Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Omgevingsanalyse Nederlandse Arbeidsinspectie

Inhoud

1. Inleiding **3**
- 1.1 Bronnen en werkwijze 3
- 1.2 Indeling volgens het STEEP-model 3
- 1.3 Leeswijzer 3

2. Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen **4**
- 2.1 Bestaanszekerheid en brede welvaart 4
- 2.2 Vertrouwen in de overheid 5
- 2.3 Arbeidsmarktkrapte en arbeidsmigratie 5
- 2.4 Groeiende prioriteit psychosociale arbeidsbelasting 6
- 2.5 Blijvende aandacht voor fysieke belasting 6

3. Technologische ontwikkelingen **7**
- 3.1 AI en algoritmisch management 7
- 3.2 Smart sensoring en monitoring 7
- 3.3 Verbreding van robotisering 8
- 3.4 Organisatie van werk 8

4. Economie en arbeidsmarkt **9**
- 4.1 Spanning op de arbeidsmarkt 9
- 4.2 Vestigingsklimaat en veranderingen in de economische structuur 10
- 4.3 Flexibele arbeid en veranderende arbeidsrelaties 10
- 4.4 Platformeconomie en digitalisering van arbeidsrelaties 11
- 4.5 Druk op de uitvoering van de sociale zekerheid 11
- 4.6 Bredere ontwikkelingen in wet- en regelgeving 12

5. Ecologie en milieu **13**
- 5.1 Nieuwe materialen en energiedragers 13
- 5.2 Ontmanteling, sloop en de circulaire economie 13
- 5.3 Klimaatverandering en fysieke werkomstandigheden 14
- 5.4 Normering bij nieuwe risico's 14

6. Politiek bestuurlijke ontwikkelingen **15**
- 6.1 Hervormingen van de flexibele arbeidsmarkt 15
- 6.2 Migratie en toegang tot de arbeidsmarkt 15
- 6.3 Ontwikkelingen Gezond en Veilig Werk 16
- 6.4 Strategische autonomie en weerbaarheid 16
- 6.5 Ontwikkelingen in het toezichtbeleid 17

Bijlage: Overzicht van ontwikkelingen in wet- en regelgeving **18**

1. Inleiding

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op veilig, gezond en eerlijk werk, en op bestaanszekerheid. Om mensen en middelen in te zetten waar de risico's het grootst zijn en het effect van optreden het sterkst, kijkt de Arbeidsinspectie niet alleen naar bestaande arbeidsrisico's, maar ook naar ontwikkelingen die risico's rondom werk, de arbeidsmarkt en bestaanszekerheid raken. Deze bijlage beschrijft het omgevingsbeeld dat uit die analyse naar voren komt, langs sociaal-maatschappelijke, technologische, economische, ecologische en politiek-bestuurlijke ontwikkelingen.

De omgevingsanalyse draagt bij aan de risicogestuurde programmering van de Arbeidsinspectie. De onderliggende analyse is daarom nadrukkelijk geen volledig of gewogen toekomstbeeld van de Nederlandse samenleving en economie. Ontwikkelingen zijn geselecteerd op hun mogelijke betekenis voor de risico's waar het werk van de Arbeidsinspectie zich op richt.

1.1 Bronnen en werkwijze

De omgevingsanalyse is gebaseerd op voor de Arbeidsinspectie relevante publicaties van publieke kennisorganisaties, wetenschappelijke instellingen, uitvoeringsorganisaties, sociale partners, officiële wetgevingsbronnen en berichtgeving in de media, verschenen in de periode 2023-2026. Ook verdiepende gesprekken met deskundigen zijn meegenomen. Gelijktijdig is een inventarisatie gemaakt van lopende trajecten en discussies over nieuw beleid en nieuwe wet- en regelgeving, zowel in Nederland als in Europa.

Uit dit materiaal heeft de Arbeidsinspectie de ontwikkelingen geïnventariseerd waarvan wordt verwacht dat zij gevolgen hebben voor risico's op het SZW-domein, met consequenties voor veilig, gezond en eerlijk werk en bestaanszekerheid in algemene zin, maar ook specifieker waar het gaat om markt- en producttoezicht, de uitvoering van de sociale zekerheid en de strafrechtelijke aanpak van de opsporingsdienst van de Inspectie. De verzamelde ontwikkelingen zijn vervolgens gecategoriseerd en verdiept, mede aan de hand van toekomstverkenningen en gesprekken met het Sociaal en Cultureel Planbureau, het Centraal Planbureau, TNO en het RIVM.

1.2 Indeling volgens het STEEP-model

Voor de ordening van het materiaal is een STEEP-model gebruikt; een gangbaar hulpmiddel bij omgevingsanalyses om ontwikkelingen te categoriseren. Het model onderscheidt vijf soorten ontwikkelingen in de omgeving van een organisatie: sociaal-maatschappelijke (S), technologische (T), economische (E), ecologische (E) en politiek-bestuurlijke (P) ontwikkelingen. Door deze vijf systematisch langs te lopen wordt het blikveld verbreed en blijven ontwikkelingen buiten het directe werkterrein van de Arbeidsinspectie minder snel onopgemerkt.

Veel ontwikkelingen laten zich niet tot één categorie herleiden. Zo is arbeidsmigratie zowel een economisch als een sociaal en politiek-bestuurlijk vraagstuk, en heeft de energietransitie naast ecologische ook technologische en economische kanten. Waar ontwikkelingen in meerdere hoofdstukken terugkeren, gebeurt dat steeds vanuit de invalshoek die voor dat hoofdstuk relevant is.

1.3 Leeswijzer

In deze bijlage zijn de verzamelde en gecategoriseerde ontwikkelingen vertaald naar omgevingsfactoren die relevant zijn voor het risicobeeld en daarmee voor de keuzes van de Arbeidsinspectie in het Meerjarenplan. De hoofdstukken 2 t/m 6 beschrijven de ontwikkelingen volgens het STEEP-model. De uiteindelijke weging van risico's en de vertaling daarvan naar concrete prioriteiten, programmering en inzet van de Arbeidsinspectie vinden plaats in het Meerjarenplan zelf.

2. Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

Bestaanszekerheid blijft een belangrijk maatschappelijk en politiek thema. Verschillen tussen groepen burgers, zowel in armoede en welvaart als in opvattingen, blijven manifest aanwezig. Ook (arbeids)migratie, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en fysieke belasting blijven onderwerp van maatschappelijk debat. Arbeidsmigranten spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt en zijn daar vaak kwetsbaar. Migratie in brede zin leidt ook tot maatschappelijke verdeeldheid en spanningen.

De toenemende psychosociale arbeidsbelasting hangt samen met ontwikkelingen in het werk en in de persoonlijke levenssfeer. De complexiteit en hardnekkigheid van dit arbeidsrisico geven aanleiding tot groeiende maatschappelijke en politieke aandacht. Daarnaast groeit de aandacht voor fysieke belasting, de kwetsbaarheid van verschillende groepen werknemers en de opeenstapeling van risico's voor veilig, gezond en eerlijk werk.

Hieronder worden deze ontwikkelingen nader beschreven, met aandacht voor de gevolgen voor de arbeidsmarkt en de betekenis voor het toezicht van de Arbeidsinspectie.

2.1 Bestaanszekerheid en brede welvaart

Het denken over bestaanszekerheid heeft zich door de decennia heen verbreed. Naast financiële zekerheid spelen wonen, zorg, sociale participatie en de kwaliteit van arbeid een belangrijke rol. De gezamenlijke studie 'Bestaanszekerheid vanuit een bredewelvaartsperspectief' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL), en het Centraal Planbureau (CPB) plaatst bestaanszekerheid steeds meer in de context van brede welvaart.

Het CBS, het SCP en het Nibud introduceerden één manier om armoede te meten; voorheen gebeurde dat met verschillend gedefinieerde armoedegrenzen. De nieuwe methode zorgt voor duidelijkheid, en was nodig om recht te doen aan ontwikkelingen zoals de sterk gestegen woon- en energielasten en aan wat de Nederlandse samenleving tegenwoordig als minimale levensbehoeften beschouwt. Met deze nieuwe methode vallen minder mensen onder de armoedegrens, maar blijven de maatschappelijke uitdagingen onverminderd groot en hardnekkig. De methode leidt tot een scherper beeld van de groep burgers die, ondanks een inkomen boven de gehanteerde grens, in feite in precaire omstandigheden leeft. Hoge vaste lasten (wonen, energie, zorg en gemeentelijke belastingen) vergroten de financiële onzekerheid van deze burgers en ondermijnen hun vertrouwen in hun bestaanszekerheid en maatschappelijke positie.

Het SCP wijst daarbij op de rol van verschillen in welvaart en de doorwerking daarvan in de levens van mensen. Een vergelijking van de 20% meest en minst welvarende Nederlanders laat zien dat deze leefwerelden in de afgelopen jaren eenzijdiger zijn geworden. Mensen ontmoeten in hun buurt of op het werk, op school en binnen families vooral mensen met een vergelijkbaar welvaartsniveau. Dit draagt bij aan kansongelijkheid en minder sociale samenhang.

Ook het CPB signaleert dat economische verschillen tussen huishoudens toenemen, waarbij de vermogensverschillen, zoals tussen huiseigenaren en huurders of tussen werknemers en zelfstandigen, groter worden. Stijgende kosten voor het levensonderhoud vergroten de economische onzekerheid. Uit onderzoek van het Nibud blijkt dat het aandeel huishoudens dat moeite heeft met rondkomen tot 2024 daalde, maar de afgelopen twee jaar is gegroeid: van 54 tot 62% bij de lagere inkomensgroepen en van 28 tot 34% bij de middeninkomens. De belangrijkste genoemde oorzaak bij deze huishoudens ligt in stijgende uitgaven en hoge vaste lasten.

Armoede en bestaansonzekerheid blijven daarnaast hardnekkige problemen, ook bij groepen werkenden. Op de arbeidsmarkt komen kwetsbare posities vooral voor bij werkenden met flexibele en onzekere arbeidsrelaties. Bij arbeidsmigranten en andere groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen verschillende vormen van kwetsbaarheid zich opstapelen. Zeker als zij op verschillende domeinen afhankelijk zijn van een werkgever of uitlener, bijvoorbeeld voor zowel inkomen als huisvesting. Een bijkomend probleem daarbij is dat uit de toezichtpraktijk blijkt dat taalbarrières, beperkte kennis van hun rechten en de angst om hun werk en huisvesting te verliezen leiden tot een beperkte bereidheid misstanden te melden of daarover een verklaring af te leggen.

2.2 Vertrouwen in de overheid

Het vertrouwen in de landelijke politiek ligt sinds de coronaperiode op een voor Nederland relatief laag niveau, al fluctueert het sterk. Het SCP wijst daarbij niet op één oorzaak. Naast ervaringen met overheidshandelen bij onder meer de toeslagenaffaire en de gaswinning in Groningen speelt mee in hoeverre burgers vinden dat politiek en overheid in staat zijn maatschappelijke problemen op te lossen.

Tegelijkertijd nemen de verwachtingen ten aanzien van de overheid en het toezicht toe. De Inspectieraad legt daarbij de nadruk op de maatschappelijke oriëntatie en responsiviteit van toezicht. De Algemene Rekenkamer signaleerde in 2025 dat de keuzes van toezichthouders niet altijd goed uitlegbaar en de effectiviteit soms niet aan te tonen zijn. Tot slot spelen discussies over het beter borgen van de onafhankelijke en onpartijdige positie van toezichthouders. Centraal in veel discussies staat de notie dat maatschappelijk vertrouwen niet vanzelfsprekend is en besluiten en interventies nadrukkelijker uitlegbaar moeten zijn.

2.3 Arbeidsmarktkrapte en arbeidsmigratie

Structurele arbeidsmarktkrapte draagt in vitale sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en technische beroepen, bij aan een sterk verhoogde werkdruk. De kwaliteit van arbeid, de productiviteit en de dienstverlening staan hierdoor onder druk. Dit leidt tot een voortdurende zoektocht naar manieren om tekorten op te vangen. Binnen vitale sectoren betreft het een tekort aan geschoolde krachten. Bij arbeidsintensief werk met lage marges werkt die druk door in concurrentie op kosten en een zoektocht naar goedkoop inzetbare arbeid. De inzet van arbeidsmigranten blijft als gevolg hiervan groot.

Daarbij doet zich aan de basis van de arbeidsmarkt een opeenstapeling van risico's voor. Laagbetaalde arbeidsmigranten zien zich vaak gedwongen om ongunstige arbeidsvoorwaarden te accepteren. Zij hebben weinig mogelijkheden om op eigen kracht hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Dit maakt deze groepen extra kwetsbaar voor eerlijk-werk-risico's. Deze risico's gaan daarbij samen met arborisico's zoals psychosociale en fysieke overbelasting. Dit vraagt van de Arbeidsinspectie meer zicht op de manier waarop de stapeling van risico's zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt en bij kwetsbare groepen voordoet en hoe deze combinatie van risico's aan te pakken is.

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) en andere arbeidsmarktwetgeving kunnen leiden tot verschuivingen in verdienmodellen en constructies. Ook herkomstlanden en migratieconstructies verschuiven. Naast directe arbeidsmigratie uit EU-lidstaten is er vaker sprake van indirecte arbeidsmigratie, waarbij derdelanders via andere EU-lidstaten in Nederland werken. Detacheringsconstructies blijven daarbij zeer relevant.

De komende jaren bestaat daarbij een spanning tussen verschillende maatschappelijke en economische opgaven, zeker waar de inzet zich primair richt op het stimuleren van economische groei. Nederland wil economische groei en maatschappelijke transities mogelijk maken in sectoren waar arbeidskrachten schaars zijn, terwijl tegelijkertijd wordt ingezet op het beperken van laagwaardige arbeidsmigratie en het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten. De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, de SER en het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Arbeidsmigratie benadrukken vanuit verschillende invalshoeken dat keuzes over arbeidsmigratie daarom niet los kunnen worden gezien van keuzes over de inrichting van de economie, arbeidsproductiviteit, huisvesting en publieke voorzieningen.

Asielmigratie wordt binnen het Migratie- en Asielpact meer Europees ingekaderd, met versterkte buitengrenzen. De EU wil tegelijkertijd ook ruimte bieden voor arbeidskrachten van buiten Europa. Veel EU-landen sluiten daartoe bilaterale overeenkomsten met landen buiten de EU, waaronder afspraken over tijdelijke migratie met terugkeer. De arbeidsmarktdeelname van asielzoekers is de afgelopen jaren toegenomen. Sinds het vervallen van de beperking dat asielzoekers maximaal 24 weken per jaar mochten werken, is het aantal aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen sterk gestegen. Tegelijkertijd verandert het kader voor de toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt.

2.4 Groeiende prioriteit psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder werkdruk, ongewenst gedrag en discriminatie, blijft een centraal arbeidsrisico, waarbij vooral burn-outklachten toenemen. RIVM en TNO wijzen op een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die PSA de komende jaren verder onder druk kunnen zetten. Het gaat onder andere om arbeidsmarktkrapte, de combinatie van werk en mantelzorg, flexibele arbeidsrelaties, digitalisering en AI, hybride werken en toenemende prestatiedruk. De SER adviseert om PSA, naast fysieke belasting en gevaarlijke stoffen, in de hoogste categorie van beleidsprioriteiten te plaatsen.

De last van PSA komt bovengemiddeld terecht bij specifieke groepen werkenden in specifieke sectoren. Ook vergrijzing en een toename van mantelzorgtaken zetten extra druk op voornamelijk de zorgsector, een sector waar werkdruk al een zeer hoog risico vormt. Extra zorgtaken zorgen bij deze werknemers voor een ‘dubbele belasting’ van werk en zorg. Ook groeit de aandacht voor verschillen in gezondheid en belastbaarheid tussen groepen werkenden en gedurende verschillende levensfasen. Zo kunnen zwangerschap, de overgang en andere hormoongerelateerde gezondheidsklachten invloed hebben op het werk en samenhangen met andere vormen van belasting. De naar verhouding grote WIA-instroom van vrouwen onder de 40 jaar is een belangrijk signaal hierbij. De precieze oorzaken daarvan zijn nog onvoldoende duidelijk. Mogelijk spelen werkdruk, werkbeleving en sociale prestatiedruk een rol.

Agressie, geweld en ander grensoverschrijdend gedrag vormen eveneens een belangrijk onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. Vooral werknemers met veel direct contact met burgers, cliënten of patiënten kunnen hiermee te maken hebben. Een analyse van geweldsincidenten richting hulpverleners en handhavers door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) geeft aan dat het vaak situationele, ongeplande escalaties betreft. Gevoed door gevoelens van frustratie of machteloosheid bij daders, regelmatig versterkt door alcohol- of drugsgebruik, groepsdynamiek en groepsdruk. Voor werkgevers en toezichthouders betekent dit dat zowel preventie en sociale veiligheid op de werkvloer als aandacht voor risicovolle situaties van belang blijven.

2.5 Blijvende aandacht voor fysieke belasting

Fysieke belasting is naast psychosociale arbeidsbelasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen één van de drie grootste oorzaken van gezondheidsschade door arbeid. Het aandeel werkenden dat fysieke belasting rapporteert in de Arbobalans was in 2024 licht afgenomen. Toch blijft fysieke belasting in verschillende sectoren een belangrijk arbeidsrisico. Met name in sectoren als landbouw, vervoer en horeca komt fysieke belasting relatief veel voor. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking en het langer doorwerken neemt bovendien het belang toe van de vraag hoe werkenden met fysiek zwaar werk gezond hun pensioenleeftijd kunnen bereiken.

De maatschappelijke kosten door uitval als gevolg van fysieke overbelasting zijn hoog, zo blijkt uit analyses over werkgerelateerd verzuim van TNO. Tegelijkertijd concentreert fysiek zwaar werk zich relatief vaak bij kwetsbare werkenden met lage inkomens en flexibele contracten. Vooral in arbeidsintensieve sectoren kan de druk om arbeid goedkoop en flexibel in te zetten deze kwetsbaarheid versterken. Voor laagbetaalde arbeidsmigranten en andere groepen werkenden met kwetsbare arbeidsmarktposities geldt dat zij relatief vaak worden ingezet op fysiek belastend en risicovol werk.

Ontwikkelingen in digitalisering, robotisering en automatisering kunnen positieve en negatieve invloed hebben op fysieke overbelasting. RIVM en TNO geven in hun Technologieradar aan dat robots en andere technologische hulpmiddelen zware of gevaarlijke taken kunnen overnemen en daarmee de fysieke belasting verminderen. Tegelijkertijd kunnen technologische veranderingen andere arbeidsrisico’s introduceren of bestaande risico’s verschuiven, bijvoorbeeld door intensivering van het werk, meer monitoring en minder autonomie.

3. Technologische ontwikkelingen

3.1 AI en algoritmisch management

Technologische veranderingen hebben de organisatie van werk door de tijd heen steeds beïnvloed, ook bij kennisintensieve taken. Waar technologie daarbij vaak primair de organisatie van werk en de productiviteit van werk raakte, als hulpmiddel of als ondersteuning, grijpt generatieve AI potentieel meer direct in op de kern van de taakuitvoering van een bredere set werkzaamheden. Daarnaast neemt ook het gebruik van algoritmisch management toe. Dat omvat het gebruik van algoritmen om werk te plannen, te monitoren, te beoordelen of aan te sturen. AI en algoritmisch management kunnen de productiviteit verhogen, bijdragen aan het opvangen van personeelstekorten en nieuwe mogelijkheden bieden om werk gezonder en veiliger te maken. Aan de andere kant brengen deze ontwikkelingen ook nieuwe of veranderde risico's met zich mee, bijvoorbeeld voor werkzekerheid en de kwaliteit van werk.

Onderzoek wijst op groeiende risico's rond emotionele of cognitieve overbelasting bij de inzet van AI en potentiële negatieve gevolgen voor de werkbeleving en het zelfbeeld van werkenden. Algoritmische sturing kan leiden tot nieuwe risico's wanneer de nadruk op productiviteit en optimalisering onvoldoende ruimte laat voor de belastbaarheid en zeggenschap van werkenden. Een hogere werkdruk, ongelijke behandeling en ondoorzichtige uitkomsten die voor werknemers moeilijk te doorgronden of aan te vechten zijn, kunnen daar het gevolg van zijn.

Ook vanuit de Europese Unie krijgt algoritmisch management steeds meer aandacht. De AI-verordening stelt regels aan bepaalde AI-toepassingen op het terrein van werk en werknemersmanagement. Daarnaast bevat de Europese richtlijn voor platformwerk specifieke regels voor algoritmisch management bij digitale arbeidsplatforms. Het Europees Parlement heeft de Europese Commissie bovendien gevraagd om bredere regelgeving voor algoritmisch management op de werkvloer. De Commissie onderzoekt inmiddels verdere regels voor algoritmisch management en AI op het werk als onderdeel van de voorgenomen Quality Jobs Act. In discussies en beleidsontwikkeling krijgen in toenemende mate de gevolgen van digitale sturing voor arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de positie van werkenden een centrale positie.

De technologische ontwikkeling gaat snel en zowel de kennis over de gevolgen als de regulering ervan zijn nog in ontwikkeling. De inzet van AI vraagt aanpassingsvermogen en nieuwe vaardigheden van werkenden en organisaties. Daarbij bestaat het risico dat verschillen tussen groepen werkenden toenemen: sommige werkenden kunnen technologie gebruiken om hun productiviteit en positie te verbeteren, terwijl anderen achterblijven en niet in staat zijn tijdig de benodigde vaardigheden aan te leren en in te zetten.

3.2 Smart sensoring en monitoring

De mogelijkheden groeien om met *sensoring*, biometrie en *wearables* gegevens over werkenden en hun werkomgeving te verzamelen. *Realtime monitoring* kan bijvoorbeeld inzicht geven in blootstelling aan gevaarlijke stoffen, fysieke belasting of andere risico's voor gezond en veilig werken. Tegelijkertijd kan het verzamelen en combineren van zulke gegevens diep ingrijpen in de privacy en autonomie van werkenden. De Autoriteit Persoonsgegevens benadrukt bovendien dat monitoring van personeel alleen onder voorwaarden is toegestaan, waarbij toestemming van werknemers door de gezagsverhouding meestal geen geschikte grondslag is. Vragen over het doel en de noodzaak van gegevensverwerking, de toegang tot gegevens, de bewaartermijn en de voorwaarden waaronder gegevens mogen worden verzameld, gecombineerd en gebruikt, staan centraal in de discussie.

Sensoring en monitoring kunnen bijdragen aan waarschuwingssystemen door risico's te signaleren en blootstelling te monitoren. De positieve aspecten van monitoring van veiligheid en gezondheid kunnen echter wegvallen door een proces van normopvulling. Denkbaar is bijvoorbeeld dat gegevens worden ingezet om werkzaamheden, blootstelling of werktempo steeds verder te optimaliseren binnen bestaande normen. Daarmee kan een instrument dat bedoeld is om werkenden te beschermen ook worden gebruikt om de grenzen van hun belastbaarheid verder op te zoeken.

Voortdurende monitoring kan leiden tot vergaande controle op werknemers. Draagbare technologie en camera's kunnen met AI houding, stem, gezichtsuitdrukkingen of oogbewegingen analyseren. Het gebruik daarvan voor de aansturing of beoordeling van werknemers kan gevolgen hebben voor hun autonomie, mentale belasting en privacy. Ook kunnen geautomatiseerde analyses leiden tot ongelijke behandeling wanneer systemen onvoldoende rekening houden met verschillen tussen groepen werkenden.

Europese regelgeving stelt steeds duidelijkere grenzen aan dergelijke toepassingen. De AI-verordening verbiedt onder meer het gebruik van AI om op de werkplek emoties van werknemers af te leiden, behoudens beperkte uitzonderingen voor medische of veiligheidsdoeleinden. Andere AI-systemen die worden gebruikt voor bijvoorbeeld werving, beoordeling of aansturing van werknemers kunnen als hoog-risico worden aangemerkt en vallen onder aanvullende eisen. Daarnaast blijft de privacywetgeving van toepassing op het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens van werknemers. De verdere toepassing van deze regels en de inrichting van het toezicht daarop zullen de komende jaren mede bepalen welke vormen van digitale monitoring op de werkvloer mogelijk zijn.

3.3 Verbreding van robotisering

Naast de industrie vindt robotisering in toenemende mate toepassing in dienstensectoren, onder meer in logistiek en magazijnen, de zorg en professionele schoonmaak. Recente cijfers van de *International Federation of Robotics* laten zien dat wereldwijd in 2025 bijna 250.000 professionele servicerobots geleverd zijn, 24% meer dan een jaar eerder. Transport en logistiek waren met 117.500 robots veruit de grootste toepassing. Professionele schoonmaak was de op twee na grootste toepassingscategorie. De verkoop van medische robots nam in 2025 met 19% toe.

Onder andere de *European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA) en de *International Labour Organization* (ILO) geven aan dat robots en cobots fysieke belasting kunnen verminderen, werknemers uit gevaarlijke situaties kunnen halen en repetitieve of risicovolle taken kunnen overnemen. Ze kunnen zwaar werk ondersteunen en de veiligheid en gezondheid verbeteren, maar kunnen ook leiden tot hogere tempo-eisen en eentoniger werk. AI maakt ook meer sociale toepassingen van cobots en robots mogelijk. Cobots zijn robots die samen met en/of in de nabijheid van mensen werken, in tegenstelling tot traditionele industriële robots die doorgaans afgeschermd van werknemers opereren. Bij de inzet ervan, bijvoorbeeld in de zorg en magazijnen, ontstaan veiligheidsrisico's door de interactie tussen mens en machine.

De snelheid waarmee nieuwe toepassingen beschikbaar komen, stelt werkgevers, werknemers en toezichthouders voor de opgave om kennis over de risico's en de maatregelen voor gezond en veilig werk mee te laten ontwikkelen. Daarbij verdienen niet alleen het gebruik van cobots en robots, maar ook installatie, onderhoud, storingen en andere afwijkende situaties aandacht, omdat juist dan andere veiligheidsrisico's kunnen optreden.

3.4 Organisatie van werk

Hybride werken is een stabiel patroon geworden in de organisatie van werk. Zo bleek ook uit de Arbobalans 2024 dat het aandeel werknemers dat doorgaans thuiswerkt na de coronaperiode weliswaar is afgenomen, maar nog duidelijk hoger ligt dan vóór de pandemie. Voor werkenden kan hybride werken meer flexibiliteit bieden in de inrichting van het werk en de combinatie van werk en privé. Meer autonomie in de planning, ruimte voor individuele invulling en focus, en meer flexibiliteit in de balans tussen werk en privé kunnen hybride werken tot een energiebron maken.

Daar staat een aantal risico's tegenover. De fysieke afstand tot collega's verkleint de mogelijkheden voor sociale interactie en verbondenheid op het werk. Daarnaast verhoogt de werkdruk door de toegenomen mogelijkheden om bereikbaar te zijn en de groeiende frequentie van digitale communicatie. Hybride werk brengt een vervagende grens tussen werk en privé met zich mee die bij werkenden het aantal rustmomenten beperkt en tot overbelasting kan leiden. Tot slot brengt langdurig zitten eigen gezondheidsrisico's met zich mee. RIVM en TNO noemen hybride werken als één van de maatschappelijke ontwikkelingen die de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden de komende jaren beïnvloeden.

De gevolgen zijn bovendien niet voor alle werkenden gelijk. Niet iedere functie leent zich in dezelfde mate voor plaats- en tijdonafhankelijk werken en ook de omstandigheden waaronder thuis wordt gewerkt verschillen. Voor werkgevers is het werk op afstand minder zichtbaar en is om die reden toezicht op de thuiswerkplek lastiger, terwijl hun verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden blijft bestaan. Digitale monitoring en controle kunnen daarbij nieuwe privacy- en PSA-risico's opleveren.

4. Economie en arbeidsmarkt

In relatie tot de omvang van het land is de Nederlandse economie groot: het bruto binnenlands product (bbp) van Nederland is de helft van dat van een groot G7-land als Italië. In 2025 was Nederland met 4% van het aantal EU-burgers goed voor ruim 6% van het totale bbp van de Europese Unie en lag de economische productie per inwoner ruim boven het EU-gemiddelde. Het CPB laat daarbij zien dat Nederland als kleine, open economie sterk profiteert van de Europese interne markt.

Die economische dynamiek werkt door in het aantal werkenden en het aantal bedrijven. Het CBS laat zien dat het aantal werkzame personen in Nederland toenam van ongeveer 8,8 miljoen in 2015 tot 10,4 miljoen in 2025. Ook het aantal bedrijven nam in diezelfde periode sterk toe. Met de groeiende omvang neemt ook de potentiële opdracht voor de Arbeidsinspectie toe. Een deel van de groei bestaat uit arbeidsmigranten en flexibel werkenden, veelal werkzaam in sectoren, waarin risico's op oneerlijk, ongezond en onveilig werk samenkomen.

Tegen deze structurele achtergrond blijft de Nederlandse economie ook op korte termijn groeien. Het CPB verwachtte in augustus 2026 dat de Nederlandse economie dit en volgend jaar blijft groeien. Door hogere energieprijzen blijft de inflatie in 2026 en 2027 rond de 3%, waardoor de koopkracht meer onder druk staat dan eerder verwacht. De overheidsfinanciën staan ook onder druk, onder meer door stijgende uitgaven aan defensie en de sociale zekerheid.

Handels- en geopolitieke spanningen vergroten de economische onzekerheid en werken door in het vertrouwen in de baan- en bestaanszekerheid. Bedrijven en instellingen zoeken daarom nog meer dan daarvoor naar manieren om hun activiteiten voort te zetten, de productiviteit te verhogen en het werk anders te organiseren. Zorgen over bestaans- en werkzekerheid beïnvloeden de keuzes van werkenden en werkzoekenden. De economische situatie en de arbeidsmarkt werken direct door in de positie van werkenden en de mogelijkheden om eerlijk, gezond en veilig te werken.

4.1 Spanning op de arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2026 laten cijfers van het CBS zien dat de spanning op de arbeidsmarkt is afgenomen: per 100 werklozen staan 95 vacatures open, wat een heel ander beeld oplevert in vergelijking met de piek van 142 in het voorjaar van 2022. UWV berekent de spanning op de arbeidsmarkt. Voor 87 van de 93 beroepsgroepen is de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2026 nog steeds krap of zeer krap. De grootste tekorten doen zich onder meer voor in technische beroepen, zorg en onderwijs, zoals elektrotechnisch ingenieurs, monteurs en loodgieters, gespecialiseerde verpleegkundigen en leerkrachten in het basisonderwijs.

Achter die krapte spelen zowel ontwikkelingen in het arbeidsaanbod als in de arbeidsvraag. Vergrijzing, vervangingsvraag en de al hoge arbeidsparticipatie beperken de mogelijkheden het arbeidsaanbod verder te vergroten. Tegelijkertijd blijft de vraag naar arbeid groot. Economische ontwikkeling en maatschappelijke opgaven rondom zorg, woningbouw, de energietransitie en defensie vergroten de arbeidsvraag. Daardoor is er in het economische en beleidsmatige debat meer aandacht voor de vraag of arbeidsmarktkrapte alleen moet worden beantwoord met meer arbeidsaanbod, of dat ook moet worden gekeken naar de omvang en samenstelling van de arbeidsvraag.

Het IBO Arbeidsmigratie wijst in dat verband onder meer op het verminderen van de vraag naar laagbetaalde arbeid, arbeidsbesparende innovatie en bewustere keuzes in de ondersteuning van arbeidsintensieve sectoren. Naast de vraag hoe het arbeidsaanbod kan worden vergroot, komt daarmee meer aandacht voor de vraag waar en hoe de beschikbare arbeid wordt ingezet. Daarbij gaat het onder meer om verhoging van de arbeidsproductiviteit, technologische innovatie, scholing en mobiliteit en een andere organisatie van het werk.

Arbeidsmarktkrapte en arbeidsrisico's kunnen elkaar versterken. Personeelstekorten kunnen leiden tot hogere werkdruk en minder ruimte voor begeleiding, instructie en herstel. In technische en industriële omgevingen kan krapte daarnaast druk zetten op onderhoud en de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel. Daardoor kunnen risico's op psychische en fysieke overbelasting en onveilige situaties toenemen. Ziekteverzuim, uitval en vertrek kunnen de tekorten vervolgens verder vergroten.

4.2 Vestigingsklimaat en veranderingen in de economische structuur

Zoals aangegeven zijn de Nederlandse economie en het aantal werkenden sterk gegroeid. Tegelijkertijd verschillen de economische omstandigheden sterk tussen sectoren en bedrijven. Ondernemers noemen bijvoorbeeld regeldruk, trage vergunningverlening, netcongestie, personeelskrapte en hoge energie- en loonkosten als remmende factoren. De Nederlandsche Bank bevestigt dat een aantal van deze factoren investeringen kan remmen. Vooral industriële sectoren, zoals de procesindustrie, staan onder druk door hoge energie- en verduurzamingskosten en internationale concurrentie.

Bedrijfssluitingen, reorganisaties en het ombouwen of buiten gebruik stellen van industriële installaties kunnen andere arbeids- en veiligheidsrisico's opleveren dan reguliere productie. Dat vraagt om kennis van de installatie en haar geschiedenis en om goede afstemming tussen opdrachtgever, werknemers en eventuele gespecialiseerde aannemers.

Juist dat soort verschuivingen kan, al dan niet tijdelijk, situaties opleveren waarin kennis verdwijnt, onderhoud onder druk komt te staan, nieuwe processen worden ingevoerd of andere groepen werknemers worden ingezet. Aan de andere kant levert snelle opschaling eigen risico's op. Nieuwe productielocaties en uitbreidingen kennen eerst een bouw- en installatiefase met andere risico's dan de latere exploitatie. Bedrijven die snel groeien in een krappe markt voor technisch personeel, wijken uit naar inleenkrachten en versneld opgeleide krachten. Mogelijk zijn op dat moment werkprocessen nog niet vast ingeregeld en werkinstructies nog in ontwikkeling. Krapte versterkt mogelijk de arbeidsrisico's die ontstaan door structuurveranderingen, met name in sectoren die groeien.

4.3 Flexibele arbeid en veranderende arbeidsrelaties

De regulering van flexibele arbeid krijgt de komende periode verder vorm. Maatregelen rond uitzendarbeid, schijnzelfstandigheid en flexcontracten zijn erop gericht om de verschillen tussen arbeidsvormen te verkleinen en kwetsbare werkenden beter te beschermen. De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten verandert het stelsel voor uitzenden en andere vormen van terbeschikkingstelling. Daarnaast is in september 2026 de Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel door de Eerste Kamer aangenomen.

De prikkel om via flexibele arbeidsrelaties en complexe constructies kosten te besparen verdwijnt daarmee niet. Uitleenarbeid, detacheringsconstructies en de inzet van zelfstandige arbeid blijven onderdeel van een arbeidsmarkt waarin werkgevers behoefte hebben aan flexibiliteit en aan lagere kosten. Arbeidsmigranten vormen daarbij een substantieel deel van het arbeidsaanbod. De nulmeting die Regioplan voor de toekomstige evaluatie van de Wtta uitvoerde, laat zien dat met name arbeidsmigranten in de uitleensector vaak een kwetsbare en afhankelijke positie hebben en dat malafide en vluchtig ondernemerschap bijdraagt aan een ongelijk speelveld.

Nieuwe regels zijn bedoeld als verbetering maar kunnen soms leiden tot verschuivingen naar andere organisatie- of verdienmodellen, al dan niet in de vorm van schijnconstructies. Naarmate terbeschikkingstelling zwaarder wordt gereguleerd, kan het zijn dat bedrijven dezelfde inzet in een andere juridische vorm gaan gieten. Dit kan bijvoorbeeld als aanneming van werk, zodat er formeel geen inlener is, of als zelfstandige arbeid, waarbij de werkende zichzelf laat inhuren. Ook het IBO Arbeidsmigratie wijst erop dat maatregelen op één onderdeel van de arbeidsmarkt tot waterbedeffecten kunnen leiden en benadrukt daarom het belang van samenhang tussen verschillende maatregelen.

Ook detacheringsconstructies via buitenlandse ondernemingen kunnen aan belang winnen, waardoor informatie-voorziening en toezicht steeds meer grensoverschrijdend moeten opereren. Daarnaast is het denkbaar dat een deel van het werk verschuift naar de informele economie: zwartwerk zonder registratie, contante betalingen en illegale tewerkstelling. De aard en omvang van deze waterbedeffecten zijn op voorhand moeilijk te voorspellen.

4.4 Platformeconomie en digitalisering van arbeidsrelaties

Platformwerk brengt verschillende ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt samen. In omvang is de platformeconomie nog relatief beperkt. RIVM en TNO schatten dat in 2022 ongeveer 95.000 mensen in Nederland via een digitaal platform werkten. Tegelijkertijd combineren platforms uiteenlopende arbeidsrelaties met digitale bemiddeling en vaak ook met algoritmische aansturing. Daardoor is minder goed zichtbaar hoe werk wordt verdeeld, beoordeeld en beloond.

Inkomsten zijn vaak onvoorspelbaar en hangen af van het beschikbare aanbod van werk of klussen, terwijl een lage beoordelingsscore ('rating') tot minder of geen werk kan leiden zonder veel mogelijkheid tot bezwaar. Wie formeel als zelfstandige werkt, valt bovendien buiten een deel van de bescherming bij ziekte, ongeval en inkomensverlies en heeft beperkte feitelijke zeggenschap over het eigen werk. Ook spelen risico's als identiteitsfraude, onderbetaling en de inzet van werkenden met een kwetsbare verblijfs- of arbeidsmarktpositie.

Het werk wordt daarbij vaak niet op een herkenbare bedrijfslocatie verricht, maar is verspreid over de openbare ruimte en particuliere adressen. Gebruikelijke toezichtinterventies in de vorm van inspecties of bedrijfsbezoeken bieden minder aangrijpingspunten voor de Arbeidsinspectie. Wie als werkgever of opdrachtgever verantwoordelijk is, is niet altijd vast te stellen, zeker wanneer accounts worden overgedragen of gedeeld om illegale tewerkstelling mogelijk te maken. De aansturing van het werk verloopt via systemen waarvan de werking van buitenaf niet zichtbaar is, zodat pas met toegang tot gegevens van het platform kan worden beoordeeld hoe werk feitelijk wordt toegewezen en beloond.

De Europese platformrichtlijn moet bijdragen aan een betere vaststelling van de arbeidsrelatie en stelt voorwaarden aan algoritmisch management. Nederland werkt aan de omzetting daarvan in nationale wetgeving. De regels moeten onder andere meer inzicht geven in geautomatiseerde besluitvorming en waarborgen dat belangrijke beslissingen niet uitsluitend door algoritmen worden genomen. Dat is relevant omdat RIVM en TNO constateren dat platformwerkers via algoritmen aan opdrachten worden gekoppeld en soms ook door AI worden aangestuurd.

De betekenis van platformisering reikt mogelijk verder dan de huidige groep platformwerkers. RIVM en TNO verwachten dat kenmerken van platformwerk, waaronder algoritmisch management, ook verder zullen doordringen in reguliere arbeidsorganisaties. Digitale systemen zullen een grotere rol krijgen bij het verdelen, aansturen en beoordelen van werk.

4.5 Druk op de uitvoering van de sociale zekerheid

Ook de uitvoering van de sociale zekerheid staat onder druk. Uitvoeringsorganisaties hebben te maken met personeelstekorten, complexe regelgeving en hoge verwachtingen van dienstverlening en handhaving. SVB en UWV noemen in hun knelpuntenbrieven dat onder meer vergrijzing, internationalisering en krapte op de arbeidsmarkt een steeds groter beslag leggen op de uitvoering en pleiten daarom voor vereenvoudiging van regelingen. Daarbij spelen ook omvangrijke moderniseringsopgaven in de informatievoorziening en staan uitgaven aan de sociale zekerheid onder druk. Tegelijkertijd groeit de maatschappelijke aandacht voor en roep om een toegankelijke dienstverlening en de menselijke maat bij zowel handhaving als bij de uitvoering in brede zin.

Deze combinatie kan bij uitvoeringsorganisaties leiden tot langere doorlooptijden, hogere werkdruk en risico's op fouten. De Tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisaties constateerde eerder al dat regelgeving onvoldoende rekening kan houden met het doenvermogen van burgers en dat uitvoerbaarheid bij beleidsvorming niet altijd voldoende aandacht krijgt. Vooral mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen daar relatief sterk door worden geraakt. Zij hebben vaker te maken met wisselende arbeidsrelaties, meerdere regelingen of instanties en beperkte mogelijkheden om zelf problemen op te lossen. Complexiteit kan daardoor bijdragen aan niet-gebruik van voorzieningen of problemen bij re-integratie.

Ook de ontwikkeling van arbeidsongeschiktheid is in dit verband relevant. De Algemene Rekenkamer constateerde in 2023 al dat veel langdurig zieke (ex-)werknemers te lang moeten wachten op een sociaal-medische beoordeling en dat de uitvoerbaarheid van de WIA onder druk staat en het toezicht op rechtmatigheid bij UWV en SVB aandacht behoeft. Een hoge instroom en achterstanden in de sociaal-medische beoordeling vergroten de druk op het stelsel. UWV stelt in zijn strategie voor 2025-2030 daarom onder meer persoonlijke aandacht en de menselijke maat centraal.

Deze uitvoeringsproblemen hangen samen met bredere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Psychosociale arbeidsbelasting, het belang van duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van werk beïnvloeden hoeveel mensen langdurig uitvallen en mogelijk een beroep doen op inkomensondersteuning en re-integratie.

4.6 Bredere ontwikkelingen in wet- en regelgeving

Ook buiten de wijzigingen op het terrein van flexibele arbeid veranderen kaders voor wet- en regelgeving op het SZW-domein. Nederland werkt aan de implementatie van de EU-richtlijn loontransparantie, met 1 januari 2027 als beoogde ingangsdatum. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers tot objectieve en navolgbare beloningsstructuren. De bewijslast verschuift daarbij naar de werkgever. Bij overtreding kunnen aanzienlijke boetes per werknemer worden opgelegd.

Het Europese Migratie- en Asielpact bepaalt onder meer dat asielzoekers uiterlijk zes maanden na registratie van hun aanvraag toegang tot de arbeidsmarkt moeten krijgen. Daarnaast is in 2026 de EU-talentenpool vastgesteld, die de matching tussen werkgevers en werkzoekenden van buiten de EU moet vergemakkelijken. Ook zet de Europese Commissie in op snellere erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties. Voor het toezicht zijn deze ontwikkelingen relevant omdat de routes waarlangs mensen uit derde landen toegang krijgen tot de Europese en Nederlandse arbeidsmarkt veranderen.

Met de Arbovisie 2040 is daarnaast ingezet op versterking van preventie en modernisering van het arbostelsel. De visie uit 2023 bouwt mede voort op het SER-advies 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen' en is in 2025 verder uitgewerkt na een tweede SER-advies. De ambitie is 'zero death': nul werkgerelateerde doden door arbeidsongevallen en beroepsziekten, naast een forse vermindering van ongevallen en ziekte door werk.

5. Ecologie en milieu

De energietransitie, de overgang naar een circulaire economie en klimaatverandering raken ook de arbeidsveiligheid en de mogelijkheden voor eerlijk werk. Nieuwe technologieën, materialen en productieprocessen bieden veel voordelen en kunnen nieuwe risico's voor gezond en veilig werk meebrengen. Dat geldt ook wanneer de transitie trager verloopt dan voorzien, bijvoorbeeld door netcongestie, materiaal- of personeelstekorten. Bestaande installaties en productieprocessen blijven dan langer in gebruik of worden aangepast, terwijl tegelijkertijd nieuwe activiteiten ontstaan rond ombouw, onderhoud, ontmanteling en verwerking. Ook in die fasen vragen arbeidsveiligheid en blootstelling aan gevaarlijke stoffen aandacht.

5.1 Nieuwe materialen en energiedragers

De energie- en technologietransitie leiden tot nieuwe toepassingen, materialen en productieprocessen. Elektrificatie van dieselaangedreven machines en voertuigen vermindert de blootstelling aan gevaarlijke en kankerverwekkende stoffen in uitlaatgassen. De nieuwe energiedragers, zoals waterstof en lithiumbatterijen, brengen ook eigen risico's met zich mee. Bij opslag ontstaan explosie- en brandrisico's. Ook stelt de overgang andere eisen aan installaties, bijvoorbeeld waar waterstof in plaats van aardgas wordt opgeslagen of getransporteerd.

Daarnaast is bij een deel van de stoffen waarmee gewerkt wordt nog niet voldoende bekend welke gezondheidsrisico's zij opleveren. Dat geldt voor PFAS en andere stoffen, zoals te vinden in nieuwe coatings, composieten, nano- en andere innovatieve materialen. Het RIVM wijst er bijvoorbeeld op dat in technologieën voor de energietransitie chemische stoffen en zware metalen worden gebruikt die schadelijk kunnen zijn voor mens en milieu. Ook in de Technologieradar van RIVM en TNO wordt gesignaleerd dat het verwerken en bewerken van nieuwe materialen nieuwe gezondheidsrisico's kan meebrengen.

Gezond, veilig en eerlijk werk wordt daarnaast beïnvloed door de beschikbaarheid van voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel. De eerdergenoemde tekorten aan monteurs en technici leiden tot verhoogde ongevals- en/of veiligheidsrisico's op de werkvloer. UWV noemt arbeidsmigratie expliciet als een mogelijke manier om tekorten in technische beroepen te verkleinen. De blijvend hoge vraag naar technische vakmensen, voornamelijk in bouw, installatie en onderhoud leidt tot de inzet van buitenlandse vaklieden via grensoverschrijdende arbeid en detacheringsconstructies.

5.2 Ontmanteling, sloop en de circulaire economie

Recycling en hergebruik zijn van belang voor de overgang naar een circulaire economie en kunnen de afhankelijkheid van primaire grondstoffen verkleinen. Tegelijk ontstaan daardoor complexere ketens en mogelijk nieuwe arbeidsrisico's. Stoffen en materialen komen opnieuw in het productie- en verwerkingsproces terecht, terwijl de samenstelling van de verwerkte stromen niet altijd bekend is. Het RIVM wijst er bijvoorbeeld op dat technologieën voor de energietransitie stoffen bevatten waarvan de gezondheidsrisico's bij verwerking nog niet altijd goed in beeld zijn.

Ook de organisatie van het werk vraagt aandacht. Recycling, sloop en verwerking vinden vaak plaats in ketens met verschillende opdrachtgevers, uitvoerders en onderaannemers. Dat kan extra eisen stellen aan informatieoverdracht, instructie en het borgen van verantwoordelijkheden voor gezond en veilig werken.

Het afbouwen, ontmantelen en slopen van installaties aan het eind van hun levensduur is nodig en kan ook risico's met zich meebrengen. Bij de demontage van verouderde installaties, machines en producten kunnen gevaarlijke stoffen vrijkomen. Dat geldt ook voor het ontmantelen van olie- en gasinfrastructuur en voor de afvalverwerking van zonnepanelen, elektronica en batterijen. Daar spelen ook risico's op fysieke belasting en arbeidsongevallen.

5.3 Klimaatverandering en fysieke werkomstandigheden

De laatste jaren is er meer aandacht voor de gevolgen van klimaatverandering voor arbeidsomstandigheden en de gezondheid van werkenden. Klimaatverandering kan bestaande arbeidsrisico's versterken en nieuwe situaties creëren waarin veilig en gezond werken aandacht vraagt. Extreme weersomstandigheden, zoals hevige neerslag en storm, kunnen werkzaamheden en bedrijfsprocessen verstoren.

Door de hogere incidentie van hittegolven de afgelopen jaren vraagt specifiek het risico op hittestress aandacht. Dat geldt met name voor werk in de buitenlucht, maar ook voor werk in warme, afgesloten en slecht geventileerde ruimtes. Naar aanleiding van de verkenning naar hittestress van de Arbeidsinspectie heeft het Ministerie van SZW aangekondigd de betreffende bepalingen in het Arbobesluit te willen verduidelijken.

Van bedrijven wordt daarnaast in toenemende mate gevraagd rekening te houden met verstoringen en onverwachte omstandigheden, bijvoorbeeld met noodprocedures en maatregelen bij wateroverlast of stroomuitval. Weerbaarheid is nu al een thema in het toezicht op Seveso-inrichtingen en zal, samen met de energietransitie, de komende jaren in het toezicht breder aandacht krijgen.

5.4 Normering bij nieuwe risico's

Voor een deel van de hiervoor beschreven risico's bestaan nog geen uitgewerkte normen of eenduidige handelingsperspectieven. De ontwikkeling van die normen en perspectieven loopt altijd achter op nieuwe stoffen, energiedragers en verwerkingsprocessen. Open normen moeten dan worden ingevuld naar de stand van wetenschap en techniek; bedrijven moeten kunnen laten zien dat zij daarnaar werken en dat zij risico's systematisch beoordelen en beheersen.

Transities kunnen die opgave ingewikkelder maken. Bedrijven moeten soms nieuwe risico's beheersen terwijl processen worden omgebouwd of afgebouwd en gekwalificeerd technisch personeel schaars is. Wanneer technologische verandering, tijdsdruk en personeelsschaarste samenkomen, neemt daarom het belang toe van het tijdig meenemen van gezond en veilig werk bij de inrichting van nieuwe processen en activiteiten.

6. Politiek bestuurlijke ontwikkelingen

Politiek-bestuurlijke ontwikkelingen hebben veel invloed op het werk van de Arbeidsinspectie. Het gaat daarbij zowel om de bedoelde effecten als om mogelijke onbedoelde effecten van beleid en regelgeving. Wanneer risico's worden verminderd of verdienmodellen rond overtredingen worden bemoeilijkt, kunnen problemen zich verplaatsen of nieuwe constructies ontstaan. Voor het toezicht is daarom niet alleen van belang welke regels of kaders veranderen, maar ook welke verschuivingen in risico's en uitwijkroutes daarbij kunnen ontstaan.

6.1 Hervormingen van de flexibele arbeidsmarkt

De komende jaren worden verschillende, eerder in gang gezette wijzigingen ingevoerd die delen van de arbeidsmarkt hervormen en de positie van werkenden beogen te versterken. Op 1 januari 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) in werking, waarmee de verhouding tussen uitleners, inleners en de overheid verandert. Uitleners hebben vanaf dat moment een toelating nodig van de nieuwe Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) om personeel ter beschikking te mogen stellen, en inleners mogen op hun beurt alleen nog met toegelaten uitleners samenwerken. Vanaf 1 januari 2028 handhaaft de Arbeidsinspectie op die toelatingsplicht.

Naast het algemene toelatingsstelsel wordt voor de vleesketen een verdergaande, sectorspecifieke maatregel voorbereid. Het kabinet wil daar het in- en uitlenen van arbeidskrachten voor werkzaamheden in de primaire vleesproductie verbieden. Aanleiding zijn de geconstateerde aanhoudende misstanden met uitzendkrachten, onder wie veel arbeidsmigranten. De maatregel moet volgens de huidige planning in maart 2028 ingaan. Een sectoraal in- en uitleenverbod kan ook voor andere sectoren worden overwogen wanneer daar sprake is van wijdverspreide en stelselmatige overtredingen van arbeidswetten.

Los van de regulering van de uitleenmarkt is in september 2026 de Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel door de Eerste Kamer aangenomen. Daarin wordt het misdrijf ernstige benadeling geïntroduceerd en wordt de strafbaarstelling van het trekken van voordeel uit mensenhandel en ernstige benadeling verruimd. Het doel van de aanpassingen is onder meer de strafrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige misstanden in de arbeidssfeer effectiever te maken.

Ook de regelgeving rond zelfstandige arbeid blijft in beweging. Het kabinet heeft het verduidelijkingsdeel van het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) ingetrokken en werkt aan een Zelfstandigenwet die beoogt duidelijkheid te bieden over de voorwaarden waaronder iemand als zelfstandige kan werken. Het rechtsvermoeden voor werkenden met een laag uurtarief uit Vbar blijft in de huidige plannen daarbij als afzonderlijk onderdeel bestaan.

Op Europees niveau zetten richtlijnen de kaders neer waarbinnen het nationaal beleid vorm krijgt. De richtlijn loontransparantie heeft als doel loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. De richtlijn platformwerk schrijft onder meer een weerlegbaar rechtsvermoeden van een arbeidsrelatie voor wanneer er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht, en bevat regels voor algoritmische aansturing. Daarnaast worden Europese kaders voor onder meer product- en machineveiligheid vernieuwd; zo wordt de nieuwe Europese Machineverordening vanaf januari 2027 van toepassing.

6.2 Migratie en toegang tot de arbeidsmarkt

Arbeidsmigranten in laagbetaald en flexibel werk kunnen kwetsbaar zijn voor misstanden. Een deel van hen is voor zowel inkomen als huisvesting afhankelijk van de werkgever of het uitzendbureau, heeft door taalbarrières minder toegang tot informatie en is onvoldoende op de hoogte van rechten en plichten. Vooral wanneer werk, inkomen en huisvesting met elkaar zijn verbonden, kan deze afhankelijkheid het moeilijker maken om misstanden te melden of voor rechten op te komen.

De inzet van arbeidsmigranten blijft de komende jaren naar verwachting een structureel onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is het overheidsbeleid gericht op gerichtere arbeidsmigratie, het verminderen van de afhankelijkheid van laagbetaalde arbeidsmigratie en het verbeteren van de arbeids- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten. Dit sluit aan bij het SER-advies 'Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet', waarin zowel het verbeteren van de rechtspositie van laagbetaalde arbeidsmigranten als een gerichtere inzet van arbeidsmigratie centraal staat.

Het coalitieakkoord voorziet in verdere uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie-Roemer), zoals opgenomen in het rapport 'Geen tweederangsburgers' uit 2020, en van het hierboven genoemde SER-advies. Daarbij ligt de nadruk onder meer op het tegengaan van malafide uitleners, het verminderen van de afhankelijkheid van werkgevers voor huisvesting en het aanpakken van misstanden zoals onderbetaling en slechte huisvesting.

6.3 Ontwikkelingen Gezond en Veilig Werk

Rond gezond en veilig werken is de afgelopen jaren een groeiende nadruk komen te liggen op het voorkomen van onveiligheid en gezondheidsschade. De Wet invoering meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen voor uitleners treedt naar verwachting op 1 juli 2027 in werking. Daardoor moet bij een meldingsplichtig arbeidsongeval met een uitgeleende werknemer niet alleen de inlener het ongeval melden, maar ook de uitlener. Na zo'n ongeval moet de uitlener bovendien nagaan welke maatregelen de inlener neemt om de betrokken werknemers weer veilig te laten werken en dit vastleggen.

De herziene Europese asbestrichtlijn uit 2023 wordt daarnaast in nationale regelgeving omgezet. De nieuwe regels introduceren onder meer een vergunningplicht voor bedrijven die asbest verwijderen en stellen aanvullende eisen aan opleiding, registratie en het meten van blootstelling. De Nederlandse implementatieregels treden naar verwachting in maart 2027 in werking.

Ook de uitwerking van de Arbovisie 2040 wordt voortgezet. Daarbij is onder meer aandacht voor versterking van de deskundigheid en positie van de preventiemedewerker, een duidelijkere invulling van preventie in het basiscontract voor arbodienstverlening en een betere werkbaarheid, kwaliteit en naleving van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

6.4 Strategische autonomie en weerbaarheid

Geopolitieke onzekerheid en internationale spanningen hebben weerbaarheid en strategische autonomie hoger op de bestuurlijke agenda geplaatst. De inzet richt zich op het beperken van risicovolle afhankelijkheden, het beschermen van vitale processen en toeleveringsketens en het vermogen om bij verstoringen essentiële activiteiten door te zetten. Ook op het terrein van arbeid wordt de crisisparaatheid versterkt. De komende jaren wordt een nieuwe Noodwet Arbeidsvoorziening uitgewerkt, als opvolger van de gelijknamige wet uit 1971. Deze wet voorziet in bevoegdheden om in buitengewone omstandigheden, zoals een nationale crisis, ramp of oorlogssituatie, ingrijpende maatregelen op de arbeidsmarkt te treffen om de continuïteit van arbeid te waarborgen.

Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op de arbeidsmarkt en de uitvoering van werk. Investeringen in onder meer defensie, energie en strategische technologie kunnen de vraag naar personeel en productiecapaciteit vergroten, juist in sectoren waar technisch personeel al schaars is. Ook het verminderen van afhankelijkheden in internationale toeleveringsketens kan ertoe leiden dat bepaalde productie en dienstverlening dichter bij Nederland of Europa worden georganiseerd.

Snelle opschaling en een grotere nadruk op continuïteit kunnen tegelijkertijd extra eisen stellen aan gezond en veilig werken. Wanneer werkzaamheden onder tijdsdruk worden uitgebreid of nieuwe productiecapaciteit snel in gebruik wordt genomen, zijn voldoende vakbekwaam personeel, goede instructie en een veilige inrichting van processen van belang. Personeelsschaarste en urgentie kunnen daarmee bestaande arbeidsrisico's versterken wanneer preventie en veiligheid onvoldoende meegroeien met de opschaling.

6.5 Ontwikkelingen in het toezichtbeleid

Responsiviteit, menselijke maat en transparantie krijgen de komende jaren concretere invulling, onder meer in het wetsvoorstel versterking waarborgfunctie van de Algemene wet bestuursrecht. Het voorstel is gericht op een responsievere overheid, meer ruimte voor de menselijke maat en een betere rechtsbescherming. Achter die begrippen ligt een inhoudelijke opgave: proportionaliteit van het optreden, rechtsbescherming van betrokkenen, en voldoende oog voor het doenvermogen van burgers en de uitvoerbaarheid van regels voor burgers en bedrijven.

Ook vermindering en verduidelijking van regeldruk is daarbij een terugkerend thema. Bij beleidsontwikkeling komt aan de orde of regels begrijpelijk en uitvoerbaar zijn voor wie ermee moet werken. Complexe of slecht uitvoerbare regels belemmeren niet alleen de naleving en de uitvoering ervan, maar ook het toezicht daarop.

Het Meerjarenperspectief 2025–2029 van de Inspectieraad wijst in dezelfde richting. Naast het accent op de maatschappelijke opgave en het responsief toezicht noemt dit plan een intensievere samenwerking met beleid, uitvoering en andere toezichthouders. Daarnaast wordt gewerkt aan een Wet op de rijksinspecties, die de onafhankelijke taakuitoefening van rijksinspecties wettelijk moet waarborgen en de verhouding tussen inspecties en hun departementen duidelijker moet regelen.

Bijlage: Overzicht van ontwikkelingen in wet- en regelgeving

In het kader van de omgevingsanalyse worden ontwikkelingen in wet- en regelgeving rond de arbeidsmarkt en het bredere SZW-domein in kaart gebracht en bezien op hun mogelijke gevolgen voor toezicht en opsporing. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste trajecten die voor deze analyse relevant zijn, op zowel nationaal als Europees niveau.

De wet- en regelgevingstrajecten zijn ingedeeld naar de thema's waarop zij betrekking hebben. Het overzicht bevat zowel vastgestelde regelgeving die zich in de implementatie- of invoeringsfase bevindt als wetsvoorstellen, beleidsinitiatieven en mogelijke toekomstige maatregelen die nog in ontwikkeling zijn. De status en mate van zekerheid verschillen daardoor per traject.

Eerlijk Werk en Arbeidsmigratie	*Implementatie Migratie- en Asielpact* – o.a. een snellere toegang tot de arbeidsmarkt van asielmigranten
	Wet Internationalisering in Balans (WIB) – bedoeld om de instroom van internationale studenten in het hoger onderwijs te beheersen.
	Aanpassingen Kennismigrantenregeling (Wav) – aanpassing van het looncriterium en aanscherping van het erkend referentschap worden verkend.
	Pilot vakkrachtenregeling (Wav) – in voorbereiding, 3-jarige pilot met als doel het actief en gericht naar Nederland halen van goed geschoolde krachten in afgebakende sectoren uit de Talentstrategie.
	Wet arbeid vreemdelingen (Wav) – aanpassen van regelgeving zodat het ontbreken of intrekken van toelating op grond van de Wtta kan leiden tot het weigeren of intrekken van een tewerkstellingsvergunning (TWV) of gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (GVVA).
	Wet invoering rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief – bedoeld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en meer rechtszekerheid te bieden aan opdrachtgevers en zzp'ers.
	Wet implementatie richtlijn loontransparantie – bedoeld om werknemers meer inzicht te geven in loonverschillen tussen mannen en vrouwen op hun werk. Beoogde inwerkingtreding 2027.
	Beëindiging richtlijn tijdelijke bescherming Oekraïners – de richtlijn geldt nu tot maart 2028.
	Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) – treedt op 1 januari 2027 in werking. Toezicht en handhaving door de Arbeidsinspectie start vanaf 1 januari 2028.
Effectievere aanpak mensenhandel en arbeidsuitbuiting	*Implementatiewet herziene Europese richtlijn mensenhandel* – betreft het strafbaar stellen van het opzettelijk gebruikmaken van diensten verleend door een slachtoffer van mensenhandel.
	Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel (art 273f Sr) – moderniseert en verruimt de strafbaarstelling van mensenhandel door definities te vereenvoudigen, ernstige benadeling strafbaar te stellen en de aansprakelijkheid voor profiteren van mensenhandel of ernstige benadeling te verruimen.

Regulering Uitzendmarkt, ZZP en Platformwerk	*Wet platformwerk (implementatie EU-Richtlijn Platformwerk)* – in voorbereiding, doel is de arbeidsmarktpositie van platformwerkers te versterken en het gebruik van algoritmen te reguleren.
	Zelfstandigenwet – in voorbereiding, bedoeld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, duidelijkheid te bieden aan opdrachtgevers en zzp'er en zelfstandig ondernemerschap wettelijk te erkennen.
	Verschillende specifieke maatregelen in voorbereiding – sectoraal in- en uitleenverbod in de vleesketen en concrete invulling van meerdere normen in de WagwEU
	Verduidelijking loonbegrip in de WML – technische wijziging waarbij het loonbegrip wordt verduidelijkt.
Wijzigingen rond de WML	*Afschaffen inhouding huisvestingskosten WML* – besluit door het kabinet om de mogelijkheid voor werkgevers om huisvestingskosten in te houden af te schaffen.
	Wet meer zekerheid flexwerkers – wetsvoorstel dat beoogt meer gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers te bewerkstelligen.
Gezond en Veilig Werk	*Herziening CMRD-richtlijn (Richtlijn 2004/37/EG)* – beschermt werknemers tegen de risico's van blootstelling aan kankerverwekkende, mutagene of reprotoxische stoffen op het werk.
	Normering en regels rond uitbraken epidemieën & hittestress – nieuwe normen en regels worden voorgelegd in een internetconsultatie.
	Meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen uitleners – een dubbele meldplicht voor zowel inlener als uitlener bij meldingsplichtige arbeidsongevallen. Daarnaast een vergewisplicht voor de uitlener om na te gaan of de inlener voldoende veiligheidsmaatregelen neemt.
	Richtlijn asbestregelgeving – nieuwe Europese asbestregelgeving (richtlijn 2023/2668) wordt momenteel in Nederland geïmplementeerd, met een verwachte inwerkingtreding in maart 2027. De focus ligt op strengere bescherming van werknemers, met als belangrijkste wijziging een verplichte vergunning voor alle bedrijven die asbest verwijderen, ongeacht de risicoklasse
	Modernisering en verbeteringen in de RI&E – verschillende discussies en inventarisaties om knelpunten op te lossen en arbozorg te versterken.
	Certificatieschema arbokerndeskundigen – per 1 januari 2025 is het certificatieschema voor arbokerndeskundigen vernieuwd, met een overgangsregeling die 2,5 jaar is verlengd om tekorten te voorkomen. Per 1 juli 2027 gelden de nieuwe eisen.
	Regelgeving voor 'kidfluencers' – in voorbereiding, bedoeld om bedrijfsmatig vloggen met en door kinderen te verbieden.
	Initiatiefwetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie – in voorbereiding, bedoeld om gelijke kansen op het werk te bevorderen; een aangepaste versie van het gelijknamige wetsvoorstel dat in 2024 door de Eerste Kamer werd verworpen.
	Workplace (89/654) en DSE (90/270) – aanpassingen in de richtlijnen die samen het Europese kader vormen voor veilige en gezonde arbeidsplaatsen, met specifieke aandacht voor beeldschermwerk
	EU Anti-dwangarbeidverordening (Forced Labour Regulation) – verbiedt vanaf 14 december 2027 het in de handel brengen, beschikbaar stellen op de EU-markt en het uitvoeren uit de EU van producten die (geheel of gedeeltelijk) met dwangarbeid zijn vervaardigd.
Markt- en Producttoezicht	*Aanpassingen in de Warenwet* – in het kader van de implementatiewetgeving volgend uit de AI-verordening.
	Boetenormbedragen – verhoging vanwege jarenlang niet-indexeren (eenmalige inhaalslag) en jaarlijkse indexatie.
	Fair Labour Mobility Package, waaronder wijziging ELA mandaat – voorstel tot wijziging van Verordening (EU) 2019/1149 tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit.

Deze publicatie is een uitgave van:

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

November 2026