie 2 overtredingen. Categorie 2-overtredingen zijn middelzware overtredingen, waarbij er geen onmiddellijke dreiging van een zwaar ongeval is. Categorie 1-overtredingen, waarbij dit wel het geval is, zijn niet aangetroffen in 2025.

Op basis hiervan is het nalevingspercentage 31%, wat betekent dat de score voor het oppakken van de rol binnen het stelsel, in dit geval dus de naleving van alle voorschriften, een 3,1 op een 10-puntsschaal is.

Bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen

Een dergelijke rapportage is er niet over ARIE-bedrijven. Wel voert de Arbeidsinspectie zelf inspecties uit bij ARIE-bedrijven. In 2023 en 2024 heeft de Arbeidsinspectie veel ARIE-plichtige bedrijven bezocht, maar niet handhavend opgetreden m.b.t. de ARIE. Daarom kunnen we gegevens over 2023 en 2024 niet gebruiken om het nalevingspercentage voor de ARIE-bedrijven te schatten. In 2025 zijn er wel inspecties geweest bij ARIE-bedrijven waarbij handhavend is opgetreden. Het handhavingspercentage bij deze inspecties was 17,5%, wat een nalevingspercentage van 82,5% betekent. De inspecties zijn alleen gedaan bij zuivere ARIE-bedrijven. Seveso-inrichtingen zijn per definitie ook ARIE-bedrijven, maar deze worden (nog) niet geïnspecteerd op de ARIE-wetgeving.

Wat wel opvallend is, is dat het nalevingspercentage bij de ARIE-inrichtingen een stuk hoger is dan bij de Seveso-inrichtingen. Mogelijk komt dit deels doordat het nieuwe regelgeving betreft, regelgeving die zowel voor de bedrijven als de inspecteurs nieuw is. Daarnaast zijn de inspecties maatregelgericht, wat betekent dat er minder tijd is om de systematiek (vbs) van de risicobeheersing door te lichten, in vergelijking met Seveso-inrichtingen.

Voor nu hanteren we dit nalevingspercentage om de stelselscore te bepalen. Dit betekent dat we de stelselscore voor het risico Zware ongevallen bij ARIE-bedrijven op 8,3 zetten.

[45] Seveso+ (2025).
[46] Seveso+ (2026).

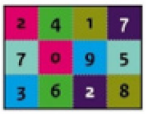


Stap 6: Afwegen
Wegen risico's op basis van scores

Stap 6 Afwegen. Wegen risico's op basis van scores

De resultaten van de stappen 4 en 5 worden gevisualiseerd in diverse diagrammen. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit rapport en worden daar toegelicht. In de diagrammen komen vijf aspecten van de risico's terug (omvang risicopopulatie, kans, individueel effect, maatschappelijk effect en belang volgens burgers) en als zesde aspect de mate waarin partijen hun taken in het stelsel uitvoeren, gekoppeld aan de risico's waar deze stelsels betrekking op hebben.

Stap 7 Kleuren op basis van economische sectoren en beroepen



Stap 7/8: Kleuren
Kleuren met ontwikkelingen en relevante sectoren en beroepen

In stap 7 is in kaart gebracht in welke sectoren en onder welke beroepen de risico's zich vooral voordoen.

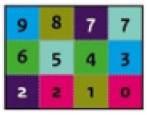
Hierbij is gebruik gemaakt van gegevens uit de NEA, aangevuld met gegevens uit Arbo in Bedrijf, gegevens over bij de Arbeidsinspectie gemelde ernstige ongevallen en door de Arbeidsinspectie ontvangen klachten. Dit leidt tot een overzicht waarin is aangegeven in welke sectoren en bij welke beroepen risico's en schade door deze risico's (veel) meer of minder dan gemiddeld voorkomt.

Deze overzichten zijn gemaakt op het niveau van de sector-indeling die Arbo in Bedrijf hanteert (14 sectoren), hoofdsectoren (21 hoofdsectoren), subsectoren (107 subsectoren), microsectoren (350 microsectoren) en beroepen (78 beroepen). De overzichten zijn te vinden op de website van de Arbeidsinspectie.[47]

Stap 8 Kleuren op basis van ontwikkelingen

In stap 8 is in kaart gebracht welke ontwikkelingen van invloed kunnen zijn op het optreden van risico's. Dit gebeurt in de Omgevingsanalyse. Een overzicht van de relevante ontwikkelingen is terug te lezen in het rapport van de Omgevingsanalyse.[48] De gevolgen van de ontwikkelingen voor de risico's staat kort beschreven in het document Prioritering risico's voor MJP 2027-2030, dat als bijlage bij het Meerjarenplan 2027-2030 is gevoegd.[49]

Stap 9 Ordenen, concluderen en rapporteren



Stap 9: Ordenen
Concluderen en rapporteren

De gegevens in dit rapport, de resultaten van IRA 6.0 en de conclusies die uit deze gegevens kunnen worden getrokken, vormen een bouwsteen voor de meerjarenprogrammering 2027-2030 van de Arbeidsinspectie.

[47] Nederlandse Arbeidsinspectie (2026c).
[48] Nederlandse Arbeidsinspectie (2026).
[49] Nederlandse Arbeidsinspectie (2026a).

Bijlage II Overzicht risico's

EERLIJK WERK

1 Illegale tewerkstelling
1.1 Tewerkstelling van personen die niet in Nederland mogen werken
1.1.1 Tewerkstelling van legaal in Nederland verblijvende personen die niet in Nederland mogen werken
1.1.1.1 Tewerkstelling derdelanders in procedure
1.1.1.2 Tewerkstelling vreemdelingen met een vergunning 'kort' verblijf (toeristenvisum)
1.1.2 Tewerkstelling van illegaal in Nederland verblijvende personen
1.1.3 Misbruik regelingen voor stage en uitwisseling
1.1.3.1 Misbruik stages van derdelanders
1.1.3.2 Misbruik regeling au pairs uit derde landen
1.1.3.3 Misbruik regeling voor internationale uitwisselingsprogramma's
1.2 Schending tewerkstellingsvoorwaarden vreemdelingen met verblijfsrecht
1.2.1 Schending tewerkstellingsvoorwaarden regelingen voor kennis en talent
1.2.1.1 Misbruik Kennismigrantenregeling
1.2.1.2 Misbruik Europese Blauwe Kaart
1.2.1.3 Misbruik regelingen voor derdelanders in het kader van onderzoek of onderwijs
1.2.1.4 Misbruik regeling voor gastdocenten aan universiteiten, hogescholen of instellingen voor hoger internationaal onderwijs
1.2.1.5 Misbruik regeling voor artsen in opleiding
1.2.1.6 Misbruik regeling voor studenten aan de Academie voor Bouwkunst
1.2.1.7 Misbruik ICT-richtlijn
1.2.1.8 Misbruik regeling Pilot startende innovatie ondernemingen
1.2.2 Misbruik regelingen voor incidentele arbeid
1.2.2.1 Misbruik grensoverschrijdende dienstverlening
1.2.2.2 Misbruik overige regelingen voor incidentele arbeid
1.2.3 Misbruik regelingen gericht op internationale activiteiten
1.2.3.1 Misbruik van uitzonderingsgronden voor buitenlandse betrekkingen
1.2.3.2 Misbruik regeling in verband met internationaal handelsverkeer
1.2.3.3 Misbruik vrijstelling voor schepelingen
1.2.4 Misbruik regeling voor asielzoekers en vreemdelingen in procedure
1.2.5 Misbruik regeling voor gezinsleden
1.2.6 Misbruik regeling voor vrijwilligers
1.2.7 Misbruik overige uitzonderingsgronden
1.2.8 Misbruik studentenregeling
1.2.9 Misbruik Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne
1.2.10 Misbruik GVVA
1.2.10.1 Misbruik GVVA reguliere werknemers in loondienst
1.2.10.2 Misbruik GVVA in verband met seizoensarbeid
1.2.10.3 Misbruik GVVA geestelijk bedienaar

1.2.10.4 Misbruik GVVA in verband met goederenlevering
1.2.10.5 Misbruik GVVA in verband met intra-concern uitzending
1.2.10.6 Misbruik GVVA voor werk in de nonprofit sector
1.2.10.7 Misbruik GVVA voor werk in de kunst- en cultuursector

2 Onderbetaling
2.1 Onderbetalen of niet tijdig betalen van loon
2.1.1 Betaling onder het minimumloon
2.1.2 Niet tijdige betaling van het minimumloon
2.1.3 Inhoudingen op of verrekeningen met het minimumloon die niet zijn toegestaan
2.1.4 Geen compensatie langere arbeidsduur in tijd of geld
2.2 Onderbetalen of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag
2.2.1 Geen of te weinig uitbetaling van vakantiebijslag
2.2.2 Niet tijdige uitbetaling van de vakantiebijslag

3 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten
3.1 Arbeidsuitbuiting
3.2 Ernstige benadeling
3.3 Ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten

4 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers
4.1 Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers
4.2 Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers
4.2.1 Arbeidsvoorwaarden gedetacheerden voldoen niet aan wettelijke eisen
4.2.2 Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers zijn niet in overeenstemming met de (ge-avv'de) cao
4.3 Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten
4.3.1 Slechtere arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten ten opzichte van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst bij de werkgever aan wie de arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld
4.3.2 Slechtere arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde werknemers in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening dan zijn vastgelegd in de cao waaraan het inlenende bedrijf is gebonden
4.3.3 Slechtere arbeidsvoorwaarden in het kader van payrolling ter beschikking gestelde werknemers ten opzichte van werknemers in gelijkwaardige functies bij de werkgever aan wie de arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld

5 Aantasting werkgevers- en werknemersrechten
5.1 Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers
5.2 Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingrecht
5.3 Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming

5.3.1 Aantasting recht werknemers op informatie en overleg voor binnen de onderneming
5.3.2 Aantasting recht werknemers deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en werkomgeving
5.3.3 Aantasting recht van werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en op verlening van passende voorzieningen
5.4 Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag
5.4.1 Aantasting recht werknemers op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking
5.4.2 Aantasting recht op informatie en overleg in procedures voor collectief ontslag
5.5 Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever

6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden

6.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van geslacht
6.1.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van vrouwen
6.1.1.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden als gevolg van (kans op) zwangerschap
6.1.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van intersekse personen
6.1.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden als gevolg van een incongruente genderidentiteit
6.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van handicap / chronische ziekte
6.2.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van de fysieke gezondheidssituatie
6.2.1.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van arbeidsgehandicapten
6.2.1.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van mensen met overgewicht
6.2.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van de mentale gezondheidssituatie
6.2.2.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van burn-out
6.2.2.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van angststoornis (o.a. paniek en sociale fobie)
6.2.2.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van middelenstoornis (o.a. problematisch alcohol en drugsgebruik)
6.2.2.4 Discriminatie op grond van stemmingsstoornis (o.a. depressie)

6.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van leeftijd
6.3.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van jongeren
6.3.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van ouderen
6.4 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van levensovertuiging of godsdienst
6.4.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van levensovertuiging
6.4.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van godsdienst
6.4.2.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van moslims
6.4.2.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van christenen
6.4.2.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van personen met een andere (niet-christelijke en niet-moslim) godsdienst
6.5 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van politieke gezindheid
6.6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van afkomst, huidskleur of nationaliteit
6.6.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van huidskleur
6.6.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van afkomst, nationaliteit of nationale of etnische afstamming
6.6.2.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Joodse afkomst
6.6.2.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Aziatische afkomst
6.6.2.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Arabische afkomst
6.6.2.4 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Afrikaanse afkomst
6.6.2.5 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Oost-Europese afkomst
6.6.2.6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een Latijns-Amerikaanse afkomst
6.6.2.7 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van een westerse niet-Nederlandse afkomst
6.7 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van burgerlijke staat
6.7.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van alleenstaanden met en zonder kinderen

6.7.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van samenwonenden zonder kinderen
6.7.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van overige burgerlijke staat
6.8 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van seksuele gerichtheid
6.8.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van homoseksualiteit
6.8.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van biseksualiteit
6.8.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van aseksualiteit
6.9 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van arbeidsduur
6.10 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van soort contract
6.11 Discriminatie als gevolg van verlofwensen voor zorgtaken

GEZOND WERK

7 Ongewenst gedrag
7.1 Intern ongewenst gedrag
7.1.1 Geweld door leidinggevenden of collega's
7.1.2 Intimidatie door leidinggevenden of collega's
7.1.3 Seksuele intimidatie door leidinggevenden of collega's
7.1.4 Pesten door leidinggevenden of collega's
7.1.5 Discriminatie door leidinggevenden of collega's
7.2 Ongewenst gedrag door derden
7.2.1 Geweld door derden
7.1.2 Intimidatie door derden
7.2.3 Seksuele intimidatie door derden
7.2.3 Pesten door derden
7.2.5 Discriminatie door derden

8 Werkdruk
8.1 Te hoge werklast
8.2 Cognitieve overbelasting
8.3 Emotionele overbelasting

9 Ongezonde arbeidspatronen
9.1 Te lang werken
9.1.1 Te lange werkdagen
9.1.2 Te lange werkweken
9.2 Te weinig rusttijd
9.2.1 Te weinig pauzes
9.2.2 Te weinig rusttijd tussen diensten
9.2.3 Te weinig vakantie
9.2.4 Te weinig rust als gevolg van bijzondere diensten (aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten)
9.3 Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen
9.3.1 Verstoring van het bioritme als gevolg van nachtarbeid

9.3.2 Verstoring van het bioritme als gevolg van afwisseling van dag- en nachtarbeid
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
10.1.1 Overbelasting als gevolg van tillen/dragen
10.1.2 Overbelasting als gevolg van duwen/trekken
10.2 Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen
10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen
10.4 Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding
10.5 Te lang staan
10.6 Te lang zitten
10.7 Overbelasting als gevolg van intensief bewegen
10.8 Gezondheidsschade door beeldschermwerk

11 Fysisch ongezonde werkomgeving
11.1 Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat
11.1.1 Ongezond binnenklimaat
11.1.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lage temperaturen
11.1.2.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan lage temperaturen door klimatische omstandigheden
11.1.2.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lage temperaturen door procesomstandigheden
11.1.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan hoge temperaturen
11.1.3.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan hoge temperaturen door klimatische omstandigheden
11.1.3.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan hoge temperaturen door procesomstandigheden
11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai
11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling
11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling
11.4.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kunstmatige optische straling
11.4.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan UV-straling uit zonlicht
11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden
11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk
11.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk
11.6.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan onderdruk

12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen
12.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen
12.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen

12.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen
12.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen
12.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen
12.6.1 Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest
12.6.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lasrook
12.6.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan houtstof
12.6.4 Gezondheidsschade door meel- en graanstof
12.6.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan stof van dieren of planten
12.6.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan kwarts(stof)
12.6.7 Gezondheidsschade door blootstelling aan Diesel Motor Emissie (DME)
12.6.8 Gezondheidsschade door blootstelling aan Vliegtuig Motor Emissie (VME)
12.6.9 Gezondheidsschade door blootstelling aan schadelijke medische producten
12.6.10 Gezondheidsschade door blootstelling aan synthetische nanodeeltjes
12.6.11 Gezondheidsschade door blootstelling aan gewasbeschermingmiddelen
12.6.12 Gezondheidsschade door blootstelling aan biociden
12.6.13 Gezondheidsschade door blootstelling aan vluchtige organische stoffen (VOS)
12.6.14 Gezondheidsschade door blootstelling aan benzeen
12.6.15 Gezondheidsschade door blootstelling aan zware metalen
12.6.16 Gezondheidsschade door blootstelling aan minerale oliën
12.6.17 Gezondheidsschade door blootstelling aan PAKS
12.6.18 Gezondheiddschade door blootstelling aan formaldehyde
12.6.19 Gezondheiddsschade door blootstelling aan isocyanaten

13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia
13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aard van de werkzaamheden
13.2 Gezondheidheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk contact op de werkvloer
13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier
13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) installatie
13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische agentia
13.6 Gezondheidsschade door besmetting via afval, rioolwater of ander materiaal

VEILIG WERK

14 Onveiligheid op de werkplek
14.1 Val van hoogte
14.2 Aanrijdgevaar
14.2.1 Aanrijdgevaar door voertuigen op en langs openbare weg
14.2.2 Aanrijdgevaar door intern transport binnen bedrijfsgrenzen
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

14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgeving
14.9.1 Acuut contact met een koude oppervlakte, substantie of omgeving
14.9.2 Acuut contact met een 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
14.12.1 Ongeval als gevolg van blootstelling aan overdruk
14.12.2 Ongeval als gevolg van blootstelling aan 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
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen
14.20 Acute infectie
14.21 Agressie van een mens
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak

15 Zware ongevallen
15.1 Zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen
15.2 Zware ongevallen bij bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen

DOELGROEPEN

16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen
16.1 Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar
16.2 Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar
16.3 Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar
16.4 Kinderarbeid tot en met 12 jaar
16.4.1 Verboden kinderarbeid
16.4.2 Onveilig en ongezond werk kunstkinderen van 12 jaar en jonger

17 Ongezond werk zwangeren
17.1 Ongezond werk enkelvoudig zwangeren
17.2 Ongezond werk meervoudig zwangeren

BESTAANSZEKERHEID

18 Onvoldoende inkomen

19 Problematische schulden

20 Mismatch werkzoekenden en vacatures

21 Geen re-integratie na langdurige ziekte

FRAUDE

22 Lonende fraude met inkomensondersteuning

23 Lonende fraude met re-integratiegelden

Bijlage III Indicatoren stelsels

ARBEIDSVERHOUDINGEN

1 Collectieve arbeidsovereenkomsten
2 Bescherming werknemers
3 Medezeggenschap werknemers
4 De hoogte van het loon
5 Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt
6 De relatie opdrachtgever-opdrachtnemer
7 Toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1 Productveiligheid - markttoezicht / Certificatie
1.1 Machines
1.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen
1.3 Liften
1.4 Drukvaten van eenvoudige vorm
1.5 Drukapparatuur
1.6 Explosieveilig materieel
1.7 Containers
2 Certificatie Arbeidsmiddelen en -processen
2.1 Certificatie arbodeskundigen
2.2 Certificatie asbestdeskundigen en processen
2.3 Registratie duikarbeid
2.4 Certificatie gasdeskundige tankschepen
2.5 Registratie kraan- en heimachinist
2.6 Registratie springmeester
2.7 Certificatie vuurwerkdeskundige
2.8 Certificatie opsporing conventionele explosieven
2.9 Certificatie gebruikersfase drukapparatuur
2.10 certificatie gebruikersfase hijskranen
2.11 Certificatie gebruikersfase liften
2.12 Certificatie gebruikersfase hijs- en hefwerkvoertuigen voor personenvervoer
3 Procesveiligheid - Arbozorgsysteem
4 Algemene Arbovereisten
4.1 RI&E
4.2 Plan van Aanpak
4.3 Voorlichting en onderricht
4.4 Melding van ongevallen bij de NLA (schriftelijke ongevallenregistratie)
4.5 Aansluiting bij een Arbodienst
4.6 Verzuimbeleid
4.7 Bedrijfshulpverlening
4.8 Preventiemedewerker
4.9 Betrekken werknemers bij Arbobeleid
5 Specifieke Arbovereisten
5.1 Fysieke overbelasting
5.2 Dynamische overbelasting
5.3 statische overbelasting
5.4 Trillingen
5.5 Beeldschermwerk
5.6 Lawaai
5.7 Ioniserende straling (Kernenergiewet)

5.8 Kunstmatige optische straling
5.9 Elektromagnetische velden

5.10 Gevaarlijke stoffen / REACH
5.11 Kankerverwekkende stoffen
5.12 Reprotoxische stoffen
5.13 Asbest
5.14 Lasrook
5.15 Gewasbeschermingsmiddelen / biociden
5.16 Vluchtige organische stoffen
5.17 Biologische agentia
5.18 Werkdruk
5.19 Ongewenste externe omgangsvormen
5.20 Ongewenste interne omgangsvormen
5.21 Arbeidstijdenwet
5.22 Beperkingen arbeid door jeugdigen
5.23 Beperkingen kinderarbeid
5.24 Regelgeving m.b.t. arbeidsongevallen
5.25 Machines
5.26 Koude of hete oppervlakten/open vlammen
5.27 Hoge of lage omgevingstemperaturen
5.28 Elektrocutiegevaar
5.29 Verdrinkingsgevaar
5.30 Werken met dieren
6 BRZO-stelsel
6.1 Overschrijding lage drempelwaarde
6.2 Overschrijding hoge drempelwaarde

Bijlage IV. Vaststellen risicopopulaties en schadepopulaties

In deze bijlage is te vinden op welke wijze de risicopopulatie en schadepopulatie zijn berekend voor elk van de 23 hoofdrisico's en de onder de hoofdrisico's vallende risico's.

IV.01 Illegale tewerkstelling

Onder illegale tewerkstelling verstaat de Arbeidsinspectie het te werk stellen van vreemdelingen zonder dat – indien vereist – aan de vergunningsplicht van de Wet arbeid vreemdelingen is voldaan. Een tweede vorm van illegale tewerkstelling die de Arbeidsinspectie onderscheidt is wanneer een werkgever een werknemer te werk stelt en daarbij gebruik maakt van een speciale regeling voor vreemdelingen die onder de vergunningsplicht van de Wet arbeid vreemdelingen valt, terwijl de werkgever niet voldoet aan de voorwaarden waaronder de werkgever gebruik mag maken van de regeling.

Hieronder worden de berekeningen van de risicopopulatie voor deze twee risico's toegelicht, gevolgd door een toelichting op de schatting van de schadepopulatie.

Risicopopulatie

In de afgelopen jaren zijn er verschillende rapporten verschenen waarin een schatting wordt gemaakt van de omvang van het aantal illegaal tewerkgestelde personen in Nederland. In deze onderzoeken worden vaak schattingen gemaakt door het geven van indicaties. Er vindt geen monitoronderzoek plaats naar de omvang van illegale tewerkstelling.[50] Door de omvang van een aantal subgroepen te schatten, kunnen we de risicopopulatie van de twee risico's schatten.

Derdelanders in procedure

De populatie voor het subrisico tewerkstelling derdelanders in procedure wordt gevormd door het aantal asielzoekers. We nemen familie en gezinsaanvragen en nareizigers hierin niet mee, omdat familieleden, inclusief degenen die een beroep doen op de nareizigersregeling (al dan niet op basis van ERVM 8) tijdens het doorlopen van de procedure zich over het algemeen in het buitenland bevinden.[51] Cijfers over het aantal nieuwe aanvragen van asielzoekers in 2024 zijn te vinden in het jaarverslag 2024 van de IND.[52]

Een asielaanvraag duurde in 2024 gemiddeld 53 weken en in 2023 43 weken. Na zes maanden mag een asielzoeker in procedure werken. Het gaat bij dit subrisico dus om de eerste zes maanden waarin de asielaanvraag loopt, want dan mogen de asielaanvragers niet werken. We veronderstellen dat asielaanvragen ongeveer gelijkmatig over het jaar zijn verdeeld. Om het aantal derdelanders in procedure voor 2024 dat niet mag werken te berekenen, nemen we alle asielaanvragen voor 2024

[50] Research voor beleid (2010).
[51] IND (2017).
[52] IND (z.d.-a).

mee. Deze personen hebben op enig moment in 2024 niet mogen werken. Daarnaast nemen we de helft van de asielaanvragen voor 2023 mee. Dit omdat iedereen die vanaf 1 juli 2023 in procedure is gekomen op enig moment in 2024 niet heeft mogen werken, ook al mochten ze het grootste deel van 2024 wel werken, omdat ze zes maanden of meer in procedure waren.

Het aantal asielaanvragen in 2024 was 32.180 en in 2023 was dat 38.380. De helft is dan 19.190. Het aantal asielzoekers van 2023 en 2024, en daarmee het aantal derdelanders in procedure dat in 2024 op enig moment niet heeft mogen werken betreft dus 51.370 personen.

Vreemdelingen met een vergunning 'kort' verblijf (toeristenvisum)

De risicopopulatie voor de te tewerkstelling vreemdelingen met een vergunning 'kort' verblijf is gebaseerd op de hoeveelheid derdelanders die jaarlijks naar Nederland komen op een "toeristenvisum". Daarbij gaat het niet alleen om toeristen, maar ook om mensen die op familiebezoek komen of vanwege commerciële redenen korte tijd in Nederland willen verblijven.[53] De aantallen stagiairs en personen die op basis van uitwisselingsprogramma's naar Nederland komen zijn naar verwachting zo klein dat ze wegvallen in het totaal. We richten ons alleen op de personen die een visum nodig hebben. Dat waren in 2023 541.620 personen.[54]

Illegaal in Nederland verblijvende personen

Het onderzoeksbureau Intelligence Group schat in een recent onderzoek naar arbeidsmigratie in Nederland dat er 100.000 illegale derdelanders in Nederland zijn.[55] Dit beredeneren zij op basis van het aantal geschatte illegaal verblijvende Brazilianen in Amsterdam (40.000 personen), gecombineerd met meldingen over andere nationaliteiten zoals Georgiërs, Oezbeken en Albanezen. Deze aantallen suggereren volgens Intelligence Group dat het om tienduizenden personen gaat.

Het WODC heeft een schatting laten maken van het aantal onrechtmatig in Nederland verblijvende vreemdelingen door de Universiteit Utrecht. In maart 2026 is een rapport verschenen met schattingen tussen medio 2018-2019 tot medio 2022-2023. Deze schattingen laten een daling zien van het aantal onrechtmatig in Nederland verblijvende vreemdelingen van ongeveer 35.000 in 2018-2019 naar 20.000 personen in 2022-2023. Deze daling is echter niet statistisch significant.

De door WODC gepubliceerde cijfers zijn gebaseerd op een gedegen wetenschappelijke methode. De schattingen van de Intelligence Group zijn minder gedegen onderbouwd. Desondanks hanteren we vooralsnog qua risicopopulatie voor illegaal verblijvende personen toch de in dit rapport genoemde 100.000 illegaal in Nederland verblijvende vreemdelingen, omdat dit aantal meer in lijn is met bijvoorbeeld het geschatte aantal illegaal verblijvende migranten in België, dat in 2023 door onderzoekers van de Vrije Universiteit Brussel werd geschat op 112.000.[56]

Au pairs uit derde landen

[53] Nederlands Bureau voor Toerisme & Congressen (2025).
[54] Ministerie van Buitenlandse Zaken (2024).
[55] Intelligence Group (2025).
[56] Surkyn et al. (2023).

Uit IND cijfers blijkt dat er in 2024 2.310 geldige vergunningen voor au pairs in Nederland zijn toegekend.[57]

Regelingen voor incidentele arbeid

Onze aanname is dat personen die op basis van regelingen voor incidentele arbeid naar Nederland komen voor het overgrote deel bestaan uit personen die op basis van de WagwEU in Nederland zijn gedetacheerd. Sinds 1 maart 2020 is er een meldingsplicht via het nationale Meldloket WagwEU (postedworkers.nl). Deze meldingsplicht moet het voor de Nederlandse overheid makkelijker maken om te controleren of gedetacheerde migranten in Nederland onder de Nederlandse arbeidsvoorwaarden werken. Het gaat om gegevens die de dienstverrichters en dienstontvangers zelf hebben verstrekt.

In 2024 zijn 111.000 werkzame personen via dit loket gemeld. Van deze groep zijn afgerond 26.000 mensen derdelanders. Dit is de groep die mogelijk op oneigenlijke gronden in Nederland werkt, omdat ze niet voldoen aan de criteria om het als gedetacheerd werk te kunnen zien.

Wel moet een disclaimer gegeven worden dat deze cijfers onnauwkeurig kunnen zijn, door (type)fouten in bijvoorbeeld de naam of geboortedatum. Daarnaast is de verwachting dat lang niet alle gedetacheerden worden gemeld, dus gaan we ervanuit dat 26.000 zal een ondergrens is.

Asielzoekers en vreemdelingen in procedure

Zoals hierboven ook vermeld, kijken we naar nieuwe asielaanvragen om de aantallen asielzoekers en vreemdelingen in procedure te berekenen. Daarbij baseren we ons op informatie uit het jaarverslag van de IND over 2023 en 2024.[58] Een asielaanvraag duurde in 2024 gemiddeld 53 weken en in 2023 43 weken. Na 6 maanden mag men werken. Hierdoor nemen we de helft van de asielaanvragen voor 2024 mee (alle asielzoekers van wie de procedure na 1 juli 2024 is gestart hebben heel 2024 niet mogen werken en vallen daarmee onder risico 1.1). Omdat de doorlooptijd in 2024 53 weken was, zijn alle asielzoekers die in 2023 een asielaanvraag hebben aangevraagd op enig moment in 2024 nog in procedure geweest, en tegelijk langer dan 26 weken in procedure geweest. Dat betekent dat zij allemaal hebben mogen werken op basis van de regeling asielzoekers en vreemdelingen in procedure.

Het aantal asielaanvragen in 2024 is 32.180 en in 2023 38.380. Dus de helft van 32.180 is 16.090. Bij elkaar opgeteld is dat 54.470 personen.

Deze groep overlapt voor een gedeelte met de derdelanders in procedure. De overlap geldt voor de helft van de asielzoekers voor wie in 2024 de procedure is gestart (16.090) en eveneens de helft van asielzoekers voor wie in 2023 de procedure is gestart (19.190), dus in totaal 35.280. Hiermee moeten we rekening houden als we de risicopopulatie van het hoofdrisico *illegale tewerkstelling* berekenen. Dat doen we

[57] IND (z.d.).
[58] IND (z.d.-a).

door de omvang van de risicopopulatie van de twee onderliggende risico's op te tellen en dan de overlap van 35.280 personen daar weer vanaf te trekken.

Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne

Uit cijfers van de Rijksoverheid blijkt dat er in Nederland in november 2025 135.010 Oekraïense vluchtelingen een verblijfsstatus hebben volgens de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB).[59] De risicopopulatie voor Oekraïense vluchtelingen komt daarmee uit op 135.000.

Personen die gebruik maken van regelingen voor kennis en talent, gezinsleden of studenten en een GVVA (Gecombineerde vergunning verblijf en arbeid)

De aantallen voor de volgende vier groepen berekenen we door de instroom en uitstroom van deze groepen te berekenen op basis van cijfers van de IND en het CBS. Vreemdelingen mogen over het algemeen vijf jaar in Nederland blijven. Daarna worden ze als Nederlander beschouwd. Dat betekent dat we vijf jaar betrekken in het berekenen van de omvang van de risicopopulatie. Allereerst berekenen we de instroom per groep en daarna de uitstroom per groep.

Cijfers over de instroom zijn af te leiden uit de cijfers die de IND jaarlijks publiceert. Voor het berekenen van de uitstroom gebruiken we gegevens van het CBS.[60] Het CBS heeft een studie uitgevoerd naar hoelang migranten in Nederland blijven. Het CBS onderscheidt verschillende groepen, namelijk:

- Algemene immigranten;
- Kenniswerkers;
- Gezinsmigranten

De groep algemene migranten gebruiken we voor het schatten van de uitstroom van studenten en van personen met een GVVA, de groep kenniswerkers voor de personen die op basis van regelingen voor kennis en talent naar Nederland zijn gekomen en de groep gezinsmigranten voor het schatten van gezinsleden. We nemen hierbij alleen vreemdelingen van buiten de Europese Unie en de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). Na 5 jaar mogen vreemdelingen over het algemeen in Nederland blijven. Dat betekent dat we, net als bij de instroom, de uitstroom over een periode van 5 jaar betrekken in de berekening.

Regelingen voor kennis en talent

De omvang van de instroom van de groep die gebruik maakt van de regeling voor kennis en talent leiden we af uit de cijfers over Kennis & Talent uit de IND-jaarcijfers.[61] We vermenigvuldigen het aantal beslissingen met het percentage inwilligingen voor de jaren 2020 tot en met 2024. Op deze wijze schatten we het aantal personen dat tot de regeling is toegelaten voor de jaren 2020 tot en met 2024. Deze aantallen tellen we bij elkaar op. Rekening houdend met de uitstroom schatten we in dat het in 2024 om een groep van 89.700 personen ging.

Regeling voor gezinsleden

[59] Rijksoverheid (2025c).
[60] CBS (2025d).
[61] IND (z.d.-a).

De omvang van de instroom van de groep die gebruik maakt van de regeling voor gezinsleden bepalen we aan de hand van cijfers over Kennis & Talent en cijfers over arbeidsmigranten uit de IND-jaarcijfers.[62] Door het aantal beslissingen te vermenigvuldigen met het percentage inwilligingen voor de jaren 2020 tot en met 2024 berekenen we de instroom. Om de daadwerkelijke risicopopulatie te berekenen van beide groepen, houden we rekening met het percentage personen wiens partner meekomt. Voor Kennis & Talent gaat het om 38% van de totale instroom. Voor arbeidsmigranten van buiten de EU die geen kennismigrant zijn, is geen cijfer bekend. Hierdoor hanteren we het percentage van de EU-arbeidsmigranten, ervan uitgaande dat zij hetzelfde soort werk doen. Het gaat dan om 25%.[63]
Rekening houdend met de uitstroom schatten we in dat het in 2024 om een groep 37.300 personen ging.

Studentenregeling

De instroom aan studenten is eveneens af te leiden uit de IND-jaarcijfers.[64] Ook hier combineren we het aantal beslissingen en het percentage inwilligingen. Door dit te vermenigvuldigen met elkaar, voor de jaren 2020 tot en met 2024 te berekenen en dit vervolgens bij elkaar op te tellen, berekenen we de instroom.
Rekening houdend met de uitstroom schatten we in dat het in 2024 om een groep 82.800 personen ging.

Instroom GVVA

We schatten de instroom van het aantal personen dat een GVVA heeft in op basis van cijfers over arbeidsmigranten uit de IND-jaarcijfers.[65] Door het aantal beslissingen en het percentage inwilligingen te vermenigvuldigen voor de jaren 2020 t/m 2024 berekenen we de instroom.
Rekening houdend met de uitstroom schatten we in dat het in 2024 om een groep 12.700 personen ging.

Overige groepen

Er is nog een aantal groepen vreemdelingen die hier onder voorwaarden mogen werken: vrijwilligers, werknemers die gebruik maken van de regelingen gericht op internationale activiteiten en overige uitzonderingsgronden. De publicaties van de IND geven geen informatie over de omvang van deze groepen. De verwachting is echter dat het om relatief kleine groepen gaat, dus nemen we deze groep niet mee in de verdere berekening van het totaal.

Schadepopulatie

De omvang van de schadepopulatie schatten we aan de hand van gegevens uit de door de Arbeidsinspectie uitgevoerde Nalevingsmonitor Eerlijk Werk. Uit deze monitor blijkt dat er bij 0,4% van de vestigingen sprake is van een overtreding van de

[62] IND (z.d.-a).
[63] CBS (2025a).
[64] IND (z.d.-a).
[65] IND (z.d.-a).

Wet arbeid vreemdelingen (WAV) en in 0,3% van vermoedens van een WAV-overtreding. Dat is in totaal 0,7% van de vestigingen. Gemiddeld is er sprake van twee illegaal tewerkgestelden per overtreding.
Er zijn 470.000 vestigingen met werknemers in Nederland. Dat betekent dat er naar schatting jaarlijks 32.900 vestigingen in Nederland zijn waarbij sprake is van een overtreding van de WAV, waarbij in totaal 65.800 werknemers zijn betrokken.[66]

Om in te schatten hoeveel van deze werknemers behoren tot de groep die niet in Nederland mag werken en tot de groep die wel ogenschijnlijk in Nederland mag werken, maar waarvan na onderzoek blijkt dat de tewerkstellingsvoorwaarden zijn geschonden, maken we gebruik van een ander onderzoek dat de Arbeidsinspectie heeft uitgevoerd in het kader van de Monitor Eerlijk Werk. Dat onderzoek richtte zich op een vergelijking tussen door de Arbeidsinspectie aangetroffen benadeelden van oneerlijk werk en andere werknemers.[67] Uit dit onderzoek bleek dat de Arbeidsinspectie in de periode 2015-2020 14.424 benadeelden heeft aangetroffen. Van deze groep konden we 14.004 werknemers terugvinden in de Basisregistratie Personen. De 420 personen die we niet konden koppelen zijn mogelijk illegaal in Nederland.

Voor 11.975 van deze personen konden we informatie over hun baan terugvinden in de Polis-administratie van het UWV. Van de andere 2.449 personen konden we dat niet, wat een indicatie kan zijn van niet aangegeven arbeid. Ongeveer 25% van deze groep bleek derdelander te zijn, en dus mogelijk illegaal tewerkgesteld. Dat gaat om mogelijk 612 personen. Geteld bij de 420 personen die we niet konden vinden in de Polisadministratie, leidt dat tot 1.032 WAV-overtredingen voor personen die hier niet mogen werken. Daartegenover staan 1.142 WAV-overtredingen van personen die regulier worden verloond. De overgrote meerderheid daarvan mag hier waarschijnlijk wel werken. Van deze 2.174 personen zou dan ongeveer de helft illegaal aan het werk zijn, en de andere helft weliswaar niet illegaal aan het werk zijn, maar niet voldoen aan de voorwaarden waaronder ze hier mogen werken.

Dat betekent een schatting van in totaal 32.900 illegale personen die hier niet mogen werken en 32.900 personen die in overtreding zijn van de voorwaarden waaronder ze mogen werken.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en omvang van de schadepopulatie voor dit risico zoals hieronder afgebeeld in Tabel IV.01.1.

Tabel IV.01.1. Omvang risicopopulatie en omvang schadepopulatie

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
1. Illegale tewerkstelling	1.098.000	65.800
1.1 Tewerkstelling van personen die niet in Nederland mogen werken	695.300	32.900
1.1.1 Tewerkstelling van legaal in Nederland verblijvende personen die niet in Nederland mogen werken	593.000	

[66] Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), p. 38.
[67] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025a).

1.1.1.1 Tewerkstelling derdelanders in procedure	51.400	
1.1.1.2 Tewerkstelling vreemdelingen met een vergunning 'kort' verblijf (toeristenvisum)	541.600	
1.1.2 Tewerkstelling van illegaal in Nederland verblijvende personen	100.000	
1.1.3 Misbruik regelingen voor stage en uitwisseling	2.300	
1.2 Schending tewerkstellingsvoorwaarden vreemdelingen met verblijfsrecht	438.000	32.900
1.2.1 Schending tewerkstellingsvoorwaarden regelingen voor kennis en talent	89.700	
1.2.2 Misbruik regelingen voor incidentele arbeid	26.000	
1.2.3 Misbruik regelingen gericht op internationale activiteiten	Onbekend	
1.2.4 Misbruik regeling voor asielzoekers en vreemdelingen in procedure	54.500	
1.2.5 Misbruik regeling voor gezinsleden	37.300	
1.2.6 Misbruik regeling voor vrijwilligers	Onbekend	
1.2.7 Misbruik overige uitzonderingsgronden	Onbekend	
1.2.8 Misbruik studentenregeling	82.800	
1.2.9 Misbruik Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne	135.000	
1.2.10 Misbruik GVVA	12.700	

IV.02 Onderbetaling

Onderbetaling is de situatie waarin werknemers minder betaald krijgen dan is vastgelegd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Het kan dan gaan om een onderbetaling van het loon of een onderbetaling van de vakantiebijslag. Elke werknemer heeft in beginsel recht op een vakantiebijslag die 8% van het loon bedraagt. In collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen werkgevers en werknemers afwijkende afspraken over de vakantiebijslag maken. Ongeacht die afspraken moet de vakantiebijslag altijd minstens 8% van het wettelijk minimumloon bedragen. Wanneer een werknemer het loon of de vakantiebijslag later krijgt dan wettelijk is voorgeschreven, dan beschouwt de Arbeidsinspectie dat ook als een vorm van onderbetaling.

Binnen dit hoofdrisico maakt de Arbeidsinspectie onderscheid tussen onderbetalen of niet tijdig betalen van het loon (risico 2.1) en onderbetalen of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag (risico 2.2).

Risicopopulatie

De risicopopulatie voor beide risico's die onder het hoofdrisico onderbetaling vallen is hetzelfde. Het bestaat uit groepen werkenden die door hun positie op de arbeidsmarkt een verhoogd risico lopen op onderbetaling of het niet tijdig ontvangen van loon of de vakantiebijslag. De Arbeidsinspectie schat de totale risicopopulatie in op circa 2.483.500 personen. De risicopopulatie is opgebouwd uit vier groepen.

De grootste groep betreft werknemers met een loon tot 130% van het wettelijk minimumloon. Deze groep omvat circa 2.281.400 werknemers.[68] Werknemers in deze inkomenscategorie bevinden zich relatief dicht bij het minimumloon, waardoor beperkte afwijkingen in betaling, urenregistratie of inhoudingen al snel kunnen leiden tot betaling onder het wettelijk minimum.

Daarnaast maakt een deel van de zelfstandigen deel uit van de risicopopulatie. Het betreft zelfstandigen met een uurtarief onder het WML. Het WML was € 13,27 in het eerste half jaar van 2024 en € 13,68 per 1 juli 2024. De door het CBS en TNO uitgevoerde Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) vraagt zzp'ers naar hun uurtarief.[69] De laagste categorie die in deze vraag wordt onderscheiden kent een uurtarief van € 20 of minder. Het gaat om 2,2% zelfstandigen voor wie dat volgens eigen zeggen geldt. Afgerond is dat 25.300 zelfstandigen. Een deel van deze zelfstandigen zal een uurtarief boven het WML hebben, maar hoe groot dat deel is, kunnen we niet op basis van de ZEA afleiden. Daarom gebruiken we deze 25.300 als benadering voor de omvang van deze groep, in de wetenschap dat dit de totale omvang van de groep in enige mate zal overschatten.

Verder omvat de risicopopulatie naar schatting circa 65.800 illegaal werkenden.[70] Deze groep heeft vaak een zwakke rechtspositie, beperkte toegang tot rechtsbescherming en een verhoogd risico op betaling onder het minimumloon of het geheel uitblijven van loonbetaling.

[68] CBS (2025k).
[69] CBS (2025l).
[70] Zie hiervoor onder IV.01 Illegale tewerkstelling.

Tot slot behoren ongeveer 111.000 gedetacheerde werknemers tot de risicopopulatie. [71] Het risico op onderbetaling ontstaat door het lage loon in land van herkomst dat wordt opgeplust met vergoedingen vanwege de detachering.

Gezamenlijk vormen deze vier groepen de risicopopulatie. Er zou enige overlap kunnen zitten tussen de groep werknemers met een loon tot 130% van het wettelijk minimumloon en illegaal werkenden. De verwachting is dat deze overlap niet groot zal zijn. Illegaal werkenden zullen ofwel niet in de loonadministratie staan, en daarmee ook niet in de cijfers van het CBS zitten, ofwel, als het bijvoorbeeld kennismigranten betreft, officieel een loon hebben dat boven de 130% WML ligt.

Schadepopulatie

Onderbetalen of niet tijd betalen van loon

Uit een recent uitgevoerd onderzoek van de Arbeidsinspectie naar mogelijke onderbetaling bij loon en vakantiebijslag bij uitzendkrachten blijkt dat 0,7% van alle uitzendkrachten te maken krijgt met een onderbetaling van loon, waarvan 0,4% met een onderbetaling van minstens € 1 per gewerkt uur.[72] Het gaat hier wel alleen om de in de polisadministratie zichtbare onderbetaling. Dit is daarmee de absolute ondergrens.

In de tussenrapportage van de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk is bij een iets hoger percentage werknemers onderbetaling geconstateerd: 1%.[73] Daarbij wel de kanttekening dat in dat onderzoek binnen bedrijven naar de meer kwetsbare personen voor onderbetaling is gekeken.

Uiteindelijk hanteren we het cijfer van 1%, omdat het gevonden percentage in het onderzoek naar onderbetaling naar uitzendkrachten de absolute ondergrens is.

Rekening houdend met het feit dat de cijfers van het onderzoek naar onderbetaling naar uitzendkrachten een absolute ondergrens is, hogen we dat percentage op naar de 1% uit de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk.

In de uitzendsector hebben relatief veel werknemers een uurloon van minder dan 130% WML. In 2023 (meest recent beschikbare gegevens) hadden volgens CBS-cijfers in de uitzendsector 326.880 werknemers een loon op 130% WML of minder, van de in totaal 666.240 werknemers in de uitzendsector.[74] Dat is 49,1% van de werknemers in deze sector. Voor Nederland als geheel was dit percentage 24,3%. Als we hier rekening mee houden, dan zou het bij Nederland als geheel gaan niet om 1% van de banen waar sprake is van onderbetaling van loon, maar om ongeveer 0,5% van de banen; oftewel 42.600 werknemers in 2024.

Onderbetalen of niet tijdig betalen van de vakantiebijslag

De kans op onderbetaling of niet tijdige betaling van de vakantiebijslag is aanzienlijk hoger dan de kans op onderbetaling of niet tijdige betaling van het loon, zo blijkt uit

[71] Zie hierna voor IV.04 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers.
[72] De Arbeidsinspectie zal de resultaten van dit onderzoek naar verwachting eind 2026 of begin 2027 publiceren.
[73] Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), p. 38.
[74] CBS (2024f).

het bovengenoemde rapport naar mogelijke onderbetaling bij loon en vakantiebijslag bij uitzendkrachten. Dit rapport laat zien dat 9% van alle uitzendkrachten te maken krijgt met een onderbetaling van de vakantiebijslag van minstens 100 euro. Ook nu corrigeren we weer voor het relatief grote aandeel werknemers met een loon van 130% WML of minder. Dit leidt tot een inschatting van ongeveer 4,5% van de werknemers in 2024, ofwel 378.800 werknemers, die niet de volledige vakantiebijslag waar ze recht hebben, krijgen uitbetaald.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en omvang van de schadepopulatie voor dit risico zoals hieronder afgebeeld in Tabel IV.02.1. Daarbij gaan we ervanuit dat de groep die te weinig loon krijgt samenvalt met de groep die te weinig vakantiebijslag krijgt. Dit betekent dat de schadepopulatie van het hoofdrisico gelijk is aan de schadepopulatie van risico 2.2.

Tabel IV.02.1. Omvang risicopopulatie en omvang schadepopulatie

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
2. Onderbetaling	2.484.000	378.800
2.1 Onderbetaling of niet tijdige betaling van loon	2.484.000	42.600
2.2 Onderbetaling of niet tijdige betaling van vakantiebijslag	2.484.000	378.800

IV.03 Arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten

Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel waarbij sprake is van gedwongen of verplichte arbeid of dienstverlening zonder seksuele component.[75] Arbeidsuiting is strafbaar gesteld in artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht. Bij gedwongen arbeid gaat het om een formele werkgever-werknemersrelatie en vindt de uitbuiting plaats in een georganiseerde sector. Bij gedwongen dienstverlening ontbreekt vaak een arbeidsovereenkomst en veelal vindt de tewerkstelling plaats in een ongeorganiseerde 'sector'. Kenmerkend voor arbeidsuitbuiting is een stapeling van factoren zoals onderbetaling, lange werktijden, slechte huisvesting, intimidatie en fysieke/psychische druk die leiden tot meervoudige afhankelijkheid van het slachtoffer. Onder gedwongen dienstverlening vallen alle diensten die onder dwang moeten worden verricht. Hierbij kan het gaan om verschillende vormen van dienstverlening waar geen arbeidsverhouding aan ten grondslag ligt, zoals het gedwongen verrichten van allerlei klussen in of rondom het huis.

Bij ernstige benadeling, dat met de introductie van artikel 273fa van het Wetboek van Strafrecht onder het strafrecht is gebracht, is sprake van ernstige financiële of andersoortige benadeling. Bij andersoortige benadeling gaat het om opgelegde vrijheidsbeperkingen en slechte arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld op het vlak van arbeidstijden, of om slechte arbeidsomstandigheden.

Bij meervoudige overtredingen van arbeidswetten zijn de overtredingen niet ernstig genoeg om te voldoen aan de definities van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling zoals die zijn vastgelegd in het Wetboek van Strafrecht, maar is wel sprake van een benadeling van de werknemer op meerdere aspecten van zijn of haar arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden.

Omvang risicopopulatie

De omvang van de risicopopulatie voor arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten is voor elk van deze drie groepen hetzelfde. Het gaat bij alle drie groepen om personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De risicopopulatie baseren we op schadepopulatie van risico 1 illegale tewerkstelling en de schadepopulatie van risico 2 onderbetaling.
We doen hierbij twee aannames.

1. Alleen als sprake is van onderbetaling, kan er ook sprake zijn van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling of ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van arbeidswetten.
2. Alleen als illegale tewerkstelling gepaard gaat met onderbetaling kan er ook sprake zijn van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling of ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van arbeidswetten. Dit betekent dat alle illegale tewerkgestelden die kans lopen op arbeidsuitbuiting, ernstige benadeling of ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van arbeidswetten ook al onder de schadepopulatie van onderbetaling vallen.

[75] Het aanpakken van seksuele uitbuiting is bij de politie belegd.

Op basis van deze twee aannames stellen we de risicopopulatie gelijk aan 337.000 personen. Dat zijn alle werknemers die te weinig loon krijgen of die te weinig vakantiebijslag ontvangen.[76]

Omvang schadepopulatie

Arbeidsuitbuiting

Er bestaat geen goed zicht op de omvang van arbeidsuitbuiting. De aangifte- en verklaringsbereidheid is laag. Daardoor is het *dark number*, het deel van de populatie dat voor de autoriteiten verborgen blijft, bij arbeidsuitbuiting groter dan bij delicten waarbij slachtoffers vaak wel de autoriteiten informeren.[77]

In Nederland heeft het Coördinatiecentrum Mensenhandel (CoMensha) de opdracht om het aantal aanmeldingen van vermoedelijke slachtoffers landelijk te registreren, ten behoeve van de taakstelling van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (NRM). In 2024 zijn er 944 slachtoffers van mensenhandel gemeld bij CoMensha. Het aantal slachtoffers in beeld bij de instanties is nog altijd laag. Naar schatting zijn er jaarlijks namelijk ongeveer 5.000 mensen slachtoffer van arbeidsuitbuiting.[78] Daarvan zijn er 356 gevallen bekend.[79]

Slachtoffers van arbeidsuitbuiting zijn onder andere aangetroffen in de vleesindustrie, agrarische sector, horeca, bouw/renovatie, schoonmaak en als au pair/huishoudelijk werker.[80]

In de factsheet *Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2024* worden de kerncijfers over 2024 op basis van meldingen, aangiften en afgeronde straf- en bestuursrechtelijke onderzoeken uit 2024 gepresenteerd. Door de complexiteit van het onderzoeken van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling kan er sprake zijn van een lange doorlooptijd. Daardoor zijn de meldingen, aangiften en onderzoeken uit 2024 niet altijd een-op-een aan elkaar te relateren.

Uit het factsheet blijkt het volgende:

- In 2024 zijn 102 meldingen over mogelijke arbeidsuitbuiting en 125 meldingen over mogelijke ernstige benadeling binnengekomen.
- In 2024 zijn er 96 intakegesprekken gevoerd met mogelijke slachtoffers mensenhandel. Na het vaststellen van de geringste indicatie hebben in 2024 in totaal 62 slachtoffers aangifte gedaan
- In 2024 zijn 3 strafrechtelijke onderzoeken afgerond waarbij arbeidsuitbuiting is geconstateerd. Deze strafrechtelijke onderzoeken hebben alle 3 tot een ontnemingsonderzoek geleid. In totaal waren er 18 slachtoffers en 10 verdachten betrokken.
- In 2024 zijn er 50 onderzoeken afgesloten waarbij ernstige benadeling is geconstateerd, waarbij 275 werkenden ernstig zijn benadeeld.

[76] Zie hiervoor onder IV.02 Onderbetaling.
[77] Expertisecentrum Mensenhandel & Mensensmokkel (2024).
[78] Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2025).
[79] Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2025).
[80] Expertisecentrum Mensenhandel & Mensensmokkel (2024).

Uit onderzoek van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel blijkt dat slechts 1% van de signalen van arbeidsuitbuiting die binnenkomen bij de Arbeidsinspectie leidt tot strafrechtelijke vervolging.[81]

Uit het jaarverslag van stichting FairWork over 2023 valt te lezen dat in 2023 1.108 migrantwerkers aan de bel trokken bij FairWork. In 38,4% van de gevallen ging het om signalen van mensenhandel en 33,4% bleek te maken te hebben met werkomstandigheden die onder de (wettelijk bepaalde) maat zijn. Van de overige melders zijn de signalen onbekend, maar het is aannemelijk dat er ook bij deze groep sprake is van twijfelachtige arbeidsomstandigheden.

Om de omvang van arbeidsuitbuiting beter in kaart te brengen is het nodig om het *dark number* te schatten. Een dergelijke schatting is door onderzoekers van Universiteit Tilburg en Universiteit Utrecht in opdracht van het WODC uitgevoerd met de *Multiple Systems Estimation* (MSE)-methode. Op basis van trends in datasets kan met behulp van deze methode worden voorspeld wat de waargenomen en de niet-waargenomen schattingen zijn. Uit deze analyses blijkt dat de geschatte aantallen vermoedelijke slachtoffers drie à vier keer hoger liggen dan de waargenomen gevallen. In de laatste twee jaar lag het geschatte gemiddelde aantal vermoede slachtoffers op ongeveer 5.000 personen waarvan er 1.300 door enigerlei instantie aan CoMensha waren gemeld tussen 2016 en 2019. De ratio tussen waargenomen en geschatte aantallen is dus ongeveer één staat tot vier.[82] Ongeveer dezelfde ratio's zijn vastgesteld in de vorige studie met de CoMensha data over 2010-2015 en in MSE-studies in verschillende andere bestemmingslanden van mensenhandel waaronder het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Australië.[83]

Zoals we al eerder zagen, zijn er in 2024 in totaal 356 gevallen van arbeidsuitbuiting waargenomen. Als het daadwerkelijk aantal slachtoffers vier keer hoger is, dan zou het gaan om ongeveer 1.400 slachtoffers. Dat is lager dan vier jaar geleden. Toen ging het nog om ongeveer 2.000 slachtoffers.

Ernstige benadeling en ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten

Er zijn geen cijfers bekend over het aantal personen dat ernstig wordt benadeeld en het aantal personen dat slachtoffer is van ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten.

Daarom schatten we dit aantal in door cijfers uit een aantal bronnen met elkaar te combineren.

Ons uitgangspunt is het geschatte aantal personen de minder ontvangen dan het minimum uurloon. Uit hoofdstuk 2 van deze bijlage bleek dat te gaan om naar schatting 42.600 werknemers.

Uit het onderzoek naar benadeelden van oneerlijk werk dat de Arbeidsinspectie in 2025 heeft gepubliceerd blijkt dat er bij 13% van de geconstateerde overtredingen

[81] Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2025a).
[82] Dijk et al. (2021).
[83] Durgana & Van Dijk (2021), p. 2188-2212.

sprake was van zowel een WML als een ATW-overtreding en bij 2% van de geconstateerde overtredingen sprake was van overtreding van meerdere wetten in andere combinaties.[84] Dus bij 15% van alle overtredingen is er sprake van een combinatie van overtredingen van verschillende wetten.

Aangenomen dat dit ook het geval is bij onderbetaling van loon, dan zou er bij 15% van 42.600 werknemers sprake zijn van onderbetaling en een meervoudige overtreding van wetten. Dat zou uitkomen op afgerond 6.400 werknemers. Daar trekken we dan vervolgens het aantal slachtoffers van arbeidsuitbuiting van af (1.400), wat betekent dat 5.000 werknemers ernstig worden benadeeld of slachtoffer zijn van een meervoudige overtreding van de arbeidswetten. Omdat, voordat er sprake is van ernstige benadeling, er aan meer criteria moet worden voldaan dan bij meervoudige overtreding van arbeidswetten, gaan we ervanuit dat het eerste meer voorkomt dan het tweede. 22% van de totale groep is slachtoffer van arbeidsuitbuiting (1.400 van 6.400). We schatten dat dat 32% slachtoffer is van ernstige benadeling en de overige 46% slachtoffer van overtreding van meervoudige arbeidswetten. Dat is respectievelijk ongeveer 2.000 en 3.000 personen.

Samenvattend

Tabel IV.03.1. Omvang risicopopulatie en omvang schadepopulatie

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
3.1 Arbeidsuitbuiting	378.800	1.400
3.2 Ernstige benadeling	378.800	2.000
3.3 Ernstige misstanden en meervoudige overtredingen van de arbeidswetten	378.800	3.000

[84] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025a), p. 14.

IV.04 Aantasting arbeidsvoorwaarden werknemers

Arbeidsvoorwaarden zijn de voorwaarden waaronder werknemers hun werkzaamheden verrichten. Het gaat daarbij zowel om de vergoeding die zij voor het verrichten van werkzaamheden krijgen, als om aanvullende voorwaarden, zoals (onbetaald) verlof en vergoedingen voor het verrichten van werkzaamheden die buiten de reguliere werkzaamheden vallen, zoals overwerk. Een deel van de voorwaarden is wettelijk geregeld, zoals het minimumloon en de minimumvakantiebijslag (zie hoofdrisico 2 *onderbetaling*). Aanvullende voorwaarden kunnen werkgevers en werknemers afspreken in het arbeidscontract tussen de werkgever en de werknemer, of in collectieve arbeidsovereenkomsten, cao's. Indien voldoende werkgevers en werknemers in een sector zich hebben aangesloten bij een cao kan de overheid deze cao algemeen verbindend verklaren. Dat betekent dat alle werkgevers en werknemers in deze sector onder de cao vallen en zich dus moeten houden aan de in de cao vastgelegde afspraken.

Voor uit het buitenland gedetacheerde werknemers en ingeleende werknemers gelden aanvullende regels, vastgelegd in respectievelijk de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Deze regels komen er op neer dat uit het buitenland gedetacheerde werknemers en ingeleende werknemers recht hebben op dezelfde basisarbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de werkgever en die vergelijkbaar werk doen.

Risicopopulatie

Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers

In 2024 waren er 658 cao's, waaronder 175 bedrijfstak-cao's en 483 ondernemings-cao's.[85] In totaal vielen 6.182.400 werknemers onder een cao: 5.764.800 onder een bedrijfstak-cao en 417.600 onder een ondernemings-cao.[86] Alle werknemers die onder een cao vallen lopen kans op aantasting van de in de cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Dat betekent dus dat de risicopopulatie van dit risico 6.182.400 personen bedraagt.

Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers (WagWeu)

Sinds 1 maart 2020 is er een meldingsplicht vastgesteld via het nationale Meldloket WagwEU (postedworkers.nl). Dit moet het voor de Nederlandse overheid makkelijker maken om te controleren of gedetacheerde migranten in Nederland onder de Nederlandse arbeidsvoorwaarden werken. Het gaat om gegevens die de dienstverrichters en dienstontvangers zelf hebben verstrekt.

Vanuit het WagwEU-register is bekend dat er in 2024 afgerond 111.000 werkzame personen gemeld zijn. Dit aantal vormt de risicopopulatie voor aantasting van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde personen. Dit zal een ondergrens zijn, omdat

[85] Bedrijfstakcao's gelden voor een hele bedrijfstak, en kunnen door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard. Ondernemingscao's gelden alleen in de onderneming voor welke deze cao is afgesloten.
[86] Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), tabel II-4, p. 145.

niet alle dienstverrichters en dienstontvangers naar verwachting aan de meldingsplicht hebben voldaan.

Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten (Waadi)

De risicopopulatie voor de aantasting arbeidsvoorwaarden bestaat uit de groep uitzendkrachten, payrollwerknemers en gedetacheerden. De groep uitzendkrachten is afgerond 800.000. Waarschijnlijk is dit wel een onderschatting, omdat niet alle uitzendkrachten als uitzendkracht in de polisadministratie worden geregistreerd. [87] De groep payrollwerknemers is 182.577 personen groot.[88] De groep gedetacheerden ligt tussen de 149.120 en 194.380 met een gemiddelde van 171.750 personen zo blijkt uit een in 2024 gepubliceerd onderzoek van Panteia.[89]

Dit maakt de totale omvang van de risicopopulatie, afgerond, 1.154.300 personen.

Er is nog een andere groep die mogelijk tot de risicopopulatie behoort. Dat zijn personen die als zzp'er werken, maar in werkelijkheid voldoen aan de kenmerken van een ter beschikking gestelde arbeidskracht (schijnzelfstandigen). Op het aantal zzp'ers waarvoor dit geldt is weinig zicht. Uit een analyse op de door CBS en TNO uitgevoerde Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) bleek dat 9,1% van de zzp'ers die diensten aanbieden via een intermediair aan het werk is.[90] Als we dit percentage relateren aan de 1.079.000 zzp'ers eigen arbeid in 2024, dan komt dit uit tot ongeveer 98.2000 zzp'ers waarbij mogelijk sprake is van ter beschikkingstelling van arbeid. We tellen dit echter niet bij het aantal ter beschikkinggestelden, omdat we niet weten hoeveel van deze zzp'ers schijnzelfstandigen zijn. Dit aantal van 98.000 bepaalt wel de bovengrens van de risicopopulatie.

Schadepopulatie

Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers

Uit een overzicht van een door de Arbeidsinspectie uitgevoerd feitenonderzoek naar cao-naleving blijkt dat in een ruime meerderheid van de in de periode 2014-2022 uitgevoerde onderzoeken het ging om bedrijven waar arbeidsmigranten of uitzendkrachten werkten.[91]
Chauffeurs en constructiewerkers waren de beroepsgroepen die het meest terug kwamen in de onderzoeken als mogelijke benadeelden van niet-naleving van cao-afspraken. In 55% van de onderzoeken was sprake van werknemers die uitzendkrachten waren en in 74% van de onderzoeken waren de mogelijke benadeelde werknemers arbeidsmigranten.
Echter, dit onderzoek geeft geen landelijk representatief beeld van niet-naleving van cao-afspraken. Dat komt omdat slechts een klein deel van alle onderzoeken die sociale partners naar cao-naleving uitvoeren tot een verzoek leidt aan de Arbeidsinspectie om een feitenonderzoek uit te voeren.

[87] De Arbeidsinspectie zal de resultaten van dit onderzoek naar verwachting eind 2026 of begin 2027 publiceren.
[88] SEO (2025).
[89] Panteia (2024).
[90] CBS (2025m).
[91] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025e).

Daarnaast onderzocht de Arbeidsinspectie de naleving van een aantal cao-afspraken die te maken hadden met de beloning van de werknemers (onder andere hoogte van het loon, vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) in vijf sectoren. Uit het rapport *Cao-naleving in vijf sectoren* blijkt dat in de sector particuliere beveiliging bij 1 op de 7 banen indicaties van ernstige niet-naleving voorkomen en in de sector schoonmaak bij 1 op de 10 banen.[92] In de sector metalektro zijn er bij ruim 1 op de 7 banen indicaties van ernstige niet-naleving. In de sector taxivervoer zijn er bij 1 op de 13 banen indicaties van ernstige niet-naleving en in de zoetwarenindustrie bij bijna 1 op de 10 banen.

In bovenstaand onderzoek zijn vijf sectoren onderzocht, terwijl er in Nederland meer dan 150 bedrijfstak-cao's zijn. Bovendien zijn er bewust sectoren geselecteerd waar de kans op risico's op oneerlijk werk relatief groot worden geacht. In andere sectoren waren er mogelijk minder indicaties van niet-naleving gevonden. Aan de andere kant zijn maar vier of vijf afspraken per cao onderzocht, terwijl cao's veel meer afspraken bevatten. Het rapport is het meest gedegen en actuele rapport dat naleving van cao-afspraken heeft onderzocht, wat ook de reden is dat we het als bron gebruiken voor onze schatting van de omvang van de schadepopulatie van dit risico. We nemen een gemiddelde van de kans op niet naleving bij banen in de vijf onderzochte sectoren (1 op de 9,4). We ronden dat vervolgens af naar beneden, doordat dit gemeten is in de 5 meest risicovolle sectoren. We komen dan uit op kans 1 op de 9, ofwel 11%.

Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers (WagWeu)

Doordat er nog weinig inzicht is in de aantasting van arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers[93], wordt de kans op benadeling hier gelijkgetrokken met de kans voor de ter beschikking gestelde uitzendkrachten. De uitleg over deze kans volgt hieronder.

Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten (Waadi)

De Arbeidsinspectie heeft recent een onderzoek uitgevoerd naar Wml-naleving bij uitzendkrachten. Eind 2026 of begin 2027 zal de Arbeidsinspectie de resultaten van dit onderzoek publiceren. Het doel van dit onderzoek was om nadere inzichten in de omvang van Wml-niet-naleving in de uitzendbranche te verkrijgen. De polisadministratie van het jaar 2024 diende als voornaamste bron voor dit onderzoek. De resultaten laten zien dat bij ruim 80% van de personen die in 2024 minstens één uitzendbaan hadden geen indicatie van overtredingen van de getoetste Wml-aspecten zijn gevonden. Echter, bij 9% van de uitzendkrachten is er bij minstens één uitzendbaan een indicatie van een ernstige Wml-overtreding, en bij nog eens 9% van een minder ernstige overtreding. Daarbij maken we wel twee kanttekeningen.

In de eerste plaats constateert de Arbeidsinspectie in het rapport dat, zeker waar het gaat om de onderbetaling van loon, het gevonden percentage de absolute ondergrens is. In de inspectiepraktijk ziet de Arbeidsinspectie dat overtredingen van de WML vaak niet terug te zien zijn in de administratie van de werkgever. Bijvoorbeeld wanneer een uitzendkracht in werkelijkheid veel meer uren werkt dan de

[92] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025c).
[93] Panteia (2022); Adviesraad Migratie (2024).

werkgever registreert in de administratie. Ook inhoudingen op het loon zijn niet terug te vinden in de polisadministratie.

In de tweede plaats heeft het onderzoek alleen naar het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag gekeken. Uitzendkrachten hebben echter recht op de zogenoemde inlenersbeloning. Dat wil zeggen dat ze recht hebben op hetzelfde basispakket van arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn en die vergelijkbaar werk doen. Zeker in sectoren waar een algemeen verbindend verklaarde cao geldt, gaan deze arbeidsvoorwaarden verder dan alleen het loon en vakantiebijslag, en zullen ook het loon en de vakantiebijslag mogelijk boven het wettelijk minimum liggen.

We corrigeren voor het bovenstaande door gebruik te maken van de resultaten van het onderzoek naar cao-naleving dat de Arbeidsinspectie in het kader van de Monitor Eerlijk Werk heeft uitgevoerd.[94] Voor vijf sectoren is in dit onderzoek gekeken in hoeverre werknemers krijgen waar ze op basis van de cao recht op hebben. Daarbij is onderzoek gedaan naar een aantal specifieke cao-afspraken dat met behulp van de polisadministratie.

Gemiddeld bleek dat bij 1,5% van de banen in deze sectoren de werkgever de werknemer onder het cao-loon betaalde. Dat is 1% meer dan de 0,5% die het rapport over betaling onder het minimumloon bij uitzendbanen rapporteerde. Ook bleek uit het cao-onderzoek dat bij gemiddeld 2% van de banen de extra toeslag voor overwerk niet werd uitgekeerd, en bij 2% van de banen geen eindejaarsuitkering werd uitgekeerd, terwijl daar wel recht op was. Als we deze percentages bij elkaar optellen, dan gaat het om 5% van de banen waar andere arbeidsvoorwaarden dan de vakantiebijslag niet worden nageleefd.

We kiezen ervoor deze 5% op te tellen bij de eerder gevonden 9%, en komen dan op een percentage van 14% uit. Als we deze 14% van de 800.000 personen die tot de risicopopulatie behoren -de ter beschikking gestelde arbeidskrachten- nemen, dan leidt dat tot een schadepopulatie van 112.000 personen.

Samenvattend

Tabel IV.04.1. Omvang risicopopulatie en omvang schadepopulatie

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
4.1 Aantasting in cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden werknemers	6.182.400	680.064
4.2 Aantasting arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers (WagWeu)	111.000	15.540
4.3 Aantasting arbeidsvoorwaarden ter beschikking gestelde arbeidskrachten (Waadi)	800.000	112.000

[94] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025c).

IV.05. Aantasting werkgevers- en werknemersrechten

Onder aantasting van werkgevers- en werknemersrechten schaart de Arbeidsinspectie situaties waarin fundamentele, wettelijk vastgelegde rechten binnen de arbeidsverhouding niet of onvoldoende worden nageleefd. Het gaat hierbij om rechten die zijn verankerd in de Nederlandse wet- en regelgeving en in internationale verdragen, en die bijdragen aan eerlijke arbeidsverhoudingen en evenwichtige machtsverhoudingen tussen werkgever en werknemer. Voorbeelden zijn het recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers, het recht op collectief onderhandelen inclusief het stakingsrecht en het recht van werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming.

Risicopopulatie

Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers

Het recht op vrijheid van organisatie houdt in dat werkgevers en werknemers zich vrijelijk mogen aansluiten bij, of organiseren in, respectievelijk werkgevers- en werknemersorganisaties. Voor werknemers betreft dit vaak vakbonden; voor werkgevers betreft dit werkgeversverenigingen en brancheorganisaties. Dit recht is verankerd in internationale verdragen, zoals de ILO-conventies 87[95] en 98[96], die het recht op vereniging en collectieve onderhandelingen garanderen zonder discriminatie of inmenging.

Aantasting van dit recht kan voorkomen wanneer werknemers worden belemmerd in vakbondslidmaatschap of wanneer werkgeversorganisaties worden ontmoedigd of gehinderd in hun functioneren. Beperkingen op dit recht ondermijnen de rol van sociale partners en kunnen de positie van werknemers en werkgevers verzwakken in cao-onderhandelingen en arbeidsmarktdialoog.

De risicopopulatie voor dit risico omvat alle werkgevers en werknemers in Nederland. Het recht op vrijheid van organisatie geldt voor beide groepen en ziet op de mogelijkheid zich vrijelijk te verenigen in respectievelijk werkgevers- en werknemersorganisaties, zonder inmenging, benadeling of discriminatie. Op basis van CBS-cijfers stellen we de totale risicopopulatie op circa 8.857.000 personen.[97]

Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingsrecht

Het recht op collectief onderhandelen geeft vakbonden en werkgeversorganisaties de mogelijkheid arbeidsvoorwaarden via cao's af te spreken. Het stakingsrecht is een onmisbaar instrument binnen dit proces als middel om druk uit te oefenen wanneer onderhandelingen vastlopen.

Aantasting van dit recht kan optreden als cao-onderhandelingen worden belemmerd of als juridische en/of economische druk onrechtmatig wordt uitgeoefend om collectieve actie te beperken. Het verhullen van werkelijke arbeidsrelaties, het inzetten van werknemers die niet aan een staking deelnemen omdat ze onder druk gezet

[95] ILO (1948).
[96] ILO (1949).
[97] CBS (2026f); Nederlandse Arbeidsinspectie (2026c)

worden door de werkgever of andere strategieën die stakingsimpact reduceren, kunnen de effectiviteit van collectieve actie ondermijnen.

Een specifiek onderdeel van de bescherming van het stakingsrecht is het onderkruipersverbod uit artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Dit verbod verbiedt intermediairs, zoals uitzend- en detacheringsbureaus, arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor het verrichten van werkzaamheden die door een rechtmatige staking zijn gestaakt, omdat dit de beoogde druk van een staking zou kunnen neutraliseren en de arbeidsverhoudingen verstoort.

Alle werknemers kunnen benadeeld worden door een aantasting van het recht op collectief onderhandelen, inclusief het stakingsrecht. In 2024 bedroeg het aantal werknemers 8.513.000.[98]

De risicopopulatie voor specifiek de aantasting van stakingsrecht bestaat uit werknemers die deelnemen aan stakingen. Op basis van CBS-gegevens over de periode 2017–2024 hebben in totaal circa 689.700 werknemers deelgenomen aan 238 stakingen.[99] Omgerekend betekent dit dat gemiddeld circa 86.200 werknemers per jaar betrokken waren bij een staking. Deze groep wordt beschouwd als de primaire risicopopulatie voor aantasting van het stakingsrecht, waaronder schendingen van het onderkruipersverbod. Wel is het van belang hier te noemen dat werknemers bij wie het stakingsrecht al vóór daadwerkelijke deelname aan een staking wordt aangetast – bijvoorbeeld door dreiging met ontslag, disciplinaire maatregelen of andere vormen van ontmoediging – niet door deze CBS-gegevens in beeld gebracht kunnen worden. De feitelijke risicopopulatie voor de aantasting van stakingsrecht is daardoor waarschijnlijk groter dan hier wordt weergegeven.

Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming

Onder dit risico vallen de subrisico's *Aantasting recht werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming*, *Aantasting recht werknemers om deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en werkomgeving* en *Aantasting recht werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en op verlening van passende voorzieningen*.

Werknemers hebben volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) recht op medezeggenschap binnen hun organisatie. Dit recht voorziet in inspraak en betrokkenheid bij besluiten die arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, reorganisaties en andere belangrijke beleidsvoornemens raken. Medezeggenschap kan vorm krijgen door een ondernemingsraad (OR), die verplicht is bij bedrijven met 50 of meer werknemers, of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) bij kleinere organisaties.

De WOR kent advies-, instemmings- en initiatiefrechten toe aan deze organen, en verplicht werkgevers tijdig informatie te verstrekken zodat de OR of PVT effectief kan adviseren of instemmen. Aantasting van dit recht kan optreden als een werkgever nalaat medezeggenschapsorganen in te stellen, of deze niet serieus betrekt bij besluitvorming. Dit beperkt de invloed van werknemers op beslissingen die hun werk en positie raken en ondermijnt de wettelijke structuur van arbeidsverhoudingen.

[98] CBS (2026f).
[99] CBS (2026k).

De risicopopulatie voor dit subrisico omvat alle werknemers in Nederland. Medezeggenschapsrechten op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) gelden in beginsel voor alle werknemers, ongeacht sector of functieniveau, omdat besluiten over arbeidsomstandigheden, organisatie en beleid werknemers in alle typen ondernemingen kunnen raken. De totale risicopopulatie wordt daarmee vastgesteld op 8.513.000 werknemers.[100]

Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag

Onder dit risico vallen de subrisico's *Aantasting recht werknemers op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking* en *Aantasting recht op informatie en overleg in procedures voor collectief ontslag*.

Het ontslagrecht in Nederland voorziet in uitgebreide procedures en beschermingen ter voorkoming van onrechtmatige beëindiging van arbeidsovereenkomsten. Werkgevers moeten vaak vooraf toestemming verkrijgen van het UWV of de kantonrechter, afhankelijk van de ontslaggrond. Daarnaast zijn er wettelijke verboden op ontslag tijdens bepaalde perioden, zoals ziekte, zwangerschap of lidmaatschap van een OR of medezeggenschapsorgaan, ter bescherming van werknemers tegen discriminatie of vergelding.

Aantasting van ontslagrechten kan optreden wanneer werkgevers procedures omzeilen, arbeidscontracten manipuleren om ontslagbescherming te ontwijken, of werknemers benadelen vanwege deelname aan vakbonden of medezeggenschap. Dergelijke praktijken ondermijnen de rechtszekerheid en vergroten afhankelijkheid zonder adequate bescherming.

De risicopopulatie is vastgesteld op basis van CBS-gegevens uit 2023 (meest recent beschikbare gegevens) over het aantal werknemers dat ontslag nam of werd ontslagen.[101] In 2023 ging het gemiddeld per kwartaal om circa 661.000 baanbeëindigingen. Hiervan werden ongeveer 106.000 beëindigingen per kwartaal geïnitieerd door de werkgever. Omgerekend naar een jaar betekent dit dat in 2023 circa 2.6 miljoen arbeidsrelaties zijn beëindigd, waarvan naar schatting 424.000 op initiatief van de werkgever. Deze laatste groep wordt beschouwd als de primaire risicopopulatie voor aantasting van rechten met betrekking tot ontslag.

Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever

Werknemers hebben in geval van insolventie van hun werkgever specifieke bescherming voor hun loon- en arbeidsaanspraken. Zo voorziet de loongarantieregeling van het UWV erin dat openstaande loonvorderingen, vakantiegeld en soms andere aanspraken worden overgenomen en uitbetaald aan werknemers wanneer de werkgever failliet wordt verklaard. Hiermee ontstaat een vangnet als de werkgever niet langer in staat is te betalen. Daarnaast wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om werknemers bij doorstart na faillissement beter te beschermen, door de verplichting om

[100] CBS (2026f).
[101] CBS (2023).

werknemers mee te nemen onder dezelfde voorwaarden of te selecteren op objectieve criteria in plaats van willekeur.[102]

Aantasting van deze rechten doet zich voor wanneer afspraken worden ontlopen door bedrijfsconstructies, onvoldoende informatie wordt verstrekt over de regeling, of wanneer werknemers ongelijk worden behandeld bij overgang van een failliete onderneming. Dergelijke situaties kunnen leiden tot inkomensverlies en onzekerheid voor werknemers die al in een kwetsbare positie verkeren.

De risicopopulatie voor dit risico is vastgesteld op basis van gegevens van het CBS over 2023 (meest recent beschikbare gegevens) over het aantal ontslagen werknemers als gevolg van een faillissement.[103] In 2023 waren dit 21.400 werknemers.

Schadepopulatie

Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers

De kans op aantasting van het recht op vrijheid van organisatie is moeilijk vast te stellen. Er zijn geen landelijke, kwantitatieve gegevens of andere kwalitatieve signalen beschikbaar over de omvang waarin werkgevers of werknemers daadwerkelijk worden belemmerd in het oprichten van, aansluiten bij of actief zijn binnen werkgevers- of werknemersorganisaties. Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat er sprake is aantasting van dit recht op vrijheid van organisatie in Nederland.

Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingsrecht

De kans op aantasting van het recht op collectief onderhandelen en stakingsrecht is moeilijk exact vast te stellen. Dit hangt samen met beperkte meldingsbereidheid, verschillen tussen sectoren en het ontbreken van gegevens over het aantal werknemers dat per individuele schending van het stakingsrecht is getroffen.

Over het stakingsrecht bevat het in 2025 uitgebrachte Signaal onderkruipersverbod van de Arbeidsinspectie relevante informatie.[104] In de periode 2017–2024 ontving de Arbeidsinspectie 24 meldingen van stakingsbrekingen, waarvan er zestien zijn onderzocht. In zes gevallen is vastgesteld dat daadwerkelijk sprake was van stakingsbreking. De FNV signaleert echter een hoger aantal vermoedelijke overtredingen. Op basis van interne signalen wordt uitgegaan van gemiddeld circa 5 à 6 vermoedens per jaar.[105] Omgerekend over acht jaar komt dit neer op circa 44 vermoedelijke gevallen van stakingsbreking.

Omdat niet bekend is hoeveel werknemers per staking daadwerkelijk door stakingsbreking zijn getroffen, gebruiken we gemiddelden om dit te schatten. Gemiddeld waren circa 2.900 werknemers betrokken bij één staking. Dit leidt tot een geschatte jaarlijkse omvang van circa 2.200 getroffen werknemers op basis van vastgestelde overtredingen (gegevens van de Arbeidsinspectie), en circa 15.900 werknemers op basis van vakbondssignalen. Dit komt overeen met respectievelijk circa 2,5% en 18,5% van de jaarlijkse risicopopulatie van stakende werknemers.

[102] Rijksoverheid (2025d).
[103] CBS (2023).
[104] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025f).
[105] Nederlandse Arbeidsinspectie (2025f), p. 3.

Bij deze kansinschatting gelden meerdere onzekerheden. Zo varieert het aantal betrokken werknemers per staking sterk, is onduidelijk hoeveel werknemers feitelijk zijn geraakt door vastgestelde overtredingen en blijven niet-gemelde of preventieve vormen van aantasting buiten beeld. Bovendien concentreren stakingen en vermoedelijke schendingen zich sterk in specifieke sectoren, zoals vervoer, distributie, industrie en onderwijs. Werknemers in deze sectoren hebben een aanzienlijk hogere kans op aantasting van hun stakingsrecht dan het landelijke gemiddelde. Ten slotte vormt stakingsbreken maar één vorm van aantasting van het recht op collectief onderhandelen.

Een aanvullend aandachtspunt binnen dit subrisico betreft signalen over het optreden van zogenoemde gele vakbonden: organisaties die formeel als vakbond opereren maar onvoldoende onafhankelijk zijn van de werkgever. Het bestaan van dergelijke organisaties kan het collectief onderhandelen ondermijnen doordat zij de positie van representatieve werknemersorganisaties verzwakken. De FNV wijst erop dat bedrijven steeds vaker voor een gele vakbond kiezen.[106] In dit kader is door de toenmalige minister Mariëlle Paul (SZW) in oktober 2025 de wens voor een wetswijziging aangekondigd die het mogelijk zou moeten maken om vakbonden rechterlijk te toetsen op onafhankelijkheid van werkgevers.[107]

De beschikbare informatie in ogenschouw nemend is het niet mogelijk om vast te stellen hoeveel werknemers precies worden benadeeld als gevolg van dit risico. Wat wel duidelijk is, is dat aantastingen van het recht op collectief onderhandelen voorkomen en dat dan om meer gaat dan een enkel incident. Het is echter op dit moment niet mogelijk dit uit te drukken in een score op de kansschaal.

Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming

Voor de inschatting van de kans op aantasting van het recht op medezeggenschap is gebruikgemaakt van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).[108] Uit deze enquête blijkt dat 1.051.400 werknemers ontevreden zijn over de medezeggenschap binnen hun organisatie, oftewel 12,4%. Deze ontevredenheid kan wijzen op een (ervaren) gebrek aan informatie, overleg of betrokkenheid bij besluitvorming, en vormt daarmee een indicatie voor mogelijke aantasting van medezeggenschapsrechten. Tegelijkertijd is ontevredenheid geen directe maat voor het niet-naleven van wettelijke verplichtingen uit de WOR. De NEA-uitkomsten worden gebruikt als proxy-indicator voor het bestaan van risico's, waarbij geen onderscheid kan worden gemaakt tussen (ervaren) lichte tekortkomingen en structurele of ernstige schendingen van wettelijke medezeggenschapsrechten.

De ervaren kwaliteit van medezeggenschap wordt mede beïnvloed door organisatiecultuur, verwachtingen en de aanwezigheid van informele overlegstructuren. De kans op aantasting van dit subrisico blijft daarom moeilijk exact vast te stellen. Uit een SEO-onderzoek naar de naleving op de WOR blijkt dat de aanwezigheid van een

[106] FNV (2025).
[107] Rijksoverheid (2025b).
[108] CBS (2025).

ondernemingsraad op zichzelf geen garantie biedt voor effectieve medezeggenschap.[109] De feitelijke invloed van de OR verschilt sterk per organisatie en hangt samen met factoren als de kwaliteit van de overlegrelatie, de representativiteit van de OR en de mate waarin adviezen daadwerkelijk worden betrokken bij besluitvorming. Daarnaast blijkt dat een aanzienlijk deel van de ondernemingsraden te maken heeft met open vacatures en beperkte betrokkenheid van bepaalde groepen werknemers, zoals flexwerkers, wat de werking van medezeggenschap kan beperken zonder dat sprake is van formele niet-naleving.

Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag

De kans op aantasting van rechten met betrekking tot ontslag is moeilijk vast te stellen. Dit risico kent uiteenlopende verschijningsvormen, waaronder ontslag zonder de vereiste procedure, het niet (of onjuist) uitbetalen van de transitievergoeding, frauduleuze contractbeëindiging en het ontbreken van ondersteuning bij een WW-aanvraag. Voor het merendeel van deze vormen ontbreken landelijke, kwantitatieve gegevens.

Voor de kansinschatting is daarom ingezoomd op ontslag op staande voet, omdat hierover relatief de meeste cijfers beschikbaar zijn. De Arbeidsinspectie (2024) signaleert bij enkele uitzendbureaus grootschalig misbruik, waarbij binnen individuele bedrijven 40 tot 80% van de werknemers hiermee te maken kreeg. Deze signalen lijken echter beperkt tot specifieke bedrijven en sectoren en zijn niet representatief voor de gehele arbeidsmarkt.

Bij gebrek aan landelijke cijfers nemen we de 7.000 werknemers die bij deze uitzendbureaus onterecht op staande voet zijn ontslagen als absolute ondergrens voor de schadepopulatie van dit risico. Dit betekent een kans van 1,6%. Hierbij geldt de kanttekening dat de kans in bepaalde sectoren (bijv. de uitzendbranche) en bij bepaalde groepen werknemers (bijv. arbeidsmigranten) aanzienlijk hoger kan liggen en dat deze inschatting uitsluitend betrekking heeft op ontslag op staande voet.

Over het aantal bezwaar- en beroepsprocedures zijn geen bruikbare gegevens beschikbaar, waardoor deze niet in de kansinschatting zijn meegenomen.

Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever

De kans op aantasting van rechten in geval van insolventie is niet kwantitatief vast te stellen. Er zijn geen landelijke, betrouwbare cijfers beschikbaar over het aantal werknemers dat daadwerkelijk schade ondervindt door schending van aanspraken of onvolledige toepassing van de loongarantieregeling. Evenmin zijn cijfers bekend over juridische procedures, bezwaar- of beroepszaken die voortvloeien uit ontoereikende naleving van de wettelijke beschermingen.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en omvang van de schadepopulatie voor dit risico zoals hieronder afgebeeld in Tabel IV.05.1.

[109] SEO (2024).

Tabel IV.05.1. Omvang risicopopulatie en omvang schadepopulatie

(Sub)risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
5. Aantasting werkgevers- en werknemersrechten	8.857.500	Onbekend
5.1 Aantasting recht op vrijheid van organisatie voor werkgevers en werknemers	8.857.500	Onbekend
5.2 Aantasting recht op collectief onderhandelen inclusief stakingsrecht	8.513.000	Tussen 2.200 en 15.900 (alleen stakingsbreken)
5.3 Aantasting recht werknemers op medezeggenschap binnen een onderneming	8.513.000	1.051.400
5.4 Aantasting rechten werknemers m.b.t. ontslag	424.000	7.000 als absolute ondergrens
5.5 Aantasting recht werknemers op bescherming van aanspraken in geval van insolventie werkgever	21.4000	Onbekend

IV.06 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden

Het uitgangspunt in Nederland is dat alle mensen in gelijke situaties gelijk worden behandeld. De basis daarvan is Artikel 1 van de Grondwet. Er mag niet gediscrimineerd worden op basis van onder andere geslacht, godsdienst en ras. In totaal zijn er dertien discriminatiegronden.[110] Het uitgangspunt van gelijke behandeling geldt ook op de arbeidsmarkt, zoals vastgelegd in hoofdstuk 7 van het Burgerlijk Wetboek (Artikelen 646-649) en de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).

Naast de AWGB zijn er een aantal specifieke wetten die het maken van onderscheid op grond van kenmerken of eigenschappen van mensen verbieden, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Worden mensen ongelijk behandeld (moedwillig of niet), dan is er sprake van discriminatie.

Discriminatie bij arbeidsvoorwaarden, ofwel ongelijke arbeidsvoorwaarden, kan betekenen dat iemand minder betaald krijgt voor hetzelfde of gelijkwaardig werk, of op andere onderdelen van de arbeidsvoorwaarden wordt benadeeld. Ook dit is per wet verboden. Naast de eerdergenoemde wetgeving over gelijke behandeling, heeft de Raad van de Europese Unie in 2023 de nieuwe richtlijn loontransparantie aangenomen.[111] Deze richtlijn heeft als doel het aanpakken van de bestaande loonkloof en bevorderen van gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Werkgevers moeten meer transparant zijn over hun beloningsbeleid en werknemers beter informeren over salarissen. In Nederland is deze richtlijn vertaald in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Op basis van de wet- en regelgeving onderscheiden we elf risico's met bijbehorende subsubrisico's bij discriminatie bij werving, selectie, en beloning. Alle dertien discriminatiegronden zijn hierin terug te vinden.

Het hoofdrisico *Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden* bevat alleen discriminatie op de arbeidsmarkt (bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden) waardoor personen uit bepaalde groepen minder kans hebben op het vinden- of behouden van een (passende) baan of bevordering naar een hogere functie waarvoor zij gekwalificeerd zijn.[112] Hieronder valt discriminatie bij sollicitatieprocedures (o.a. in vacatureteksten, bij briefselectie en bij sollicitatiegesprekken) voor nieuwe vacatures, maar ook bij interne promotie- of doorstroommogelijkheden en bij keuzes met betrekking tot ontslag (uitstroom). Ook vallen hieronder beloningsverschillen bij gelijke arbeid van gelijke kwaliteiten. Wij richten ons daarbij alleen op de beroepsbevolking en daardoor niet op kinderen onder de 15 en scholieren of studenten die stagelopen. Kinderen onder de 15 jaar mogen maar heel beperkt werken, waardoor hun situatie onvergelijkbaar is met de situatie van volwassen werknemers. Discriminatie bij stages valt niet onder het toezicht van de Arbeidsinspectie. Werkende scholieren en studenten van 15 jaar en ouder

[110] College voor de Rechten van de Mens (z.d.).
[111] Consilium (2026).
[112] Het risico op discriminatie op de werkvloer valt onder 'arbeidsdiscriminatie'. Dit omvat ongelijke behandeling van werknemers op basis van verschillende discriminatiegronden, wat kan gebeuren met collega's, leidinggevenden, klanten of cliënten en kan leiden tot psychische klachten bij de werknemer in kwestie. Deze risico's worden op grond van de Arbeidsomstandighedenwet onderscheiden en worden besproken in het onderdeel IV Ongewenst gedrag van deze bijlage.

vallen volgens de definitie van het CBS wel onder de beroepsbevolking.[113] Deze groep nemen we dus wel mee in de risicopopulatie.

Risicopopulatie

Wanneer we een schatting van de risicopopulatie van het hoofdrisico *discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden* zouden maken door de aantallen van de verschillende onderliggende risico's bij elkaar op te tellen, komen we tot een overschatting, omdat personen vaak tot meerdere risicogroepen behoren. We hebben er daarom voor gekozen de omvang van de totale risicopopulatie te benaderen door ervanuit te gaan dat de gehele beroepsbevolking risico loopt op discriminatie, behalve personen die in geen enkele risicogroep vallen. Dit zijn heteroseksuele mannen van 35-54 jaar oud, met een Nederlandse achtergrond (zelf en ouders geboren in Nederland), zonder migratieachtergrond of gezondheidsbeperkingen en met een vast arbeidscontract voor een vast aantal uur.

De totale beroepsbevolking in Nederland bestaat uit 9.968.200 personen.[114] De schatting is dat hiervan 677.600 personen bij geen van de risicogroepen voor ongelijke behandeling horen.[115] De overige 9.290.600 personen die tot de beroepsbevolking behoren, behoren tot minstens een van de risicopopulaties die mogelijk worden blootgesteld aan het risico *Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden*.

Hieronder gaan we in op de risicopopulaties voor de verschillende discriminatiegronden die we binnen de IRA onderscheiden.

Discriminatie op grond van geslacht

Onder dit risico vallen, naast discriminatie van vrouwen, discriminatie als gevolg van (kans op) zwangerschap, discriminatie van intersekse personen, van personen met een incongruente genderidentiteit en van personen met een incongruente genderexpressie.

De totale risicopopulatie van het risico discriminatie op grond van geslacht komt uit op 5.310.600 personen. We kunnen daarbij de groep van personen met een incongruente genderexpressie niet meenemen, want er zijn geen cijfers over de omvang van deze groep.

[113] CBS (2026i).
[114] CBS (2026e).
[115] De berekening is als volgt opgebouwd:
Mannen, Nederlandse achtergrond, 35-55 jaar, vast contract, hetero:
- Beroepsbevolking in 2024, Nederlandse achtergrond, vast contract: 4.096.000 (Bron: CBS (2026d))
- Man en tussen 35-55 jaar: In 2024 was 20.1% van de beroepsbevolking man en tussen de 35-55 jaar (Bron: CBS (2026e)). Toegepast op bovenstaande beroepsbevolking, mannen, Nederlandse achtergrond, gaat het om: 823.296.
- Die heteroseksueel is: In 2024 behoort 82.3% van de bevolking niet tot LHBTQIA-personen in Nederland (Bron: CBS (2024b)). Toegepast op bovenstaande: 677.573.

Wanneer we kijken naar discriminatie op basis van geslacht, onderscheiden we eerst de risicogroep *vrouwen*. In totaal behoren 4.862.000 vrouwen tot de beroepsbevolking.[116] De NEA-data uit 2024 wijzen uit dat vrouwelijke werknemers (20%) aanzienlijk vaker dan mannelijke werknemers (6%) aangeven een enkele keer, vaak of zeer vaak gediscrimineerd te zijn op hun werk op grond van hun geslacht. Om deze reden is ervoor gekozen alleen vrouwen mee te nemen als risicopopulatie en mannen niet. Onder de risicogroep vrouwen valt ook *zwangerschapsdiscriminatie.* In totaal behoren 2.032.000 vrouwen tot de beroepsbevolking die in de meest vruchtbare leeftijd van 20-40 jaar zijn, waardoor zij mogelijk te maken kunnen krijgen met zwangerschapsdiscriminatie.[117]

Daarnaast behoren ook *intersekse personen* en personen met een *incongruente genderidentiteit* tot de risicopopulatie van het risico discriminatie op basis van geslacht. Uit de monitor Seksuele gezondheid 2023 blijkt dat 0,3% van de bevolking intersekse is.[118] Als we dit vertalen naar de beroepsbevolking in 2024, zijn er naar schatting 30.600 intersekse personen onderdeel van de beroepsbevolking in 2024.[119] Het aantal personen in Nederland met een incongruente genderidentiteit is volgens onderzoek 1.4%.[120] Deze groep bestaat zowel uit transgender personen als non-binaire personen. Naar schatting komt het aantal transgender of non-binaire personen in de beroepsbevolking uit op 142.600 personen.[121]

Discriminatie op grond van handicap / chronische ziekte

Discriminatie bij werving, selectie en beloning op grond van de gezondheidssituatie van een persoon kan te maken hebben met ongelijke behandeling op grond van fysieke of mentale gezondheidssituatie van een persoon. De totale risicopopulatie voor discriminatie op basis van de fysieke gezondheidssituatie schatten we in op 2.165.025 personen. Voor mentale gezondheid schatten we dat het om 2.322.590 personen gaat. Wanneer we de totale risicopopulatie voor discriminatie op grond van de gezondheidssituatie inschatten (fysiek en mentaal), moet we ook rekening houden met eventuele samenloop (comorbiditeit) van aandoeningen. Uit cijfers van de Federatie Medisch Specialisten blijkt dat mentale en fysieke aandoeningen vaak samengaan: naar schatting tussen 25% - 50% heeft naast een mentale aandoening ook een lichamelijke aandoening.[122] Gemiddeld dus 37,5%. Wanneer we de totale populatie voor mensen met fysieke en mentale gezondheidsproblemen optellen en vervolgens reduceren met 37,5%, dan komen we uit op een totale risicopopulatie voor ongelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte van ongeveer 3.616.600 personen.

[116] CBS (2026c).
[117] CBS (2026e).
[118] Rutgers (2024), p. 65.
[119] De totale Nederlandse bevolking bestond in 2024 uit 18,13 miljoen personen (CBS (2026h)), waarvan ongeveer 10,2 miljoen personen behoorden tot de beroepsbevolking (CBS (2026e)), ofwel 56,2%. 56,2% van alle intersekse personen in Nederland (54.390) is vervolgens 30.567.
[120] Rutgers (2024), p. 65.
[121] De totale Nederlandse bevolking bestond in 2024 uit 18,13 miljoen personen (CBS (2026h)), , waarvan ongeveer 10,2 miljoen personen behoorden tot de beroepsbevolking (CBS (2026e)),ofwel 56,2%. 56,2% van alle personen met een incongruente genderidentiteit in Nederland (253.880) is vervolgens 142.646.
[122] Federatie Medisch Specialisten (2023).

Hieronder beschrijven we meer in detail hoe we de risicopopulatie van zowel de groep fysieke als mentale gezondheidsproblemen berekenen.

Om de risicopopulatie van personen met *fysieke gezondheidsproblemen* in te schatten kijken we naar twee groepen: *arbeidsgehandicapten* en *personen met overgewicht*. Onder arbeidsgehandicapten vallen alle personen met een langdurige ziekte, chronische aandoening of handicap die hierdoor belemmerd worden bij het verkrijgen- of uitvoeren van werk. In 2017 (meest recente data) had 7% van de totale beroepsbevolking een arbeidshandicap. Vertaald naar 2024, zou dit neerkomen op een schatting van 717.900 arbeidsgehandicapten in de beroepsbevolking.[123]

Onderzoek toont aan dat overgewicht een andere veelvoorkomende basis is voor discriminatie.[124] Bij volwassenen tussen de 19 en 70 jaar geldt in principe (enkele uitzonderingen voor o.a. sporters en zwangeren daargelaten) dat er sprake is van overgewicht vanaf een BMI van 25 en obesitas vanaf een BMI van 30. Van alle inwoners van Nederland (tussen de 15 en 75 jaar) had in 2024 ongeveer 32% matig overgewicht (BMI van 25-30) en 15% ernstig overgewicht (BMI >30).[125] Ervanuit gaande dat discriminatie waarschijnlijk vooral plaatsvindt bij werknemers met ernstig overgewicht (omdat matig overgewicht relatief veel voorkomt en minder opvalt in de fysieke verschijning), schatten we de risicopopulatie in op 15% van de totale bevolking tussen de 15-75 jaar in Nederland (13.413.000), wat in 2024 2.012.000 personen waren.

In de gehele populatie behoort 76% van de 15-75-jarigen tot de beroepsbevolking.[126] Echter behoort van het aandeel personen met ernstig overgewicht waarschijnlijk een relatief kleiner deel tot de beroepsbevolking dan bij personen met een gezond gewicht. Uit onderzoek blijkt dat werknemers met ernstig overgewicht ongeveer de helft meer kans lopen om definitief arbeidsongeschikt te worden dan mensen met een gezond gewicht.[127] Verder laat data van het CBS uit 2022 zien dat ernstig overgewicht vaker voorkomt onder mensen tussen de 25 en 64 zonder betaald werk (ca. 22%) dan bij werkenden (15%).[128] Als we dit vertalen naar de werkende (9.798.000) en niet werkende (373.000) beroepsbevolking in 2024, betekent dit dat respectievelijk 1.479.700 plus 82.000 personen behoren tot de risicopopulatie om gediscrimineerd te worden bij werving, selectie en beloning op basis van gewicht. Dit komt neer op 1.561.700 personen.

Overgewicht en het hebben van een chronische aandoening (arbeidsgehandicapt zijn) gaan in veel gevallen samen. Uit onderzoek van het RIVM blijkt dat bij een op de vijf (19%) van de chronisch zieken sprake is van ernstig overgewicht (BMI>30).[129] Er vanuit gaande dat we deze personen al meerekenen in de categorie overgewicht, reduceren we de risicopopulatie arbeidsgehandicapten met 19% (135.000). Dit betekent dat de totale risicopopulatie voor discriminatie op basis van de fysieke gezondheidssituatie ingeschat wordt op 2.165.025 personen.

[123] CBS (2018). In 2017 was de beroepsbevolking 8,58 miljoen personen en waren en 603.000 arbeidsgehandicapten. Vertaald naar 2024, waarin de beroepsbevolking 10,2 miljoen personen bedraagt, zijn dit ongeveer 717.900 arbeidsgehandicapten.
[124] Rudolph et al. (2009).
[125] CBS (2025f).
[126] CBS (2026e).
[127] Van Maanen (2013).
[128] VZinfo (2026c).
[129] RIVM (2014).

Naast fysieke aspecten van de gezondheid, kan discriminatie op de arbeidsmarkt ook plaatsvinden op basis van aspecten van iemands' *mentale gezondheid*. Alle voorkomende psychische aandoeningen zijn ondergebracht in de DSM-V (Handboek voor *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, het diagnostisch en statistisch handboek van psychiatrische aandoeningen). Er zijn vier hoofdcategorieën te onderscheiden, namelijk stemmingsstoornissen, angststoornissen, middelenstoornissen en aandacht tekort- en gedragsstoornissen. Bijna de helft van alle mensen heeft weleens een psychische aandoening gehad (48,4%) en 25,9% van alle Nederlanders heeft de afgelopen 12 maanden een psychische aandoening gehad. Dit laat grootschalig onderzoek van het Trimbos Instituut in 2023 en 2024 zien.[130] Onder de werkende beroepsbevolking gaat het om 23,3% waarbij de afgelopen 12 maanden zich enige psychische aandoening heeft voorgedaan. Voor het berekenen van de mentale gezondheid kijken wij naar de cijfers van de vier hoofdcategorieën, namelijk burn-out, angststoornis, middelenstoornis en stemmingsstoornis. Als we deze cijfers toepassen op de totale beroepsbevolking gaat het om 2.322.590 personen.

Discriminatie op grond van leeftijd

Discriminatie op basis van leeftijd kan zowel plaatsvinden bij jongeren als bij ouderen. In de NEA-data over 2019 is te zien dat discriminatie op grond van leeftijd relatief vaker voorkomt bij personen van 15 tot en met 34 jaar oud (40%) en 55-plussers (43%) in verhouding tot personen van middelbare leeftijd (slechts 18%). Vandaar dat we ervoor gekozen hebben jongeren en ouderen als risicogroepen aan te duiden. Hierbij maken we de aanname dat zij die gediscrimineerd worden op het werk, ook tot de risicopopulatie behoren voor discriminatie bij werving en selectie. De totale risicopopulatie voor discriminatie op grond van leeftijd komt dan uit op 6.235.000 personen.

Tot jongeren rekenen we alle personen die bij de beroepsbevolking horen in de leeftijdscategorie van 15 tot 35 jaar oud. In 2024 ging het voor deze groep om 3.949.000 personen.[131]

Tot de groep *ouderen* rekenen we alle personen die bij de beroepsbevolking horen in de leeftijdscategorie van 55 tot 75 jaar oud. In 2024 bestond deze groep uit 2.286.000 personen.[132]

Discriminatie op grond van levensovertuiging of godsdienst

Het totaal aantal personen dat behoort tot de risicopopulatie van het risico *discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van levensovertuiging of godsdienst* stellen we gelijk aan de risicopopulatie van het subrisico godsdienst, namelijk 3.783.928 personen. Dit komt doordat we de populatie voor het subrisico levensovertuiging niet kunnen vaststellen.

Bij discriminatie op basis van *levensovertuiging* gaat over het ongelijk behandelen van mensen op basis van hun overtuigingen, levensbeschouwing of het ontbreken daarvan. Anders dan bij godsdienst gaat het hier niet om het geloof in een god of

[130] Trimbos Instituut (z.d.).
[131] CBS (2026e).
[132] CBS (2026e).

opperwezen. Het gaat over ideeën over hoe mensen leven, zoals bijvoorbeeld vegetarisme.[133] Aangezien iedereen een bepaald soort levensovertuiging kan hebben/heeft, en levensovertuigingen op verschillende thema's betrekking kunnen hebben, kunnen we geen goede schattingen maken van personen die behoren tot deze risicopopulatie.

De focus bij discriminatie op basis van *godsdienst* ligt bij die groepen die een geloof aanhangen. We kijken hierbij naar moslims, christenen en personen met een andere godsdienst. In totaal behoren 3.783.928 personen tot een van deze groepen. Van de totale Nederlandse bevolking rekent circa 8% van de mensen tussen de 18 en 75 zich tot de Islam. Toegepast op de beroepsbevolking gaat het om 797.500 personen die moslim zijn. Kijkend naar de gehele bevolking tussen de 18 en 75 jaar in Nederland is gemiddeld 28% christelijk. Als we dit toepassen op de beroepsbevolking in Nederland, dan gaat het om 2.791.000 mensen. Van de gehele bevolking tussen de 18 en 75 jaar in Nederland heeft gemiddeld 7% een andere godsdienst dan het christendom of de islam.[134] Als we dit toepassen op de beroepsbevolking in Nederland, dan gaat het om 195.400 mensen. Samengenomen vormen deze subgroepen de risicopopulatie.

Discriminatie op grond van politieke gezindheid

We nemen aan dat ongelijke behandeling op grond van politieke gezindheid vooral betrekking heeft op mensen aan de uiteindes/extremen van het politieke spectrum. In principe is ongelijke behandeling op basis van politieke gezindheid bij werving en selectie niet toegestaan. Op basis van de Ambtenarenwet 2017 zijn voor sommige specifieke functies binnen de overheid een uitzondering gemaakt, namelijk voor functies in bestuursorganen van de overheid, adviesorganen ten behoeve van de overheid en in sommige vertrouwensfuncties waarin de veiligheid of gewichtige belangen van de Staat geschaad kunnen worden. We hebben op dit moment geen cijfers over welke vorm van politieke gezindheid het meest resulteert in (ervaren) discriminatie.

We maken daarom een afbakening door te kijken naar partijen aan de uiteindes van het politieke spectrum en de Tweede Kamerverkiezingen die gehouden zijn in november 2023. In 2024 zijn weliswaar verkiezingen gehouden voor het Europees Parlement,[135] maar omdat bij deze verkiezingen de opkomst relatief laag was, geeft die uitslag een minder goed beeld van de politieke voorkeuren van de Nederlandse bevolking dan de Tweede Kamerverkiezingen. We gaan er daarbij vanuit dat de politieke voorkeur in november 2023 een goede weerspiegeling is van de politieke voorkeur van de Nederlandse bevolking in 2024. We richten ons op relatief kleine partijen die 5% of minder stemmen hebben gekregen. Partijen die een groot percentage van de stemmen hebben gekregen in de verkiezingen voor de Tweede Kamer van 2023 zijn dus uitgesloten. De aanname hierbij is dat partijen die relatief groot zijn, ook de norm vormen voor het politieke klimaat op dat moment. Aan de meest rechterkant van het spectrum zijn te vinden Forum voor Democratie en Ja21. Met 37 zetels in de Tweede Kamer en 23% van de stemmen is de PVV een grote partij, waardoor deze is uitgesloten. Aan de linkerkant van het spectrum zijn de Partij voor de Dieren en de SP te vinden.

[133] Discriminatie.nl (z.d.).
[134] CBS (2026l).
[135] Trouw (2024).

In deze indeling hebben we er voor gekozen partijen mee te nemen die bij de verkiezingen in november 2023 minstens één zetel in de Tweede Kamer hebben behaald.[136]

Positie	Naam partij	Percentage stemmen
Rechts	Ja21	0,7%
	FvD	2,2%
Links	PvdD	2,2%
	SP	3,1%

Van de kiesgerechtigden in 2023 (iedereen van 18 en ouder: 13.473.750 personen) hebben 10.475.203 personen gestemd (een opkomst van 77,7%). Als we dit terug rekenen naar de beroepsbevolking en uitgaan van een vergelijkbare verdeling van stemmen (bij gebrek aan accurate data hierover), komen we op 7.749.805 personen die gestemd hebben, waarvan 8,2% van deze mensen op een (relatief kleine) partij uiterst rechts/conservatief of links/progressief op het politieke spectrum, wat gaat om ongeveer 635.500 personen.

Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur of nationaliteit

Uit de NEA van 2024 komt naar voren dat personen met een niet-Westerse migratieachtergrond relatief vaak aangeven discriminatie te hebben ervaren vanwege hun huidskleur of afkomst. Dit bevestigt onze verwachting dat er verschil zal bestaan tussen de mate waarin een persoon met een niet-westerse migratieachtergrond discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden ervaart in vergelijking met een persoon met een westerse migratieachtergrond uit bijvoorbeeld Duitsland of België. Om recht te doen aan dit soort verschillen hebben we een indeling gemaakt op migratieachtergrond met zeven categorieën: personen met een Joodse, Aziatische, Afrikaanse, Oost-Europese, Latijns-Amerikaanse of westerse niet-Nederlandse afkomst.
Het totaal aantal personen dat behoort tot de risicopopulatie van het risico discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit bedraagt 2.350.900 personen. Hieronder is uiteengezet hoe dit aantal tot stand is gekomen.

We gebruiken hiervoor de gegevens in Tabel IV.06.1, afkomstig uit de NEA over 2024.[137] Van de respondenten in de NEA is niet precies bekend wat hun afkomst is. Daardoor is het niet mogelijk om op basis van de NEA de bovengenoemde zeven categorieën te onderscheiden.

Tabel IV.06.1 Geboorteland en geboorteland ouder(s)

	Aantal	Percentage
Geboren in Nederland met beide ouders geboren in Nederland	47.966	73,9%
Geboren in Nederland met ouder(s) geboren in Europa (exlusief Nederland)	1.635	2,5%

[136] Kiesraad (2023).
[137] CBS (2025g).

Geboren in Nederland met ouder(s) geboren buiten Europa	4.904	7,6%
Geboren in Europa (exclusief Nederland)	4.292	6,6%
Geboren buiten Europa	6.112	9,4%
Totaal	64.909	100%

Iedereen die niet tot de eerste twee categorieën in de tabel IV.06.1 behoort beschouwen we als risicopopulatie voor discriminatie op grond van *afkomst.* Dit omdat blijkt dat uit de eerste twee groepen slechts een heel klein percentage werknemers aangeeft dat ze gediscrimineerd zijn vanwege hun afkomst. In de drie andere groepen ligt dit percentage boven de 10%. Het gaat dan in totaal om 23,4% van de personen, waarbij we de aanname doen dat deze verdeling hetzelfde is in de beroepsbevolking. We komen dan uit op 2.350.900 personen die de risicopopulatie vormen voor discriminatie op basis van afkomst.

Discriminatie op grond van burgerlijke staat

Discriminatie op basis van burgerlijke staat verwijst naar het ongelijk behandelen van mensen omdat ze wel of niet getrouwd zijn, hoe hun gezin eruitziet of andere aspecten van hun burgerlijke staat.We redeneren dat de totale risicopopulatie voor dit risico ongeveer 3.768.000 personen is. Dit aantal hebben we berekend door gegevens uit de NEA te combineren met populatiegegevens zoals deze door het CBS zijn gepubliceerd.

Tabel IV.06.2 Huishoudsamenstelling respondenten NEA 2024

Huishoudsamenstelling	**Aantal respondenten**	**Percentage respondenten**
Eenpersoonshuishouden	11.242	17,3
Ongehuwd stel zonder kind(eren)	7.304	11,3
Gehuwd stel zonder kind(eren)	9.017	13,9
Ongehuwd stel met kind(eren)	6.693	10,3
Gehuwd stel met kind(eren)	24.648	38
Eénouder huishouden	5.472	8,4
Overig of onbekend huishouden	533	0,8
Totaal	64.909	100

Op basis van de percentages uit bovenstaande tabel en de omvang van de beroepsbevolking in 2024 volgens cijfers van het CBS, schatten we in dat er dat jaar in de beroepsbevolking 1.724.500 alleenstaanden en 837.300 alleenstaande ouders waren, wat optelt tot 2.561.800 alleenstaande huishoudens. Daarnaast schatten we in dat er in 2024 1.126.407 personen die met een partner en zonder kinderen samenwoonden. Tot slot was er ook nog een groep overig, naar schatting bestaande uit 79.746 personen. We zien dat deze vier groepen significant vaker dan de andere groepen aangegeven om een andere dan in de NEA genoemde redenen gediscrimineerd te worden.

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid

Het totaal aantal personen dat behoort tot de risicopopulatie van het risico *discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van seksuele gerichtheid* bestaat uit 1.545.070 personen.

Uit onderzoek blijkt dat 2,5% van de inwoners van Nederland (vanaf 15 jaar of ouder) aangeeft zich uitsluitend aangetrokken te voelen tot seksegenoten (homoseksueel of lesbisch). Bij mannen (1,8%) ligt dit percentage hoger dan bij vrouwen (0,7%).[138] Dit vertaalt naar de beroepsbevolking in 2024 gaat het om 249.200 personen die *homoseksueel* zijn.

Gemiddeld geeft 11,1% aan zich zowel tot seksegenoten als de andere sekse (*biseksueel*) aangetrokken te voelen. Dit percentage ligt bij mannen (5,1%) lager dan bij vrouwen (6%).[139] Doorgerekend naar de beroepsbevolking gaat het om 1.106.500 personen.

Gemiddeld geeft 1,9% van de inwoners van Nederland aan zich tot niemand seksueel aangetrokken te voelen. Dit percentage ligt bij mannen (0,7%) lager dan bij vrouwen (1,2%).[140] Doorgerekend naar de beroepsbevolking gaat het om 189.395 personen die *aseksueel* zijn.

Discriminatie op grond van arbeidsduur

De risicopopulatie wordt gevormd door alle werknemers met een aanstelling die niet fulltime is. Een deeltijdaanstelling is een contract voor 35 uur of minder. Het ging hierbij in 2024 om 4.721.000 personen.[141]

Discriminatie op grond van het soort contract

De risicopopulatie wordt gevormd door alle werknemers die geen vast contract voor een vast aantal uren hebben. Op basis van data van het CBS gaat dit in 2024 om 2.663.000 mensen met een flexibele arbeidsrelatie (zoals uitzendkrachten en tijdelijke werknemers).[142]

Discriminatie op grond van zorgtaken

Discriminatie op grond van zorgtaken is een relatief nieuwe wettelijk erkende discriminatiegrond, die benoemd wordt in de Wet arbeid en zorg (WAZO).[143] Er zijn verschillende soorten verlof ondergebracht in de WAZO. Het gaat om verlof waarmee je voor een ander kunt zorgen, zoals een ziek kind, partner of een ouder. De WAZO maakt het makkelijker om de zorg te combineren met werk. In 2024 hadden 390.725 werknemers een WAZO-uitkering en behoren daarmee tot de risicopopulatie.[144]

Schadepopulatie

[138] CBS (2024c).
[139] CBS (2024c).
[140] CBS (2024c).
[141] CBS (2026o).
[142] CBS (2026j).
[143] Dit is geregeld in Artikel 1:7 van de Wet arbeid en zorg: "De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een recht op verlof als bedoeld in deze wet geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend, of hieromtrent een klacht binnen de onderneming heeft ingediend.".
[144] UWV (2025).

In 2022 zijn er in de NEA, op verzoek van de Arbeidsinspectie, extra vragen toegevoegd over de wijze waarop een werknemer zich gediscrimineerd voelde.

Na de vraag of de werknemer zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd voelde op het werk en zo ja, op welke grond, kregen de werknemers die aangaven gediscrimineerd te zijn een extra vraag over de wijze waarop de discriminatie plaatsvond en, indien van toepassing, door wie: een leidinggevende, een collega, een klant, leerling of patiënt. Die laatste vraag hoefde niet altijd te worden gesteld, want soms is het uit het antwoord op de vraag naar de wijze van discriminatie al duidelijk tot welke groep degene was die discrimineerde behoorde.

Drie van de antwoordcategorieën hadden te maken met werving, selectie en beloning: als werknemers aangeven minder betaald te krijgen voor hetzelfde werk, geen promotie of minder ontwikkelmogelijkheden te krijgen of minder aantrekkelijk werk te krijgen.

We hebben de schadepopulatie per discriminatiegrond gedefinieerd als alle werknemers die een van deze redenen hebben aangegeven. We beseffen dat dit waarschijnlijk een onderschatting zal zijn, omdat niet alle discriminatiegronden die raken aan werving, selectie en beloning worden genoemd (bijvoorbeeld solliciteren bij een andere werkgever). Daarnaast zitten personen die niet aan het werk komen, en denken dat discriminatie hierbij een rol speelt, niet in de NEA, want daarin zitten alleen personen die in 2024 op enig moment hebben gewerkt.

We ondervangen dit laatste punt gedeeltelijk door in de risicopopulatie ook de mensen die niet werken mee te nemen, en dan het percentage dat we op de bovenbeschreven wijze hebben gevonden te vermenigvuldigen met de omvang van de risicopopulatie in de hele beroepsbevolking. De aanname is dan dus dat de mate van discriminatie voor werknemers, andere werkenden (bijvoorbeeld zelfstandigen) en niet werkenden gelijk zal zijn. Waarschijnlijk is dit niet zo, en zal de ervaren discriminatie in de groep niet werkenden mogelijk groter zijn. Daarmee beschouwen we de aantallen als een ondergrens.

We kiezen er desondanks voor om de NEA voor het vaststellen van de schadepopulatie te gebruiken, omdat de NEA uit 2022 de enige bron waarin expliciet verschillende discriminatiegronden (niet allen die we onderscheiden, wel de meeste) en de wijze van discriminatie in relatie tot arbeid is uitgevraagd, en we bijvoorbeeld ook een link kunnen leggen met de sector waar de betreffende respondent werkt.

Er is een aantal discriminatiegronden die niet in de NEA worden uitgevraagd. Voor deze discriminatie hanteren we enkele aannames.

Zo vraagt de NEA de discriminatiegrond burgerlijke staat niet direct uit. Cijfers van het CBS laten zien dat in 2023 0,5% van de bevolking zich gediscrimineerd heeft gevoeld op basis van burgerlijke staat.[145] Dit percentage relateren we aan de beroepsbevolking, en zo komen we tot een schatting van de schadepopulatie.

De NEA vraagt de discriminatiegronden arbeidsduur en soort contract uit als één categorie. Als een respondent aangeeft vanwege deze grond gediscrimineerd te zijn en

[145] CBS (2024a).

deeltijdwerk heeft, interpreteren we dat als discriminatie vanwege arbeidsduur. We sluiten aan bij het onderscheid voltijd en deeltijd dat TNO maakt op basis van de NEA. Iedereen die minder dan 34 uur per week werkt, beschouwt TNO als deeltijdwerkers. Als een respondent aangeeft vanwege deze grond gediscrimineerd te zijn en geen vast dienstverband voor een vaststaand aantal uur heeft, interpreteren we dat als discriminatie vanwege soort contract.

De NEA noemt ook de discriminatiegrond verlofwensen voor zorgtaken niet als mogelijke discriminatiegrond. De NEA vraagt respondenten ook niet of zij zorgtaken uitvoeren, noch of ze verlofwensen in verband met die zorgtaken hebben.

Wel vraagt de NEA of respondenten het werk verwaarlozen als gevolg van familie- of gezinsverantwoordelijkheden. Als respondenten aangeven dat dat een enkele keer, vaak of zeer vaak voorkomt, dan doen we de aanname dat er mogelijke sprake is van verlofwensen voor zorgtaken. Respondenten voor wie dit geldt en die aangeven om een andere dan de genoemde discriminatiegronden te worden gediscrimineerd op een of meer van de drie genoemde manieren van discriminatie beschouwen we daarmee als personen die gediscrimineerd worden als gevolg van verlofwensen voor zorgtaken. We beseffen dat dit een grofmazige benadering is, en waarschijnlijk tot een overschatting zal leiden van hoe vaak deze discriminatiegrond voorkomt.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en omvang van de schadepopulatie voor dit risico zoals hieronder afgebeeld in Tabel IV.06.3.

Tabel IV.06.3 Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risico populatie**	**Schade Populatie**
6. Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden	**9.290.700**	**388.400**
6.1 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van geslacht	5.035.200	51.500
6.1.1 Vrouwen	4.862.000	
6.1.1.1 (kans op) Zwangerschap	2.032.000	
6.1.2 Intersekse personen	30.600	
6.1.3 Incongruente genderidentiteit	142.600	
6.1.4 Incongruente genderexpressie	Geen cijfers over	
6.2 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van handicap / chronische ziekte	3.232.400	61.900
6.2.1 Fysieke gezondheidssituatie	2.165.000	
6.2.1.1 Arbeidsgehandicapten	717.900	
6. 2.1.2 Personen met overgewicht	2.012.000	

6.2.2 Mentale gezondheidssituatie	2.322.600	
6.2.2.1 Burn-out	2.093.300	
6.2.2.2 Angststoornis	1.426.100	
6.2.2.3 Middelenstoornis	698.200	
6.2.2.4 Stemmingsstoornis	793.600	
6.3 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van leeftijd	6.235.000	73.600
6.3.1 Jongeren	3.949.000	
6.3.2 Ouderen	2.286.000	
6.4 Discriminatie bij werving selectie of beloning op grond van levensovertuiging of godsdienst	3.783.900	9.300
6.4.1 Levensovertuiging	Geen cijfers over	
6.4.2 Godsdienst	3.783.900	
6.4.2.1 Moslims	797.500	
6.4.2.2 Christenen	2.791.100	
6.4.2.3 Personen met een andere godsdienst (niet-christelijk en niet-moslim)	195.400	
6.5 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van politieke gezindheid	635.500	5.200
6.6 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van afkomst, huidskleur of nationaliteit	2.350.900	98.300
6.6.1 Huidskleur	1.694.600	
6.6.2 Afkomst, nationaliteit of nationale of etnische afstamming	2.601.700	
6.6.2.1 Personen met een Joodse afkomst	39.900	
6.6.2.2 Personen met een Aziatische afkomst	853.500	
6.6.2.3 Personen met een Arabische afkomst	333.200	
6.6.2.4 Personen met een Afrikaanse afkomst	189.400	
6.6.2.5 Personen met een Oost-Europese afkomst	325.100	
6.6.2.6 Personen met een Latijns-Amerikaanse afkomst	463.500	
6.6.2.7 Personen met een westerse niet-Nederlandse afkomst	1.139.000	
6.7 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van burgerlijke staat	3.768.000	49.800
6.7.1 Alleenstaanden (met en zonder kinderen)	2.561.800	
6.7.2 Samenwonenden zonder kinderen	1.126.400	
6.7.3 Overig	79.700	

6.8 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op grond van seksuele gerichtheid	1.545.100	11.100
6.8.1 Homoseksualiteit	249.200	
6.8.2 Biseksualiteit	1.106.500	
6.8.3 Aseksualiteit	189.400	
6.9 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van arbeidsduur	4.721.000	45.400
6.10 Discriminatie bij werving, selectie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden op basis van soort contract	2.663.000	30.900
6.11 Discriminatie als gevolg van verlofwensen voor zorgtaken	390.700	6.300

IV.07 Ongewenst gedrag

Sinds 1 januari 2007 is psychosociale arbeidsbelasting (PSA) als risico in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen. In artikel 1 van de wet wordt psychosociale arbeidsbelasting omschreven als de factoren die stress teweeg kunnen brengen. Dat wil zeggen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie in de arbeidssituatie. Ook werkdruk valt onder PSA. Vanwege het verschil in aard en mechanismen tussen de risico's van ongewenst gedrag en werkdruk, is werkdruk vanaf IRA 5.0 een apart risico.

De Arbeidsinspectie onderscheidt twee soorten ongewenst gedrag. De eerste is ongewenst gedrag door derden, zoals klanten, patiënten, passagiers of leerlingen. De tweede is intern ongewenst gedrag, waarbij het gedrag afkomstig is van collega's of leidinggevenden. Zowel bij ongewenst gedrag van derden als bij ongewenste omgangsvormen tussen collega's kan het gaan om agressie (waaronder fysiek geweld), seksuele intimidatie, pestgedrag en discriminatie.

Schadepopulatie

Bij ongewenst gedrag beschouwen we iedereen die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag, ongeacht de frequentie hiervan, als onderdeel van de risicopopulatie. Het uitgangspunt is dat alleen degenen die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag gezondheidsschade als gevolg van ongewenst gedrag kunnen oplopen, en daarmee tot de potentiële schadepopulatie, en dus tot de risicopopulatie behoren. Tegelijk kunnen alle werknemers in theorie met ongewenst gedrag te maken krijgen.

Het percentage werknemers dat in de NEA aangeeft *daadwerkelijk* geconfronteerd te zijn met ongewenst gedrag is het percentage dat tot de risicopopulatie behoort.

Los van de vraag of ongewenst gedrag leidt tot gezondheidsschade, is ongewenst gedrag per definitie niet gewenst. Vooral als het om ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden gaat, zou de aanpak van de werkgever er op gericht moeten zijn dit soort gedrag te voorkomen. Voor ongewenst gedrag door derden is dit niet altijd mogelijk, omdat het soms met de aard van het werk te maken heeft. Denk bijvoorbeeld aan zorgmedewerkers die met patiënten met psychische aandoeningen werken, die zich agressief kunnen gedragen. Dit betekent dat een grote omvang van de risicopopulatie bij dit risico ook al een reden tot zorg is, nog los van de vraag of de kans op gezondheidsschade vervolgens hoog of laag is.

De NEA onderscheidt verschillende vormen van ongewenst gedrag, te weten ongewenste seksuele aandacht, intimidatie of bedreigingen, lichamelijk geweld en pesten. Binnen de IRA onderscheiden we daarnaast ook nog discriminatie als een vorm van ongewenst gedrag.

Vragen over discriminatie worden jaarlijks in de NEA gesteld, maar vervolgvragen waaruit op te maken is of de discriminatie plaatsvond door collega's of leidinggevenden (intern) of door externen zijn alleen in 2022 gesteld. Omdat we voor IRA 6.0 de gegevens uit de NEA 2024 gebruiken kunnen we discriminatie als vorm van ongewenst gedrag niet meenemen in de uitsplitsing tussen intern ongewenst gedrag en ongewenst gedrag door derden omdat we immers niet weten of de discriminatie heeft plaatsgevonden door collega's/leidinggevenden of door derden. Voor recente jaren is het in de NEA niet mogelijk het aantal werknemers dat aangeeft gediscrimineerd te

zijn, maar geen ongewenst gedrag heeft meegemaakt, te onderscheiden. Dit is niet mogelijk omdat de vragen over ongewenst gedrag en over discriminatie aan verschillende groepen respondenten zijn gesteld. Het meest recente NEA-jaar waarvoor deze vergelijking wel mogelijk is, is 2019.

We zien in 2019 dat 3,4% van de werknemers die geen intern ongewenst gedrag heeft meegemaakt, wel aangeven gediscrimineerd te zijn. Dit geldt voor 4,5% van de werknemers die niet met ongewenst gedrag door derden te maken heeft gehad. In totaal geeft 0,5% van alle werknemers die helemaal niet met ongewenst gedrag te maken hebben gehad aan gediscrimineerd te zijn. Daarbij moeten we wel de kanttekening plaatsen dat de vraagstelling om ongewenst gedrag te meten in 2021 is aangepast, wat tot een aanzienlijk lager aantal gerapporteerde gevallen van ongewenst gedrag heeft geleid vanaf 2021.

Uit de discriminatievragen uit 2022 kunnen we afleiden dat discriminatie door collega's of leidinggevenden veel vaker voorkomt dan discriminatie door derden: 3,6% versus 0,6%. Tegelijk komt ongewenst gedrag door derden veel vaker voor dan intern ongewenst gedrag. Daarom verwachten we dat door het niet meenemen van discriminatie bij ongewenst gedrag we vooral de mate waarin intern ongewenst gedrag voorkomt onderschatten, en daarmee in mindere mate, ook ongewenst gedrag in zijn algemeenheid. We corrigeren hiervoor door gebruik te maken van de bovengenoemde percentages van 3,4% en 0,5%.

Het percentage werknemers dat als antwoord op de vraag of zijzelf in de afgelopen 12 maanden in hun werk te maken hebben gehad met de genoemde vormen van ongewenst gedrag (ongewenste seksuele aandacht, intimidaties of bedreigingen, lichamelijk geweld of posten) aangeeft dat dit het geval is geweest (door klanten, collega's of leidinggevenden) beschouwen we als de risicopopulatie van ongewenst gedrag. We verhogen dat percentage met 0,5% als correctie voor het niet meenemen van discriminatie bij de uitvraag van ongewenst gedrag.

Dit leidt tot een risicopopulatie van 1.288.800 werknemers voor het hoofdrisico ongewenst gedrag.

Intern ongewenst gedrag

Het percentage werknemers dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag door collega's of door leidinggevenden beschouwen we als de risicopopulatie van intern ongewenst gedrag.

We verhogen dat percentage met 3,4% als correctie voor het niet meenemen van discriminatie bij de uitvraag van ongewenst gedrag.

Dit leidt tot een risicopopulatie voor het risico intern ongewenst gedrag van 344.900 werknemers.

Ongewenst gedrag door derden

Het percentage werknemers dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag door klanten beschouwen we als de risicopopulatie van ongewenst gedrag door derden.

Dit leidt tot een risicopopulatie van ongewenst gedrag door derden van 965.000 werknemers.

Schadepopulatie

Schade als gevolg van ongewenst gedrag treedt op als mensen verzuimen als gevolg van ongewenst gedrag of als gevolg van ongewenst gedrag ziek worden. Dit laatste meten we door te kijken hoeveel personen als gevolg van ongewenst gedrag in 2024 een beroepsziekte hebben opgelopen.

Verzuim
De NEA vraagt de respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werkgerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim heeft veroorzaakt. De NEA noemt drie oorzaken die gerelateerd zijn aan ongewenst gedrag:

1. Problemen met leiding, werkgever
2. Problemen met collega's of ondergeschikten
3. Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)

Als respondenten een van de eerste twee oorzaken aangeven (of beide oorzaken) dan beschouwen we het verzuim als zijnde (mede) veroorzaakt door ongewenst intern gedrag. Als de respondent de derde oorzaak aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door ongewenst gedrag door derden.

Beroepsziekten

Voor beroepsziekten combineren we informatie van de NEA, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en het RIVM. De wijze waarop we dat doen staat beschreven in de Methodiekbeschrijving, bijlage I.

Kijkend naar de oorzaken die het NCvB vastlegt, beschouwen we de volgende oorzaken als indicaties dat de beroepsziekte het gevolg is van ongewenst gedrag:

- Weinig sociale steun van collega's
- Weinig sociale steun leidinggevende
- Procedurele onrechtvaardigheid
- Relationele onrechtvaardigheid
- Werkrelaties: sociale steun / pesten / arbeidsconflict / waardering van het werk

Al deze oorzaken beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door intern ongewenst gedrag is ontstaan. Helaas onderscheidt het NCvB geen oorzaken die raken aan ongewenst gedrag door derden. Wel heeft het NCvB in 2024 een artikel gepubliceerd waarin zij een analyse uitvoert op meldingen van beroepsziekten die het gevolg zijn van agressie en geweld, *Gevolgen van agressie en geweld*.[146]

Uit bovengenoemd artikel blijkt dat in de periode 2018-2022 in totaal 380 beroepsziekten als gevolg van agressie en geweld zijn gemeld. Bijna al deze beroepsziekten zijn ingedeeld in de categorie 'Traumatische ervaringen'. In de periode 2018-2022 zijn in totaal 1263 meldingen in de categorie 'Traumatische ervaringen' ontvangen. Dat betekent dat ongeveer 30% van deze meldingen gaan over agressie en geweld.

[146] Brand et al. (2024), p. 8-10.

Door dit percentage, plus de informatie uit het artikel over de aard van de beroepsziekten die het gevolg zijn van agressie en geweld (vooral PTSS en in mindere mate ook burn-out en overige aandoeningen door ernstige stress), te relateren aan de meldingen over de periode 2021-2024 die voor IRA 6.0 zijn gebruikt, konden we een schatting maken van het aantal beroepsziekten als gevolg van agressie en geweld c.q. ongewenst gedrag door derden, evenals van het individueel effect van dit risico.

Voor verzuim hanteren we de volgende uitgangspunten, op basis van de NEA (en rekening houdend met de samenloop met beroepsziekten):

- De respondent geeft aan de afgelopen 12 maanden te hebben verzuimd
- De respondent had de indruk dat dit hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg van het werk was
- De belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten waren
    - Problemen met leiding, werkgever [intern ongewenst gedrag]
    - Problemen met collega's of ondergeschikten [intern ongewenst gedrag]
    - Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [ongewenst gedrag door derden]
- Het soort klachten waarmee men heeft verzuimd was:
    - Rugklachten
    - Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen
    - Klachten heup, benen, knieën, voeten
    - Klachten hart- en vaatstelsel
    - Psychische klachten, overspannenheid, burn-out
    - Vermoeidheid of concentratieproblemen
    - Conflict op het werk
    - Klachten luchtwegen
    - Klachten buik, maag of darmen
    - Huidklachten
    - Klachten oren of ogen
    - Hoofdpijn
    - Overige klachten

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot een schatting van de omvang van de risicopopulatie en omvang van de schadepopulatie voor dit risico zoals hieronder afgebeeld in Tabel IV.07.1.

Tabel IV.07.1 Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
Ongewenst gedrag	**1.288.800**	**128.400**
Intern ongewenst gedrag	344.900	110.900
Ongewenst gedrag door derden	965.000	17.500

IV.08 Werkdruk

Er is sprake van werkdruk wanneer de eisen die het werk stelt aan een werknemer niet in balans zijn met de belastbaarheid van de werknemer. Wanneer deze balans verstoord wordt, kan dit leiden tot werkstress, ziekteverzuim en uitval. Bij werkdruk kan sprake zijn van een te hoge werklast, van cognitieve overbelasting of van emotionele overbelasting.

Risicopopulatie

Bij werkdruk beschouwen we alle werknemers die te maken hebben gehad met een van de drie vormen van werkdruk (te hoge werklast, cognitieve overbelasting, emotionele overbelasting) als onderdeel van de risicopopulatie.

Het uitgangspunt daarbij is dat alleen degenen die te maken hebben gehad met werkdruk gezondheidsschade als gevolg van werkdruk kunnen oplopen, en daarmee tot de potentiële schadepopulatie, en dus tot de risicopopulatie behoren. Het percentage dat in de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) aangeeft daadwerkelijk werkdruk te hebben ervaren is het percentage werknemers dat tot de risicopopulatie behoort.

We maken een onderscheid tussen een te hoge werklast, cognitieve overbelasting en emotionele overbelasting. Op basis van de NEA is het mogelijk deze drie vormen van werkdruk te onderscheiden. De NEA stelt vragen over de omvang van het te verzetten werk, de mate waarin het werk aandacht en concentratie vraagt en de mate waarin het werk gevolgen heeft voor het emotioneel welbevinden. Elk van deze drie soorten van werkdruk wordt met drie vragen in kaart gebracht in de NEA.

Daarbij kunnen respondenten steeds aangeven of de beschreven situatie nooit, soms, vaak of altijd optreedt. Ons uitgangspunt is dat een respondent alleen onderdeel is van de risicopopulatie als bij werklast vaker dan incidenteel (dus vaak of altijd) sprake is van snel werk, veel werk of extra hard werken. Voor cognitief werk wanneer er altijd sprake is van intensief nadenken, de gedachten bij het werk moeten houden of wanneer het werk veel aandacht vraagt. Bij emotioneel werk wanneer er sprake is van vaak of altijd door het werk in emotioneel moeilijke situaties te komen, het werk emotioneel veeleisend is of de respondent emotioneel betrokken raakt bij het werk.

Bij cognitieve overbelasting zijn we dus wat 'strenger' dan bij de andere twee soorten van werkdruk. Dit is omdat bijna elk soort werk concentratie en aandacht vergt, wat dan ook blijkt uit het hoge percentage respondenten dat aangeeft dat ten minste een van de vormen van aandacht vaak of altijd voorkomt. Ruim 82% van de respondenten geeft bijvoorbeeld aan dat het werk vaak of altijd vergt dat zij hun gedachten erbij houden.

Uiteindelijk leidt dit tot een risicopopulatie van het hoofdrisico *werkdruk* van 5.880.100 personen.

Te hoge werklast

Werknemers behoren tot de risicopopulatie van een te hoge werklast als ze op minstens een van de drie onderstaande vragen in de NEA het antwoord "vaak" of "altijd" geven.

- Moet u erg snel werken?
- Moet u heel veel werk doen?
- Moet u extra hard werken?

Dit leidt tot een risicopopulatie van het risico *te hoge werklast* van 4.001.900 werknemers.

Cognitieve overbelasting

Werknemers behoren tot de risicopopulatie van cognitieve overbelasting als ze op minstens een van de drie onderstaande vragen in de NEA het antwoord "altijd" geven.

- Vereist uw werk intensief nadenken?
- Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?
- Vergt uw werk veel aandacht van u?

Dit leidt tot een risicopopulatie van het risico *cognitieve overbelasting* van 4.001.900 werknemers.

Emotionele overbelasting

Werknemers behoren tot de risicopopulatie van emotionele overbelasting als ze op minstens een van de drie onderstaande vragen in de NEA het antwoord "vaak" of "altijd" geven.

- Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?
- Is uw werk emotioneel veeleisend?
- Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

Dit leidt tot een risicopopulatie van het risico *emotionele overbelasting* van 1.678.200 werknemers.

Schadepopulatie

Schade als gevolg van werkdruk treedt op als mensen verzuimen als gevolg van werkdruk of als gevolg van werkdruk ziek worden. Verzuim als gevolg van werkdruk wordt gemeten aan de hand van de NEA en ziek worden door te kijken hoeveel personen als gevolg van werkdruk in 2024 een beroepsziekte hebben opgelopen.

Verzuim

De NEA vraagt de respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werk gerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim dan heeft veroorzaakt. De NEA noemt twee oorzaken die gerelateerd zijn aan ongewenst gedrag:

1. Werkdruk, werkstress
2. Emotioneel te zwaar

Als respondenten de eerste oorzaak aangeven dan beschouwen we het verzuim als zijnde (mede) veroorzaakt door een te hoge werklast. Als de respondent de tweede oorzaak aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door emotionele overbelasting.

Tot en met 2021 werd ook de oorzaak 'te moeilijk werk' als optie gegeven. Respondenten gaven echter zo weinig te moeilijk werk als oorzaak van het verzuim aan, dat met ingang van 2022 deze antwoordoptie niet meer is opgenomen in de NEA. Dat betekent dat we er van uit gaan dat het verzuim dat het gevolg is van te moeilijk werk, en daarmee van cognitieve overbelasting, verwaarloosbaar is.

Voor verzuim hanteren we de volgende uitgangspunten, op basis van de NEA (en rekening houdend met de samenloop met beroepsziekten).

- De respondent geeft aan de afgelopen 12 maanden te hebben verzuimd
- De respondent had de indruk dat dit hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg van het werk was
- De belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten waren
    - Werkdruk, werkstress [te hoge werklast]
    - Emotioneel te zwaar [emotionele overbelasting]

Beroepsziekten

Voor beroepsziekten combineren we informatie van de NEA, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en het RIVM. De wijze waarop we dat doen staat beschreven in de Methodiekbeschrijving, bijlage IV.

Kijkend naar de oorzaken die het Nederland CvB vastlegt, beschouwen we de volgende oorzaken als indicaties dat de beroepsziekten het gevolg is van werkdruk:

1. Weinig taakautonomie, weinig regelmogelijkheden
2. Hoge inspanning gepaard met lage beloning
3. Het hebben van te veel werk
4. Werkritme: hoog werktempo / tijdsdruk / werkverdeling / pauzemogelijkheid
5. Hoge psychologische taakeisen
6. Het hebben van niet-passend werk
7. Traumatische ervaringen
8. Hoge emotionele taakeisen

De eerste vier oorzaken beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door een te hoge werklast is ontstaan. De vijfde en zesde oorzaak beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door cognitieve overbelasting is ontstaan. De zevende en achtste oorzaak beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door emotionele overbelasting is ontstaan. Daarbij de kanttekening dat uit een nadere analyse door het NCvB van de beroepsziekten als gevolg van 'Traumatische ervaringen' bleek dat 30% van deze gevallen te maken hadden met agressie en geweld. Deze gevallen tellen we niet mee in de schadepopulatie van emotionele overbelasting, maar in de schadepopulatie van ongewenst gedrag door derden.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.08.01.

Tabel IV.08.01. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
Werkdruk	**5.880.100**	**442.400**
Te hoge werklast	4.001.900	330.300
Cognitieve overbelasting	4.090.200	31.400
Emotionele overbelasting	1.678.200	80.700

IV.09 Ongezonde arbeidspatronen

Wanneer werknemers te lang achter elkaar werken, te weinig rust nemen, te veel onregelmatig werken of arbeidspatronen hebben die het bioritme versturen (zoals nachtarbeid), kan dat leiden tot fysieke overbelasting, negatieve mentale effecten en tot gevolgen voor het sociaal functioneren. Daarom zijn in de Arbeidstijdenwet (ATW) regels vastgelegd waaraan de werktijden van werknemers moeten voldoen.

Voor groepen werknemers die afwijkende arbeidstijden hebben, bijvoorbeeld als gevolg van onregelmatige diensten, zijn speciale regels opgesteld. Dit is gedaan omdat onderzoek heeft uitgewezen dat bij onregelmatige diensten en nachtarbeid de kans op gezondheidsproblemen groter is dan bij reguliere arbeidstijdpatronen. In een aantal gevallen is de ATW niet alleen van toepassing voor 'onder gezag werkenden', maar ook voor zelfstandigen. Het gaat dan om situaties waarin ook de veiligheid van derden in het geding is.

Risicopopulatie

Bij ongezonde arbeidspatronen beschouwen we iedereen die soms, vaak of altijd werktijden heeft die afwijken van de reguliere werktijden, of die soms, vaak of altijd tijd- of plaatsonafhankelijk werkt als onderdeel van de risicopopulatie. Van werktijden die afwijken van de reguliere werktijden is sprake als een werknemer overwerkt, geen pauze opneemt of kan opnemen of in de nacht werkt.

Het uitgangspunt is dat alleen degenen die arbeidspatronen hebben die afwijken van de reguliere werktijden gezondheidsschade als gevolg van die arbeidspatronen kunnen oplopen, en daarmee tot de potentiële schadepopulatie, en dus tot de risicopopulatie behoren.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) vraagt of de respondent wel eens overwerkt, 's nachts werkt en waar de respondent werkt. Daarbij kunnen respondenten aangeven of deze situatie regelmatig, soms of nooit voorkomt. De NEA stelt geen vragen over pauzeren.

Tot de risicopopulatie van ongezonde arbeidspatronen rekenen we iedereen die aangeeft dat minstens een van de genoemde situaties soms of regelmatig voorkomt.

Het gaat in totaal om 7.281.900 personen die behoren tot de risicopopulatie van het risico ongezonde arbeidspatronen.

Te lang werken

We beschouwen iedereen die aangeeft soms of regelmatig over te werken als behorend tot de risicopopulatie voor te lang werken.

Het gaat in totaal om 5.922.400 personen.

Te weinig rusttijd

De NEA stelt geen vragen over de mate waarin mensen pauzes kunnen opnemen of voldoende rusttijd krijgen tussen twee diensten. In 2026 zullen in het ad hoc deel van de NEA wel vragen worden opgenomen over pauzes. De resultaten daarvoor komen

echter te laat voor deze IRA. Er is geen ander recent onderzoek in Nederland waar gevraagd is naar de mate waarin werknemers (kunnen) pauzeren, noch onderzoek dat de werknemers vraagt naar de rusttijd tussen twee diensten.

In de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk, een onderzoek dat de Arbeidsinspectie uitvoert als onderdeel van de Monitor Eerlijk Werk, vragen inspecteurs aan werknemers die ze spreken voor dit onderzoek, wel of ze pauzes kunnen opnemen en of ze weleens minder tijd dan wettelijk voorgeschreven tussen twee diensten hebben. Uit de tussenrapportage van de Nalevingsmonitor, die in 2023 is verschenen, blijkt dat 2% van de werknemers aangeeft niet altijd pauze te kunnen opnemen en dat 1% van de gesproken werknemers wel eens minder dan de wettelijk voorgeschreven rusttijd tussen twee diensten heeft.[147]

Er is echter een verschil pauzes kunnen opnemen en ook daadwerkelijk pauze nemen. Uit een onderzoek van Monsterboard, gepubliceerd in 2012, bleek dat 29% van de werknemers in Nederland niet pauzeert.[148] Hoewel deze cijfers inmiddels 14 jaar oud zijn, laat het wel zien dat er een groot verschil is tussen de mogelijkheid hebben om te pauzeren en daadwerkelijk pauzeren.

Door gebrek aan meer recente cijfers zullen we, totdat de gegevens van de NEA 2026 beschikbaar zijn, het percentage uit het onderzoek van Monsterboard gebruiken om de omvang van de risicopopulatie van het risico *te weinig rusttijd* in te schatten. Los van de actualiteit van deze cijfers heeft dit onderzoek alleen gevraagd naar pauzes en niet naar rusttijd tussen diensten. Mede gezien de resultaten van de Nalevingsmonitor, verwachten we niet dat dit op grote schaal zal voorkomen, en mogelijk ook een grote overlap zal hebben met het niet voldoende kunnen opnemen van pauzes.

Het bovenstaande leidt tot een risicopopulatie van 2.468.800.

Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen

Werknemers die soms of regelmatig in de nacht werken (tussen 00:00 en 06:00) beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het risico verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen.

Dit leidt tot een risicopopulatie van 1.243.001 personen.

Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Bij tijd- en plaatsonafhankelijk werken gaat het om werknemers die voor hun werk niet aan een specifieke locatie en specifieke arbeidstijden gebonden zijn. We schatten de omvang van de risicopopulatie in aan de hand van een aantal vragen in de NEA.

We beschouwen alle werknemers die niet doorgaans op het adres van de werkgever werken, of die wel doorgaans op het adres van hun werkgever werken maar ook soms thuiswerken, of die soms of regelmatig zelf kunnen bepalen waar ze werken, of soms of regelmatig zelf hun werktijden kunnen bepalen als behorend tot de risicopopulatie van het risico *overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken*. Het gaat om 49,3% van de werknemers voor wie dat geldt.

[147] Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), p. 14.
[148] De Volkskrant (2012).

Het gaat dan om 4.192.800 personen.

Schadepopulatie

De mate waarin ongezonde arbeidspatronen tot schade leiden relateren we aan vier vormen van schade:

- Verzuim als gevolg van een te hoge werklast
- Verzuim van werknemers die geen te hoge werklast ervaren
- Arbeidsongevallen
- Werk-privé disbalans

We verwachten een relatie tussen verzuim en het ontstaan van een werk-privé disbalans en alle vier vormen van (mogelijk) ongezonde arbeidspatronen en tussen arbeidsongevallen en te lang werken, te weinig rust en nachtwerk. We verwachten geen relatie tussen arbeidsongevallen en tijd- en plaatsonafhankelijk werken, maar desondanks zullen we deze relatie wel in onze analyse betrekken.

De methode die we gebruiken is door de groep werknemers die tot de risicopopulatie van een risico behoort te vergelijken met de groep werknemers die niet tot de risicopopulatie behoort, en dan te onderzoeken in welke mate deze vormen van schade meer of minder voorkomen onder de groep werknemers die tot de risicopopulatie behoort. Omdat mogelijk de groep werknemers die tot de risicopopulatie behoort qua aard van de werkzaamheden afwijkt van de groep werknemers waarvoor dat niet geldt zullen we, indien de gegevens van de NEA dat mogelijk maken, daar rekening mee houden.

Voor het vaststellen van het aantal werknemers die te lang werken kijken we naar werknemers die aangeven wel eens over te werken.

Alle werknemers die in de NEA aangeven soms of regelmatig in de nacht (tussen middernacht en 6 uur ’s ochtends) te werken beschouwen we als werknemers die nachtwerk doen.

Alle werknemers die niet altijd op de locatie van de werkgever werken, of die soms of vaker de plek waar ze werken of de tijdstippen waarop ze kunnen werken, zelf kunnen bepalen beschouwen we als werknemers die tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPO).

Verzuim als gevolg van een te hoger werklast

We verwachten dat zowel te lang werken, nachtwerk en TPO tot verzuim als gevolg van een te hoge werklast kunnen leiden. We brengen daarvoor eerst in kaart of werknemers die te lang werken, in de nacht werken en tijds- en plaatsonfhankelijk werken vaker een te hoge werklast ervaren dan werknemers waarvoor dat niet geldt. En vervolgens voor de groep die een te hoge werklast ervaart, of werknemers die behoren tot deze groep vaker verzuimen als gevolg daarvan.

Tabel IV.09.1 Ervaren van een hoge werklast en verzuim al gevolg daarvan

	Te lang werken	Niet te lang werken	**Nacht-werk**	Geen nacht-werk	**TPO**	Geen TPO
Te hoge werklast	**54,4%****	30,4	**53,4% ****	45,9%	**45,9% ****	48,1%
Odds ratio	**2,725**		**1,351**		**0,914**	
Verzuim	**5,6%****	3,1%	**5,0%**	5,1%	**5,3%**	4,9%
Odds ratio	**1,825**		**-**		**-**	

** p-waarde < ,001; * p-waarde < 0,05

We zien in Tabel 9.1 dat zowel te lang werken als nachtwerk vaker samengaan met een te hoge werklast. Werknemers die te lang werken ervaren 2,7 keer zo vaak een te hoge werklast in vergelijking met werknemers die niet te lang werken. Het verschil tussen de groep die wel of niet in de nacht werken is kleiner. Werknemers die in de nacht werken ervaren 1,4 keer zo vaak een te hoge werklast dan werknemers die niet in de nacht werken. Voor TPO geldt niet dat TPO samengaat met het ervaren van een te hoge werklast. Daar is het juist zo dat werknemers die TPO werken minder vaak aangeven een te hoge werklast te ervaren, hoewel het verschil niet heel groot is.

Inzoomend op werknemers die een te hoge werklast ervaren zien we niet dat werknemers die in de nacht werken of TPO werken vaker verzuimen. De verschillen zijn klein, en niet statistisch significant. We zien wel een significant verschil voor te lang werken. De kans op verzuim als gevolg van te lang werken als er sprake is van een te hoge werklast is 1,8 keer zo hoog dan als er geen sprake is van te lang werken.

De bovenstaande resultaten geven geen aanwijzingen dat er sprake is van extra verzuim als gevolg van nachtwerk en TPO, in relatie tot een te hoge werklast, maar wel van te lang werken. Gegeven dat er ongeveer 5,9 miljoen werknemers zijn die wel eens overwerken, dat daarvan 54,4% een te hoge werklast ervaart en dat in deze groep het ziekteverzuim 2,5% hoger is dan in de groep die niet te lang werkt, schatten we in dat 80.500 werknemers extra verzuimen als gevolg van een te hoge werklast doordat ze te lang werken.

Verzuim onder werknemers die geen te hoge werklast ervaren

Kijken we naar de werknemers die geen te hoge werklast ervaren, dan zien we voor te lang werken en nachtwerk een hoger werkgerelateerd verzuim. Werknemers die structureel meer dan 48 uur werken maar geen te hoge werklast ervaren verzuimen 1,3 keer vaker als gevolg van werk dan werknemers voor wie dat niet geldt. Werknemer die in de nacht werken verzuimen eveneens 1,3 keer vaker dan werknemers die niet in de nacht werken. Voor TPO zien we hier dat werknemers die plaats- en tijdsonfhankelijk werken minder vaak verzuim dan werknemers voor wie dat niet geldt.

Als we het bovenstaande doorrekenen dan leidt dit bij het risico te lang werken onder de werknemers die overwerken maar die geen te hoge werklast ervaren (45,6%

van 5,9 miljoen) tot 3,1% extra ziekteverzuim. Het gaat dan om 83.700 werknemers.

Voor nachtwerk gaat het om een verschil van 3,1% onder de werknemers die in de nacht werken maar geen te hoge werklast ervaren (46,6% van alle nachtwerkers). Dit relaterend aan de ongeveer 1,2 miljoen personen die in de nacht werken, betekent dat er ongeveer 18.000 werknemers extra verzuimen als gevolg van werken in de nacht zonder dat er sprake is van een te hoge werklast.

Deze resultaten zijn niet gecorrigeerd voor de aard van het werk. De verschillen zouden ook (mede) beïnvloed kunnen zijn door de aard van het werk. Deze aantallen vormen derhalve een bovengrens.

Tabel IV.09.2 Verzuim van werknemers die geen te hoge werklast ervaren

	Te lang werken	Niet te lang werken	**Nacht-werk**	Geen nacht-werk	**TPO**	Geen TPO
Verzuim	**12,9%****	9,8%	**14,2%****	11,1%	**9,4%****	13,6%
Odds ratio	**1,330**		**1,333**		**0,660**	

** p-waarde < ,001; * p-waarde < 0,05

Arbeidsongevallen

We verwachten dat vooral te lang werken en nachtwerk zullen leiden tot een hogere kans op een arbeidsongeval, vanwege de vermoeidheid die kan ontstaan door te lang werken en nachtwerk. We zien niet direct een reden om een grotere kans op een ongeval te verwachten als gevolg van TPO. We betrekken in de analyse alleen de werknemers die aangeven gevaarlijk werk te doen, om zo rekening te houden met de aard van het werk. Gevaarlijk werk komt beduidend vaker voor bij werknemers die nachtwerk doen (3,9 keer zo veel als bij werknemers die niet in de nacht werken) en in mindere mate ook bij werknemers die te lang werken (1,6 keer zo veel als bij werknemers die niet te lang werken). Bij werknemers die tijd- en plaatsonafhankelijk werken komt gevaarlijk werk juist veel minder vaak voor (0,3 keer zo weinig dan bij werknemers die niet tijd- en plaatsonafhankelijk werken).

We zien in tabel IV.09.3 dat te lang werken samenhangt met een grotere kans op een ongeval. Werknemers die te lang werken hebben een 1,2 keer grotere kans op een ongeval. Nachtwerk is niet gerelateerd aan een grotere kans op een ongeval, gegeven dat de werknemer gevaarlijk werk doet. Werknemers die tijds- en plaatsonfhankelijk werken en die gevaarlijk werk doen hebben een significant kleinere kans op een ongeval dan werknemers voor wie dat niet geldt.

Tabel IV.09.3. Gevaarlijk werk en het hebben gehad van een arbeidsongeval

	Te lang werken	Niet te lang werken	**Nacht-werk**	Geen nacht-werk	**TPO**	Geen TPO
Gevaar-lijk werk	**15,1%****	10,0	**31,4% ****	10,5%	**6,3% ****	20,7%

Odds ratio	**1,592**		**3,892**		**0,257**	
Ongeval	**9,5%***	7,7%	**8,7%**	9,2%	**7,7%****	9,4%
Odds ratio	**1,247**		**-**		**0,803**	

** p-waarde < ,001; * p-waarde < 0,05

Op basis van het bovenstaande schatten we in dat 1,8% van de 15,1% van de te lang werkende werknemers die gevaarlijk werk doen, een ongeval krijgen. Dat zijn ongeveer 16.100 werknemers.

Werk-privé disbalans

Ten slotte kijken we de samenhang tussen het ontstaan van een werk-privé disbalans en TPO. TPO maakt, zeker in situaties van thuiswerk of wanneer werknemers buiten de reguliere werktijden werken, de grens tussen werk en privé diffuser. Dit zou tot een grotere kans op het ontstaan van een disbalans tussen werk en privé kunnen leiden. Bij een werk-privé disbalans gaat het zowel om het verwaarlozen van de privé-situatie als gevolg van werk als om het verwaarlozen van werk als gevolg van de privé-situatie.

Daarnaast kijken we ook naar mogelijke samenhang tussen te lang werken en in de nacht werken en het aanwezig zijn van een disbalans tussen werk en privé.

Uit Tabel V09.4 blijkt dat TPO juist samengaat met het minder vaak voorkomen van een werk-privé disbalans. Voor te lang werken en nachtwerk geldt wel dat er werknemers die te lang werken of die in de nacht werken vaker een werk-privé disbalans ervaren, respectievelijk 2 keer en 2,6 keer zo vaak.

Tabel IV09.4. Werk-privé disbalans

	Te lang werken	Niet te lang werken	**Nacht-werk**	Geen nacht-werk	**TPO**	Geen TPO
Werk-prive disbalans	**7,9%****	4,1	**13,4%****	5,7%	**5,5%****	8,1%
Odds ratio	**1,995**		**2,578**		**0,664**	

** p-waarde < ,001; * p-waarde < 0,05

Kijkend naar de mate waarin het hebben van een werk-privé disbalans samenhangt met het ontstaan van gezondheidsproblemen zien we in de NEA dat van de werknemers die een werk-privé disbalans ervaart 51,5% een chronische gezondheidsproblemen heeft en 35,2% van de werknemers die geen werk-privé balans ervaart, een verschil van 16,3%. Het is mogelijk dat de gezondheidsproblemen bijdragen aan de werk-privé disbalans in plaats van dat zij het gevolg zijn van de werk-privé disbalans. Als dat zo is, dan verwacht je dat het verschil in het hebben van chronische gezondheidsproblemen vooral een sterke samenhang heeft met het verwaarlozen van werk door privéomstandigheden en minder met het verwaarlozen van privé

door werk. Dat is echter niet wat we zien in de NEA. Het verschil tussen beide groepen is juist wat groter in de groep waar privé als gevolg van het werk onder druk komt te staan. Het verschil is 16,8% voor het verwaarlozen van familie- en gezinsverantwoordelijkheden door werk en 12,4% voor het verwaarlozen van werk door familie- of gezinsverantwoordelijkheden. Daarom gaan we ervanuit dat de werk-privé-disbalans eerder bijdraagt aan gezondheidsissues dan dat het de gezondheidsissues de oorzaak zijn van de privé-disbalans.

We veronderstellen daarom dat het hebben van een werk-privé disbalans in 16,3% van de gevallen bijdraagt aan gezondheidsissues van de werknemer. We gebruiken dit om in te schatten hoeveel werknemers gezondheidsissues oplopen als gevolg de werk-privé disbalans die ontstaat door te lang werken en in de nacht werken. Dan het gaat het respectievelijk om 16,3% van 3,8% van de ongeveer 5,9 miljoen werknemer die te lang werkt en 16,3% van 7,7% van de 1,2 miljoen werknemers die in de nacht werkt. Dat zijn respectievelijk 36.700 en 15.600 werknemers.

Beroepsziekten

Voor de volledigheid hebben we ook nog een analyse zoals de bovenstaande analyses gedraaid voor beroepsziekten. Het bleek echter dat het krijgen van een beroepsziekte voor geen van de drie vormen van ongezonde arbeidspatronen (statistisch) significant vaker voorkwam bij de groep werknemers die tot de risicopopulatie behoorde dan bij de groep werknemer die niet tot de risicopopulatie behoorde.

Te lang werken

Resumerend kunnen we op basis van de bovenstaande berekeningen een schatting maken van de omvang van de schadepopulatie van het risico *te lang werken*. Dan moeten we ook rekening houden met mogelijke samenloop tussen verzuim, arbeidsongevallen en gezondheidsschade door de werk-privé disbalans.

Voor te lang werken gaat het om de mogelijke samenloop tussen verzuim (met en zonder een te hoge werklast), arbeidsongevallen en gezondheidsschade als gevolg van de werk-privé disbalans. Die samenloop kunnen we met behulp van de NEA in kaart brengen, waarbij we ervanuit gaan dat werknemers die ook een ongeval hebben gehad naast verzuim niet afwijken van de rest van de werknemers die hebben verzuimd als het gaat om de bijdrage van de te lange werkdagen aan het verzuim en een soortgelijke aanname doen voor de werk-privé disbalans.

In tabel IV.09.5 staat de berekening aan de hand van de gewogen aantallen respondenten in de NEA en het aantal werknemers in 2024 (ruim 8,5 miljoen) voor de werknemers die een hoge werklast ervaren en in tabel IV.09.6 staat de berekening voor de werknemers die geen hoge werklast ervaren.

Tabel IV.09.5 Berekening aantal samenloopgevallen werknemers met een hoge werklast

Soort samenloop	Aantal respondenten	% gevolg van arbeidspatroon	Aantal samenloopgevallen
Arbeidsongeval en verzuim	32 van 31.856 * 8.513.000	2,5% van 5,6% = 44,6%	3.800

Arbeidsongeval en chronische ziekte	64 van 31.856 * 8.513.000	1,8% van 9,5% = 18,9%	3.200
Chronische ziekte en verzuim	76 van 31.856 * 8.513.000	2,5% van 5,6% = 44,6%	9.100
Arbeidsongeval, verzuim en chronische ziekte	8 van 31.856 * 8.513.000	2,5% van 5,6% = 44,6%	1.000

Tabel IV.09.6 Berekening aantal samenloopgevallen werknemers zonder een hoge werklast

Soort samenloop	Aantal respondenten	% gevolg van arbeidspatroon	Aantal samenloopgevallen
Arbeidsongeval en verzuim	73 van 31.856 * 8.513.000	3,1% van 12,9% = 24%	4.700
Arbeidsongeval en chronische ziekte	9 van 31.856 * 8.513.000	1,8% van 9,5% = 18,9%	500
Chronische ziekte en verzuim	60 van 31.856 * 8.513.000	3,1% van 12,9% = 24%	3.900
Arbeidsongeval, verzuim en chronische ziekte	1 van 31.856 * 8.513.000	3,1% van 12,9% = 24%	100

In totaal is er sprake van 17.100 (onder de groep met een te hoge werklast) en 9.200 (onder de groep die geen te hoge werklast heeft) werknemers die samenloop van verzuim en een ongeval heeft. In totaal dus 26.300 werknemers.

Dan tellen we de hierboven berekende aantallen op: 80.500 extra verzuimgevalle als gevolg van te hoge werklast, 83.700 extra verzuim gevallen onder degenen die geen te hoge werklast, 16.100 extra arbeidsongevallen plus 36.700 gezondheidsschade als gevolg van een werk-privé disbalans minus 26.300 samenloopgevallen van verzuim en ongevallen.

Dit leidt tot een totale schadepopulatie van 190.700 als gevolg van *te lang werken*.

Te weinig rust

Op basis van de NEA kunnen we geen schattingen maken van de gezondheidsschade die het gevolg van het nemen van te weinig rust. Dit kan pas als de NEA over 2026 beschikbaar is. Er zijn ook geen ander bronnen op basis waarvan we de omvang van de schadepopulatie kunnen inschatten. Wel is duidelijk dat te weinig rust evenals te lange werkdagen tot gezondheidsschade kan leiden.

Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen

De schadepopulatie voor het risico *verstoring van het bioritme* als gevolg van arbeidspatronen schatten we in op basis van de voorgaande analyses met betrekking tot nachtwerk. Ook dan moeten we rekening houden met een mogelijke samenloop van schade.

Voor nachtwerk gaat het om de mogelijke samenloop tussen verzuim zonder een te hoge werklast en gezondheidsschade als gevolg van de werk-privé disbalans. Ook

die samenloop kunnen we met behulp van de NEA in kaart brengen, waarbij we ervanuit gaan dat werknemers die gezondheidsschade oplopen als gevolg van een werk-privé disbalans niet afwijken van de rest van de werknemers die hebben verzuimd als het gaat om de bijdrage van de te lange werkdagen aan het verzuim. Op basis van 27 (gewogen) respondenten van de 31.856 respondenten met samenloop, met een omvang van de werknemerspopulatie van 8.513.000 en 3,1% van 14,2% verzuim onder de nachtwerkers dat gerelateerd kan worden aan dat nachtwerk leidt tot een samenloop van 1.600 werknemers. Dat leidt uiteindelijk tot een schadepopulatie van 18.000 werknemers die extra verzuimen vanwege nachtwerk, 15.600 die extra gezondheidsschade oplopen door een werk-privé disbalans minus 1.600 samenloop. Dat komt neer op een totale schadepopulatie van 32.000 werknemers.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Voor alle mogelijke effecten van TPO die we hebben bekeken (verzuim, arbeidsongevallen, werk-privé disbalans) hebben we geen aanwijzingen gevonden dat TPO tot extra schade heeft geleid. Integendeel, vaak was er juist sprake van minder schade onder degenen die tijds- en plaatsonafhankelijk werken. Dit sluit aan bij het feit dat er tot nu toe geen studies zijn geweest die hebben aangetoond dat TPO per definitie tot extra (gezondheids)problemen leidt. Dat zal er wellicht ook mee te maken hebben dat de uitwerking op TPO per persoon verschilt, waardoor mogelijke negatieve effecten die voor een bepaalde groep optreden mogelijk wordt gecompenseerd door de positieve effecten die voor andere groep optreden.

Mocht dit zo zijn, dan zou het beter zijn om alleen de groep waarbij negatieve effecten optreden mee te nemen in de analyse. Dat zouden personen kunnen zijn die vooral voordelen zien van werken op de locatie van de werkgever en weinig voordelen van thuiswerken. In 2023 zijn in de NEA vragen gesteld aan werknemers die soms of regelmatig thuiswerken wat de redenen zijn om op kantoor of thuis te werken. In beide gevallen waren er vijf redenen die duidelijk positief waren. We hebben vervolgens een onderscheid gemaakt tussen werknemers die minstens twee of meer positieve redenen noemen voor thuis werken dan voor werken op locatie van de werkgever (vooral positief over thuiswerk), werknemers bij wie het net andersom was (vooral positief over werk op de locatie van de werkgever), en werknemers waar het aantal positieve redenen voor beide opties elkaar (ongeveer) in evenwicht hield (neutraal).

We hebben gekeken naar de mate waarin het werkgerelateerde verzuim en de werk-privé balans van elkaar verschilden voor de drie groepen, en daarbij ook rekening gehouden met hoeveel van hun werktijd deze werknemers daadwerkelijk thuiswerkten. De verschillen die we vonden lieten opmerkelijk genoeg zien dat werkgerelateerd verzuim en werk-privé disbalans het vaakst voorkwam onder de groep die het meest positief was over thuiswerken. De mate waarin daadwerkelijk thuis werd gewerkt maakte daarbij niet uit. Maar ook voor deze groep was het beeld niet negatiever dan voor de groep waarbij helemaal geen sprake was van TPO.

Op basis van dit alles is onze conclusie dat we vooralsnog geen aanwijzingen hebben dat TPO leidt tot (gezond)heidsschade.

Hoofdrisico ongezonde arbeidspatronen

Om de totale schade te bepalen van het hoofdrisico *ongezonde arbeidspatronen* moeten we ook rekening houden met de overlap in de schadepopulatie, in dit geval tussen de risico's *te veel werken* en *verstoring van het bioritme door arbeidspatronen*. Uit de NEA blijkt dat 19,7% van de werknemers die schade als gevolg van *te veel werken* hebben ook schade als gevolg van *verstoring van het bioritme door arbeidspatronen* hebben. Om te voorkomen dat we deze werknemers dubbel tellen trekken we 19,7% van dat deel van de schadepopulatie van *te veel werk* dat samenvalt met de schadepopulatie van *verstoring van het bioritme door arbeidspatronen* (verzuim niet door te hoge werklast en gezondheidsschade door werk-privé disbalans minus de samenloop) af voordat we de schadepopulatie van *verstoring van het bioritme door arbeidspatronen* erbij optellen.

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.09.7.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.09.07.

Tabel IV.09.7. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
Ongezonde arbeidspatronen	**7.281.900**	**204.848**
Te lang werken	5.922.400	190.700
Te weinig rusttijd	2.468.800	Onbekend
Verstoring van het bioritme als gevolg van arbeidspatronen	1.243.001	32.000
Overbelasting als gevolg van tijd- en plaatsonafhankelijk werken	4.192.800	Nihil

IV.10 Gezondheidsschade door fysieke belasting

Fysieke belasting in het werk is het totaal aan houdingen, bewegingen en krachten waaraan een werknemer gedurende de werkdag blootgesteld wordt. Er zijn verschillende vormen van fysiek belastende taken, te weten: tillen en dragen, duwen en trekken, repeterende bewegingen, trillingen, ongunstige werkhoudingen en intensief bewegen. Het blootstaan aan fysieke belasting of het uitvoeren van fysiek belastende werkzaamheden an sich is niet schadelijk, mits dit niet leidt tot fysieke overbelasting. Klachten door fysieke overbelasting ontstaan door verkeerd of overmatig gebruik van het bewegingsapparaat. Het evenwicht tussen fysieke belasting en belastbaarheid raakt dan verstoord. Lichamelijke klachten aan rug, nek, schouders en armen, ellebogen, handen en polsen, heupen, knieën, enkels en voeten kunnen het gevolg zijn. Niet alleen door lichamelijke overbelasting, maar ook door onderbelasting – zogenoemde bewegingsarmoede – kunnen klachten ontstaan.

Risicopopulatie

Om de omvang van de risicopopulatie van het hoofdrisico *gezondheidsschade door fysieke belasting* vast te stellen maken we gebruik van informatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Daarbij geldt dat als een respondent behoort tot de risicopopulatie van een onderliggend risico, deze respondent ook behoort tot de risicopopulatie van het hoofdrisico.

In totaal gaat het om een risicopopulatie van 7.857.500 personen voor het hoofdrisico *gezondheidsschade door fysieke belasting*, waarbij we rekening houden met een mogelijke overlap van de risicopopulatie van de onder dit hoofdrisico vallende risico's.

Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten

Werknemers die op onderstaande vraag uit de NEA 'ja, regelmatig' antwoorden, beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het risico *overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten*.

- Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijv. bij tillen, duwen, trekken of sjouwen? Of gebruikt u in uw werk gereedschappen of apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

Op basis van deze uitkomsten schatten we de risicopopulatie in op 3.439.300 personen.

Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen

Werknemers die op onderstaande vraag uit de NEA 'ja, regelmatig' antwoordt, beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het risico *overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen*.

- Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

Op basis hiervan schatten we de risicopopulatie voor dit risico in op 4.196.900 personen.

Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen

Werknemers die op onderstaande vraag uit de NEA 'ja, regelmatig' antwoorden, beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het risico *gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen*.

- Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

Op basis hiervan schatten we de risicopopulatie in op 1.353.600 personen.

Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding

Werknemers die op onderstaande vraag uit de NEA 'ja, regelmatig' antwoorden, beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het risico *overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding*.

- Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

Op basis hiervan schatten we de risicopopulatie in op 2.928.500 personen.

Te lang staan

In de NEA worden geen vragen gesteld over staan tijdens het werk. Om de omvang van de risicopopulatie van het risico *te lang staan* te schatten gebruiken we daarom informatie over het beroep van de respondent, en, indien nodig, de sector waar de respondent werkt. Voor elk beroep, of soms elke combinatie van beroep en sector, hebben we ingeschat of (lang) staan een kenmerk van dat beroep of de beroep-sector combinatie is. Doordat we uit de NEA weten hoe vaak een bepaald beroep of een bepaalde combinatie van beroep en sector in de populatie voorkomt kunnen we aan de hand hiervan een schatting maken van het aantal werknemers dat behoort tot de risicopopulatie voor het risico *te lang staan*.

Het gaat om 2.375.100 persponen.

Te lang zitten

Werknemers die in de NEA aangeven dat ze gemiddeld meer dan 7 uur zittend doorbrengen op een werkdag worden gerekend tot de risicopopulatie.

Op basis hiervan schatten we de risicopopulatie in op 1.762.200 personen.

Overbelasting als gevolg van intensief bewegen

De NEA stelt geen vragen over de mate waarin werknemers tijdens hun werk intensief bewegen. Om toch de omvang van de risicopopulatie voor het risico Overbelasting als gevolg van intensief bewegen te kunnen inschatten maken we gebruik van de vragen over zitten en beeldschermwerk op een werkdag, omdat werk waarbij de respondent veel zit of veel beeldschermwerk doet over het algemeen *geen* werk zal zijn waarbij de respondent intensief beweegt. We gaan er zodoende vanuit dat de personen die dit niet aangeven tot de risicopopulatie behoren van mensen die mogelijk overbelasting als gevolg van intensief bewegen oplopen. Dus alle werknemers die minder dan

2 uur op een werkdag zitten of achter een beeldscherm werken rekenen we tot de risicopopulatie van het risico *overbelasting als gevolg van intensief bewegen*.

Het gaat om 1.592.700 personen.

Gezondheidsschade door beeldschermwerk

Alle respondenten die 6 uur of meer per dag aan een beeldscherm voor hun werk (inclusief laptop, notebook en telefoon) werken behoren tot de risicopopulatie van het risico Gezondheidsschade door beeldschermwerk.

Het gaat om 3.771.300 personen.

Schadepopulatie

Gezondheidsschade door fysieke belasting treedt op als mensen verzuimen als gevolg van fysieke belasting of als gevolg van fysieke belasting ziek worden. Dit laatste meten we door te kijken hoeveel personen als gevolg van fysieke belasting in 2024 een beroepsziekte hebben opgelopen.

Verzuim

De NEA vraagt de respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werkgerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim dan heeft veroorzaakt. De NEA noemt drie oorzaken die gerelateerd zijn aan fysieke belasting:

1. Lichamelijk te zwaar werk
2. Lang dezelfde bewegingen doen
3. Lang achter de computer werken

Als de respondent de tweede oorzaak aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door repeterende bewegingen. Als de respondent de derde oorzaak aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door beeldschermwerk. Lichamelijk zwaar werk kan verschillende vormen aannemen: het manueel hanteren van lasten, trillingen en een ongunstige werkhouding zijn allemaal vormen van lichamelijk zwaar werk. Daarom hanteren we voor deze risico's en ook voor te *lang staan* en *intensief bewegen* een andere methodiek. We hebben het verzuim van deze vijf risico's ingeschat op basis van een aantal aannames, gebruikmakend van de verzuimcijfers uit de NEA en de cijfers over beroepsziekten van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

We kijken in de NCvB-data wat het aandeel van een risico is als veroorzaker van een bepaald soort aandoening. En dat percentage vermenigvuldigen we vervolgens met het aantal werknemers dat in de NEA aangeeft te verzuimen met die aandoening als gevolg van lichamelijk te zwaar werk, een andere fysieke niet nader gespecificeerde oorzaak of een andere oorzaak.

Beroepsziekten

Voor beroepsziekten combineren we informatie van de NEA, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en het RIVM. De wijze waarop we dat doen staat beschreven in de Methodiekbeschrijving, bijlage IV.

Kijkend naar de oorzaken die het NCvB vastlegt, beschouwen we de volgende oorzaken als indicaties dat de beroepsziekten het gevolg is van fysieke belasting:

1. Tillen en dragen van o.a. lasten
2. Duwen en trekken van o.a. rollend materieel
3. Snelle explosieve bewegingen
4. Veel kracht zetten met de handen
5. Snel herhaalde armbewegingen uitvoeren
6. Trillingen - Handarmtrillingen o.a. door elektrisch gereedschap
7. Trillingen - Lichaamstrillingen o.a. door besturen voertuigen
8. Knielen, hurken, kruipen
9. Werken boven schouderhoogte
10. Werken in ongemakkelijke houdingen o.a. gebogen romp of nek
11. Staan
12. Lopen, springen
13. Traplopen, klimmen, klauteren
14. Werken met computer, tablet, smartphone e.d.
15. Visuele belasting

De eerste vier oorzaken beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door het manueel hanteren van lasten is ontstaan. De vijfde oorzaak beschouwen we een indicatie dat de beroepsziekte door repeterende bewegingen is ontstaan. De zesde en zevende oorzaak beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door blootstelling aan trillingen is ontstaan. De achtste, negende en tiende oorzaak beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door een ongunstige werkhouding is ontstaan. De elfde oorzaak beschouwen we als een indicatie dat de beroepsziekte door te lang staan is ontstaan. De twaalfde en dertiende oorzaken zien we als veroorzaakt door intensief bewegen en de laatste twee oorzaken als veroorzaakt door beeldschermwerk.

Alleen het risico *te lang zitten* kan niet onderscheiden worden op basis van de registratie van het NCvB. Voor dit risico moeten we daarom een andere benadering kiezen. De NEA vraagt de verzuimreden voor het risico *te lang zitten* ook niet uit. Daarnaast zal een deel van de gezondheidsschade mogelijk pas na het werkzame leven aan het licht komen.

Verzuim als gevolg van te lang zitten hebben we daarom ingeschat als gevolg van de volgende aannames:

- er is sprake van werkgerelateerd verzuim;
- de respondent heeft een beroep waarbij hij/zij meer dan 7 uur per dag zit;
- de klachten zijn klachten rug, klachten heupen, klachten hart, overige klachten;
- de oorzaak van het verzuim is overig.

Als aan al deze voorwaarden is voldaan, dan beschouwen we het verzuim als veroorzaakt door te lang zitten. We komen dan uit op 2.200 werknemers die verzuimen als gevolg van *te lang zitten*. Dit is los van de werknemers die verzuimen als gevolg van beeldschermwerk, waar lang zitten mogelijk ook een rol bij speelt.

We hebben om het aantal beroepsziekten als gevolg van *te lang zitten* te schatten eerst gekeken voor welke aandoeningen het inmiddels is aangetoond dat de aandoening kan worden veroorzaakt door te lang zitten. Dit op basis van een rapport van de Gezondheidsraad uit 2017.[149]

Het gaat dan om:

- hart- en vaatziekten
- borstkanker
- dikkedarmkanker
- endeldarmkanker
- type 2 diabetes
- depressieve klachten

Vervolgens hebben we op Nivel-site[150] opgezocht wat de incidentie van deze aandoeningen was in 2023 (meest recent beschikbare cijfers). Daarna hebben we gekeken wat de RR (Relative Risk) is van deze aandoeningen als gevolg van werk, waarbij wij het rapport van de Gezondheidsraad uit 2017 als bron hebben gebruikt.

Uiteindelijk komen we dan uit op ongeveer 7.300 werknemers die een beroepsziekte hebben opgelopen als gevolg van *te lang zitten*.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.10.1.

Tabel IV.10.1. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
Gezondheidsschade door fysieke belasting	**7.857.500**	**473.800**
Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten	3.439.300	202.600
Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	4.196.900	70.500
Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen	1.353.600	13.700
Overbelasting als gevolg van een ongunstige werkhouding	2.928.500	101.500
Te lang staan	2.375.100	7.500
Te lang zitten	1.762.200	9.500
Overbelasting als gevolg van intensief bewegen	1.592.700	15.300
Gezondheidsschade door beeldschermwerk	3.771.300	53.200

[149] Gezondheidsraad (2017).
[150] Nivel (z.d.).

IV.11 Fysisch ongezonde werkomgeving

De ruimte en omgeving waarin wordt gewerkt en de apparatuur die wordt gebruikt, zijn omgevingsfactoren die een effect kunnen hebben op het lichaam. Een koude, vochtige werkplek kan gezondheidsklachten veroorzaken. Net als een te warme werkplek, of een ruimte waar weinig daglicht binnenkomt. Ook andere omgevingsfactoren kunnen schadelijk zijn voor het lichaam. Bijvoorbeeld machines die te veel lawaai produceren of een bepaald soort straling. De Arbeidsinspectie onderscheidt zes mogelijke bronnen van een fysisch ongezonde werkomgeving: klimaat, geluid, ioniserende straling, optische straling, elektromagnetische velden en werken onder over- of onderdruk.

Risicopopulatie

Om te omvang van de risicopopulatie van het hoofdrisico fysisch ongezonde werkomgeving vast te stellen maken we gebruik van de NEA. Daarbij geldt dat als een respondent behoort tot de risicopopulatie van een onderliggend risico, deze respondent ook behoort tot de risicopopulatie van het hoofdrisico.

Op basis van dit uitgangspunt komen we uit op een risicopopulatie van 5.490.900 personen.

Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat

In 2021 zijn er in de NEA vragen gesteld over binnenklimaat en werken in kou en hitte. We gebruiken deze vragen om vast te stellen welke respondenten behoren tot risicopopulatie die schade kan oplopen als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat.

Het gaat om alle respondenten die ‘ja, regelmatig’ of ‘ja, soms’ op minstens een van de onderstaande vragen hebben geantwoord:

- Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk weleens blootgesteld aan een slechte kwaliteit van de lucht? Denk aan vochtige, droge of benauwde lucht, stank, pollen, allergische allergenen of andere schadelijke stoffen.
- Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk blootgesteld aan kou?
- Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk blootgesteld aan hitte?

Een aantal van de onder het eerste punt genoemde voorbeelden heeft betrekking op (gevaarlijke) stoffen en niet op fysische factoren. Een deel van de werknemers heeft mogelijk alleen te maken met een slechte kwaliteit van de lucht als gevolg van stoffen. We kunnen deze groep helaas niet onderscheiden vanwege de wijze waarop de vraag is gesteld. Dit betekent dat we de risicopopulatie mogelijk overschatten.

Uiteindelijk leidt dit tot een risicopopulatie van 3.192.400 personen.

Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai

De NEA vraagt respondenten naar lawaai op de werkvloer. Iedereen die op onderstaande vraag ‘Ja, regelmatig’ aangeeft beschouwen we als onderdeel van de risicopopulatie voor schade als gevolg aan blootstelling van lawaai. We gaan ervanuit dat

personen bij wie dat soms voorkomt geen (groot) risico lopen om schade op te lopen als gevolg van blootstelling aan lawaai.

- Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

Op basis van het antwoord op deze vraag komen we tot een risicopopulatie van 2.145.300 personen.

Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling

De NEA stelt geen vragen over de blootstelling aan straling. Uit de NDRIS-rapportage over 2024 bleek dat er in 2024 38.712 actief geregistreerden waren die beroepsmatig worden blootgesteld aan ioniserende straling.[151] We schatten op basis daarvan dat ongeveer 38.700 werknemers werken met ioniserende straling. NDRIS registreert echter alleen mensen die worden blootgesteld aan een dosis die volgens de RI&E hoger is dan 1 mSv /jaar. Veel werknemers in een omgeving waar gewerkt wordt met ioniserende straling ontvangen een lagere dosis en staan dus niet in NDRIS.

Het aantal mensen dat kan worden blootgesteld aan ioniserende straling is daarom hoger dan de 38.700 actief geregistreerde in NDRIS. De specialisten van het Kenniscentrum van de Arbeidsinspectie gaan uit van ongeveer 100.000 werknemers die kunnen worden blootgesteld aan ioniserende straling. Deze 100.000 hanteren we als de risicopopulatie.

Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling

Omdat de NEA geen vragen stelt over blootstelling aan straling schatten we de risicopopulatie voor schade door blootstelling aan optische straling in aan de hand van het beroep van de respondent en, indien relevant, de sector waar de respondent werkt. We schatten dan in dat ongeveer 1,3 miljoen werknemers worden blootgesteld aan optische straling. Dat is inclusief de ongeveer 440.000 werknemers die worden blootgesteld aan zonlicht.

Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden

Een soortgelijke redenatie hanteren we voor blootstelling aan elektromagnetische velden (EMV). Ook nu schatten we de risicopopulatie voor schade door blootstelling aan dit risico in aan de hand van het beroep van de respondent en, indien relevant, de sector waar de respondent werkt. We schatten dan in dat een kleine 1,4 miljoen werknemers worden blootgesteld aan EMV.

Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk

Om de risicopopulatie van gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk vast te stellen kunnen we geen gebruik maken van de NEA, omdat de groep die aan dit risico wordt blootgesteld te klein is om in de NEA te kunnen onderscheiden.

Volgens cijfers van de Nederlandse Sector Werken onder Overdruk zijn er 550 professionele duikers, waarvan 30% werknemer en de rest zzp'er. Daarnaast voeren

[151] NDRIS (2025), p. 17.

1200 werknemers van de overheid duikarbeid uit en 50 werknemers van wetenschappelijke instellingen, naast 700 brandweerlieden, vaak vrijwilligers. Er zijn in Nederland 2 cassionbedrijven en 12 instellingen voor Hyperbare Geneeskunde.[152]

Voor deze instellingen hebben we de aantallen werknemers in kaart kunnen brengen. De MC Hyperbare Zuurstoftherapie Goes heeft 11 werknemers, het UMC 5 werknemers, Antonius Hypercare 7 werknemers, Eurocept Clinics heeft vijf vestigingen met in totaal 70 werknemers; Hyperbaar Geneeskundig centrum: 19 artsen plus nog ondersteunende medewerkers, schatting: 50 werknemers.[153]

In totaal schatten we op basis van bovenstaande informatie dat ongeveer 2.650 werknemers het risico lopen om gezondheidsschade op te lopen als gevolg van blootstelling aan overdruk (of onderdruk).

Schadepopulatie

Schade als gevolg van een fysisch ongezonde werkomgeving treedt op als mensen verzuimen als gevolg van deze werkomgeving of als gevolg van deze werkomgeving ziek worden. Dit laatste meten we door te kijken hoeveel personen als gevolg van een fysisch ongezonde werkomgeving in 2024 een beroepsziekte hebben opgelopen.

Verzuim

De NEA vraagt respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werkgerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim dan heeft veroorzaakt. De NEA noemt vier oorzaken die gerelateerd zijn aan een fysisch ongezonde werkomgeving:

1. Hoge of lage temperaturen
2. Slechte ventilatie of vocht
3. Lawaai
4. Straling

Als de respondent een van de eerste twee oorzaken aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door een ongezond omgevingsklimaat. Als de respondent de derde oorzaak aangeeft, dan beschouwen we het verzuim als zijnde veroorzaakt door lawaai. Hoewel we op basis van de vierde oorzaak geen onderscheid kunnen maken tussen ioniserende straling, optische straling en EMV geeft dit aantal wel een indruk van de bovengrens van het aantal werknemers dat verzuimt als gevolg van een van deze drie risico's.

Uit de NEA-cijfers blijkt dat geen van de genoemde verzuimgronden veel voorkomt. Het meest komt verzuim als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat voor. Het zou gaan om 3.300 personen in 2024. Bij verzuim als gevolg van lawaai zou het gaan om 2.8oo werknemers. Geen enkele respondent heeft in 2024 in de NEA aangegeven te hebben verzuimd als gevolg van straling. De mate waarin dit voorkomt is dus verwaarloosbaar.

Beroepsziekten

[152] NokWoO (z.d.).
[153] NVvHG (z.d).

Voor beroepsziekten combineren we informatie van de NEA, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en het RIVM. De wijze waarop we dat doen staat beschreven in de Methodiekbeschrijving, bijlage I.

Kijkend naar de oorzaken die het NCvB vastlegt, beschouwen we de volgende oorzaken als indicaties dat de beroepsziekten het gevolg zijn van fysisch ongezonde werkomgeving:

1. Luchtverversing
2. Luchtvochtigheid / hygrometrie
3. Verlichting
4. Omgevingstemperatuur
5. Geluid
6. Straling, Ioniserende straling
7. Straling - Niet-ioniserende straling (o.a. ultraviolet)
8. Elektromagnetische velden
9. Atmosferische druk / vacuüm

De eerste vier oorzaken beschouwen we als indicaties dat de beroepsziekte door een ongezond omgevingsklimaat is veroorzaakt. De vijfde oorzaak beschouwen we een indicatie dat de beroepsziekte door blootstelling aan lawaai is ontstaan. De zesde oorzaak beschouwen we als een indicaties dat de beroepsziekte door blootstelling aan ioniserende straling is ontstaan. De zevende oorzaak beschouwen we als een indicatie dat de beroepsziekte door optische straling is ontstaan. De achtste oorzaak beschouwen we als een indicatie dat de beroepsziekte door elektromagnetische velden is ontstaan. De negende oorzaak zien we als een indictie dat de beroepsziekte is veroorzaakt door werken onder over- of onderdruk.

Dit betekent dat alle zes risico's van het hoofdrisico een fysisch ongezonde werkomgeving kunnen worden onderscheiden.

Met uitzondering van lawaai leiden de risico's die onder het hoofdrisico fysisch ongezonde werkomgeving vallen vooral tot beroepsziekten die de NEA niet apart uitvraagt. Sowieso worden weinig beroepsziekten geregistreerd die het gevolg zijn van het omgevingsklimaat, straling of atmosferische druk.[154] Er is in de periode 2021-2024 bijvoorbeeld geen enkele beroepsziekte geregistreerd die het gevolg is van elektromagnetische velden. We gaan er daarom vanuit dat het aantal personen dat een beroepsziekte krijgt als gevolg van blootstelling aan elektromagnetische velden verwaarloosbaar is.

Voor beroepsziekten als gevolg van blootstelling aan lawaai geldt dat ervanuit gaan dat voor iedereen die in de NEA heeft aangegeven de beroepsziekte gehoorproblemen te hebben geldt dat dit het gevolg is van blootstelling aan lawaai. Daarnaast komt ook nog incidenteel voor dat mensen als gevolg van lawaai psychische klachten krijgen, zo blijkt uit de NCvB-cijfers. Die tellen we ook mee.

In 2025 heeft TNO een rapport gepubliceerd waarin onderzocht is wat de bijdrage van beroepsmatige blootstelling is aan kanker in Nederland. Een van de beroepsmatige

[154] Een recent onderzoek uit de Verenigde Staten (Patel et al. (2026)) toont aan dat piloten en stewardessen een grotere kans hebben om te overlijden aan stralingsgerelateerde kankers dan andere beroepsgroepen. Nederlandse cijfers van cijfers van sterfte als gevolg van beroepsgerelateerde kosmische straling zijn er niet.

blootstellingen die daarin is onderzocht is blootstelling aan UV-straling. Op basis van het onderzoek concludeert TNO dat er in 2021 1.720 diagnoses van plaveiselcelcarcinoom van de huid en 3.111 diagnoses van basaalcelcarcinoom van de huid als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan UV-straling zijn opgetreden.[155] In de registratie van het NCvB zijn in de periode 2021-2024 in totaal 9 beroepsziekten als gevolg van blootstelling aan UV-straling geregistreerd. Het ging in alle gevallen om huidkanker. In dit geval gebruiken we de cijfers van de TNO-studie, die veel hoger liggen dan de kleine 200 gevallen waar we op uit zouden komen, zouden we de bovenbeschreven methode toepassen.

Wanneer we het aantal beroepsziekten zouden inschatten voor de blootstelling aan over- of onderdruk op basis van de bovenbeschreven methode, zouden we uitkomen op een aantal van 400. Dat lijkt veel te hoog in relatie tot de risicopopulatie, die ongeveer 2.650 werknemers bevat. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat beroepsziekten bij blootstelling aan over- en onderdruk minder worden ondergerapporteerd dan veel andere beroepsziekten. Dit omdat het om een heel specifieke beroepsgroep gaat, bekend is dat het om hoog-risico werk gaat, en daarom, als een beroepsziekte optreedt, deze goed herkenbaar is. Nog steeds zullen waarschijnlijk niet alle beroepsziekten die zijn opgetreden als gevolg van dit risico worden gerapporteerd, onder andere omdat er bedrijfsartsen zijn die nooit meldingen doen van beroepsziekten bij het NCvB.[156] Daarom schatten we het aantal beroepsziekten als gevolg van blootstelling aan over- of onderdruk door het aantal meldingen bij het NCvB van de beroepsziekten caissonziekte of overige gevolgen van luchtdruk en waterdruk te vermenigvuldigen door het totaal aantal actieve bedrijfsartsen gedeeld door het gemiddeld aantal bedrijfsartsen dat in de periode 2021-2024 minimaal één beroepsziekte heeft gemeld bij het NCvB. Op basis hiervan schatten we in dat er in 2024 ongeveer 20 nieuwe beroepsziekten zijn opgetreden als gevolg van blootstelling aan over- of onderdruk.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.11.01.

Tabel IV.11.01. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
Fysisch ongezonde werkomgeving	**5.490.900**	**43.400**
Gezondheidsschade als gevolg van een ongezond omgevingsklimaat	3.192.400	10.300
Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai	2.145.300	28.200
Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling	100.000	30

[155] TNO (2025c).
[156] Sorgdrager & Lenderink (2012), p. 167–170. Hoewel dit onderzoek al bijna 15 jaar oud is, heeft er geen grote verandering plaatsgevonden in de verhouding tussen het aantal bedrijfsartsen dat beroepsziekten meldt bij het NCvB en het aantal dat dit niet doet. In 2025 hebben 710 bedrijfsartsen ten minste één beroepsziekte bij het NCvB gemeld, zo blijkt uit de NCvB-publicatie Beroepsziekten in cijfers 2026. Dit terwijl er naar schatting zo'n 1.500 actieve bedrijfsartsen zijn.

Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling	1.345.100	4.800
Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden	1.386.200	Nihil
Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	2.650	20

IV.12 Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen

Gevaarlijke stoffen zijn stoffen die tot gezondheidsschade kunnen leiden bij mensen die voor langere of kortere tijd worden blootgesteld aan deze stoffen. In de Arboregelgeving worden stoffen 'gevaarlijk' genoemd als hun intrinsieke (stofeigen) eigenschappen of de omstandigheden waaronder ze gebruikt worden een gevaar voor de gezondheid of de veiligheid van werknemers kunnen opleveren.

Risicopopulatie

Om de omvang van de risicopopulatie van het hoofdrisico *blootstelling aan gevaarlijke stoffen* vast te stellen maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De reguliere NEA-vragenlijst stelt vragen over het werken met gevaarlijke stoffen, over verzuim als gevolg van gevaarlijke stoffen en over drie beroepsziekten die veroorzaakt kunnen zijn door gevaarlijke stoffen. Op basis van die vragen is een verdere uitsplitsing naar soorten gevaarlijke stoffen of specifieke gevaarlijke stoffen echter niet mogelijk.

In 2022 is, mede op verzoek van de Arbeidsinspectie, eenmalig een veel uitgebreidere set vragen over werken met gevaarlijke stoffen uitgevraagd. Respondenten werd gevraagd voor een aantal specifieke stoffen aan te geven of ze daarmee in aanraking kwamen tijdens hun werk. Ook werden er vragen gesteld over de aard van eventuele genomen maatregelen om de (gevolgen aan) blootstelling aan gevaarlijke stoffen te beperken.

Aan de hand van deze vragen is het wel mogelijk een onderscheid te maken naar soorten gevaarlijke stoffen en een groot aantal specifieke gevaarlijke stoffen.

De IRA onderscheidt vijf soorten gevaarlijke stoffen:
- Kankerverwekkende en mutagene stoffen
- Reprotoxische stoffen
- Sensibiliserende stoffen
- Irriterende stoffen
- Neurotoxische stoffen.

Het onderscheid dat de IRA maakt is gebaseerd op het soort schade (d.w.z. de soort gezondheidsaandoeningen) dat de stof veroorzaakt, ofwel wat de schadelijke eigenschap van de stof is.

Daarnaast onderscheidt de IRA ook nog negentien specifieke stoffen:
1. asbest
2. lasrook
3. houtstof
4. meel- en graanstof
5. stof van dieren of planten
6. kwarts(stof)
7. Diesel Motor Emissie (DME)
8. Vliegtuig Motor Emissie (VME)
9. schadelijke medische producten
10. synthetische nanodeeltjes
11. gewasbeschermingmiddelen
12. biociden

13. vluchtige organische stoffen (VOS)
14. benzeen
15. zware metalen
16. minerale oliën
17. PAKS
18. formaldehyde
19. isocyanaten

In 2022 heeft de NEA respondenten gevraagd naar werken met de volgende specifieke stoffen:

1. Schoonmaakmiddelen
2. Geneesmiddelen
3. Bestrijdingsmiddelen
4. Oplosmiddelen (bijv. in lijm/verf of ontvettingsmiddelen)
5. Kunststoffen of rubber
6. Dieseluitlaatgassen
7. Lasrook
8. Graan- of meelstof
9. Steen- of betonstof
10. Houtstof
11. Fijnstof van dieren of planten (bijv. kippen, varkens, GFT-afval)
12. Asbest
13. Zware metalen (bijv. lood, cadmium, chroom, kwik)
14. Smeermiddelen, koelolie, snijolie of andere minerale oliën
15. Andere stoffen die ongezond kunnen zijn

Niet alle specifieke stoffen die we in de IRA onderscheiden zijn in de NEA uitgevraagd. Als een stof niet is uitgevraagd dan gebruiken we informatie over het beroep van de respondent en de sector waarin de respondent werkt om te bepalen of een NEA-respondent kans heeft om in het werk blootgesteld te worden aan de betreffende gevaarlijke stof.

Gevaarlijke stoffen hebben één of meerdere schadelijke eigenschappen. Welke schadelijke eigenschap of eigenschappen een specifieke stof heeft is bekend uit wetenschappelijk onderzoek. We hebben voor alle genoemde stoffen dit met behulp van gerichte zoekopdrachten op internet in kaart gebracht, en de lijst vervolgens ter controle aan een specialist van het Kenniscentrum voorgelegd. Tabel IV.12.1 geeft voor de bovengenoemde stoffen weer welke schadelijke eigenschap de betreffende stof heeft.

Tabel IV.12.1 Schadelijke eigenschappen van de in de NEA en IRA onderscheiden stoffen.

Stoffen	Kankerverwekkend /mutagee	Repro-toxisch	Irriterend	Sensibili-serend	Neuro-toxisch
Uitgevraagd in NEA					
Schoonmaakmiddelen		1	1	1	1
Geneesmiddelen	1	1			
Bestrijdingsmiddelen	1	1	1	1	1
Oplosmiddelen	1	1	1	1	1
Kunststoffen of rubber	1		1	1	
DME	1	1	1		1
Lasrook	1		1		1
Graan- of meelstof			1	1	
Steen- of betonstof	1		1		
Houtstof	1		1	1	
Fijnstof van dieren of planten			1	1	
Asbest	1				
Zware metalen	1	1		1	1
Minerale oliën	1		1		
Overige IRA-stoffen					
KME	1		1		
Nanodeeltjes	1		1		
Biociden	1	1	1	1	1
Benzeen	1		1		
PAKS	1		1		
Formaldehyde	1		1	1	1
Isocyanaten			1	1	

Op basis van de NEA kunnen we vervolgens inschatten hoeveel werknemers met in de tabel genoemde stoffen werken of in het werk in aanraking kunnen komen met de stof, ofwel omdat direct aan de respondent is gevraagd of hij of zij met een specifieke stof werkt ofwel, voor de stoffen die niet direct in de NEA zijn uitgevraagd, op basis van het beroep van de respondent en de sector waarin de respondent werkzaam is. Omdat er ook nog andere stoffen zijn dan de genoemde stoffen, die ook één of meerdere schadelijke eigenschappen hebben, is het aantal werknemers dat we inschatten een ondergrens. Tegelijk zijn de onderscheiden stoffen wel verreweg de meest voorkomende stoffen waaraan werknemers tijdens hun werk kunnen worden blootgesteld.

We gaan ervanuit dat, wanneer een respondent in de NEA aangeeft met gevaarlijke stoffen te werken, of in het werk in aanraking te komen met gevaarlijke stoffen, de betreffende respondent met gevaarlijke stoffen werkt. Dan kan het dus ook gaan om een niet specifiek uitgevraagde of niet specifiek in de NEA onderscheiden stof.

In Tabel V.12.2, aan het eind van dit hoofdstuk van deze bijlage, staat de omvang van de risicopopulatie waar we op basis van de bovengenoemde methode op uit komen.

Schadepopulatie

Schade als gevolg van een blootstelling aan gevaarlijke stoffen treedt op als mensen verzuimen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen of als gevolg van de blootstelling ziek worden. Verzuim kan alleen optreden bij mensen die nog werken. Een beroepsziekte kan ook optreden als de werknemer gestopt is met werken, bijvoorbeeld vanwege pensionering. Zeker de gevolgen van kankerverwekkende en mutagene stoffen, maar ook die van reprotoxische stoffen en in mindere mate ook van irriterende en sensibiliserende stoffen kunnen gezondheidsaandoeningen vele jaren na de blootstelling ontstaan. Dit betekent dat alleen de NEA-gegevens gebruiken, waarin uitsluitend gegevens zitten van nog op de arbeidsmarkt actieve werknemers, om de omvang van ziekte ontstaan door blootstelling aan gevaarlijke stoffen in te schatten, onvoldoende is.

Verzuim

De NEA vraagt de respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werkgerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim dan heeft veroorzaakt. De NEA noemt gevaarlijke stoffen en daarnaast stof en vuil als oorzaken die tot werkgerelateerd verzuim leiden. Op basis van het aantal respondenten dat in de NEA in 2024 heeft aangegeven dat de reden van verzuim werkgerelateerd was en dat gevaarlijke stoffen of stof of vuil de veroorzaker van het verzuim waren, schatten we in dat ongeveer 3.900 werknemers op het werk hebben verzuimd als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Gegeven de vraagstelling in de NEA kunnen onder deze werknemers ook werknemers zijn die hebben verzuimd als gevolg van een ongeval met gevaarlijke stoffen, die eigenlijk niet zouden moeten meetellen bij de risicopopulatie van dit hoofdrisico, omdat het bij dit risico gaat om de gevolgen van blootstelling, niet van een plots optredende gebeurtenis die tot schade leidt, zoals een ongeval. Hoewel het mogelijk is dat er sprake is van enige onderschatting van de omvang van het verzuim, omdat werknemers misschien niet herkennen dat een aandoening het gevolg is van een gevaarlijke stof, kan op basis van de NEA wel gesteld worden dat blootstelling aan gevaarlijke stoffen maar een klein deel van het werkgerelateerde verzuim veroorzaakt, gezien de hoeveelheid werknemers die andere werkgerelateerde redenen van verzuim aangeven.

Op basis van de NEA-gegevens over ziekteverzuim is niet direct af te leiden welke soort stof het verzuim heeft veroorzaakt. Gezien het beperkte verzuim, zeker in vergelijking met de omvang van het aantal mensen dat een beroepsziekte heeft opgelopen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, betrekken we het verzuim niet bij het inschatten van de totale schade als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Beroepsziekten

Het NCvB legt in de beroepsziektenregistratie vast welke stof de beroepsziekte heeft veroorzaakt. Daarnaast staat in de beroepsziektenregistratie ook de aard van de aandoening. Zoals we al zagen kunnen stoffen verschillende schadelijke eigenschappen hebben. Door rekening te houden met de aard van de aandoening kunnen we in veel gevallen vaststellen welke schadelijke eigenschap van de stof de aandoening heeft veroorzaakt. Als de aandoening bijvoorbeeld een vorm van kanker is, dan moet sprake zijn van een kankerverwekkende of mutagene stof, en ook al heeft die stof nog andere schadelijke eigenschappen, dan is die specifieke eigenschap de oorzaak van de beroepsziekte.

Irriterende en sensibiliserende stoffen hebben veelal dezelfde aandoeningen tot gevolg, vaak aandoeningen aan het ademhalingsapparaat (bijvoorbeeld astma) of aan de huid (bijvoorbeeld eczeem). In veel gevallen legt de arts ook vast of de aandoening is ontstaan als gevolg van de irriterende of de sensibiliserende eigenschap van de stof. Soms is dat niet zo, maar weten we uit de literatuur dat de stof die de aandoening heeft veroorzaakt alleen sensibiliserend of alleen irriterend is. Als een stof beide eigenschappen heeft, en de arts heeft niet vastgelegd of de aandoening door de sensibiliserende of de irriterende eigenschap is ontstaan, dan verdelen we die gevallen gelijkmatig over de irriterende en sensibiliserende stoffen.

Asbest lichten we apart uit, gegeven dat de Arbeidsinspectie een apart programma Asbest heeft. In 2025 heeft TNO een rapport gepubliceerd waarin onderzocht is wat de bijdrage van beroepsmatige blootstelling is aan kanker in Nederland. Een van de beroepsmatige blootstellingen die daarin is onderzocht is blootstelling aan asbest. Op basis van het onderzoek concludeert TNO dat er in 2021 1.400 gevallen aan kanker als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan asbest zijn opgetreden.[157] In de registratie van het NCvB zijn daarnaast in de periode 2021-2024 in totaal 3 beroepsziekten aan het ademhalingsapparaat anders de kanker als gevolg van blootstelling aan asbest geregistreerd. Op basis daarvan schatten we dat er naast de 1.400 gevallen van kanker nog 350 gevallen van andere longaandoeningen zijn bijgekomen als gevolg van blootstelling aan asbest.

Zeker bij schadelijke eigenschappen die pas lang na de blootstelling tot gezondheidsgevolgen leiden is het belangrijk te beseffen dat de ziektes die in 2024 gediagnostiseerd zijn, de blootstelling in een soms ver verleden heeft plaatsgevonden. Omdat de regelgeving veel strenger en het toezicht veel intensiever is geworden, zeker als het gaat om werken met kankerverwekkende stoffen zoals asbest, zal de schade die in de toekomst zal gaan ontstaan als gevolg van de blootstelling die nu plaatsvindt, zeer waarschijnlijk (soms aanzienlijk) lager liggen dan de schade die nu aan het licht komt.

Tabel IV.12.02 geeft de aantallen werknemers die in 2024 schade hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen weer die we op basis van de bovenstaande methode hebben berekend. Voor reproductietoxische stoffen is het niet mogelijk tot een schatting te komen van de schade op basis van de beschikbare gegevens.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.12.2.

Tabel IV.12.2. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie
Gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen	**2.128.300**	**41.100**
Gezondheidsschade door blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen	1.565.600	4.500

[157] TNO (2025c).

Gezondheidsschade door blootstelling aan reproductietoxische stoffen	661.200	Onbekend
Gezondheidsschade door blootstelling aan sensibiliserende stoffen	1.515.500	21.100
Gezondheidsschade door blootstelling aan irriterende stoffen	1.702.100	15.100
Gezondheidsschade door blootstelling aan neurotoxische stoffen	1.539.400	400
Gezondheidsschade door blootstelling aan asbest	91.200	1.800

IV.13 Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia

Biologische agentia zijn alle al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen. Voorbeelden zijn virussen, bacteriën, schimmels of parasieten. Biologische agentia kunnen een infectie, allergie of toxiciteit veroorzaken.

Risicopopulatie

Om de omvang van de risicopopulatie van het hoofdrisico *gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia* vast te stellen maken we gebruik van de NEA. Daarbij geldt dat als een respondent behoort tot de risicopopulatie van een onderliggend risico, deze respondent ook behoort tot de risicopopulatie van het hoofdrisico.

De NEA vraagt respondenten of zij tijdens hun werk kans lopen besmet te raken met een virus of bacterie. Daarbij kunnen de respondenten ook aangeven via welke bron die besmetting kan optreden.

De NEA onderscheidt de volgende zes bronnen:

1. Patiënten
2. Andere mensen
3. Dieren (bijv. teken of vee)
4. Water dat besmet is met de legionellabacterie
5. Onderzoeksmateriaal dat de respondent analyseert
6. Ander materiaal (bijv. afval of rioolwater)

Op basis van deze vraag schatten we de omvang van de risicopopulatie in van het hoofdrisico en van de zes onderscheiden risico's met betrekking tot biologische agentia. Daarbij komt de volgorde van de in de NEA genoemde besmettingsbronnen overeen met de volgorde van de risico's onder het hoofdrisico *gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia* Alleen voor risico 2, *gezondheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk contact*, gaan we ervanuit dat alle werknemers dit risico lopen. Bijna iedereen heeft op het werk contact met anderen, ofwel met collega's, ofwel met klanten, en kan op die manier bijvoorbeeld een verkoudheidsvirus of griepvirus oplopen. Daarbij is de risicopopulatie van het hoofdrisico gelijk aan alle werknemers.

Uiteindelijk leidt dit tot de aantallen zoals deze afgebeeld staan in Tabel V13.01 aan het eind van dit hoofdstuk van deze bijlage.

Schadepopulatie

Schade als gevolg van blootstelling aan biologische agentia treedt op als mensen verzuimen als gevolg van deze blootstelling of als gevolg van de blootstelling aan biologische agentia ziek worden. Dit laatste meten we door te kijken hoeveel personen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia in 2024 een beroepsziekte hebben opgelopen.

Verzuim

De NEA vraagt respondenten of ze hebben verzuimd, of het verzuim (deels) werkgerelateerd was en zo ja, wat in het werk het verzuim dan heeft veroorzaakt. De NEA

noemt besmetting op het werk als een van de werkgerelateerde oorzaken van verzuim. Als respondenten deze optie kiezen, krijgen zij vervolgens de vraag door wie of wat ze besmet zijn. Respondenten kunnen dan kiezen uit vier opties:

1. Collega, klant, patiënt, leerling, passagier enz.
2. Dier
3. Iets anders, bijv. water (legionella) of andere besmettelijke materialen
4. Onbekend

Een kanttekening hierbij is dat, zeker bij een besmetting die normaliter door een mens wordt overgebracht, het voor veel respondenten onduidelijk zal zijn wie precies de bron van de besmetting was. En dat daarmee de aantallen respondenten die aangeven te verzuimen als gevolg van besmetting door een collega, klant, patiënt, leerling, passagier enz. waarschijnlijk een onderschatting zal zijn van de respondenten die daadwerkelijk op het werk zijn besmet en daardoor hebben verzuimd.

Als respondenten hebben gekozen voor de eerst optie, en dat geldt voor het leeuwendeel van de respondenten, dan kan de besmetting plaatsgevonden hebben door een patiënt, dus als gevolg van de aard van het werk, of door een collega, een klant of een ander persoon. In het laatste geval is de besmetting niet direct een gevolg van de aard van het werk.

Als respondenten hebben aangegeven dat zij in hun werk niet besmet kunnen raken met een virus of bacterie via een patiënt, dan hebben deze respondenten de besmetting dus opgelopen als gevolg van regulier contact op de werkvloer. Uit de NEA blijkt dat het om ongeveer 1,6% van de werknemers gaat die in 2024 een besmetting hebben opgelopen via een mens en die volgens eigen zeggen niet door patiënten besmet kunnen worden.

We gaan ervanuit dat onder de werknemers die wel door een patiënt besmet kunnen worden eenzelfde percentage een besmetting oploopt als gevolg van regulier contact op de werkvloer. In totaal geeft 6,9% van de werknemers die door een patiënt besmet kunnen worden aan dat ze verzuimd hebben als gevolg van besmetting van een mens. Dat betekent dat het verschil in percentage verzuim door besmetting tussen deze twee groepen de omvang weergeeft als gevolg van besmetting door patiënten. Het gaat dan om ongeveer 5,3% van het verzuim in de groep die besmet kan worden door een patiënt.

Het dier als besmettingsbron wordt direct uitgevraagd. Als respondenten de optie 'Iets anders' kiezen, dan beschouwen we de besmettingsbron legionella als ze eerder hebben aangegeven dat ze in hun werk in aanraking kunnen komen met water dat besmet is met de legionellabacterie. Is dat niet het geval en hebben ze wel aangegeven door onderzoeksmateriaal besmet te kunnen worden, dan beschouwen we het verzuim veroorzaakt door gericht werken met biologische agentia. Is dat ook niet het geval en hebben ze wel aangegeven door ander materiaal besmet te kunnen worden (bijvoorbeeld afval of rioolwater), dan gaan we ervanuit dat ze ziek zijn geworden doordat ze besmet zijn door ander besmettelijk materiaal. Is ook dat niet zo, dan gaan we er alsnog vanuit dat de besmettingsbron een mens was, maar niet een patiënt.

Wanneer de besmettingsbron onbekend is, en de respondent heeft aangegeven besmet te kunnen worden door ander materiaal, dan gaan we ervanuit dat de besmetting door ander materiaal de oorzaak van het verzuim is. Is dit niet het geval, en de respondent heeft aangegeven besmet te kunnen worden door een patiënt, dan gaan

we ervanuit dat de patiënt de besmettingsbron is. Heeft de respondent niet aangegeven besmet te kunnen worden door een patiënt, maar wel door een dier, dan gaan we vanuit dat het dier de besmettingsbron is. Heeft de respondent ook niet aangegeven door een dier besmet te kunnen worden, maar wel door de legionellabacterie in water, dan gaan we ervanuit dat dit de besmettingsbron is. Heeft de respondent ook niet aangegeven door deze besmettingsbron besmet te kunnen worden, maar wel door onderzoeksmateriaal, dan beschouwen we onderzoeksmateriaal als de bron. Is ten slotte ook dat niet mogelijk, dan beschouwen we een mens als de bron, niet zijnde een patiënt.

Het blijkt dat verzuim als gevolg van een besmetting door een dier, legionella, onderzoeksmateriaal of ander materiaal bijna niet voorkomt. Omdat de aantallen zo klein zijn kan een klein verschil tussen twee jaar grote impact op het percentage hebben. Daarom middelen we de aantallen over de periode 2022-2024.

Beroepsziekten

Voor beroepsziekten hebben we een vergelijkbare benadering gekozen. Als er sprake is van een samenloop van verzuim en beroepsziekte, dan gaan we ervanuit dat de oorzaak van de beroepsziekte en verzuim hetzelfde zijn. Verreweg het meeste verzuim is veroorzaakt als gevolg van besmetting met een mens, gevolgd door besmetting door een dier, terwijl verzuim vanwege andere oorzaken bijna niet voorkomt. We gaan ervanuit dat dit voor beroepsziekte niet anders zal zijn.

Wanneer de respondent heeft aangegeven besmet te kunnen raken door een patiënt en een infectieziekte als beroepsziekte heeft, dan gaan we ervanuit dat die infectieziekte is veroorzaakt door besmetting door een patiënt. Voor respondenten die wel een infectieziekte als beroepsziekte hebben opgelopen, niet besmet kunnen worden door een patiënt, maar wel door een dier, dan gaan we ervanuit dat de beroepsziekte door een dier is veroorzaakt. Voor de respondenten met een infectieziekte als beroepsziekte die dan nog overblijven, en die in hun werk besmet kunnen raken met legionella, dan gaan we ervanuit dat de beroepsziekte door legionella is veroorzaakt. Deze methodiek vervolgen we voor onderzoeksmateriaal en ander materiaal. Voor de beroepsziekte die dan nog overblijven gaan we ervanuit dat die door regulier contact op de werkvloer zijn veroorzaakt. Dan is er strikt genomen geen sprake van een beroepsziekte, omdat de ziekte niet het gevolg is van de aard van de werkzaamheden, maar het kan wel dat de werknemer een infectie heeft opgelopen die langduriger aanhoudt, en het daarom als een beroepsziekte ziet.

Uiteindelijk leiden het optellen van verzuim en beroepsziekten tot de aantallen zoals deze afgebeeld staan in Tabel V13.01.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.13.1.

Tabel IV.13.1. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	Risicopopulatie	Schadepopulatie

Gezondheidsschade door blootstelling aan biologische agentia	**8.513.000**	**201.800**
Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aard van de werkzaamheden	1.106.700	58.000
Gezondheidsschade door besmetting via regulier intermenselijk contact op de werkvloer	8.513.000	140.400
Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier	136.200	1.200
Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) installatie	153.200	1.800
Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische agentia	76.600	400
Gezondheidsschade door besmetting via afval, rioolwater of ander materiaal	253.100	3.000

IV.14 Onveiligheid op de werkplek

Tijdens het werk kunnen zich ongevallen voordoen die het gevolg zijn van een onveilige situatie op de werkplek. Het kan zowel gaan om kleine ongevallen zonder letsel, tot ongevallen die zo ernstig zijn dat daarbij één of meer dodelijke slachtoffers vallen. Ongevallen kunnen diverse oorzaken hebben. De Arbeidsinspectie onderscheidt 22 categorieën van oorzaken van ongevallen zoals bijvoorbeeld 'val van hoogte' en 'incident veroorzaakt door een dier'.

Risicopopulatie

Om de omvang van de risicopopulatie van het hoofdrisico *onveiligheid op de werkplek* vast te stellen maken we gebruik van de NEA. Daarbij geldt dat als een respondent behoort tot de risicopopulatie van een onderliggend risico, deze respondent ook behoort tot de risicopopulatie van het hoofdrisico.

De NEA vraagt respondenten of zij gevaarlijk werk moeten doen, en zo ja, wat dan het belangrijkste gevaar is of de gevaren zijn in het werk.

De NEA onderscheidt de volgende 10 gevaren:

1. Vallen van hoogte
2. Struikelen, uitglijden
3. Bekneld raken
4. Snijden, steken
5. Botsen, aanrijdingen
6. Ongeluk met gevaarlijke stoffen
7. Confrontatie met geweld
8. Verbranden
9. Verstikking
10. Een ander gevaar

Alle respondenten die op deze vraag antwoorden dat ze gevaarlijk werk moeten doen, en met één of meer van de bovengenoemde gevaren te maken hebben op hun werk beschouwen we als behorend tot de risicopopulatie van het hoofdrisico Onveiligheid op de werkplek.

We onderscheiden binnen het hoofdrisico Onveiligheid op de werkplek binnen de IRA in totaal 21 risico's. Deze risico's zijn grotendeels gebaseerd op ongevalsscenario's. Ongevalsscenario's zijn manieren waarop ongevallen kunnen ontstaan. Deze 21 ongevalsscenario's komen grotendeels overeen met de typen ongevallen die we als Arbeidsinspectie onderscheiden in de Monitor Leren van Ongevallen (MLvO), die het RIVM en de Arbeidsinspectie gezamenlijk hebben ontwikkeld, waarbij we binnen de IRA sommige soorten ongevallen hebben samengevoegd in één ongevalsscenario.

De gevaren die de NEA uitvraagt sluiten maar voor een klein deel aan bij de risicoindeling van de IRA en de ongevalsscenario's uit de MLvO. In het verleden heeft de Arbeidsinspectie wel pogingen gedaan om te komen tot aanpassingen van de NEA, om de NEA-indeling meer te laten aansluiten bij de ongevalsscenario's, maar het is niet gelukt om voldoende steun voor deze aanpassingen te krijgen.

Om toch te kunnen komen tot een schatting van de omvang van de risicopopulatie voor onveiligheid op de werkplek hebben we gekozen voor vier methodes.

Methode 1: Schatting risicopopulatie op basis van de directe uitvraag in de NEA

Enkele van de in de NEA uitgevraagde gevaren sluiten goed aan bij een ongevalsscenario en daarmee bij een risico. Voor die risico's kunnen we dus de antwoorden op de vraag in de NEA direct gebruiken om de omvang van de risicopopulatie te schatten. In die gevallen beschouwen we alle respondenten die in de NEA hebben aangegeven het genoemde gevaar te lopen, als behorend tot de risicopopulatie.

Dit geldt voor de volgende zes risico's, waarbij we per risico aangeven welk in de NEA uitgevraagde gevaar en welk ongevalsscenario('s) bij dat risico hoort of horen (zie Tabel IV.14.1).

Tabel IV.14.1. Overzicht van in de NEA uitgevraagde gevaren die goed aansluiten bij de IRA-risico-indeling

Risico	**Gevaar (NEA)**	**Ongevalsscenario's (MLvO)**
14.1 Val van hoogte	1. Vallen van hoogte	- Val van ladder, trapje of opstapje - Val van een trap of helling - Val van steiger - Val van een beweegbaar platform - Val van een stilstaand voertuig - Val van dak, vloer of platform - Val van objecten die niet bedoeld zijn om op te klimmen
14.2 Aanrijdgevaar	5. Botsen, aanrijdingen	- Aanrijding door een voertuig - In/op bewegend voertuig met verlies van controle
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	9. Verbranden	Brand
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer	10. Verstikking	Contact met schadelijke atmosfeer in besloten ruimte
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	7. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	- Contact met gevaarlijke stof zonder ongewenste uitstroming - Uitstroming van een gevaarlijke stof uit een normaal gesproken gesloten insluitsysteem

		- Uitstroming gevaarlijke stof uit open vat of open insluitsysteem
14.21 Confrontatie met geweld	8. Confrontatie met geweld	Fysiek contact met een (agressief) mens

Methode 2: Schatting risicopopulatie op basis van de NEA door in NEA uitgevraagde gevaren als proxy's te gebruiken

In sommige gevallen sluit de uitvraag van gevaren in de NEA niet precies aan bij de risico-indeling van de IRA, maar zijn er wel raakvlakken. In die gevallen is het, met enige aannames, mogelijk om de NEA-uitvraag te gebruiken om de omvang van de risicopopulatie van een deel van de IRA-veiligheidsrisico's in te schatten.

In Tabel IV.14.2 staan de vier IRA-risico's waarvoor we de omvang van de risicopopulatie op deze wijze hebben geschat, welke gevaren die in de NEA zijn uitgevraagd we precies hebben gebruikt en welke ongevalsscenario's aansluiten bij het betreffende risico.

Tabel IV.14.2. Overzicht van risico's die met behulp van enkele aannames met de NEA-gevaren zijn geschat

Risico	**Gevaar (NEA)**	**Ongevalsscenarios (MLvO)**
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmiddelen	4. Snijden, steken OF 10. Een ander gevaar	Contact met handgereedschap, door slachtoffer zelf gehanteerd
14.7 Ongeval met een machine	3. Bekneld raken OF 4. Snijden, steken OF 10. Een ander gevaar	Contact met bewegende delen van een machine Beknelling tussen een machine en een object
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	2. Struikelen, uitglijden OF 3. Bekneld raken OF 5. Botsen, aanrijdingen OF 9. Verstikking OF 10. Een ander gevaar	- Val in een gat in de grond - Val op gelijke hoogte - Stootte tegen iets aan, streek erlangs of bleef achter iets haken - Bedolven onder een massa
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan	3. Bekneld raken OF 4. Snijden, steken OF 5. Botsen, aanrijdingen OF 10. Een ander gevaar	- Geraakt door een vallend object - Vallende objecten bij hijswerkzaamheden - Slachtoffer geraakt door rollend of glijdend object - Contact met wegvliegend of wegspringend object - Contact met hangende en/of zwaaiende objecten

		- Contact met voorwerp dat door iemand wordt gedragen of gebruikt

Methode 3: Schatting risicopopulatie door schatting gezondheidsrisico's te gebruiken

Een aantal risico's dat onder het hoofdrisico *onveiligheid op de werkvloer* valt raakt aan gezondheidsrisico's die we ook in de IRA onderscheiden. In die gevallen gebruiken we de risicopopulatie van de gezondheidsrisico's om het veiligheidsrisico te schatten. Dit betekent dat in deze gevallen de aanname is dat, wanneer je door blootstelling aan dit risico mogelijk gezondheidsschade oploopt, je ook het risico loopt op een ongeval als gevolg van deze blootstelling. Soms is dit verband overduidelijk, bijvoorbeeld voor een ongeval als gevolg van trillingen of acute fysieke belasting. Soms is dit verband wat minder sterk, bijvoorbeeld voor ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai) en blootstelling aan lawaai.

In Tabel V14.3 staan de zeven risico's waarvoor we op deze wijze de omvang van de risicopopulatie hebben vastgesteld, het gezondheidsrisico waaraan we de risicopopulatie van het veiligheidsrisico hebben gelijkgesteld en de bijbehorende ongevalsscenario's, als die er zijn. Dat geldt voor deze risico's niet altijd.

De gezondheidsrisico's met een sterretje zijn direct uitgevraagd in de NEA. De omvang van de risicopopulatie van de andere gezondheidsrisico's zijn op basis van het beroep van de respondent en indien relevant de sector, ingeschat.

Tabel IV.14.3. Overzicht van risico's die op basis van de risicopopulatie van gezondheidsrisico's zijn geschat

Risico	**Gezondheidsrisico**	**Ongevalscenario's**
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	11.6 Gezondheidsschade door blootstelling aan overdruk of onderdruk	Te snelle (de)compressie
14.15 Acute fysieke belasting	10.1 Overbelasting als gevolg van het manueel hanteren van lasten *	Extreme belasting van lichaamsdelen
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	11.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan ioniserende straling OF 11.4 Gezondheidsschade door blootstelling aan optische straling OF 11.5 Gezondheidsschade door blootstelling aan elektromagnetische velden	-
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	11.2 Gezondheidsschade door blootstelling aan lawaai *	-
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen	10.3 Gezondheidsschade door blootstelling aan trillingen *	-

14.20 Acute infectie	13.1 Gezondheidsschade door besmetting via een mens als gevolg van de aard van de werkzaamheden * OF 13.3 Gezondheidsschade door biologische agentia afkomstig van een dier * OF 13.4 Gezondheidsschade door agentia vanuit een (watervernevelende) installatie * OF 13.5 Gezondheidsschade in situaties van gericht werken met biologische agentia *	-
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	Alle werknemers	-

Methode 4: Schatting risicopopulatie aan van het beroep van de respondent en de sector waarin deze werkzaam is

Voor de veiligheidsrisico's die dan nog overblijven hebben we de omvang van de risicopopulatie ingeschat op basis van het beroep van de respondent en, indien relevant, de sector waarin de respondent werkt. Daarbij is de aanname dat er een sterke samenhang is tussen het beroep dat een werknemer heeft, in combinatie met de sector waar de werknemer in werkt, en het risico dat een werknemer een bepaald soort ongeval overkomt. Zo loopt bijvoorbeeld een dekmedewerker in de scheepvaart risico op verdrinkingsgevaar of een dierenarts het risico op een ongeval met een dier (bijvoorbeeld gebeten worden).

In Tabel IV.14.4 staan de risico's waarvoor we de omvang van de risicopopulatie we op deze manier hebben ingeschat, en ook de bijbehorende ongevalsscenario's uit de MLvO.

Tabel IV.14.4. Overzicht van risico's die op basis van beroep en sector zijn geschat

Risico	**Ongevalsscenario**
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	Fysiek contact met een (agressief) dier
14.4 Ongeval met elektriciteit	Contact met elektriciteit
14.5 Verdrinking / Onderdompeling	Onderdompeling / verdrinking
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgeving	Contact met koud of heet oppervlak of open vlammen
14.10 Explosie	Explosie

De bovenstaande berekeningswijze leidt uiteindelijk tot de totale omvang van de risicopopulaties voor het hoofdrisico *onveiligheid op de werkvloer* en de onder dit hoofdrisico vallende risico's die in Tabel IV.14.6 staan afgebeeld. Deze tabel is te vinden aan het eind van dit hoofdstuk.

Schadepopulatie

Schade als gevolg van het risico *onveiligheid op de werkplek* treedt op als er een ongeval plaatsvindt. Daarbij houden we geen rekening of het ongeval tot verzuim leidt en hoe ernstig het letsel is. Het feit dat er een ongeval plaatsvindt, zien we al als het optreden van schade, zelfs al leidt dat niet tot verzuim.

De NEA vraagt respondenten of zij of in de afgelopen 12 maanden betrokken zijn geweest bij een arbeidsongeval. Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor de respondent lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen. Alle respondenten die 'Ja' antwoorden op deze vraag beschouwen we als behorend tot de schadepopulatie van het hoofdrisico.

De NEA stelt vervolgens aan respondenten die hebben aangegeven een ongeval te hebben gehad een aantal vervolgvragen over het meest recente ongeval. Als respondenten een ongeval hebben gehad met vier of meer dagen verzuim, dan stelt de NEA vragen over het meest recente ongeval dat tot vier of meer dagen verzuim heeft geleid. Deze respondenten krijgen meer vragen dan de respondenten die geen ongeval hebben gehad met vier of meer dagen verzuim. De NEA verzamelt deze gegevens voor Eurostat. Helaas hebben wij niet de beschikking over de variabelen die de NEA alleen aan de respondenten die een ongeval hebben gehad met vier of meer dagen verzuim, heeft gesteld. Alleen de variabelen gebaseerd op vragen over hoe het ongeval ontstond (d.w.z. de oorzaak) en de aard van het letsel, kunnen we daarom gebruiken om de omvang van de schadepopulatie van de verschillende ongevalsscenario's en daarmee van de risico's te onderscheiden. Deze informatie is niet voldoende om de schadepopulatie van alle verschillende risico's te kunnen berekenen, omdat sommige oorzaken of letsels door verschillende ongevalsscenario's veroorzaakt kunnen worden.

Om toch een schatting te kunnen maken van de schadepopulatie van de risico's hebben we aanvullend de gegevens van de bij de Arbeidsinspectie gemelde arbeidsongevallen uit 2024 gebruikt. Daarbij nemen we de aantallen slachtoffers van ongevallen zoals die uit de NEA blijkt, en gebruiken we, daar waar nodig, de ongevalsscenario's van de meldingsplichtige ongevallen om de slachtoffers te verdelen over de verschillende risico's. De aanname is dat verdeling onder de meldingsplichtige ongevallen hetzelfde is als de verdeling over alle ongevallen, gegeven een bepaalde oorzaak of een bepaald letsel.

In tabel IV.14.4 staat afgebeeld welke ongevalsoorzaken en letsels we in de NEA kunnen onderscheiden, en aan welke risico's deze oorzaken en letsels linken. Wanneer er een risico staat, dan betekent dit dat het betreffende risico een-op-een te linken is aan de NEA-uitvraag. Staat er meer dan één risico (dit is dan alleen met een nummer weergegeven), dan verdelen we de aantallen slachtoffers die de betreffende oorzaak en/of het letsel hebben aangegeven in de NEA op basis van de verdeling van de meldingsplichtige ongevallen zoals vastgelegd in de MLvO, over de risico's.

Tabel IV.14.4 Koppeling van ongevalsoorzaken en letsels uit de NEA aan IRA risico's

Ongeval gesneden / gestoten	-
waarvan gesneden	14.6 en 14.7
waarvan ongevalsletsel vergiftiging of infectie	14.20 Acute infectie
waarvan gestoten	14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidspla
Ongeval geraakt door voorwerp	14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, pro
waarvan ongevalsletsel vergiftiging of infectie	14.20 Acute infectie
Ongeval beknelling	14.2 / 14.6 / 14.7 / 14.8
Ongeval val van hoogte	14.1 Val van hoogte
Ongeval struikelen of val niet van hoogte	14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidspla
Ongeval agressie mens dier	-
waarvan mens	7.1 / 7.2 Ongewenst intern of extern gedrag
waarvan dier	14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier
Ongeval stroom hitte kou stoffen lawaai	14.4 / 14.9 / 14.14
waarvan ongevalsletsel vergiftiging of infectie	14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een geva
Ongeval fysieke overbelasting	14.15 Acute fysieke belasting
Ongeval psychische overbelasting	Deze tellen we niet mee. Bijna iedereen van deze groep er
Verkeersongeval	14.2 Aanrijdgevaar
Ongeval anders	14.2 / 14.5 / 14.6 / 14.7 / 14.8 / 14.10 / 14.11 / 14.17
waarvan ongevalsletsel vergiftiging of infectie en werkt met gevaarlijke stoffen	14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een geva
waarvan ongevalsletsel vergiftiging of infectie en werkt met gevaarlijke stoffen	14.20 Acute infectie
waarvan door onderdruk (NLA)	14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk

In tabel IV.14.5 staat ter informatie de verdeling over de verschillende ongevalsscenario's, op basis van de MLvO.

Tabel IV.14.5 Verdeling aantallen werknemers op basis van de Monitor Leren van Ongevallen over de verschillende ongevalsscenario's

Risico's onveiligheid	**MLvO: Aantal**	**MLvO %**
14 Onveiligheid op de werkplek	**2.363**	
14.1 Val van hoogte	563	23,8%
14.2 Aanrijdgevaar	193	8,2%
14.3 Ongeval veroorzaakt door een dier	162	6,9%
14.4 Ongeval met elektriciteit	21	0,9%
14.5 Verdrinking / Onderdompeling	5	0,2%
14.6 Ongevallen met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmi	78	3,3%
14.7 Ongeval met een machine	440	18,6%
14.8 Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	351	14,9%
14.9 Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of om	7	0,3%
14.10 Explosie	39	1,7%
14.11 Brand (niet ontstaan door een explosie)	22	0,9%
14.12 Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	28	1,2%
14.13 Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosf	17	0,7%
14.14 Ongeval met een bijtende of irriterende stof	48	2,0%
14.15 Acute fysieke belasting	70	3,0%
14.16 Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling		
14.17 Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onde	349	14,8%
14.18 Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)		
14.19 Ongeval als gevolg van trillingen		
14.20 Acute infectie		
14.21 Agressie door een mens	693	2,2%
14.22 Ongeval zonder directe oorzaak	841	2,7%

Voor de risico's *ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)* en *ongeval als gevolg van trillingen* geldt dat we deze niet kunnen onderscheiden op basis van de NEA en ook niet op basis van de MLvO. Tot en met 2021 was letsel als gevolg van trillingen en lawaai nog wel te onderscheiden op basis van de NEA. Dit soort letsel kwam echter zo weinig voor dat ervoor is gekozen deze letselsoorten vanaf 2022 niet meer apart uit te vragen in de NEA.

In 2021 hadden in totaal 6 respondenten aangegeven dat ze ongevalsletsel hadden opgelopen door lawaai, trillingen of verschillen in druk. Dat zou dan gaan om maximaal 1.000 werknemers in de hele werknemerspopulatie. Als de helft van het letsel daarvan door trillingen en de andere helft door lawaai zou zijn veroorzaakt, dan betekent dat ongeveer 500 ongevallen als gevolg van trillingen en ook 500 als gevolg van lawaai.

Voor ongeval van blootstelling aan overdruk of onderdruk gaan we ervanuit dat het letsel bij deze ongevallen zodanig is, dat deze altijd bij de NLA worden gemeld. Daarom hanteren we het aantal gemelde ongevallen bij de NLA als schatting voor het totaal aantal ongevallen als gevolg van dit risico.

Ongevallen als gevolg van blootstelling aan straling kunnen niet op basis van de NEA en niet op basis van de MLvO worden onderscheiden. Bij reden verzuim is straling als oorzaak van verzuim wel uitgevraagd. Die oorzaak is in 2024 door geen enkele respondent als reden van werkgerelateerd verzuim opgegeven. Daarom gaan we ervanuit dat ongevallen met straling (bijna) niet voorkomen.

Voor ongevallen zonder directe oorzaak is het niet mogelijk een schatting te maken op basis van de NEA of MLvO-gegevens. Dit soort ongevallen zijn niet te voorkomen, dus dit risico zal sowieso niet geprioriteerd worden. Daardoor is het exacte aantal ongevallen dat geen directe oorzaak heeft niet relevant.

Als we de resultaten van de NEA en de gemelde meldingsplichtige ongevallen uit de MLvO met elkaar vergelijken zien we een aantal opvallende verschillen. Zo komt bij de meldingsplichtige ongevallen veel vaker vallen van hoogte als oorzaak voor dan in de NEA (23,8% versus 5,2%). Ook ongevallen met een dier komen bij de meldingsplichtige ongevallen veel vaker voor dan in de NEA (6,9% versus 1,4%). Andersom zien we een hoger percentage ongevallen als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats (25,3% versus 14,9%), acute fysieke belasting (12% versus 3%) en agressie door een mens (8,7% versus 2,2%). Deze verschillen zouden veroorzaakt kunnen worden door de ernst van het letsel (niet ernstig letsel leidt over het algemeen niet tot een meldingsplichtig ongeval), door verschillen in definities, door verschillen in operationalisatie of door onder- of overrapportage in de ene bron versus de andere bron.

Dit leidt uiteindelijk tot de aantallen ongevallen per risico c.q. ongevalsscenario zoals die zijn afgebeeld in Tabel IV.14.6.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.14.6.

Tabel IV.14.6 Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
Onveiligheid op de werkplek	**2.196.400**	**208.100**
Val van hoogte	519.600	10.900
Aanrijdgevaar	565.600	15.600
Ongeval veroorzaakt door een dier	115.500	2.900

Ongeval met elektriciteit	411.100	2.700
Verdrinking / Onderdompeling	48.100	100
Ongeval met door menselijke spierkracht aangedreven arbeidsmiddelen	1.193.800	6.200
Ongeval met een machine	1.331.900	34.900
Ongeval als gevolg van de inrichting van de arbeidsplaats	1.653.800	52.400
Acuut contact met een koude of hete oppervlakte, substantie of omgeving	1.680.900	900
Explosie	381.500	800
Brand (niet ontstaan door een explosie)	397.200	400
Ongeval bij blootstelling aan overdruk of onderdruk	2.700	30
Acute vergiftiging of ongeval als gevolg van een gevaarlijke atmosfeer	137.200	500
Ongeval met een bijtende of irriterende stof	458.600	6.300
Acute fysieke belasting	3.436.100	25.000
Ongeval als gevolg van blootstelling aan straling	1.523.500	0
Getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan	1.585.200	28.200
Ongeval door incidenten met een grote klap (lawaai)	2.144.600	600
Ongeval als gevolg van trillingen	1.364.500	500
Acute infectie	1.364.500	1.200
Agressie van een mens	684.400	18.100
Ongeval zonder direkte oorzaak	8.513.000	0

IV.15 Zware ongevallen

Zware ongevallen definiëren we als ongevallen die tijdens de bedrijfsuitoefening gebeuren en waardoor onmiddellijk, of na verloop van tijd, ernstig gevaar voor de gezondheid van werknemers ontstaat, en waarbij één of meer gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Het gaat daarbij om het ongecontroleerd vrijkomen van grotere hoeveelheden gevaarlijke stoffen met als gevolg bijvoorbeeld een emissie, explosie of brand. Bij een dergelijk 'zwaar ongeval' hoeft geen sprake te zijn van doden of gewonden, dus van een meldingsplichtig arbeidsongeval zoals in de Arbowet is gedefinieerd. Het gaat om ongevallen bij inrichtingen die onder de Seveso-richtlijn vallen of bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen.

Een Seveso-inrichting is een bedrijf waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen worden opgeslagen, verwerkt of geproduceerd. Vanwege de strenge veiligheidsvoorschriften vallen deze locaties onder de Europese Seveso-richtlijn. De naam is afkomstig van een giframp in het Italiaanse stadje Seveso in 1976. De Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE) is een regeling in het Arbeidsomstandighedenbesluit. De ARIE-regeling geldt voor bedrijven met vergelijkbare risico's als bedrijven die volgens het Omgevingsbesluit zijn aangewezen als Seveso-inrichting: bedrijven die werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen.

Omvang risicopopulatie

We hebben de omvang van de risicopopulatie geschat door de volgende gegevens te combineren.

- Een bestand met daarin alle hoofdvestigingen van de bij de Arbeidsinspectie bekende Seveso- en ARIE-plichtige inrichtingen, de zogenoemde drijvers.
- Gegevens van het UWV over het aantal werknemers per bedrijf, gebaseerd op de polisadministratie en het aantal vestigingen per bedrijf.

Door de gegevens over de hoofdvestigingen behorend bij een Seveso- of ARIE-plichtige inrichting te combineren met het gemiddeld aantal werknemers per vestiging van deze bedrijven hebben we de aantallen werknemers per Seveso- of ARIE-plichtige inrichting ingeschat. Op deze wijze komen we tot een aantal van 102.700 werknemers als schadepopulatie voor het hoofdrisico *zware ongevallen*. Daarvan werken er 42.400 bij Seveso-bedrijven en 60.300 bij ARIE-bedrijven.

Dit aantal werknemers is een ruwe schatting. Het gemiddeld aantal werknemers per vestiging is een benadering van het daadwerkelijk aantal werknemers per vestiging. Daarnaast zullen niet alle werknemers van een vestiging in aanraking kunnen komen met gevaarlijke stoffen, dus daadwerkelijk kans lopen om slachtoffer van een zwaar ongeval te worden. Denk bijvoorbeeld aan kantoorpersoneel. Maar het op deze wijze ingeschatte aantal werknemers die bij een Seveso- of ARIE-plichtinge inrichting werken geeft wel een goede indruk van de orde van grootte van de risicopopulatie van het risico Zware ongevallen.

Bij de schatting van het aantal ARIE-bedrijven hebben we alleen vestigingen meegenomen die alleen ARIE-plichtig zijn, geen vestigingen die daarnaast ook onder de Seveso-regeling vallen. Omdat er dus op deze manier geen dubbelingen tussen de vestigingen zit, is de totale risicopopulatie van het hoofdrisico Zware ongevallen de som van de risicopopulaties van de twee onderliggende risico's.

Schadepopulatie

Werknemers zijn slachtoffer van het risico *zware ongevallen* als ze slachtoffer worden van een ongeval met gevaarlijke stoffen. Andere ongevallen, bijvoorbeeld met een machine, die ook kunnen plaatsvinden bij Seveso- of ARIE-plichtige inrichtingen vallen niet onder dit risico maar onder het risico *onveiligheid op de werkplek*.

Voor Seveso-bedrijven onderzoekt het RIVM alle procesveiligheidsincidenten bij Seveso-inrichtingen. Het RIVM rapporteert daar jaarlijks over. Omdat het aantal incidenten klein is, gebruiken we niet alleen de rapportage uit 2024, maar de rapportages uit 2023 en 2022, en kijken we naar het gemiddeld aantal incidenten, en de daarbij betrokken slachtoffers waarover in deze jaren is gerapporteerd. De publicaties bevatten onderzoek dat respectievelijk in het 2023, in de periode 2019-2021 en in 2021 is afgesloten. De ongevallen zullen deels eerder hebben plaatsgevonden, omdat er enige tijd overheen zal gaan voordat een onderzoek compleet is, en kan worden afgesloten.

Het RIVM analyseerde vijftien incidenten in 2024. Bij deze vijftien incidenten kwamen dertien keer gevaarlijke stoffen vrij. Eén keer explodeerde een installatie en één keer ontstond brand toen de stoffen vrijkwamen. Vier mensen raakten gewond: drie liepen chemische brandwonden op en één ademde een mengsel van giftige stoffen in.[158]

Ook in 2023 analyseerde het RIVM vijftien incidenten. Bij veertien incidenten kwamen gevaarlijke stoffen vrij. Bij één incident explodeerde afdichtingmateriaal. Eén persoon heeft aan een chemische verbranding waarschijnlijk blijvend letsel overgehouden. Overige slachtoffers hadden tijdelijk letsel door ademhalingsproblemen, irritaties en brandwonden.[159]

Ten slotte heeft het RIVM in 2022 twaalf incidenten geanalyseerd. Bij negen incidenten kwamen gevaarlijke stoffen vrij, waarna twee keer een explosie is ontstaan. Bij twee incidenten ontstonden direct explosies bij werkzaamheden. Een nooddrukvoorziening voorkwam bij het laatste incident dat er gevaarlijke stoffen vrijkwamen. Hierdoor ontsnapte er alleen stoom. Eén persoon heeft aan een explosie blijvend letsel - verminderd zicht aan een oog - overgehouden. Overige slachtoffers hadden tijdelijk ademhalingsproblemen en irritaties.[160]

Over de onderzochte periode bleken er per jaar gemiddeld zeventien personen letsel te hebben opgelopen als gevolg van het ongeval. Dit was, op enkele gevallen na, tijdelijk letsel. Op basis hiervan stellen we de schadepopulatie voor het risico *zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen* op 17.

Ongevallen bij ARIE-plichtige inrichtingen worden niet door RIVM onderzocht. Wel moeten de bedrijven ongevallen die tot blijvend letsel of tot een ziekenhuisopname leiden bij de Arbeidsinspectie melden. In de periode 2022-2024 zijn er gemiddeld per jaar 89 ongevalsmeldingen door bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen, gedaan. Deze meldingen gaan niet alleen over ongevallen met gevaarlijke stoffen, maar over alle soorten ongevallen. In dezelfde periode zijn er gemiddeld 77 onge-

[158] RIVM (2024).
[159] RIVM (2023).
[160] RIVM (2022).

vallen per jaar gemeld door Seveso-bedrijven. We zagen eerder dat er 17 slachtoffers van ongevallen met gevaarlijke stoffen bij Seveso-bedrijven waren. Als we 17 slachtoffers van ongevallen met gevaarlijke stoffen bij in totaal 77 ongevalsmeldingen relateren aan de 89 ongevallen bij ARIE-bedrijven, komen we uit op gemiddeld 20 slachtoffers van ongevallen met gevaarlijke stoffen bij ARIE-plichtige bedrijven. Hierbij gaan we ervan uit dat de relatie tussen gemelde ongevallen en slachtoffers van ongevallen met gevaarlijke stoffen hetzelfde is bij de ARIE-plichtige bedrijven als bij de Seveso-bedrijven.

Samenvattend

Dit leidt uiteindelijk tot de omvang van de risicopopulatie en de schadepopulatie voor het hoofdrisico en de onderliggende risico's zoals afgebeeld in Tabel IV.15.1.

Tabel IV.15.1. Volledige schattingen risicopopulaties voor hoofdrisico's en risico's (afgerond op honderdtallen)

Risico	**Risicopopulatie**	**Schadepopulatie**
Zware ongevallen	**102.700**	**37**
Zware ongevallen bij Seveso-inrichtingen	42.400	17
Zware ongevallen bij bedrijven die onder de ARIE-regelgeving vallen	60.300	20

IV.16 Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen

Regels voor jeugdigen zijn strenger dan die voor volwassenen vanwege de eventuele negatieve gevolgen op hun gezondheid, veiligheid en lichamelijke en intellectuele ontwikkeling. Het is hen daarom verboden bepaalde werkzaamheden uit te voeren of op bepaalde tijden te werken. En sommige werkzaamheden mogen alleen onder deskundig toezicht worden uitgevoerd. Arbeid door kinderen van 12 jaar of jonger is alleen bij hoge uitzondering, voor een beperkte tijd en onder zeer strenge regels, toegestaan – bijvoorbeeld op basis van een alternatieve sanctie of voor bepaalde culturele doeleinden. Oudere kinderen (13, 14 en 15 jaar) en jeugdigen (16-17 jaar) hebben iets meer mogelijkheden om te werken, maar er zijn beperkingen in de ATW en ook in het Arbeidsomstandighedenbesluit opgenomen. Het gaat dan om de duur, het tijdstip, de aard van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder bepaalde werkzaamheden mogen worden uitgevoerd. Soms mogen werkzaamheden bijvoorbeeld worden uitgevoerd onder extra toezicht, of na verlening van een ontheffing.

Risicopopulatie

De risicopopulatie van dit hoofdrisico wordt, gevormd door alle kinderen en jeugdigen van 13 jaar en ouder die werken. Alleen kinderen en jeugdigen die werken kunnen in aanraking komen met onveilige of ongezonde werkomstandigheden. Kinderen van 12 jaar en jonger mogen niet werken. In specifieke gevallen kan een ontheffing worden aangevraagd, bijvoorbeeld wanneer kinderen aan een (professionele) voorstelling meedoen.

We gebruiken het NIBUD Scholierenonderzoek om de omvang van de risicopopulatie van dit risico vast te stellen. Dit onderzoek vindt met enige regelmaat plaats. Het meest recente onderzoek is in 2025 gepubliceerd.[161] Aan dit onderzoek doen scholieren van 12 jaar en ouder mee. In het onderzoek stond het betaalbedrag van scholieren centraal. In het onderzoek is scholieren ook gevraagd naar bijbaantjes. Kinderen van 11 en jonger doen niet mee aan het onderzoek. We gaan ervanuit dat het aantal kinderen van 11 jaar en jonger dat werkt verwaarloosbaar is, en dat we door de risicopopulatie alleen te baseren op de 12-jarigen die in het Nibud-onderzoek zeggen te werken, we een redelijk goede indicatie krijgen van het aantal kinderen van 12 jaar en jonger dat werkt.

Dit leidt tot de risicopopulatie zoals in tabel IV.16.1 afgebeeld. De aantallen kinderen en jeugdigen in een bepaalde leeftijdsgroep baseren we op gegevens van CBS-Statline.[162] Het weergegeven percentage geeft het percentage kinderen en jeugdigen uit de betreffende leeftijdsgroep weer dat naar eigen zeggen een bijbaan heeft.

Tabel IV.16.1 Omvang risicopopulatie

Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	**600.800**	**51%**
Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar	289.500	73%
Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar	138.700	70%
Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar	147.800	38%
Kinderarbeid tot en met 12 jaar	24.800	13%

[161] Nibud (2025), p. 9.
[162] CBS (2026g).

Schadepopulatie

Voor het schatten van het aantal kinderen en jeugdigen dat schade oploopt als gevolg van ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden gebruiken we de NEA. Op basis van de NEA weten we of werknemers hebben verzuimd, een beroepsziekte hebben opgelopen of betrokken zijn geweest bij een ongeval.

Het percentage 16- en 17-jarigen waarvoor dat geldt gebruiken we om de omvang van de schade als gevolg van het risico *onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar* te schatten. Het percentage 15-jarigen waarvoor dat geldt gebruiken we om de omvang van schade als gevolg van het risico *onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar* te schatten.

Hoe jonger kinderen zijn, hoe strikter de regels over welk werk ze wel en niet mogen doen. Op basis daarvan zou je mogen verwachten dat hoe jonger de jeugdigen zijn, hoe kleiner de kans is dat ze gezondheidsschade oplopen als gevolg van werk. Dat zien we ook terug als we het percentage jeugdigen van 16 en 17 jaar met schade vergelijken met het percentage jeugdigen van 15 jaar met schade. Dat is respectievelijk 7,7% en 5,3%.

Het percentage jeugdigen van 13 en 14 jaar met schade kunnen we niet bepalen op basis van de NEA, omdat deze jeugdigen niet tot de doelgroep van de NEA behoren. We gebruiken de percentages voor de jeugdigen van 16/17 jaar en 15 jaar om het percentage 13/14-jarigen met gezondheidsschade als gevolg van werk te schatten, door de aanname te doen dat sprake van een lineaire verhouding tussen de drie leeftijdsgroepen en het percentage jeugdigen met gezondheidsschade. Dat zou beteken dat onder de 13/14-jarigen 2,8% gezondheidsschade oploopt. Dit omdat het verschil tussen de 16/17-jarigen en de 15-jarigen met schade 7,7% - 5,3% = 2,4% is, en als je 2,4% van 5,3% aftrekt, dan kom je uit op (afgerond) 2,8%.[163]

Voor kinderen van 12 jaar en jonger berekenen we de schade anders. Kinderen van 12 jaar en jonger mogen helemaal niet werken, alleen na toekenning van een ontheffing. Daarom gebruiken we het percentage toegekende ontheffingen waarvoor bij controle door de Arbeidsinspectie een overtreding is geconstateerd, om in te schatten hoeveel kinderen van 12 jaar en jonger schade oplopen. Op basis van deze interne gegevens van de Arbeidsinspectie komen we uit op 0,6% van de kinderen van 12 jaar en jonger die werken.

In tabel IV.16.2 staat de omvang van de schadepopulatie die op deze wijze wordt berekend, afgebeeld.

Tabel IV.16.2. Omvang schadepopulatie

Onveilig en ongezond werk jeugdigen en kinderen	**45.150**	
Onveilig en ongezond werk jeugdigen van 16 en 17 jaar	30.400	
Onveilig en ongezond werk kinderen van 15 jaar	10.400	
Onveilig en ongezond werk kinderen van 13 en 14 jaar	4.200	

[163] Dat het 2,8% is en niet 2,9%, wat logischer lijkt als je de rekensom zoals die in de tekst staat volgt, is het gevolg van afrondingsverschillen. Om precies te zijn is het verschil 2,849, wat net nog wordt afgerond tot 2,8.

Kinderarbeid tot en met 12 jaar	150	

IV.17 Ongezond werk zwangeren

In Nederland gelden speciale regels voor zwangere vrouwen. Zo hebben vrouwen tijdens de zwangerschap (en tot 6 maanden na de bevalling) recht op extra pauzes, een bestendig werkpatroon, gereduceerde werktijden, geen nachtdiensten, doorbetaling tijdens zwangerschapsonderzoek en een werkverbod rond de bevalling.[164] Ook moet de werkgever de werkzaamheden zo organiseren dat deze geen gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid en gezondheid van moeder en het ongeboren kind. Zo mogen zwangere vrouwen niet worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, fysieke overbelasting en fysische factoren (zoals trillingen en hard geluid).[165] Ook vormen sommige biologische agentia[166] een risico tijdens de zwangerschap. In de wet staan geen specifieke artikelen over psychosociale arbeidsomstandigheden voor zwangere vrouwen. Toch zijn PSA-risico's (zoals stress door werkdruk en ongewenst gedrag) een extra risico tijdens de zwangerschap en moeten werkgevers dit risico beperken.

Risicopopulatie

De risicopopulatie van dit hoofdrisico wordt gevormd door alle zwangeren die werken. Alleen zwangeren die werken kunnen in aanraking komen met ongezonde werkomstandigheden.

We gebruiken verschillende data van o.a. het CBS en het RIVM om de omvang van de risicopopulatie van dit risico vast te stellen. Het exacte aantal zwangerschappen in één jaar (in dit geval 2024) is lastig vast te stellen. We gebruiken daarom cijfers over het totaal aantal enkel- en meervoudige geboorten in 2024. Dat ging om respectievelijk 161.533 en 2.480 geboorten.[167]

Er zijn ook geen exacte cijfers over het percentage van de beroepsbevolking dat in 2024 zwanger was. We gebruiken daarom de gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen in de vruchtbare leeftijd van 20-40 jaar, die bedroeg in 2024 83%.[168] Als we dan aannemen dat van de vrouwen die in 2024 zwanger waren hetzelfde percentage werkte als van vrouwen in de vruchtbare leeftijd, dan kunnen we op deze manier de omvang van de risicopopulatie, alle werkende zwangere vrouwen, berekenen. Gerelateerd aan de bovengenoemde aantallen geboorten c.q. zwangere vrouwen, komen we dan tot een risicopopulatie van 134.072 vrouwen met een enkelvoudige zwangerschap en 2.058 vrouwen met een meervoudige zwangerschap. De totale risicopopulatie van het hoofdrisico is daarmee 136.130 personen.

In haar proefschrift uit 2022 heeft Van Beukering, verbonden aan het Amsterdam UMC, onderzoek gedaan naar de blootstelling aan arbeidsrisico's en de impact van arbeidsomstandigheden op nadelige uitkomsten van de zwangerschap, namelijk vroeggeboorte.[169] De resultaten van deze studie laat zien dat gemiddeld 50% van de enkelvoudige zwangere vrouwen werken in omstandigheden waarbij de Arbowetgeving wordt overtreden. Het gaat hierbij om fysieke belasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, PSA en te lange werkweken. Daarnaast blijkt ook dat 38% van de

[164] Arboportaal (z.d.).
[165] Arboportaal (z.d.-a).
[166] RIVM (2011).
[167] VZinfo (2026b).
[168] CBS (2026e).
[169] Van Beukering (2022).

zwangere vrouwen werkt in een omgeving waarin ze worden blootgesteld aan biologische agentia (38%). Hierbij kan gedacht worden aan sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn zoals de zorg en het onderwijs. Hierdoor lopen deze vrouwen risico op nadelige uitkomsten van de zwangerschap (zoals te klein geboren kinderen en vroeggeboortes).

Voor vrouwen die zwanger zijn van twee of meer kinderen ligt dit percentage nog hoger, waarbij 59% van deze meervoudig zwangere vrouwen werkt in ongezonde werkomstandigheden.

Samengenomen, leidt dit tot de risicopopulatie zoals in tabel IV.17.1 weergegeven. Een kanttekening hierbij is dat in bovenstaand proefschrift gekeken is naar vroeggeboorte als uitkomst van ongezonde werkomstandigheden. Het kan hierdoor zijn dat mogelijke andere gevolgen van ongezond werk tijdens de zwangerschap niet in de schatting van de risicopopulatie zit (zoals bijv. laag geboortegewicht, groeiachterstand, complicaties bij de moeder). Voor de vrouwen die een miskraam of abortus hebben gehad, hebben we bovendien geen cijfers kunnen vinden als het gaat om welk deel van deze niet-doorgaande zwangerschappen veroorzaakt is door de blootstelling aan schadelijke arbeidsomstandigheden. Zodoende hebben we miskramen en abortussen niet meegeteld (ook om dubbeltellingen te voorkomen). In totaal gaat het om een schatting van de risicopopulatie van in totaal 136.130 zwangere vrouwen *in 2024*, waarvan de schatting is dat ongeveer de helft van deze zwangere vrouwen (68.250) worden blootgesteld aan ongezond werk.

Tabel IV.17.1. Omvang risicopopulatie (= schatting aantal zwangere vrouwen in de beroepsbevolking in 2024)

Risico	**Aantal zwangerschappen**	**Waarvan blootgesteld aan ongezond werk**
Ongezond werk zwangeren	**136.130**	**68.250**
Enkelvoudige zwangerschappen	134.072	67.036
Meervoudige zwangerschappen	2.058	1.214

Schadepopulatie

Voor het schatten van het aantal zwangeren dat schade oploopt als gevolg van ongezonde arbeidsomstandigheden gebruiken we eveneens het proefschrift van Van Beukering over ongezond werk tijdens de zwangerschap.[170] We hebben momenteel geen andere cijfers over dit risico voor handen.

Verschillende ongezonde werkomstandigheden kunnen bijdragen aan gezondheidsschade tijdens of na de zwangerschap, zoals fysieke overbelasting, gevaarlijke stoffen, lange werkdagen en -weken en onregelmatige diensten. Dat zwangere vrouwen worden blootgesteld aan ongezond werk, wil niet per definitie zeggen dat deze vrouwen hiervan ook gezondheidsschade ondervinden (zoals vroeggeboorte). Uit bovengenoemde studie blijkt dat van de enkelvoudig zwangere vrouwen die tijdens het werk regelmatig lang staan, 5-10kg tillen of ander fysiek belastend werk doen, 10 op de 100 vrouwen een vroeggeboorte krijgt, tegen 7 op de 100 vrouwen gemiddeld.[171] Dat betekent dat het percentage schade door blootstelling aan dit arbeidsrisico 3% is, dat

[170] Van Beukering (2022).
[171] NVAB (2022).

wil zeggen dat 3% van de groep die tot de risicopopulatie behoort en dus in ongezonde arbeidsomstandigheden werkt, als gevolg daarvan een voeggeboorte krijgt.

Bij vrouwen die zwanger zijn van twee of meerdere kinderen is het risico op vroeggeboorte standaard al groter, namelijk rond de 55%. Maar als zij meer dan 28 uur per week werken, weekend- of avonddiensten draaien en/of als er sprake is van werkstress of fysieke belasting is deze kans 2 tot 3 keer zo groot, zoals uitgedrukt in de odds ratio. Het precieze aantal verschilt per aantal verwachte kinderen. Wij zijn hierbij uitgegaan van een gemiddelde odds ratio van 2,5, wat uitkomt op ongeveer 75% kans op vroeggeboorte. Dit betekent dat werkende vrouwen die tijdens de zwangerschap worden blootgesteld aan ongezonde werkomstandigheden (t.o.v. vrouwen die niet worden blootgesteld hieraan) 20% kans hebben op gezondheidsschade.

In tabel IV.17.2 staat de omvang van de schadepopulatie die op deze wijze wordt berekend, afgebeeld. Het gaat in totaal om 1,7% kans op schade door blootstelling aan risico's tijdens de zwangerschap.

Tabel IV.17.2. Omvang schadepopulatie

Risico	**Aantal zwanger-schappen met schade door risico's**	**% schade door blootstelling ri-sico's**	**% kans op schade (t.o.v. risi-copopula-tie)**
Ongezond werk zwange-ren	**2.254**		**1,7%**
Enkelvoudige geboorten	2.011	3%	1,5%
Meervoudige geboorten	243	20%	12%

IV.18 Onvoldoende inkomen

Onvoldoende inkomen wil zeggen dat iemand geen inkomen heeft of een inkomen dat onder het bestaansminimum zit.

Voldoende inkomen kan worden verkregen door inkomsten uit werk. Als inkomsten uit werk niet voldoende zijn om alle kosten te dekken, kan dat drie oorzaken hebben. In de eerste plaats kan de werknemer worden onderbetaald. In de tweede plaats kan de werknemer te weinig inkomen uit werk hebben omdat de werknemer onvoldoende uren werkt. In de derde plaats kan de werknemer een minimum of laag inkomen hebben. De eerste factor kan worden tegengegaan door te zorgen dat er niet wordt onderbetaald (zie ook risico 2 Onderbetaling). De tweede factor kan worden tegengegaan door meer uren te gaan werken (zie ook risico 20 Mismatch werkzoekenden en vacatures). De derde factor kan worden tegengaan door aanvullende inkomensondersteunende regelingen te verstrekken. Daar richt dit risico zich op.

Mensen die niet werken hebben geen inkomen uit werk. Zij kunnen een beroep doen op de overheid voor financiële ondersteuning om een bestaansminimum te verkrijgen.

- Werklozen die eerder hebben gewerkt, hebben voor een bepaalde periode recht op een WW-uitkering.
- Arbeidsbeperkten die niet, of slechts in geringe mate, in staat zijn tot betaald werk, hebben recht op een uitkering op basis van de WIA[172] (WGA en IVA), WAO of Wajong.
- Werkenden die ziek worden en langere tijd ziek zijn, hebben voor een bepaalde periode recht op doorbetaling door de werkgever of een uitkering op basis van de Ziektewet.[173]
- Zelfstandigen die niet voldoende inkomsten hebben, kunnen onder bepaalde voorwaarden extra ondersteuning krijgen, zoals WAZ[174]
- Personen zonder werk die niet onder de bovengenoemde groepen vallen, hebben als voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden recht op een bijstandsuitkering.[175]
- Personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt krijgen, naast eventueel pensioen, AOW. Hebben zij niet voldoende AOW-rechten opgebouwd, dan kunnen zij recht hebben op een AIO-uitkering.[176]
- Weduwen en wezen kunnen, indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, recht hebben op een voorziening op basis van de Anw.[177]

Daarnaast hebben mensen met kinderen tot 18 jaar, ongeacht of ze voldoende inkomen hebben uit arbeid of niet, voor elk kind onder de 18 recht op kinderbijslag.[178] Belangrijke factoren bij uitkeringen en voorzieningen is dat zij toegankelijk zijn, juist zijn (naar aard en hoogte van de uitkering) en tijdig worden uitgekeerd.

Een uitkering of voorziening is niet altijd voldoende om alle kosten die de ontvanger heeft, te kunnen dekken. Als dit het geval is, kan dit probleem worden tegengegaan door aanvullende inkomensondersteunende regelingen te verstrekken. Voorbeelden

[172] Rijksoverheid (z.d.).
[173] Rijksoverheid (z.d.-a).
[174] UWV (z.d.).
[175] Rijksoverheid (z.d.-b).
[176] Rijksoverheid (z.d.-c).
[177] Rijksoverheid (z.d.-d).
[178] Rijksoverheid (z.d.-e).

hiervan zijn de zorg- huur- en kinderopvangtoeslag die afhankelijk zijn van het inkomen en vermogen.[179]

Risicopopulatie

De populatie die risico loopt op armoede als gevolg van onvoldoende inkomen stellen we gelijk aan de populatie met een laag inkomen.[180] Het gaat hierbij dus niet om de omvang van de groep die in armoede leeft, maar om de groep die kans loopt tot armoede te vervallen als gevolg van onvoldoende inkomen. Mensen met een midden of hoog inkomen zullen niet snel tot armoede vervallen als gevolg van onvoldoende inkomen, omdat ze ofwel een buffer hebben, ofwel, als ze werkloos worden, eerst zullen terugvallen in de WW, met een uitkering gebaseerd op hun inkomen toen ze nog werkten. Mensen met een laag inkomen zullen echter minder in staat zijn een buffer op te bouwen en zullen, als zij werken, bij werkloosheid sneller kans lopen op armoede omdat hun WW-uitkering ook relatief laag zal zijn.

Het gaat dan om:
1. mensen die behoren tot de beroepsbevolking en afhankelijk zijn van een door de overheid verstrekte inkomensvoorziening;
2. werkenden met een huishoudinkomen tot 120% van het minimumloon;
3. minderjarigen die behoren tot gezinnen die afhankelijk zijn van een uitkering of die een huishoudinkomen uit werk tot 120% van het minimumloon hebben; en
4. mensen boven de pensioenleeftijd met geen of een klein aanvullend pensioen, geoperationaliseerd als personen boven de 65 jaar met een inkomen tot 120% van het minimumloon.

Omdat deze groepen gedeeltelijk overlappen, en niet iedereen met een uitkering risico loopt op armoede (zoals mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of werkloosheidsuitkering en een werkende partner), stellen we de omvang van de risicopopulatie gelijk aan alle personen die in een huishouden leven met een huishoudinkomen tot en met 120% van het wettelijk minimumloon. Het gaat hierbij in 2024 om 1.439.900 personen.

De omvang van de bovenstaande doelgroepen en de totale risicopopulatie staan in Tabel IV.18.1

Tabel IV.18.1 Risicopopulatie Onvoldoende inkomen.

Bevolking die leeft van een inkomen tot en met 120% minimumloon[181]	1.439.900
Beroepsbevolking afhankelijk van een uitkering[182]	1.440.500
Uitgesplitst naar uitkeringssoort:[183]	

[179] Dienst Toeslagen (z.d.).
[180] De Arbeidsinspectie verstaat onder laag inkomen iets anders dan de lage-inkomensgrens die het CBS hanteert om de omvang van de populatie die kans loopt op armoede te schatten. Dit, omdat de Arbeidsinspectie onder de risicopopulatie niet alleen degenen meeneemt die een directe kans hebben op armoede (zoals het CBS), maar ook degenen die weliswaar niet een direct een risico lopen op armoede, maar door bepaalde gebeurtenissen (bijvoorbeeld het verliezen van werk) alsnog in relatief korte tijd tot armoede kunnen vervallen.
[181] CBS (2025e).
[182] Het totaalcijfer is een optelling van de afzonderlijke groepen uitkeringsontvangers. Er is mogelijk wat overlap tussen de groepen omdat mensen meerdere uitkeringen kunnen hebben, dus dit aantal zal waarschijnlijk een kleine overschatting zijn CBS (2026m).
[183] CBS (2026m).

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	851.800
Werkloosheidsuitkeringen	171.200
Bijstandsuitkering tot AOW-leeftijd	342.100
Bijstand vanaf AOW-leeftijd	53.100
IOAW-uitkeringen	11.600
IOW-uitkeringen	9. 200
IOAZ-uitkeringen	1.500
Werkenden met een inkomen tot 120% WML[184]	1.539.300
Kinderen (tot 15 jaar) die behoren tot gezinnen met huishoudinkomen tot en met 120% WML[185]	250.700
Personen ouder dan 65 jaar met een met huishoudinkomen tot en met 120% WML[186]	432.000

Schadepopulatie

De schadepopulatie zijn alle mensen die in armoede leven als gevolg van een laag inkomen.

Er zijn drie organisaties in Nederland die regulier rapporteren over armoede, vaak ook samen: het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Nibud. Deze organisaties spreken van armoede als er na het betalen van de vaste lasten (wonen, energie en zorg) te weinig geld overblijft voor andere basisbehoeften. Waar de armoedegrens voor een huishouden ligt, is afhankelijk van het soort huishouden.[187] In 2024 zijn het SCP, CBS en Nibud tot een nieuwe meetmethode van armoede in Nederland gekomen. In deze nieuwe methode worden de werkelijke kosten die mensen hebben aan wonen en energie meegenomen in plaats van gemiddelden. Daarnaast is gekeken of huishoudens een financiële buffer hebben.

De Arbeidsinspectie kiest ervoor om aan te sluiten bij deze methodiek. Immers, wat een huishouden uiteindelijk overhoudt om te kunnen besteden (de zogenoemde middelen van bestaan) hangt niet alleen af van het inkomen, maar ook van de uitgaven. Als de uitgaven ten opzichte van het inkomen te hoog zijn, kan ook armoede ontstaan.

Volgens cijfers van het CBS leefden in 2024 551.300 mensen in armoede. Dat betekent dat er voor deze mensen na het betalen van de vaste lasten (wonen, energie, zorg) te weinig geld in het huishouden overbleef voor andere minimale levensbehoeften.

Daarnaast onderscheidt het CBS personen die langdurig in armoede leven. Dat zijn mensen die minstens 3 jaar lang een inkomen hebben dat lager ligt dan de grens van het basisbehoeftecriterium. De meest recente schatting van de omvang van deze groep is dat het in om 131.300 personen gaat.[188] De Arbeidsinspectie hanteert deze definitie van armoede, en beschouwt personen die langdurig (drie jaren) een inkomen hebben dat lager ligt dan het basisbehoefte criterium als behorend tot de schadepopulatie van het risico *onvoldoende armoede*.

[184] CBS (2025j).
[185] CBS (2025e).
[186] CBS (2025e).
[187] CBS (2024d).
[188] CBS (2025c).

Tabel IV.18.2 Schadepopulatie Onvoldoende inkomen.

Personen die langdurig in armoede leven	131.300

IV.19 Ontstaan of voortduren van problematische schulden

Met betrekking tot problematische schulden gelden twee doelstellingen. Als er sprake is van schuldenproblematiek, dan zijn gemeenten wettelijk verplicht om inwoners te ondersteunen en hulpverlening te bieden bij het *oplossen* van de schulden. Als er geen sprake is van schuldenproblematiek, dan is de doelstelling zo veel mogelijk *voorkomen* dat deze ontstaat.[189]

Schuldhulpverlening komt in beeld op het moment dat er al sprake is van problematische schulden. Het gaat hierbij om schulden die mensen zelf niet meer kunnen oplossen. In dit geval betekent dit dat het risico in eerste instantie het voortduren van de schuldproblematiek is. Het kan daarbij zowel gaan om het niet oplossen van de schuldproblematiek, als om het terugkeren van (ogenschijnlijk) opgeloste schuldproblematiek, doordat er op een later moment weer nieuwe schulden ontstaan.

Bij het *oplossen* van schuldenproblematiek spelen drie factoren een rol. In de eerste plaats moet een persoon met schulden toegang krijgen tot schuldhulpverlening. In de tweede plaats moet hulp worden geboden voor het stabiliseren van de schulden en kan soms een regeling worden getroffen voor de sanering en/of afbetaling van de bestaande schulden. In de derde plaats moet worden voorkómen dat nieuwe schulden worden gemaakt.

Het *voorkómen* van nieuwe schulden is een doelstelling die ook in meer algemene zin geldt, ongeacht of iemand al eerder een schuldproblematiek heeft gehad. De Wet Gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs) verplicht gemeenten een plan te maken voor preventie en het voorkomen van schulden. Schulden kunnen ontstaan doordat iemand onvoldoende inkomen heeft om de noodzakelijke kosten van bestaan te kunnen betalen. Schulden kunnen ook ontstaan wanneer de uitgaven van een persoon structureel hoger zijn dan de inkomsten, zelfs wanneer de inkomsten op zichzelf voldoende zouden moeten zijn om van rond te komen. Het uit balans raken van uitgaven en inkomsten kan komen door een onverantwoord uitgavenpatroon (iemand geeft te veel geld uit), maar ook als gevolg van een levensgebeurtenis, zoals baanverlies, overlijden van de partner of een scheiding.

Risicopopulatie

Iedereen kan te maken krijgen met problematische schulden. Het is niet zo dat het alleen personen of huishoudens met lage inkomens overkomt. Wel komt schuldproblematiek vaker voor onder personen en huishoudens met lage inkomens.

Deloitte doet in samenwerking met het Nibud, Universiteit Tilburg en Universiteit Leiden sinds 2021 jaarlijks onderzoek naar de financiële gezondheid van Nederlandse huishoudens. Financiële gezondheid houdt in dat een persoon of huishouden in staat is om en controle heeft over:

1. het op een comfortabele manier aan alle huidige en lopende financiële verplichtingen en behoeften te voldoen en;

[189] Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. Artikel 2.3. "Het plan bevat de hoofdzaken van het door de gemeente te voeren beleid betreffende integrale schuldhulpverlening en het voorkomen dat personen schulden aangaan die ze niet kunnen betalen."

2. de financiële zekerheid op te bouwen om zijn/haar levensdoelen na te streven en op een comfortabele manier aan alle toekomstige verplichtingen en behoeften te voldoen.

Sinds 2021 zit er een stijgende trend in het percentage huishoudens dat financieel gezond is. Uit het meest recente rapport over 2024 blijkt dat 30% van de huishoudens in Nederland financieel gezond en bij 23% de situatie financieel toereikend is.[190]

Kijkend naar (problematische) schulden zijn er twee groepen te onderscheiden:

1. Kwetsbaar. Huishoudens die vaak precies rond kunnen komen, maar geen ruimte hebben om te sparen. Ook hebben zij schulden en geen uitzicht op een schuldenvrije situatie op de korte termijn. Het gaat hierbij om 25% van de huishoudens in 2024.
2. Ongezond. Huishouden die zeer moeilijk kunnen rondkomen en vaak schulden hebben en geen zicht hebben op een schuldenvrije situatie op de langere termijn. Het gaat hierbij om 22% van de huishoudens in 2024.

Tabel IV.19.2 geeft een overzicht van de hierboven genoemde groepen.

Tabel IV.19.2 Financiële situatie van het alle huishoudens in Nederland in 2024 gebaseerd op het rapport van Deloitte (2004) en cijfers van het CBS (afgerond op 100-tallen)

	Huishoudens	**% NL**	**Personen[191]**
Financieel gezond of financieel toereikend	4.451.800	53%	9.508.200
Financieel kwetsbaar	2.099.900	25%	4.485.000
Financieel ongezond	1.847.900	22%	3.946.800

De Arbeidsinspectie beschouwt de risicopopulatie voor het risico problematische schulden de groep mensen die financieel ongezond zijn en (veel) moeite hebben met het betalen van de noodzakelijke kosten voor het levensonderhoud plus de groep die financieel kwetsbaar is. Het gaat om 3.947.800 huishoudens en 8.431.800 personen.

Schadepopulatie

Onderzoek van het Nibud laat zien dat in 2024 12% van de huishoudens moeilijk kon rondkomen door schulden.[192]

De Monitor "Schuldhulpverlening in onzekere tijden" van Divosa en de NVVK laat zien dat er een lichte stijging is in 2024 als het gaat om het aantal aanmeldingen voor schuldhulpverlening, met 17.517 aanvragen in totaal.[193]

[190] Deloitte (2026).
[191] Uitgaande van een bevolkingsomvang in 2024 van 17,94 miljoen mensen.
[192] Nibud (2024).
[193] Divosa (2024).

Volgens recente gegevens van het CBS had in 2024 8,9% van de huishoudens geregistreerde problematische schulden (747.560 huishoudens).[194] Het gaat hierbij onder andere om betalingsachterstanden bij de Belastingdienst, UWV en BKR.

Als schadepopulatie beschouwt de Arbeidsinspectie het aantal personen dat deel uitmaakt van huishoudens waarvan de problematische schulden voortduren. Volgens de bovengenoemde cijfers waren er in 2024 ongeveer 747.600 huishoudens met zichtbare en geregistreerde problematische schulden. De huishoudens met geregistreerde problematische schulden vormen 8,9% van alle huishoudens in Nederland. Tot deze huishoudens behoren 1.596.700 personen. Deze personen beschouwt de Arbeidsinspectie als behorend tot de schadepopulatie van het risico problematische schulden.

Tabel IV.19.3 Schadepopulatie

	Huishoudens	**% NL**	**Personen[195]**
Geregistreerde problematische schulden	747.600	8,9%	1.596.700

[194] CBS (2025h).
[195] Uitgaande van een bevolkingsomvang in 2024 van 17,94 miljoen mensen.

IV.20 Mismatch werkzoekenden en vacatures

Het stelsel van werk en inkomen kent als uitgangspunt dat iedereen die dat kan zo veel mogelijk in zijn of haar eigen bestaanszekerheid moet voorzien door participatie op de arbeidsmarkt in de vorm van betaald werk.

In de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel invoering Participatiewet staat: "Het is essentieel om mensen tot hun recht te laten komen en ze in staat te stellen zo veel mogelijk zelfstandig mee te doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie en de economie."[196]

Uit dezelfde Memorie van Toelichting blijkt ook het belang dat aan werk wordt gehecht. "De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie van het kabinet om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. Werk biedt de beste sociale zekerheid. Het is bovendien meer dan een inkomen; het biedt kansen op zelfontplooiing, geeft mensen eigenwaarde en zorgt voor sociale contacten."[197]

In dit licht bezien is het een risico voor een individu dat hij of zij niet participeert op de arbeidsmarkt en daarom niet in staat is in zijn of haar bestaan te voorzien, terwijl er wel sprake is van arbeidsvermogen.[198] Deze situatie kan op twee manieren ontstaan. Ofwel mensen kunnen (tijdelijk) niet participeren als gevolg van ziekte of een beperking. Ofwel mensen participeren niet omdat ze geen betaald werk hebben, of onvoldoende betaald werk om zelfstandig in hun bestaanszekerheid te kunnen voorzien.

De oorzaken van het niet hebben van betaald werk terwijl iemand wel kan werken, zijn divers. Eén van de oorzaken is dat de competenties van een werkzoekende niet aansluiten op de verlangde competenties op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij zowel om zogenoemde *hard skills* (opleiding, werkervaring) als *soft skills* (motivatie, sociale vaardigheden). Met andere woorden: er is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod, waardoor iemand geen betaald werk heeft.

Veel inspanningen om de kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen zijn gericht op de aanbodkant. Bijvoorbeeld een (om)scholing of een re-integratietraject kunnen ervoor zorgen dat de competenties van een werkzoekende beter aansluiten op de vraag op de arbeidsmarkt. Of door allerlei maatregelen kan de werkzoekende worden gemotiveerd om actief en breed te zoeken naar werk. Dit kan er ook toe leiden dat een werkzoekende wordt gestimuleerd als zelfstandige aan de slag te gaan.

---

[196] Overheid.nl (2013), p. 31.
[197] Overheid.nl (2013), p. 32.
[198] Het stelsel van werk en inkomen richt zich op participatie op de arbeidsmarkt. Mensen die, al dan niet tijdelijk, niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt omdat ze geen arbeidsvermogen hebben, hebben vooral te maken met de inkomenskant van het stelsel van werk en inkomen. Het stimuleren van sociale participatie is geen doelstelling van het stelsel van werk en inkomen, anders dan in het kader van de ontwikkeling van het arbeidsvermogen van een persoon. Het is wel een doelstelling binnen het sociaal domein. Om dit te bevorderen kan binnen het sociaal domein gebruik worden gemaakt van voorzieningen die worden gefinancierd uit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

Een andere mogelijkheid is te accepteren dat er sprake is van een gedeeltelijke mismatch, en een werkgever te compenseren door loonkostensubsidies of een no-risk polis. Of door de vraag aan te passen, bijvoorbeeld door het aanbrengen van voorzieningen op de arbeidsplaats, aanpassing van het aantal uren of van het takenpakket.

Het is mogelijk dat er theoretisch gezien een goede match is tussen werkzoekenden en beschikbare vacatures, maar dat aanbod en vraag elkaar niet vinden. Bijvoorbeeld doordat het aanbod niet goed in beeld is (gemeenten en UWV kennen onvoldoende de competenties en potentie van hun uitkeringsbestanden), of omdat vacatures niet in beeld zijn bij gemeenten en UWV of omdat werkgevers geen geschikte kandidaten krijgen aangeboden terwijl die er wel zijn.

Behalve dat het ontbreken van een match tussen vraag en aanbod ervoor zorgt dat een werkzoekende niet aan het werk komt, zorgt het er ook voor dat vacatures niet worden vervuld of dat werk niet wordt gedaan. Vaak wordt dit door een werkgever opgelost door elders te gaan zoeken naar geschikte werknemers, zoals in het buitenland. Het kan er ook toe leiden dat vacatures structureel onbezet blijven. Dat kan tot meer werkdruk als gevolg van onderbezetting leiden. Het kan ook leiden tot derving van inkomsten voor de werkgever, omdat mogelijk opdrachten moeten worden geweigerd. Werk blijft liggen dat ofwel door een werknemer ofwel door een zelfstandige zou kunnen worden gedaan. Dit leidt tot economische schade.

Risicopopulatie

Vanuit de aanbodzijde van de markt gezien, zijn degenen die worden blootgesteld aan het risico van een mismatch op de arbeidsmarkt, alle werkzoekenden zonder werk. Dat zijn alle werklozen die wel arbeidscapaciteit hebben, maar niet werken of niet voldoende werken om in hun bestaanszekerheid te kunnen voorzien.

Volgens cijfers van het CBS waren in 2024 gemiddeld 372.750 personen werkloos. In 2025 was dit gestegen naar 396.000.[199] Het aantal van 2024 hanteren we als de risicopopulatie.

Schadepopulatie

Het percentage werkzoekenden zonder werk dat daadwerkelijk schade ondervindt als gevolg van de mismatch is het aantal werkzoekenden dat niet wordt geplaatst op een vacature, terwijl er wel sprake is van een vacature.

Het aantal werkzoekenden dat schade ondervindt wordt daarom bepaald door het aantal langer openstaande vacatures, plus het aantal vacatures waarvoor werkgevers uiteindelijk arbeidskrachten van buiten de Europese Unie hebben gehaald.

Werkgevers mogen alleen arbeidskrachten buiten de EU aannemen wanneer er op de Nederlandse arbeidsmarkt en binnen de EU geen geschikte kandidaten voor de functie te vinden zijn. In dergelijke gevallen moet de werkgever een tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen bij UWV (als de werknemer korter dan drie maanden in Nederland werkt) of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) bij de IND. Wanneer we ervan uitgaan dat de toetsing door UWV van de aanvraag van

[199] CBS (2026c).

de werkgever correct is, betekent dit dus dat alle arbeidskrachten van buiten de EU die in Nederland werken, hier werken omdat op de EU-arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten te vinden waren.

In 2024 was het aantal openstaande vacatures gemiddeld 403.000, in 2025 387.300.[200] In 2024 heeft UWV 31.204 aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen behandeld, waarvan er 25.455 zijn verleend. Daarnaast heeft UWV nog 5.001 aanvragen van de IND afgehandeld om advies te geven over het arbeidsmarktgedeelte voor de GVVA, waarbij 4.048 keer een positief advies is gegeven. Het gaat in totaal dus om maximaal 29.503 toegekende aanvragen. Dit zal de bovengrens zijn, omdat een deel van aanvragen betrekking heeft op mensen die al in Nederland verblijven, zoals werkstudenten en asielzoekers, en bij concern-overplaatsingen.[201] Dit aantal wordt opgeteld bij de openstaande vacatures, om de totale vraag op de arbeidsmark te bepalen. Dan komen we op ongeveer 432.500 in te vullen banen in 2024 uit.

Het is ook belangrijk rekening te houden met de omvang van de frictiewerkloosheid (een korte periode van werkloosheid die ontstaat wanneer iemand wisselt van baan of net klaar is met een opleiding). Deze fluctueert door de tijd, maar schommelt de laatste decennia over het algemeen zo rond de 1,5 tot 2% van de beroepsbevolking.[202] De beroepsbevolking was in 2024 ongeveer 9.968 miljoen personen groot[203], uitgaande van 1,75% frictiewerkloosheid betekent dit dat 174.440 van de werklozen werkloos zijn als gevolg van frictiewerkloosheid. Dit aantal moet van de vraag op de arbeidsmarkt worden afgetrokken. Dan blijven er ongeveer 258.063 vacatures over die ofwel niet kunnen worden ingevuld als gevolg van een mismatch op de arbeidsmarkt, ofwel zijn ingevuld met niet-EU ingezetenen.

De kans bepalen we vervolgens door dit aantal van ongeveer 258.100 af te zetten tegen de 372.750 personen die werkloos waren 2024. Dat betekent dat 69,2% van de werklozen als gevolg van een mismatch op de arbeidsmarkt werkloos is.

[200] CBS (2026n).
[201] UWV (2025a), p. 43-44.
[202] CBS (2010), p. 8.
[203] CBS (2026e).

IV.21 Geen re-integratie na langdurige ziekte

Als werknemers ziek worden en daardoor niet meer kunnen werken, is het in de meeste gevallen de verantwoordelijkheid van de werkgever om zorg te dragen voor de re-integratie van de zieke werknemer, vanzelfsprekend samen met de werknemer zelf. Voor bepaalde groepen werknemers geldt dit niet, en is het UWV verantwoordelijk. Dat geldt voor ontvangers van een WW-uitkering die ziek worden en daarom geen werk kunnen accepteren. Dat geldt ook voor mensen met een tijdelijk contract, dat afloopt tijdens hun ziekte, of mensen die als uitzendkracht of oproepkracht bij een werkgever werken.

Er is een kans dat een werknemer die voldoende hersteld is om weer aan het werk te kunnen, toch niet aan het werk komt. Het kan ook zo zijn dat het genezingsproces van de ziekte wordt vertraagd door een gebrek aan goede begeleiding, of dat iemand uiteindelijk (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt.

Risicopopulatie

Aan het risico van geen re-integratie na uitval op de arbeidsmarkt als gevolg van langdurige ziekte worden alle langdurig zieke werknemers blootgesteld.

De hele beroepsbevolking loopt het risico ziek te worden en daardoor niet te kunnen werken. Het wordt pas een probleem wanneer de ziekte langer voortduurt en er, nadat de werknemer voldoende hersteld is om weer (gedeeltelijk) aan het werk te gaan, begeleiding nodig is om de werknemer te laten re-integreren.

Er is nog een tweede groep die onder de risicopopulatie van dit risico valt en dat zijn mensen die slechts deels kunnen werken en daarom een WGA- of Wajong-uitkering ontvangen. Deze personen zijn al eerder als gevolg van ziekte of gezondheidsproblemen uitgevallen.

De eerst groep die tot de risicopopulatie behoort is dus gelijk aan het aantal werknemers dat langdurig ziek was in 2024. Langdurig ziek definiëren we, aansluitend op de cijfers die het CBS op basis van de NEA op Statline publiceert, als tenminste 20 werkdagen verzuim. In 2024 heeft 51,6% van de werknemers verzuimd, en 11,9% daarvan heeft tenminste 20 werkdagen verzuimd.[204] Er waren in 2024 ongeveer 8.513.000 personen die als werknemer werkten.[205] Dat betekent dat de omvang van deze groep 522.700 personen is.

De omvang van de tweede groep kunnen we afleiden uit de kwantitatieve informatie die UWV jaarlijks publiceert. Daaruit blijkt dat in totaal 75.910 personen met een WGA-uitkering een resterende verdiencapaciteit hebben en 103.281 personen met een Wajong-uitkering niet-duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.[206]

Dit leidt tot een totale omvang van de risicopopulatie van afgerond 701.900 personen.

Schadepopulatie

[204] CBS (2026p).
[205] CBS (2026f).
[206] UWV (2025a).

De eerste groep die tot de schadepopulatie behoort van het risico *geen re-integratie na ziekte* bevat alle personen die als gevolg van ziekte uit het arbeidsproces vallen of zijn gevallen en die het niet lukt terug te keren op de arbeidsmarkt, terwijl ze nog wel zouden kunnen werken.

Een tweede groep die tot de schadepopulatie behoort zijn personen met een WGA- of Wajong-uitkering die nog verdiencapaciteit hebben. Degenen daarvan die niet werken behoren in ieder geval tot de schadepopulatie. Uit de kwantitatieve informatie van het UWV is af te leiden dat het bij deze tweede groep om respectievelijk 37.131 en 45.401 personen gaat, dus in totaal om 82.532 personen.[207]

De eerste groep is moeilijker in kaart te brengen. We gaan ervanuit dat werknemers die re-integreren bij hun eigen werkgever aan het werk zijn gebleven als ze niet uiteindelijk, na twee jaar ziek zijn, de WIA zijn ingestroomd. Van degenen die wel de WIA zijn ingestroomd hebben alleen degenen die deels WGA ontvangen nog mogelijkheden om te werken, en daarvan is er slechts een deel dat niet werkt. Wanneer we de instroom van niet-vangnetters in de WGA in 2024 als basis nemen (23.990 personen), de verhouding tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikt (7.006 versus 48.786, 12,6%) en het percentage dat de resterende verdiencapaciteit niet benut (6.001 van de 14.009, 42,8%), dan leidt dat tot een aantal van 1.290 personen.[208]

Voor wat betreft de groep die ondersteuning van UWV krijgt bij het terugkeren op de arbeidsmarkt, laat onderzoek van UWV zien dat in 2023 van de personen die binnen 13 weken uitstromen na ziekte, 59% zes maanden na uitstroom werkte. Voor de jaren 2019-2022 waren ook cijfers bekend voor de situatie twaalf maanden na uitstroom, en daaruit bleek dat dan tussen de 80% en 90% van de personen die binnen 13 weken zijn uitgestroomd, werkten. De verwachting was wel dat dit percentage voor 2023 lager zou zijn, omdat de percentages personen die direct of na zes maanden werk vonden na uitstroom in die jaren een stuk hoger lagen dan in 2023.[209] Als we ervanuit gaan dat evenveel mensen in de 7^{e} tot en met de 12^{e} maand werk vinden dan in de 3^{e} tot en met de 6^{e} maand, dan zou het percentage dat na twaalf maanden werk heeft gevonden op 75% liggen. Dit is waarschijnlijk een overschatting.

Wat ook geldt is dat, hoe eerder een zieke werknemer uit de Ziektewet stroomt, hoe groter de kans op werk. Voor personen die langer dan 13 weken ziek zijn zal het werkhervattingspercentage na een jaar dus naar verwachting lager liggen dan de bovengenoemde 75%. We gaan uit van een percentage van 50%, wat redelijk in lijn zou liggen met het percentage personen in de WGA en Wajong die nog verdiencapaciteit hebben, en die werken. Door deze percentages toe te passen op het alle zieken die ondersteuning van UWV krijgen (ongeveer 149.800), en vervolgens degenen daarvan af te trekken die na 2 jaar nog steeds ziek zijn en die volledig arbeidsongeschikt zijn, of nog wel restverdiencapaciteit hebben en ook werken, leidt dit tot51.325 personen die ziek waren, zouden kunnen werken, maar dat niet doen.

Bovengenoemde vier groepen bij elkaar opgeteld, vormt een schadepopulatie van afgerond 138.400.

---

[207] UWV (2025a).
[208] UWV (2025a).
[209] UWV (2026a), p. 5.

IV.22 Lonende fraude met inkomensondersteuning

Wanneer ontvangers van een inkomensvoorziening informatie over hun situatie niet of niet correct doorgeven, en dus niet voldoen aan de inlichtingenplicht, is het mogelijk dat zij onterecht de voorziening ontvangen, of een te hoge (of mogelijk ook een te lage) voorziening ontvangen.[210]

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom mensen niet voldoen aan de inlichtingenplicht. Het is mogelijk dat zij niet goed op de hoogte zijn welke informatie of wijzigingen ze moeten doorgeven. Een andere mogelijkheid is dat ze wel weten dat ze informatie of wijzigingen moeten aanleveren, maar de wijze waarop ze dat moeten doen te onduidelijk, ingewikkeld of te veel werk vinden, of dat ze door persoonlijke problemen er toe komen om de informatie door te geven. Het is ook mogelijk dat zij doelbewust deze informatie niet doorgeven, omdat ze een inkomensvoorziening willen (blijven) ontvangen, ook als ze weten dat ze er geen recht op hebben.

Alleen als sprake is van verwijtbaarheid bij het niet naleven van de inlichtingenplicht, is er sprake van fraude. Wordt fraude niet opgespoord, of wordt de fraude wel opgespoord maar wordt het geld niet teruggevorderd of wordt er geen boete opgelegd, dan is er financieel voordeel voor deze persoon. In dergelijke gevallen gaat het om lonende fraude. UWV, SVB en gemeenten moeten bij constatering van fraude een boete opleggen. Daarnaast moeten te veel ontvangen inkomensvoorzieningen worden teruggevorderd.

Als het te veel ontvangen geld al is uitgegeven, kan de persoon die te veel heeft ontvangen in financiële problemen komen. Ook is dan de kans op financiële schade voor gemeenten, UWV en SVB groot. In dit soort gevallen is het namelijk moeilijk om het te veel ontvangen geld terug te vorderen en boetes te innen.

Het is mogelijk dat doelbewust constructies worden opgezet om inkomensondersteuning te ontvangen waarop geen recht bestaat. Zo kunnen een werkgever en werknemer samen een gefingeerd dienstverband opzetten. In die situatie biedt de werkgever een werknemer een dienstverband aan, maar laat hij iemand anders op dat contract werken, bijvoorbeeld een uitkeringsontvanger of iemand die illegaal in Nederland verblijft. De werknemer op wiens naam het contract staat, bouwt zonder zelf te werken een arbeidsverleden op, waarmee recht op inkomensondersteuning kan ontstaan, bijvoorbeeld WW, ziektegeld of een zwangerschapsuitkering. Daarnaast worden deze constructies ook gebruikt om bijvoorbeeld gezinshereniging mogelijk te maken of een hypotheek te kunnen verkrijgen.

Omvang risicopopulatie

Het zijn de ontvangers van inkomensvoorzieningen waarbij dit risico kan optreden. Zij vormen dus de risicopopulatie.

Volgens Statline ontvingen in juni 2024 (meest recente data) 4.969.670 personen een uitkering vanwege werkloosheid, bijstand, arbeidsongeschiktheid of ouderdom (AOW), waarvan 3.588.650 personen een AOW uitkering hebben.[211] Dit is exclusief

[210] Bij het ontvangen van een te lage voorziening kan dat leiden tot onvoldoende inkomen en uiteindelijk tot armoede. Zie het risico *onvoldoende inkomen*.
[211] CBS (2024e).

personen die ANW-uitkeringen ontvingen (21.000, waarschijnlijk geen of zeer geringe overlap met de totale groep van uitkeringsontvangers) en kinderbijslag (1.879.000 uitkeringen, waarvan een deel zal overlappen met de groep van 1.381.020 personen met een niet AOW-uitkering).[212] In Nederland is 23,6% van de gezinnen met kinderen een één-ouder gezin.[213] Als we ervanuit gaan dat ook bij 23,6% van de ontvangers s van kinderbijslag sprake is van een één-ouder gezin, dan betekent dit dat ongeveer 3.315.000 ouders kinderbijslag ontvangen voor een of meerdere kinderen. Er waren op 1 januari 2025 ongeveer 11.656.000 personen in Nederland met een leeftijd tussen de 18 en 67 jaar. Daarvan ontving dus ongeveer 28,4% kinderbijslag. Als ook 28% van de personen met een niet AOW-uitkering kinderbijslag ontvangt, dan hebben ongeveer 989.000 personen uit deze groep dat niet. Tellen we daar vervolgens de 3.588.650 AOW'ers en de 3.315.00 ouders met kinderbijslag bij op, dan komen we op een totale groep van in totaal ongeveer 7.893.000 personen die een uitkering ontvangt.

Omvang schadepopulatie

De kans op lonende fraude met inkomensondersteuning schatten we op 3,7% van de 6.544.850 mensen die een uitkering ontvingen in 2024, oftewel 242.159 personen. Dit leidt tot een kansscore van 6.

Centraal bij het berekenen van de kans op lonende fraude met regelingen voor inkomensondersteuning staan die personen die door verwijtbaar handelen niet hebben voldaan aan de inlichtingenplicht en die daardoor financieel voordeel hebben behaald. Ongeacht of dat voordeel later weer teniet is gedaan doordat de betreffende personen zijn opgespoord, het te veel ontvangen geld is teruggevorderd of, doordat er een boete is opgelegd, waardoor er uiteindelijk sprake is van financieel nadeel.

Door gemeenten geconstateerde overtredingen inlichtingenplicht

In 2024 was het aantal vorderingen vanwege overtreding van de inlichtingenplicht 2,6% ten opzichte van het volume Bundeling Uitkering Inkomensvoorziening aan Gemeenten (BUIG). In 2023 lag dit percentage op 3%, in 2022 op 4.4% en in 2021 op 5,8%.[214] Het percentage overtredingen inlichtingenplicht gaat over het totaal aantal vastgestelde overtredingen van de inlichtingenplicht in een jaar, gedeeld door het gemiddelde aantal bijstandsuitkeringen in hetzelfde jaar. Bij één persoon kunnen meerdere overtredingen van de inlichtingenplicht worden geconstateerd.[215] Divosa meldt naar aanleiding van dit resultaat dat het lagere percentage overtredingen inlichtingenplicht ten opzichte van de jaren voor 2021, gezien zouden kunnen worden als een teken van een veranderende focus van gemeenten. Waar een aantal jaren terug vaker de nadruk op handhaving en fraudebestrijding werd gelegd, zijn aandacht voor de menselijke maat en maatwerk steeds belangrijker geworden. Of dit ook zo is, is onduidelijk. Het zou ook een reflectie kunnen zijn van daadwerkelijk minder overtredingen van de inlichtingenplicht, omdat mensen bijvoorbeeld alerter zijn worden dat zij op tijd informatie doorgeven als gevolg van alle aandacht voor de Toeslagaffaire.

[212] CBS (2025i).
[213] CBS (2025n).
[214] Divosa (2025).
[215] Het gaat bijvoorbeeld om het verzwijgen van inkomsten, een onjuiste opgave van het woonadres of een onjuiste opgave van de samenstelling van het huishouden. Hierdoor hebben deze mensen onterecht een uitkering ontvangen of een te hoog bedrag ontvangen.

Geconstateerde overtredingen met financiële benadeling

Het Jaarverslag van het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rapporteert dat UWV in 2024 1.600 overtredingen met financiële benadeling heeft geconstateerd, SVB 2.300 overtredingen en gemeenten 8.600 overtredingen. Bij dit laatste getal maakt het ministerie van kanttekening dat dit de stand van zaken in het derde kwartaal is, en dat het hier om het aantal vorderingen wegens overtreding van de inlichtingenplicht gaat, een overtreding meerdere vorderingen tot gevolg kan hebben en het aantal overtredingen ligt dus lager ligt. Eenzelfde dalende trend die Divosa constateerde zien we ook terug in deze cijfers, zeker voor de cijfers van UWV en gemeenten.

Onderzoek naar niet aangegeven werk Arbeidsinspectie

In 2026 publiceert de Arbeidsinspectie een rapport over werknemers die werkend door de Arbeidsinspectie zijn aangetroffen, maar niet voorkomen in de opgave van de werkgever aan de Belastingdienst. Dit betekent dat in deze gevallen sprake was van niet aangegeven werk. 9% van de aangetroffen werknemers die niet zijn opgegeven aan de Belastingdienst bleek een bijstandsuitkering te ontvangen en 7% van de aangetroffen werknemers ontving een uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De meest recente schatting van het aantal niet aangegeven werknemers in Nederland stamt uit 2018 en was gebaseerd op CBS-cijfers. Het zou gaan om ongeveer 400.000 niet aangegeven werknemers in Nederland.[216] Uitgaande van de bij inspecties door de Arbeidsinspectie aangetroffen niet aangegeven werknemers met een uitkering (16%) zou het dan om ongeveer 64.000 personen gaan die werken met een uitkering zonder dat dit werk bij de Belastingdienst of bij de uitkeringsinstantie wordt opgegeven, indien we ervanuit dat werknemers die de werkgever niet aangeeft bij de Belastingdienst, zelf ook niet aan hun uitkeringsinstantie hun verdiensten opgeven.

Bewust versus onbewust overtreden

Bij de door gemeenten, UWV en SVB gerapporteerde overtredingen gaat het om alle geconstateerde overtredingen. Deze getallen geven maar heel beperkt een indicatie van het daadwerkelijk aantal fraudegevallen. In de eerste plaats is er een verschil tussen het aantal geconstateerde overtredingen en het aantal overtredingen die plaatsvinden zonder dat ze opgemerkt worden door de instanties die de uitkering verstrekken. In de tweede plaats is een deel van de geconstateerde overtredingen mogelijk het gevolg van onwetendheid en is er geen sprake van een bewuste overtredingen. In dergelijke gevallen is geen sprake van frauderen, hoewel wel sprake kan zijn van financieel voordeel voor de uitkeringsgerechtigde en van financiële benadeling van de instantie die de uitkering verstrekt, en daarmee benadeling van de maatschappij.

Schattingen van het percentage personen dat een uitkering of toeslag ontvangt en een fout maakt loopt uiteen van 3 tot 10%, zo wijst wetenschappelijk onderzoek uit.[217] De ondergrens van 3% zien we ook terug bij de SVB, die in haar jaarverslag

[216] NOS (2019).
[217] NPO Radio 1 (2024).

over 2025 constateert dat 3% van een aselecte steekproef van uitkeringen aan ouderen en nabestaanden van een woonsituatie anders dan bij de SVB bekend.[218] Uitkeringsinstanties zouden inschatten dat daarvan 5% bewuste fouten zijn, om financieel voordeel te behalen.[219] Hierbij gaat het om fraude. Anderzijds rapporteert UWV dat zij in ongeveer 15% van de overtredingen van de inlichtingenplicht een boete oplegt. In de andere gevallen volstaat UWV met een waarschuwing of legt UWV noch een boete, noch een waarschuwing op. Als de aanname is dat UWV boetes alleen oplegt bij fraude, zou het dus in 15% van de overtredingen van de inlichtingenplicht om fraude gaan.

Aantal fraudeurs

Als je deze percentages combineert met de omvang van de risicopopulatie, dan zou het gaan om tussen de 11.800 en 118.400 fraudeurs. De 64.000 niet aangegeven werknemers met een uitkering waar we op uitkomen op basis van het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar niet aangegeven werk valt binnen deze boven- en ondergrens. In tegenstelling tot werk dat door de werkgever is aangegeven bij de Belastingdienst kan bij niet aangegeven werk ervanuit worden gegaan dat sprake is van een bewuste overtreding. Naast het niet opgeven van inkomsten zijn er ook nog andere vormen van overtredingen van de inlichtingenplicht, zoals het niet doorgeven van veranderingen in de woonsituatie, bijvoorbeeld samenwonen.

De Bijstandsdebiteuren en -fraudestatistiek legt de ontstaansgrond van een vordering vast. Van de vorderingen die het gevolg zijn van een overtreding van de inlichtingenplicht waren er in het vierde kwartaal van 2024 in totaal 1.370 het gevolg van het verzwijgen van aangegeven inkomsten, 410 het gevolg van het verzwijgen van niet aangegeven inkomsten, 150 het gevolg van het verzwijgen vermogen en/of inkomsten uit vermogen, in 240 gevallen was er sprake van een onjuiste opgave van het woonadres, in 180 gevallen van een onjuiste opgave van de samenstelling van het huishouden en 940 gevallen was er een andere overtreding van de inlichtingenplicht. In totaal ging het om 3.110 opgelegde vorderingen.[220] Als we uitgaan van 15% verwijtbaarheid, en het verzwijgen van niet aangegeven inkomsten zien als verwijtbaar, dan blijven er 56 verwijtbare andere overtredingen van de inlichtingenplicht over, wat ongeveer 12% van alle verwijtbare overtredingen is. Combineer je dit met de eerder gevonden 64.000 niet aangegeven werknemers met een uitkering, dan kom je in totaal tot 73.000 frauderende uitkeringsontvangers. Dit aantal hanteren we als de schadepopulatie.

[218] SVB (2026).
[219] NPO Radio 1 (2024).
[220] CBS (2025b).

IV.23 Lonende fraude met re-integratiegelden

In het kader van de re-integratie van personen op de arbeidsmarkt kunnen UWV en gemeenten re-integratiebedrijven inzetten of bepaalde kosten voor werkgevers compenseren met een voorziening. Met deze re-integratiegelden en voorzieningen kan fraude plaatsvinden, wanneer re-integratiegelden niet (volledig) worden gebruikt waarvoor ze bedoeld zijn of er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die voor een voorziening gelden.

Een voorbeeld van het eerste is wanneer UWV of gemeente een bepaald aantal uur re-integratie dienstverlening bij een re-integratiebedrijf voor een bepaalde klant inkoopt en het re-integratiebedrijf uiteindelijk minder uren levert dan waarvoor het betaald heeft gekregen. De klant hoeft dit niet te merken, omdat hij of zij vaak niet op de hoogte zal zijn van de precieze afspraken die tussen UWV/gemeente en het re-integratiebedrijf zijn gemaakt. In dit soort gevallen is een sluitende controle keten belangrijk, omdat het gevaar bestaat dat noch degene die betaalt (UWV of de gemeente) noch degene die de dienstverlening ontvangt (de klant) bemerkt dat er fraude wordt gepleegd.

Omvang risicopopulatie

In het UWV-jaarverslag over 2024 is te lezen dat in 2020 36.999 werkvoorzieningen zijn ingezet, voor in totaal 85,5 miljoen euro. Daarnaast heeft UWV 5.078 onderwijsvoorzieningen toegekend, die worden gefinancierd uit een bijdrage van het Ministerie van OCW aan het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten, voor een bedrag van 34,4 miljoen euro.[221]

Volgens het jaarverslag van het ministerie van SZW waren er in 2024 176.000 personen met een re-integratievoorziening op basis van de Participatiewet, waarvan er 64.000 werken met deze voorziening, en daarvan hebben er 38.000 een loonkostensubsidie.[222] Overigens hoeft het niet zo te zijn dat voor al deze 176.000 personen een re-integratievoorziening is ingekocht. Veel gemeenten voeren de re-integratiedienstverlening zelf uit.

Op basis hiervan schatten we dat in maximaal ongeveer 218.000 gevallen er sprake zou kunnen zijn van misbruik van re-integratievoorzieningen.

Omvang schadepopulatie

In het verleden heeft vooral UWV onderzoeken uitgevoerd naar eventuele frauduleuze praktijken bij jobcoachbedrijven.[223] Er is geen recente informatie over de mate waarin sprake is van fraude met re-integratiegelden. We kunnen daarom de omvang van de schadepopulatie niet vaststellen.

[221] UWV (2025).
[222] Rijksoverheid (2025a).
[223] UWV (2013).

Literatuurlijst

Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.adviesraadmigratie.nl/documenten/2024/03/13/adviesrapport-geen-derderangsburgers.-de-risicos-voor-gedetacheerde-arbeidsmigranten-en-de-nederlandse-samenleving

Arboportaal. (z.d.). *Werk rond de zwangerschap*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet/werk-rond-de-zwangerschap

Arboportaal. (z.d.-a). *Zwanger*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/rechten-plichten-werkenden/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/zwanger

Beukering, M. D. M. van. (2022). *Healthy work in pregnancy* [Proefschrift, Universiteit van Amsterdam]. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://dare.uva.nl/id/f428edb3-9478-41c4-a2a0-7b8b18d54369

Brand, T., Visser, S., & Van der Molen, H. (2024). Gevolgen van agressie en geweld. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 32*(2–3), 8–10. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12498-024-2471-0.pdf

CBS. (2010). *Twee eeuwen beroepsbevolking*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd 23 september 2026, van https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2010/41/2010-twee-eeuwen-beroepsbevolking-pub.pdf

CBS. (2018). *Arbeidsdeelname; arbeidsgehandicapten 2015-2017*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83322NED/table?ts=1789532242009

CBS. (2023). *Ontslag naar reden, initiatief en arbeidsmarktpositie in 2023*. Geraadpleegd op 22 januari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/ontslag-naar-reden-initiatief-en-arbeidsmarktpositie-in-2023

CBS. (2024). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Geraadpleegd op 11 juni 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland

CBS. (2024a). *Gronden van discriminatie*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland/3-2-gronden-van-discriminatie

CBS. (2024b). *Hoeveel LHBTQIA personen telt Nederland?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/hoeveel-lhbtqia-personen-telt-nederland-?onepage=true

CBS. (2024c). *Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen

CBS. (2024d). *Nieuwe meetmethode CBS, SCP en Nibud brengt armoede scherper in beeld*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/42/nieuwe-meetmethode-cbs-scp-en-nibud-brengt-armoede-scherper-in-beeld

CBS. (2024e). *Personen met een uitkering: Uitkeringsontvangers per uitkeringssoort*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83426NED/table?ts=1519300568462

CBS. (2024f). *Uitzendkrachten en werknemers per bedrijfstak 2023*. Geraadpleegd op 19 januari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/49/uitzendkrachten-en-werknemers-per-bedrijfstak-2023

CBS. (2025). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024: Onderzoeksbeschrijving*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2025/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2024-onderzoeksbeschrijving

CBS. (2025a). *Arbeidsmigrant met werkende partner blijft steeds vaker in Nederland*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/02/arbeidsmigrant-met-werkende-partner-blijft-steeds-vaker-in-nederland

CBS. (2025b). *Bijstandsdebiteuren en -fraudestatistiek, Q4 2024*. Geraadpleegd op 29 juni 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/18/bijstandsdebiteuren-en-fraudestatistiek-q4-2024

CBS. (2025c). *Hoeveel mensen zijn arm?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://longreads.cbs.nl/leven-in-armoede-2025/hoeveel-mensen-zijn-arm/

CBS. (2025d). *Immigranten van de laatste 10 jaar blijven langer in Nederland*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/28/immigranten-van-de-laatste-10-jaar-blijven-langer-in-nederland

CBS. (2025e). *Laag en langdurig laag inkomen van personen: Persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83843NED/table?ts=1519284182679

CBS. (2025f). *Leefstijl: Persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 4 november 2025, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85457ned/table?dl=B8497

CBS. (2025g). *NEA 2024 resultaten in vogelvlucht*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/20/nea-2024-resultaten-in-vogelvlucht

CBS. (2025h). *Schuldenproblematiek in beeld*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://dashboards.cbs.nl/SchuldenproblematiekInBeeld/

CBS. (2025i). *Tijdreeksen sociale zekerheid*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/03763#Gerechtigden_7

CBS. (2025j). *Werkgelegenheid en minimumloon: Kenmerken baan, cao-sector*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81486ned/table?ts=1519283850092

CBS. (2025k). *Werkgelegenheid en minimumloon: Kenmerken werknemers, cao-sector*. Geraadpleegd op 26 januari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81487ned

CBS. (2025l). *Zelfstandigen Enquête Arbeid*. Geraadpleegd op 19 februari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/zelfstandigen-enquete-arbeid--zea--

CBS. (2025m). *ZEA 2025 resultaten in vogelvlucht*. Geraadpleegd op 23 februari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2025/27/zea-2025-resultaten-in-vogelvlucht

CBS (2025n). *Huishoudens; kindertal, leeftijdsklasse kind, regio, 1 januari*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/71487ned?q=huishoudens;%20kindertal,%20leeftijdsklasse%20kind,%20regio,%201%20januari

CBS. (2026). *Doodsoorzakenstatistiek*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/doodsoorzakenstatistiek

CBS. (2026a). *Sustainable Development Goals*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-brede-welvaart-en-de-sustainable-development-goals/sustainable-development-goals

CBS. (2026b). *Monitor Brede Welvaart en SDG's 2026*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/monitor-brede-welvaart-en-de-sustainable-development-goals

CBS. (2026c). *Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80590ned/table

CBS. (2026d). *Arbeidsdeelname; herkomst*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85456NED/table

CBS. (2026e). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table?ts=1758191696748

CBS. (2026f). *Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85918NED/table?ts=1758192267390

CBS. (2026g). *Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=1EFBB#/CBS/nl/dataset/7461bev/table

CBS. (2026h). *Bevolking; kerncijfers*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85496NED/table?ts=1758191047975

CBS. (2026i). *Beroepsbevolking*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/beroepsbevolking

CBS. (2026j). *Flexwerk*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/flexwerk

CBS. (2026k). *Historie werkstakingen; geschillen, verloren arbeidsdagen en betrokken werknemers 1901–2024*. Geraadpleegd op 16 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/71097ned

CBS. (2026l). *Religieuze betrokkenheid; persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82904NED/table?ts=1762870414451

CBS. (2026m). *Sociale zekerheid; kerncijfers, uitkeringen naar uitkeringssoort*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37789ksz/table?ts=1519283408416

CBS. (2026n). *Vacatures; seizoengecorrigeerd, SBI2008*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80474ned/table?ts=1587032673635

CBS. (2026o). *Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85275NED

CBS. (2026p). *Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd*. Geraadpleegd op 16 september 2026, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85998NED/table?searchKeywords=ziekteverzuim

College voor de Rechten van de Mens. (2024). *Monitor Discriminatiezaken 2024*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.mensenrechten.nl/monitor-discriminatiezaken-2024

College voor de Rechten van de Mens. (z.d.). *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie

Comensha. (z.d.). *Publicaties: jaarbeelden en rapporten*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.comensha.nl/over-ons/publicaties/

Consilium. (2026). *Loontransparantie in de EU*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/pay-transparency/

De Volkskrant. (2012). *Neem pauze, loop jezelf niet voorbij*. Geraadpleegd 23 september 2026, van https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/neem-pauze-loop-jezelf-niet-voorbij~b3ce8c73/

Deloitte. (2026). *Financiële gezondheid van Nederlandse huishoudens in 2025*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.deloitte.com/nl/nl/Industries/financial-services/research/financiele-gezondheid-van-nederlandse-huishoudens.html

Dienst Toeslagen. (z.d.). *Heb ik recht op toeslag?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/toeslagen/hoe_werken_toeslagen/kan_ik_toeslag_krijgen/kan_ik_toeslag_krijgen

Dijk, J. van, Cruyff, M., & Van der Heijden, P. van der. (2021). *Multiple Systems Estimation Slachtoffers Mensenhandel Nederland 2016-2019*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://repository.wodc.nl/entities/publication/5e4e0e85-341b-434a-9ab4-8f56e016e656

Discriminatie.nl. (z.d.). *Discriminatie op basis van levensovertuiging*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://discriminatie.nl/discriminatiegronden/levensovertuiging/

Divosa. (2024). *Monitor Schuldhulpverlening in onzekere tijden*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.divosa.nl/bestaanszekerheid/schuldhulpverlening/monitor-schuldhulpverlening-onzekere-tijden

Divosa. (2025). *Divosa Benchmark Werk & Inkomen: Jaarrapportage 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.divosa.nl/publicaties/divosa-benchmark-werk-inkomen-jaarrapportage-2024

Durgana, D., & Van Dijk, J. (2021). Measuring the hidden numbers of human trafficking through multiple systems estimation: Lessons learned and challenges outstanding. *Crime & Delinquency, 67*(13–14), 2188–2212. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011128720987197

Expertisecentrum Mensenhandel & Mensensmokkel. (2024). *Mensenhandel in beeld: Fenomeenbeeld 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.emm-online.nl/documenten/2024/10/16/fenomeenbeeld-mensenhandel-2024

FairWork. (2026). *FairWork*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.fairwork.nu/

Federatie Medisch Specialisten. (2023). *Integrale zorg in cijfers* [Poster]. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://demedischspecialist.nl/sites/default/files/2023-07/poster_integrale_zorg_in_cijfers.pdf

FNV. (2025). *Gele vakbonden vaker ingeschakeld door bedrijven*. Geraadpleegd op 22 januari 2026, van https://www.fnv.nl/acties/gele-vakbonden

Gezondheidsraad. (2017). *Sedentary behaviour and risk of chronic diseases*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://www.gezondheidsraad.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2017/08/22/beweegrichtlijnen-2017/achtergronddocument-Sedentary-behaviour-and-risk-of-chronic-diseases.pdf

IKNL. (2026). *Nederlandse Kankerregistratie*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://iknl.nl/nkr

ILO. (1948). *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*. Geraadpleegd op 22 januari 2026,

van https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

ILO. (1949). *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*. Geraadpleegd op 22 januari 2026, van https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

IND. (2017). *Gezinshereniging van derdelanders in Nederland*. Geraadpleegd op 21 januari 2026, van https://ind.nl/nl/documenten/04-2025/gezinshereniging-van-derdelanders-in-nederland-mei-2017.pdf

IND. (2026). *Cijfers en publicaties*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://ind.nl/nl/over-ons/cijfers-en-publicaties

IND. (z.d.). *Au pairs*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://ind.nl/nl/over-ons/achtergrondartikelen/au-pairs

IND. (z.d.-a). *Jaarcijfers en tertaalcijfers*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://ind.nl/nl/over-ons/cijfers-en-publicaties/jaarcijfers-en-tertaalcijfers

Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland: Een analyse van de verborgen en onzichtbare arbeidsmigratie in Nederland en de impact daarvan op het bedrijfsleven*. Geraadpleegd op 16 september 2026, van https://intelligence-group.nl/nl/resources/de-werkelijke-omvang-van-arbeidsmigratie-in-nederland/

Kiesraad. (2023). *Proces-verbaal van de uitslag van de verkiezing van de Tweede Kamer 2023*. Geraadpleegd op 26 januari 2026, van https://www.kiesraad.nl/adviezen-en-publicaties/proces-verbalen/2023/12/1/proces-verbaal-van-de-uitslag-van-de-verkiezing-van-de-tweede-kamer-2023

Maanen, L. van (2013). Eerder arbeidsongeschikt door overgewicht. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde, 157*, A6372. Geraadpleegd op 16 september 2026, van https://www.ntvg.nl/artikelen/eerder-arbeidsongeschikt-door-overgewicht

Ministerie van Buitenlandse Zaken. (2024). *Staat van het Consulaire 2024*. Geraadpleegd op 14 september 2024, van https://open.overheid.nl/documenten/7e445e2e-9f8c-4429-9e87-d05b1a5b6d62/file

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Cao-afspraken 2024*. Geraadpleegd op 8 januari 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/05/30/cao-afspraken-2024

Movisie. (2024). *Lhbtiqa+ monitor 2024*. Geraadpleegd op 11 juni 2026, van https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtiqa-monitor-2024

Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen. (2024). *Monitor Mensenhandel 2019–2023*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.nationaalrapporteur.nl/documenten/2024/12/10/monitor-mensenhandel-2019-2023

Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen. (2025). *Jaarcijfers Mensenhandel 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026,

van https://www.nationaalrapporteur.nl/documenten/2025/10/17/jaarcijfers-mensenhandel-2024-aantal-minderjarige-slachtoffers-van-criminele-uitbuiting-stijgt

Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen. (2025a). *Rijke signalen, wisselende opvolging: Knelpunten en kansen voor opsporingsinstanties in de aanpak van mensenhandel*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nationaalrapporteur.nl/documenten/2025/04/03/rijke-signalen-wisselende-opvolging

NDRIS. (2025). *NDRIS jaarrapportage 2024: Werkzaamheden, resultaten overzicht en voorstellen*. Geraadpleegd op 17 februari 2026, van https://www.ndris.nl/files/docs/25_311746_NDRIS_jaarrapportage_2024.pdf

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. (2026). *Archief - Beroepsziekten in cijfers / Kerncijfers*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.beroepsziekten.nl/cijfers/archief

Nederlands Bureau voor Toerisme & Congressen. (2025). *Kerncijfers Gastvrijheidseconomie* (versie najaar 2025). Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.nbtc.nl/nl/site/download/download-kerncijfers-2025-update_najaar-2025-nl?disposition=inline

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2023). *Eerlijk werk in Nederland: Een eerste verkenning. Nalevingsmonitor Eerlijk Werk - Tussentijds rapport*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2023/08/18/eerlijk-werk-in-nederland

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2024). *Arbo in Bedrijf 2022-2023*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2024/09/12/arbo-in-bedrijf-2022-2023

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025). *Monitor arbeidsongevallen 2024*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2025/10/02/monitor-arbeidsongevallen-2024

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025a). *Monitor Eerlijk Werk: Benadeelden van oneerlijk werk. Onderzoek naar de baan-, persoons- en werkgeverkenmerken behorende bij werknemers die benadeeld zijn door arbeidsmarktfraude*. Geraadpleegd op 19 januari 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2025/02/25/monitor-eerlijk-werk-benadeelden-van-oneerlijk-werk

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025b). *Signaal Arbeidsinspectie: schoonverklaringen na asbestsanering schieten tekort.* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/actueel/nieuws/2025/10/20/signaal-arbeidsinspectie-schoonverklaringen-na-asbestsanering-schieten-tekort

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025c). *CAO-naleving in 5 sectoren: Verkennend statistisch onderzoek op het domein eerlijk werk*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2025/06/17/cao-naleving-in-5-sectoren

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025d). *Programmarapportage Asbest*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2025/01/09/programmarapportage-asbest

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025e). *Inzicht in CAO-naleving op basis van door de Arbeidsinspectie op verzoek uitgevoerde feitenonderzoeken*. Geraadpleegd op 10 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2025/06/17/cao-naleving-in-5-sectoren

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025f). *Signaal onderkruipersverbod*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2025/03/03/signaal-onderkruipersverbod

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2026). *Omgevingsanalyse*.

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2026a). *Prioritering risico's voor MJP 2027-2030*.

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2026b). *Arbo in Bedrijf 2024-2025*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2026/04/23/arbo-in-bedrijf-2024-2025

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2026c). *Sector- en beroepeninformatie Inspectiebrede Risicoanalyse*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.nlarbeidsinspectie.nl/documenten/2026/07/03/sector-en-beroepeninformatie-inspectie-brede-risicoanalyse

Nibud. (2024). *Rapport Geldzaken in de praktijk (2024)*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nibud.nl/onderzoeksrapporten/rapport-geldzaken-in-de-praktijk-2024/

Nibud. (2025). *Betaalgedrag scholieren*. Geraadpleegd op 19 januari 2026, van https://www.nibud.nl/onderzoeksrapporten/rapport-betaalgedrag-scholieren-2025/

Nivel. (2026). *Nivel Zorgregistraties Eerste Lijn: Databron ziekten en zorg in de eerste lijn*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.nivel.nl/nl/panels-en-registraties/nivel-zorgregistraties-eerste-lijn

Nivel. (z.d.). *Cijfers ziekten op jaarbasis in Nederland - incidentie en prevalentie*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.nivel.nl/nl/zorg-en-ziekte-in-cijfers/cijfers-ziekten-op-jaarbasis

NokWoO. (z.d.). *Nederlandse Sector Werken onder Overdruk*. Geraadpleegd op 8 januari 2026, van https://www.nokwoo.nl/duikindustrie/nederland

NOS. (2019, 27 september). *Honderdduizenden Nederlanders werken zwart, schoonmakers koploper*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://nos.nl/op3/artikel/2303517-honderdduizenden-nederlanders-werken-zwart-schoonmakers-koploper

NPO Radio 1. (2024, 26 februari). *Bikkelhard rapport Enquêtecommissie Fraudebeleid, maar hoeveel mensen frauderen eigenlijk?* Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://www.nporadio1.nl/nieuws/binnenland/1a20c2c0-cde7-4384-8fa3-4b1ce00a9c5f/bikkelhard-rapport-enquetecommissie-fraudebeleid-maar-hoeveel-mensen-frauderen-eigenlijk

NVAB. (2022). *Onnodig risico op vroeggeboorte door werkomstandigheden*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://nvab-online.nl/actueel/onnodig-risico-op-vroeggeboorte-door-werkomstandigheden/

NVvHG. (z.d.). *Aangesloten centra*. Geraadpleegd op 8 januari 2026, van https://nvvhg.nl/nvvhg/ledenlijst/

Overheid.nl. (2013). *Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Wet werken naar vermogen). Vierde nota van wijzigingen*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33161-107.html

Panteia. (2022). *Evaluatie meldingsplicht WagwEU: Eindrapport*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-1071569.pdf

Panteia. (2024). *Marktonderzoek detachering: Eindrapport*. Geraadpleegd op 23 februari 2026, van https://vvdn.nl/wp-content/uploads/2024/02/Eindrapport-Marktonderzoek-detachering-Panteia-januari-2024.pdf

Patel, V. R., Liu, M., & Jena, A. B. (2026). Cancer-related mortality among US pilots and flight attendants. *JAMA Internal Medicine*. Advance online publication. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/article-abstract/2852504

Planbureau voor de Leefomgeving. (2026). *Brede welvaart*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.pbl.nl/onderwerpen/brede-welvaart

Raad voor de leefomgeving en infrastructuur. (2024). *Waardevol regeren*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://rli.nl/publicaties/2024/advies/waardevol-regeren

Research voor Beleid. (2010). *Onderzoek naar illegale tewerkstelling in Nederland*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-105677.pdf

Rijksoverheid. (2025). *Discriminatiecijfers in 2024*. Geraadpleegd op 11 juni 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/04/02/rapport-discriminatiecijfers-in-2024

Rijksoverheid. (2025a). *Jaarverslag en Slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/05/21/sociale-zaken-en-werkgelegenheid-2024/jaarverslag-sociale-zaken-en-werkgelegenheid-2024.pdf

Rijksoverheid. (2025b). *Kamerbrief met update over onderhoud cao-stelsel en avv-stelsel*. Geraadpleegd op 16 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/10/15/kamerbrief-update-onderhoud-cao-stelsel

Rijksoverheid. (2025c). *Langetermijnbeleid opvang vluchtelingen uit Oekraïne*. Geraadpleegd op 14 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/11/28/langetermijnbeleid-opvang-vluchtelingen-uit-oekraine

Rijksoverheid. (2025d). *Werknemers worden beter beschermd bij faillissement*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/07/11/werknemers-worden-beter-beschermd-bij-faillissement

Rijksoverheid. (z.d.). *Welke WIA-uitkering krijg ik als ik arbeidsongeschikt ben?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/vraag-en-antwoord/wia-recht-op-uitkering

Rijksoverheid. (z.d.-a). *Ziektewet-uitkering*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziektewet-uitkering

Rijksoverheid. (z.d.-b). *Wanneer heb ik recht op algemene bijstand?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-bijstand

Rijksoverheid. (z.d.-c). *Hoe kan ik mijn AOW-uitkering aanvullen?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/hoe-kan-ik-mijn-aow-uitkering-aanvullen

Rijksoverheid. (z.d.-d). *Wanneer heb ik recht op een nabestaandenuitkering (Anw-uitkering)?* Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-nabestaandenwet-anw/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-een-nabestaandenuitkering-anw-uitkering

Rijksoverheid. (z.d.-e). *Kinderbijslag*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderbijslag

RIVM. (2011). *Zwangerschapsnotatie Biologische Agentia versie def01*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rivm.nl/documenten/zwangerschapsnotatie-biologische-agentia-versie-def01

RIVM. (2014). *Een gezonder Nederland - Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rivm.nl/documenten/gezonder-nederland-volksgezondheid-toekomst-verkenning-2014

RIVM. (2022). *Analyse van incidenten met gevaarlijke stoffen bij Brzo-bedrijven 2022*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://www.rivm.nl/publicaties/analyse-van-incidenten-met-gevaarlijke-stoffen-bij-brzo-bedrijven-2022

RIVM. (2023). *Analyse van incidenten met gevaarlijke stoffen bij Brzo-bedrijven 2023*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://www.rivm.nl/publicaties/analyse-van-incidenten-met-gevaarlijke-stoffen-bij-brzo-bedrijven-2023

RIVM. (2024). *Analyse van incidenten met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen 2024*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://www.rivm.nl/publicaties/analyse-van-incidenten-met-gevaarlijke-stoffen-bij-seveso-inrichtingen-2024

Rudolph, C. W., Wells, C. L., Weller, M. D., & Baltes, B. B. (2009). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 1–10. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879108000912

Rutgers. (2024). *Monitor Seksuele Gezondheid 2023*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://rutgers.nl/onderzoeken/onderzoek-van-rutgers-onder-een-representatieve-groep-volwassenen-van-18-tot-80-jaar-in-nederland-over-seksuele-gezondheid/

Salomon, J. A., Haagsma, J. A., Davis, A., De Noordhout, C. M., Polinder, S., Havelaar, A. H., Cassini, A., Devleesschauwer, B., Kretzschmar, M., Speybroeck, N., Murray, C. J., & Vos, T. (2015). Disability weights for the Global Burden of Disease 2013 study. *The Lancet Global Health, 3*(11), e712–e723. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26475018/

Sandbergen, D. (2022). *Nachtdienst en gezondheidsrisico's*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://www.tbv-online.nl/nachtdienst-en-gezondheidsrisicos/

SCP. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://www.scp.nl/documenten/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii

SCP. (2025). *Inzet Brede Welvaart voor 2025-2027*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2025/06/25/inzet-brede-welvaart-voor-2025-2027

SEO. (2024). *Naleving op de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) 2023*. Geraadpleegd op 22 januari 2026, van https://www.seo.nl/publicaties/naleving-op-de-wet-op-de-ondernemingsraden/

SEO. (2025). *Uitzendmonitor 2024*. Geraadpleegd op 23 februari 2026, van https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2025/02/2025-05-Uitzendmonitor-2024.pdf

Seveso+. (2025). *Jaarverslag SEVESO+ 2024*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://seveso-plus.nl/inspectieresultaten/jaarverslag-seveso/

Seveso+. (2026). *Nalevingslijst*. Geraadpleegd op 20 januari 2026, van https://seveso-plus.nl/inspectieresultaten/nalevingslijst/

Sociaal Planbureau Groningen. (2023). *Monitor Brede Welvaart Groningen 2022*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://sociaalplanbureaugroningen.nl/wp-content/uploads/2023/03/Monitor-Brede-Welvaart-Groningen.pdf

Sorgdrager, B., & Lenderink, A. (2012). Het melden van beroepsziekten: weten, willen en kunnen. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 20*, 167–170. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://link.springer.com/article/10.1007/s12498-012-0085-4

Surkyn, J., Gadeyne, S., & Verhaeghe, P.-P. (2023). *Demografische schatting van niet-geregistreerde inwoners in België*. Vrije Universiteit Brussel.

SVB. (2026). *SVB Jaarverslag 2025*. Geraadpleegd op 29 juni 2026, van https://jaarverslag2025.svb.nl/

TNO. (2025). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024: Resultaten in vogelvlucht*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2024-resultaten-in-vogelvlucht/

TNO. (2025a). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025: Methodologie*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/rapport-zea-2025/

TNO. (2025b). *Arbobalans 2024 - Monitor arbeid*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2024/

TNO. (2025c). *Bijdragen van beroepsmatige blootstellingen aan kanker in Nederland*. Geraadpleegd op 12 januari 2026, van https://publications.tno.nl/publication/34643951/s7tO3zuK/TNO-2025-R10144.pdf

Trimbos Instituut. (z.d.). *De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking*. Geraadpleegd op 11 juni 2026, van https://cijfers.trimbos.nl/nemesis/nemesis-rapport-home/

Trouw. (2024). NSC is in Europa net zo rechts en conservatief als de SGP, blijkt uit Kieskompas-analyse. *Trouw*. Geraadpleegd op 23 september 2026, van https://www.trouw.nl/politiek/nsc-is-in-europa-net-zo-rechts-en-conservatief-als-de-sgp-blijkt-uit-kieskompas-analyse~baece0a6/

UWV. (2013). *Jaarverslag 2012*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-226790.pdf

UWV. (2025). *UWV Jaarverslag 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/05/21/uwv-jaarverslag-2024

UWV. (2025a). *UWV Kwantitatieve Informatie 2024*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://2024.uwvjaarverslag.nl/FbContent.ashx/pub_1005/downloads/v251008174540/uwv-kwantitatieve-Informatie-2024.pdf

UWV. (2026). *Kennis en cijfers*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.uwv.nl/nl/kennis-cijfers

UWV. (2026a). *Dienstverlening in de Ziektewet onder de loep: Onderzoek en verbeterinitiatieven in de Ziektewet bij UWV (UWV Kennisverslag 2026-1)*. Geraadpleegd op 25 februari 2026, van https://www.uwv.nl/assets-kai/files/9fbecbba-72d5-479a-a978-2d2adf0aa772/ukv-2026-1-dienstverlening-in-de-ziektewet-onder-de-loep.pdf

UWV. (z.d.). *WAZ*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.uwv.nl/nl/waz

Veiligheid.NL. (2026). *Landelijke monitoring*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.veiligheid.nl/onderzoek/onderzoeksvormen/landelijke-monitoring

VZinfo. (2026). *Informatie over Volksgezondheid en Zorg*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.vzinfo.nl/

VZinfo. (2026a). *Calculation the burden of disease*. Geraadpleegd op 8 september 2026, van https://www.vzinfo.nl/calculation-burden-of-disease

VZinfo. (2026b). *Bevolking | Geboorte*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.vzinfo.nl/bevolking/geboorte

VZinfo. (2026c). *Overgewicht | Inkomen*. Geraadpleegd op 15 september 2026, van https://www.vzinfo.nl/overgewicht/inkomen#obesitas-werksituatie