

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 549 Brief van de minister van Werk en Participatie

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juni 2026

Als minister van Werk en Participatie wil ik dat zoveel mogelijk mensen aan het werk gaan, zijn en blijven. Hiervoor is effectief beleid op verschillende terreinen noodzakelijk. Op het terrein van arbeidsomstandigheden vraagt dit om de juiste balans tussen de bescherming van werkenden enerzijds en de werkbaarheid van dit beleid voor ondernemers anderzijds.

Het investeren in arbeidsomstandigheden bespaart werkenden veel persoonlijk leed en werkgevers en de maatschappij veel kosten. Een gezonde en veilige werkomgeving zorgt voor tevreden medewerkers met een hogere productiviteit en draagt bij aan een positief bedrijfsimago. Daarnaast leidt het tot minder verzuim en een lager verloop van werkenden. Ook voorkomt het ziekte na pensionering.

Zeker in tijden als deze met veel arbeidsmarktkrapte, is een beperking van uitval en verzuim belangrijk. Dit kabinet zet daarom het streven naar een trendbreuk in het aantal zieken en doden door werk door. Deze ambitie is in 2023 uitgewerkt in 'de Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Samenwerken aan een gezond en veilig werkend Nederland' (hierna: Arbovisie 2040).¹

In deze brief ga ik allereerst in op de voortgang van de Arbovisie 2040. De volgende thema's komen daarbij aan bod:

- introduceren van financiële prikkels voor werkgevers om preventie te verbeteren (paragraaf 1.1);
- verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) (paragraaf 1.2);
- inrichten van de kennisinfrastructuur over arbeidsomstandigheden met het actieprogramma Arbo Actief (paragraaf 1.3);
- borgen van ketenverantwoordelijkheid van opdrachtgevers met specifieke aandacht voor kwetsbare werkenden en zzp'ers (paragraaf 1.4).

Deze onderwerpen zijn direct na het verschijnen van de Arbovisie 2040 en de Kabinetsreactie op het eerste SER-advies over de

¹ Bijlage bij: Kamerstukken II, 2023/24, 25883, nr. 477.

Arbovisie 2040² in 2023 opgepakt. Zoals aangekondigd in de kabinetsreactie op het tweede SER-advies³ is in 2025 gestart met de uitwerking van enkele andere thema's die tot de Arbovisie 2040 behoren. Daarbij gaat het om de volgende thema's:

- arbeidsgerelateerde zorg en preventie (paragraaf 1.5.);
- start Expertbureau Blootstelling aan Stoffen op het Werk (paragraaf 1.6);
- betrokkenheid werknemers bij het arbobeleid in het bedrijf (paragraaf 1.7);
- evaluatie van de ARIE (paragraaf 1.8.).

In het tweede deel van deze brief ga ik in op overige onderwerpen op het terrein van gezond en veilig werken. Daarbij gaat het om:

- gedragscode ongewenst gedrag (paragraaf 2.1.);
- kidfluencers (paragraaf 2.2.);
- risicovol werk (paragraaf 2.3.);
- nachtwerk aan het spoor (paragraaf 2.4.).

Ik ga in deze brief ook in op de stand van zaken van verschillende moties en toezeggingen. In bijlage 1 bij deze brief vindt u een overzicht met de stand van zaken van de lopende moties en toezeggingen. In het Kamerdebat over de implementatie van de asbestrichtlijn van 27 mei j.l.⁴ heb ik de Kamer toegezegd in deze brief in te gaan op regeldruk. Dit betreft met name het stopzetten van nieuwe regelgeving. Zie hiervoor paragraaf 1.3.

Met deze brief zijn de volgende moties en toezeggingen afgehandeld:

- de toezegging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het Commissiedebat Werknemersverzekeringen van 8 april jl. op vragen van het kamerlid Dijk (SP) over de capaciteit van de Nederlandse Arbeidsinspectie (Hierna: Arbeidsinspectie), zie bijlage 2 bij deze brief;
- de motie Ceulemans⁵ over het niet gebruiken van het verdrag ILO 190 om nieuwe wettelijke verplichtingen op te leggen aan ondernemers.

1. Voortgang Arbovisie 2040

Op 28 mei 2025 heeft mijn voorganger de laatste *Voortgangsbrief Arbovisie 2040* aan uw Kamer gezonden.⁶ Daarnaast heeft u op 5 december 2025 de kabinetsreactie op het tweede SER-advies over

² Idem.

³ Kamerstukken II, 2025/26, 25883, nr. 543.

⁴ Richtlijn (EU) 2023/2668 (Kamerstuk 36 843).

⁵ Kamerstukken II, 2025/26, 36684, nr. 13.

⁶ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 528.

de Arbovisie ontvangen⁷. In dit deel van de brief ga ik in op de voortgang van de verschillende Arbovisie-onderwerpen.

1.1. Financiële prikkels voor werkgevers om preventie te stimuleren

In de vorige voortgangsbrief over de Arbovisie 2040 informeerde mijn voorganger uw Kamer over het onderzoek naar financiële prikkels. De Stichting Economisch Onderzoek (SEO) onderzoekt welke financiële prikkels werkgevers stimuleren om meer in preventie te investeren in het kader van gezond en veilig werken. SEO voert dit onderzoek uit in opdracht van mijn ministerie. Sociale partners nemen deel aan de begeleidingsgroep van het onderzoek.

Het onderzoek heeft twee fases. In de eerste fase zijn bestaande en mogelijke nieuwe financiële prikkels voor werkgevers in kaart gebracht. Mijn ministerie heeft samen met de sociale partners drie prikkels geselecteerd om in de tweede fase verder uit te werken. Het betreft de invoering van een verplicht preventiebudget, ondersteuning van mkb-bedrijven via brancheorganisaties en een verplichte verzekering voor beroepsziekten en arbeidsongevallen. De onderzoekers brengen de verwachte effectiviteit van deze prikkels verder in kaart. Dit gebeurt onder andere met een enquête onder circa 1.000 werkgevers en interviews met kerndeskundigen, preventiemedewerkers en brancheorganisaties.

De uitkomsten van het onderzoek ondersteunen het kabinet en de sociale partners bij de mogelijke introductie van financiële prikkels om preventie te stimuleren. Het doel hiervan is het verminderen van aantal arbeidsongevallen, gezondheidsproblemen, ziekte en sterfte door werk. Het onderzoek is naar verwachting deze zomer afgerond. Ik stuur het eindrapport vervolgens aan uw Kamer. Ik verwacht een beleidsreactie op het onderzoek in het najaar aan de Kamer te kunnen sturen.

1.2 Verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van RI&E's

De RI&E is een wettelijke verplichting voor elk bedrijf en vormt de kern van een goed arbobeleid. De RI&E is een hulpmiddel voor de werkgever om risico's op de werkplek duidelijk in beeld te brengen. In het Plan van Aanpak beschrijft de werkgever vervolgens welke maatregelen hij neemt om de risico's aan te pakken.

Voortgang Arbovisie RI&E

⁷ Kamerstukken II, 2025/26, 25883, nr. 543.

SZW werkt, samen met de sociale partners, verder aan het werkbaarder maken van de RI&E-verplichting. Zie daarvoor de recente Kamerbrief⁸ over de uitkomsten van de Werkgroep RIE en de acties die zijn geformuleerd. Ook de moties van Kamerleden Flach en Kisteman⁹ zijn hierbij meegenomen. Daarnaast is de webapplicatie Route naar RIE gebruiksvriendelijker gemaakt. Werkgevers kunnen aan de hand van de Route stapsgewijs zelf een goede RI&E opstellen.

Naleving RI&E

De naleving stijgt. Jarenlang had ongeveer 50 procent van de werkgevers een RI&E. De monitor Arbo in Bedrijf 2024-2025 laat zien dat 68 procent van alle bedrijven een RI&E heeft¹⁰. 91 procent van de werknemers werkt in een bedrijf met een RI&E. 70 procent van werkgevers met RI&E heeft een kwalitatief voldoende of goede RI&E. Ik zet de komende jaren in op het vasthouden en doorzetten van de groei van deze cijfers. Ik ben voornemens om binnen de regeling van de Duurzame inzetbaarheidsagenda (hierna: DI-agenda) het opstellen van branche-RI&E's en arbocatalogi te subsidiëren. Daarnaast zet de Arbeidsinspectie de sectoraanpak Arbozorg¹¹ voort.

Toetsing terugbrengen naar één arbokerndeskundige

Mede naar aanleiding van de motie Flach en Kisteman¹² brengen we samen met de beroepsverenigingen van drie verschillende disciplines arbokerndeskundigen (arbeidshygiëne, arbeids- en organisatiekunde en veiligheidkunde) in kaart wie welke activiteiten doet en welke kennisoverlap er is. Belangrijk is dat de vakdeskundigheid van de arbokerndeskundigen terugkomt in het certificatieschema. Op dit moment maken de beroepsverenigingen nog een laatste slag om vast te stellen aan welke brede kenniseisen alle drie de disciplines moeten voldoen, waar de verschillen zitten en wat dit betekent voor de 'scope' waarover zij de RI&E mogen toetsen.

Alle arbokerndeskundigen zouden dan over een bepaalde basiskennis moeten beschikken uit de drie verschillende disciplines. Dit zou ertoe kunnen leiden dat in de toekomst, in meer situaties

⁸ [Uitkomsten Werkgroep RI&E | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

⁹ Kamerstukken II, 2024/25, 25883 nrs. 508, 506, 536, motie met Kamerstuk 36 800 XV, nr. 76, motie met Kamerstuk 36 684, nr. 9.

¹⁰ Arbo in Bedrijf 2024-2025 | Nederlandse Arbeidsinspectie

¹¹ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 528.

¹² Kamerstukken II, 2024/25, 25883 nr. 508.

dan nu het geval is, volstaan kan worden met de toetsing van de RI&E door één kerndeskundige. Dit zal naar verwachting het geval zijn bij werkomgevingen met minder complexe risico's. Uitgangspunt blijft de bescherming van de werknemer. Wanneer op een werkplek uiteenlopende risico's voorkomen, moet een deskundige voldoende diepgaande kennis hebben. In dat geval zal een werkgever meerdere arbokerndeskundigen nodig hebben om alle risico's goed te kunnen beoordelen en kan niet worden volstaan met één arbokerndeskundige.

1.3. Actieprogramma Arbo actief

Het kabinet ondersteunt de aanbeveling van de SER voor de inrichting van een infrastructuur voor informatie en kennis over gezond en veilig werken, op verschillende niveaus en gericht op verschillende doelgroepen. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarin de overheid, de sociale partners, kennisinstituten en de doelgroepen ieder een rol hebben¹³.

Een goed functionerende infrastructuur in dit domein versterkt de uitwisseling van informatie. Begin dit jaar is de huidige infrastructuur voor arbeidsomstandigheden kwalitatief geanalyseerd. Hieruit blijkt:

- Werkgevers, arboprofessionals¹⁴ en werknemers zoeken informatie en kennis voornamelijk online op webpagina's, portalen of platforms. Zij gebruiken veel formele en gedocumenteerde informatie zoals publicaties en rapporten. Ze zoeken voornamelijk op onderwerpen over arbeidsveiligheid en de RI&E, maar ook naar fysieke belasting, psychosociale belasting en werken met gevaarlijke stoffen.
- Men zoekt bij branche- en sectororganisaties, beroepsspecifieke organisaties en de Arbeidsinspectie. Als zij niet bij SZW zoeken, gebruiken zij congressen, webinars en collega's als informatiebron.
- Het vinden van de juiste informatie wordt als moeilijk ervaren door versnippering en fragmentatie van de informatie, de vele verschillende kanalen en de kosten voor een lidmaatschap of abonnement. Ook blijkt de informatie verouderd of niet-actueel, onvoldoende van kwaliteit of onvolledig.
- Informatie over de interpretatie van wet- en regelgeving en invulling van verplichtingen is moeilijk vindbaar.

Deze inzichten neem ik mee in het actieprogramma Arbo Actief. Dit programma heeft als doel om met betere communicatie en informatievoorziening structureel gedragsverandering te realiseren

¹³ Kamerstukken II, 2025/26, 25883, nr. 543.

¹⁴ Adviseurs, veiligheidskundige, preventiemedewerkers en arbeidshygiënist.

bij (vooral micro- en kleine) bedrijven in het midden- en kleinbedrijf (hierna: mkb). Want we weten dat deze groep werkgevers met name 'onbewust' en 'niet-wetend' zijn van hun arboverplichtingen. Het programma start met één prioritaire sector. Bij de keuze waar te starten zal ik gebruikmaken van informatie uit bestaande monitors zoals 'Arbobalans' en 'Arbo in Bedrijf'. Samen met mkb'ers, branche- en sectororganisaties uit deze sector, de sociale partners en kennisinstellingen werk ik een communicatiestrategie en een plan van aanpak uit. Ik wil graag samen met hen de effectiviteit van de communicatie-uitingen vergroten. En daarmee deze doelgroep stimuleren en ondersteunen om gezond en veilig te werken.

Regeldruk

Onnodige regeldruk is een grote ergernis van ondernemers. Zonder het belang van bescherming van werkenden uit het oog te verliezen, streef ik naar passende en werkbare regels op het terrein van gezond en veilig werken en het voorkomen van onnodige regeldruk. Op 28 mei 2025 is de Kamer geïnformeerd over de bijdrage aan het verminderen van regeldruk op het terrein van gezond en veilig werken.¹⁵ Sindsdien is hier verder aan gewerkt, onder meer met een bijdrage aan de 500 regels-aanpak van het kabinet. Op de Regeldrukmonitor¹⁶ treft u die bijdragen aan. Hierbij gaat het onder meer om de asbestregelgeving, het vervallen van de certificatieplicht voor verkoop van vuurwerk en het mogelijk maken van een digitaal liftenboek. Dit heeft en blijft mijn aandacht houden. In deze brief treft u verschillende voorbeelden aan. Bij de gedragscode ongewenst gedrag zie ik af van regelgeving. Verder heb ik besloten het initiatief om nadere eisen te stellen aan de opleiding van een deskundige werknemer niet door te zetten. Rond kidfluencers kies ik voor een vereenvoudigde aanpak, zodat de regels duidelijker en beter toepasbaar worden. Daarmee bouw ik voort op de eerdere inzet, maar in een vorm die effectiever is en tot minder regeldruk leidt.

1.4. Ketenverantwoordelijkheid kwetsbare werkenden

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt is de complexiteit van arbeidsrelaties in de afgelopen jaren toegenomen. Steeds vaker werkt men in ketens met meerdere opdrachtgevers en meerdere (onder)aannemers (oftewel schakels). Hierdoor kan in de keten onduidelijkheid ontstaan over wie, wanneer welke rol of verantwoordelijkheid heeft voor de arbeidsomstandigheden. De verantwoordelijkheid verdwijnt als het ware in de keten. Juist

¹⁵ Kamerstukken II, 2024/2025, 25883, nr. 697.

¹⁶ Link: [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid | Regeldrukmonitor](#)

kwetsbare werkenden werken vaak aan het einde van deze complexe ketens.

Het is van belang dat elke schakel in de keten zijn verantwoordelijkheid kent en neemt voor de veiligheid en gezondheid van werkenden.

Schakels in deze keten zijn steeds vaker zzp'ers of schijnzelfstandigen (in het kader van de arbeidsomstandigheden). Als onderdeel van mijn toezegging aan het Kamerlid Patijn ga ik nog iets dieper in op de situatie van zzp'ers in relatie tot de Arboregelgeving en de bescherming die daar wel of niet uit voortvloeit.

Ook voor zzp'ers gelden rechten en plichten op grond van de Arboregelgeving. Zo is het voor een zzp'er in alle omstandigheden verboden om arboregels te overtreden die gaan over ernstige risico's, die gevaar opleveren voor *derden*, andere opdrachtnemers of omstanders. In het geval van een ernstig risico, zoals valgevaar, gelden voor een zzp'er dezelfde maatregelen ter bescherming tegen valgevaar als voor een werknemer. Bovendien gelden voor zzp'ers alle regels waarin maatregelen worden voorgeschreven om arbeidsrisico's te voorkomen of beperken, als zij op dezelfde arbeidsplaats als werknemers in loondienst werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om risico's als fysieke belasting, lawaai en trillingen.¹⁷

Het kan ook zijn dat er sprake is van een *gezagsrelatie* en daarmee dus van *schijnzelfstandigheid*. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een zzp'er instructies krijgt en niet de eigen werktijden, werkmethode en materialen kan bepalen. In dat geval wordt deze schijn-zzp'er voor de Arbowet beschouwd als een werknemer en geldt dus de bescherming die de Arbowet biedt aan werknemers. Hierbij is van belang dat de werkgever in het geval van schijnzelfstandigheid zijn verantwoordelijkheid voor de bescherming van werknemers nakomt.

Ook is van belang dat zzp'ers voldoende kennis hebben van hun rechten en plichten zoals opgenomen in Arboregelgeving over hoe ze veilig en gezond kunnen werken. In de uitwerking van de Arbovisie 2040 voor het onderdeel ketenverantwoordelijkheid ga ik na in hoeverre de bescherming van zzp'ers in de Arbowet en

¹⁷ De verplichtingen van een zelfstandige op het terrein van arbeidsomstandigheden zijn opgenomen in artikel 9.5 Arbeidsomstandighedenbesluit.

Arbeidstijdenwet (Hierna: Atw) voldoende is geregeld. Ik wil hierbij breder kijken naar de verhouding van zzp'ers tot de Arbwet en de Atw. Daarnaast kijk ik ook naar voorlichting aan deze doelgroepen.

In de kabinetsreactie op het SER-advies 'Gezond en Veilig werken door effectieve regels en preventie'¹⁸ is door mijn voorganger het vervolg voor verankering van opdrachtgeverschap aangekondigd. Een voorbeeld hiervan is de Wet Invoering meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen. Deze is inmiddels door het parlement aangenomen met als streefdatum voor de inwerkingtreding 1 juli 2027.

Voor het in kaart brengen van de behoeften bij de verschillende schakels en partijen in de keten voeren we gesprekken met verschillende sectoren. In de eerste fase van het traject richten we ons daarbij vooral op de sectoren Bouw en Transport aangezien in deze sectoren sprake is van relatief veel dodelijke arbeidsongevallen.¹⁹ Het doel van deze gesprekken is om zowel de behoeften in kaart te brengen, als om 'best practices' op te halen. Dit vormt de input om verantwoord opdrachtgeverschap verder te stimuleren. Het streven is om dit in de tweede helft van 2026 uit te werken.

Thematische onderzoeken RIVM en TNO

Als de samenwerking tussen de verschillende schakels in een keten niet goed verloopt kan dit een ongewenste invloed hebben op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (hierna: RIVM) heeft eerder onderzoek gedaan naar knelpunten in de bouwsector voor ketenveiligheid.²⁰ Uit deze onderzoeken bleek onder meer dat er nog behoorlijke

¹⁸ Kamerstukken II, 2025/26, 25883, nr. 543.

¹⁹ Zie ook de monitor arbeidsongevallen 2024. De meeste meldingsplichtige arbeidsongevallen, in absolute aantallen, vinden plaats in de sectoren Industrie, Bouwnijverheid, Handel, en Vervoer en opslag. Dit hangt deels samen met de omvang van deze sectoren. Daarom wordt gekeken naar het aantal meldingsplichtige arbeidsongevallen per 100.000 banen. Hieruit blijkt dat de meeste ongevallen relatief gezien voorkomen in de sectoren Waterleidingbedrijven en afvalbeheer, Bouwnijverheid, Industrie en Landbouw, bosbouw en visserij.

²⁰ Lammers, M. (2023). Drie perspectieven op arbeidsveiligheid in de bouwketen. Een verkennend onderzoek naar knelpunten, kansen en successen.

Von den Benken, M., van der Borg, W., Bozuwa, D., Sol, V., & Lammers, M. (2024). Wetgeving en praktijk: Mogelijkheden om arbeidsveiligheid in de bouwketen te verbeteren.

uitdagingen²¹ zijn voor een veilige samenwerking in grote bouwprojecten, ondanks de wettelijke kaders van de bouwprocesbepalingen en de vergewisplicht. SZW heeft het RIVM opdracht gegeven om vanuit het Programma Veiligheid, Cultuur en Gedrag het thema ketenveiligheid verder te onderzoeken. Het doel van dit onderzoek is om bestaande kennis over ketenveiligheid te structureren om zo handelingsperspectieven te ontwikkelen om de veiligheid in ketens te bevorderen. Naar verwachting is dit onderzoek begin 2027 gereed.

In het commissiedebat van 26 september 2024 is toegezegd om aandacht te geven aan werkinstructies voor uitzendkrachten, waaronder bij het werken met gevaarlijke stoffen. SZW heeft TNO opdracht gegeven een verkenning uit te voeren om meer inzage te verkrijgen in de risico's voor deze doelgroep. Onderdelen hiervan zijn het in beeld brengen van knelpunten bij het geven van werkinstructies aan uitzendkrachten, 'best practices' en oplossingsrichtingen.

1.5. Arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie

In 2024 heeft SZW vanuit het arbeidsmarktpakket 14 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het Subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg 2024-2027.²² Dit ZonMw-programma stimuleert projecten die gericht zijn op preventie; het voorkomen van ziekte of uitval door werk. Daarmee draagt het bij aan het beperken van de instroom in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (hierna: WIA). Het programma bestaat uit drie lijnen, gericht op samenwerking tussen (kern)deskundigen, het versterken van de kennisdeling over preventieve arbozorg en het verbeteren van de kwaliteit en organisatie van de opleiding om het tekort aan bedrijfsartsen aan te pakken. In totaal zijn 26 projecten gehonoreerd, die inmiddels allemaal zijn gestart. We verwachten dit jaar de eerste resultaten. Het is de bedoeling om veelbelovende uitkomsten van de projecten (pilots en experimenten) breder te (laten) implementeren.

²¹ Onder meer op het gebied van samenwerking en communicatie: wat verstaan alle betrokkenen onder de verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden, bespreken ze dit en maken ze daar onderling afspraken over?

²² Zie link website Subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg: [Preventieve Arbozorg](#).

Zoals aangekondigd in de kabinetsreactie op het tweede SER-advies op de Arbovisie 2040²³ is mijn ministerie inmiddels gestart met een open traject, om te onderzoeken hoe we meer focus op preventie in de arbozorg kunnen bewerkstelligen. Hierbij komen ook fundamentele vragen over de positionering en financiering van preventie in het arbozorgstelsel aan de orde. Vanwege de complexiteit van dit vraagstuk brengen we eerst de contouren van de opdracht en de randvoorwaarden hiervan in kaart. Dat vormt de basis voor een breed gedragen opdracht, die we in het najaar hopen te kunnen gunnen.

Daarnaast werken we aan een opdrachtformulering voor de evaluatie van de maatwerkregeling²⁴, die dit jaar zal starten.

Aansluiting arbeidsgerelateerde zorg en reguliere zorg

Mijn ministerie financiert de ontwikkeling van een arbeidsgericht zorgmodel in de oncologie door de Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde (NVKA). Hiermee geef ik uitvoering aan de motie van het Kamerlid Weyenberg c.s.²⁵ over de integratie van klinisch-arbeidsgeneeskundige zorg in de oncologische zorg en de passende financiering daarvan. Het gaat daarbij om het gehele traject van diagnosestelling, behandeling, nazorg en re-integratie voor mensen met kanker, al dan niet veroorzaakt door omstandigheden in het werk. Ook de verbinding met het sociale domein is onderdeel van het model. De NVKA werkt hierin samen met het Kennis Instituut Medisch Specialisten (FMS/KIMS) en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

De eerste fase waarin het model is uitgewerkt²⁶, is eind 2024 afgerond. In de tweede fase is de bekostiging verkend.²⁷ De belangrijkste bevinding van de onderzoekers is dat binnen de bestaande financieringskaders van de Zorgverzekeringswet (Zvw),

²³ Kamerstukken II, 2025/26, 25883, nr. 543, p. 14.

²⁴ In sommige situaties kan de werkgever zelf bepalen door wie hij zich laat ondersteunen bij het uitvoeren van zijn taken volgens de Arbowet. Er wordt dan gebruik gemaakt van de 'maatwerkregeling'. Deze regeling kan alleen en uitsluitend ingezet worden als voldaan wordt aan een aantal voorwaarden. Zie: [Maatwerkregeling | Arboportaal](#)

²⁵ Kamerstukken II, 2020/21, 35570 XV, nr. 56.

²⁶ Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde: Arbeidsgericht zorgmodel. [Naar-een-Arbeidsgericht-Zorgmodel-Oncologie-Verslag-fase-1-Verkenning-nov24-def.pdf](#)

²⁷ Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde: Arbeidsgericht zorgmodel. Zie: [Bekostiging-arbeidsgerichte-zorg-\(v1.0\).pdf](#) en Link: [Verslag fase 1 & 2 - NVKA](#)

de bekostiging van arbeidsgerichte zorg – in de zin van aandacht voor arbeidsparticipatie in de spreekkamer - in principe mogelijk is. Dit sluit aan bij de Generieke Module Arbeidsparticipatie voor medisch specialistische richtlijnen van de FMS uit 2024. Er is echter een verdere verkenning nodig. In de laatste, derde fase, van het project, is een implementatieplan van het oncologisch zorgmodel gemaakt, en een blauwdruk ontwikkeld voor een domeinoverstijgend zorgmodel voor andere ziekten dan kanker. Dit rapport is inmiddels gepubliceerd op de website van de NVKA.²⁸ In het najaar volgt de kabinetsreactie.

Tijdens het commissiedebat Werknemersregelingen op 8 april 2026 heeft het Kamerlid Neijenhuis (D66) een vraag gesteld aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het hierboven genoemde onderzoek over arbeidsgerichte zorg. De heer Neijenhuis stelt dat in dit onderzoek een bekostigingsmodel is ontwikkeld dat bij de behandeling van langdurige ziekte werk goed meeneemt als behandeldoel en medicijn en vraagt of de minister aan de slag wil gaan om dit breed in te zetten. Ik vind arbeidsgerichte zorg belangrijk. Werkenden die ziek worden kunnen door aandacht voor hun werk in het gehele behandeltraject, van diagnose tot aan re-integratie, (gedeeltelijk) aan het werk blijven tijdens de behandeling of sneller weer terugkeren naar werk. Dit helpt ook om instroom in de WIA te voorkomen. De bekostiging van arbeidsgerichte zorg ligt op het snijvlak van de arbeidsgeneeskundige zorg en de curatieve zorg, en heeft ook een verbinding met het sociaal domein. Dit maakt samenwerking met VWS en andere betrokkenen, in de zorgsector en daarbuiten, essentieel. Ik blijf hierover dan ook in gesprek met mijn collega van VWS en sociale partners om dit samen verder te brengen.

VWS en SZW zijn voornemens om in het najaar samen de dag van Arbeid en Gezondheid te organiseren, waar de samenwerking tussen de arbeidsgeneeskundige zorg en de reguliere zorg centraal zal staan.

Stimuleringsregeling Gezond en veilig werken in het mbo

Jaarlijks volgen ruim 475.000 studenten een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo). Deze studenten gaan daarna werken in cruciale sectoren voor onze samenleving, zoals de zorg en de bouw. Het is dan ook van essentieel belang dat zij, net als andere werkenden, gezond hun pensioen halen en ook

²⁸ [Arbeidsgericht zorgmodel - NVKA](#)

daarna geen gezondheidsklachten door het werk krijgen. Duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten moet reeds in de schoolbanken beginnen, zodat studenten goed voorbereid worden op de beroepspraktijkvorming en bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Daarom is de afgelopen jaren met de stimuleringsregeling 'Gezond en veilig werken in het mbo' in samenwerking met Gezonde School ingezet op het vergroten van de kennis over arbeidsomstandigheden.²⁹ Mbo-opleidingen konden tot €5000 subsidie krijgen om het thema arbeidsomstandigheden beter in het curriculum te verankeren. Een deel van het budget was bestemd voor advies van een arbokerndeskundige. Daarnaast is de subsidie ingezet voor het (door)ontwikkelen van lesmateriaal en scholingsactiviteiten. Zo zijn er video's gemaakt over (on)veilig en (on)gezond werken op de stageplek, hebben studenten posters voor hun eigen P&O-afdeling gemaakt, en zijn er gastlessen en workshops gegeven. Ook heeft Gezonde School lesmodules voor docenten ontwikkeld die gratis beschikbaar zijn via hun eigen kennisbank. Informatie over arbeidsrisico's is voor een breder publiek toegankelijk gemaakt via de Wegwijzer veilig en gezond werken.³⁰

Met de stimuleringsregeling is een impuls gegeven aan het thema arbeidsomstandigheden binnen mbo-opleidingen. Uit de evaluatie volgt namelijk dat 68% van de deelnemende scholen aangeeft nu structureel aandacht te besteden aan gezond en veilig werken en dat 86% van de deelnemende scholen hun studenten bewust maakt van het belang van duurzame inzetbaarheid. In bijlage 3 is meer informatie te vinden over de doelen, opzet, resultaten en evaluatie van de stimuleringsregeling. Daarnaast is de eindevaluatie van de stimuleringsregeling als bijlage 4 opgenomen bij deze brief.³¹

1.6. Start Expertbureau Blootstelling aan Stoffen op het Werk
Blootstelling aan gevaarlijke stoffen is al jaren de belangrijkste oorzaak van ziekte en overlijden als gevolg van werk. Ieder jaar

²⁹ Gezonde School, Stimuleringsregeling Gezond en Veilig Werken. Link: [Stimuleringsregeling Gezond en Veilig Werken | Gezonde School](#).

³⁰ Jouw Gezonde School: [Gezonde School](#); Wegwijzer Veilig en gezond werken: [Wegwijzer voor veilig en gezond werken - Wegwijzerveiliggezondwerken.nl](#).

³¹ Link: [Resultaten van de stimuleringsregeling](#).

gaat het om zo'n 3000 sterfgevallen. De gevolgen voor de gezondheid zijn vaak pas te merken lang nadat de blootstelling heeft plaatsgevonden, soms tientallen jaren later. In de Arbovisie 2040 werd daarom aangekondigd dat het kabinet gericht inzet op het verlagen van het aantal slachtoffers van stoffengerelateerde beroepsziekten, onder andere met de komst van het Expertbureau Blootstelling aan Stoffen op het Werk (BSW). Ik ben verheugd dat dit Expertbureau per 1 maart is gestart. Hiermee zetten we een belangrijke stap om sneller en beter onderbouwde wettelijke grenswaarden vast te stellen.

Dit draagt bij aan het beperken van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk en aan het voorkomen van gezondheidsschade bij werkenden.

Het Expertbureau krijgt de taak om de SER-subcommissie Grenswaarden Stoffen op de Werkplek (SER-GSW) onafhankelijk te ondersteunen bij de advisering over de haalbaarheid van wettelijke grenswaarden. Daartoe zal het de haalbaarheids-gegevens die bedrijven en sectoren aanleveren beoordelen. Dit gebeurt met de inzet van onafhankelijke deskundigen. De adviezen over wettelijke grenswaarden kunnen zo sneller en beter onderbouwd worden vastgesteld. Op basis van het pre-advies van het Expertbureau adviseert de SER-GSW het kabinet over de wettelijke grenswaarde voor maximale blootstelling aan een stof tijdens het werk.

De SER-GSW heeft in 2021 aanbevolen het Expertbureau in te stellen. In de afgelopen periode heeft mijn ministerie, samen met de sociale partners, de SER en TNO, de vormgeving van het Expertbureau verkend. Het bureau is voor drie jaar ingesteld, met financiering van SZW. TNO verzorgt het secretariaat. Omdat het om een nieuwe werkwijze gaat, besteden de betrokken partijen in de eerste periode veel aandacht aan leren en evalueren. In het tweede jaar volgt een onafhankelijke evaluatie van de werkwijze met het Expertbureau. Op basis daarvan beslis ik of het Expertbureau een vervolg krijgt.

1.7. Betrokkenheid werknemers bij het arbobeleid in het bedrijf Raadpleging werknemers

In de Voortgangsbrief Arbovisie 2040 van 28 mei 2025³² is vermeld dat artikel 12 van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) niet in lijn is met een bepaling uit de Europese kaderrichtlijn voor

³² Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 528.

gezond en veilig werken. Deze bepaling gaat over de wijze waarop werknemers dienen te worden geraadpleegd. Als onderdeel van de Verzamelwet SZW 2026 is inmiddels een wijzigingsvoorstel aangenomen door het parlement. Deze wetswijziging treedt per 1 juli 2026 in werking. De kern van de wijziging is dat alle werkgevers, ongeacht de omvang van het bedrijf, de werknemersvertegenwoordigers (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) dienen te raadplegen over het arbeidsomstandighedenbeleid (hierna: arbobeleid) in het bedrijf. Dit betreft in elk geval de aanwijzing van bedrijfshulpverleners, de RI&E, de organisatie van de deskundige bijstand, de aanvullende deskundige bijstand, de arbodienst, de doeltreffende inlichting van werknemers over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. De werknemersvertegenwoordigers (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) mogen ook voorstellen doen aan de werkgever over het te voeren arbobeleid in het bedrijf. Bij de nieuwe formulering van artikel 12 van de Arbowet is de Europese kaderrichtlijn aangehouden zodat geen sprake kan zijn van een eventuele nationale kop.

Deskundigheidseis deskundige werknemer

De SER adviseerde in zijn eerste advies over de Arbovisie 2040 dat de deskundige werknemer een grotere rol kan spelen bij het ondersteunen van de werkgever en de ondernemingsraad (hierna: OR).³³ Het kabinet onderschrijft dit standpunt. Een belangrijk aspect daarbij is diens benodigde deskundigheid. In de Arbowet staat dat de deskundige werknemers over een zodanige deskundigheid moeten beschikken dat zij de bijstand aan werkgever en OR naar behoren kunnen verlenen.

In de praktijk kan deze deskundigheid van bedrijf tot bedrijf sterk verschillen. In de kabinetsreactie op het SER-advies³⁴ is aangegeven dat het kabinet de mogelijkheden onderzoekt om de positie van deskundige werknemer te verbeteren. Het ministerie van SZW heeft onderzocht of het mogelijk is om verplicht te stellen dat de deskundige werknemer een relevante opleiding heeft gevolgd op tenminste MBO-niveau, vergelijkbaar aan de bestaande, en erkende, opleiding tot middelbaar veiligheidskundige. De mogelijkheden tot het stellen van een dergelijke basiseis zijn in beeld gebracht:

³³ Zie: [Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1.](#)

³⁴ Bijlage bij: Kamerstukken II, 2023/24, 25883, nr. 477.

- In Nederland zijn ongeveer 19.500 OR-plichtige bedrijven. Dit zou betekenen dat op korte of middellange termijn grote aantallen deskundigen opgeleid moeten worden om aan de vraag van een basiseis te kunnen voldoen.
- Momenteel organiseren 12 instellingen dergelijke erkende opleidingen. Dit betreft met name de opleiding tot middelbaar veiligheidskundige met een totale studiebelasting van ongeveer 500 uur. Opleidingen met andere specialisaties zijn er nagenoeg niet. Er zijn enkele opleidingen tot middelbaar arbeidshygiënist met een aanzienlijk grotere studiebelasting. Ook zijn enkele instellingen voornemens een (erkende) opleiding middelbaar Arbeid- en Organiseatiekundige in te richten, met onder meer aandacht voor vraagstukken op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting.
- Het is niet mogelijk gebleken een duidelijk beeld te vormen van het aantal personen dat een dergelijke opleiding heeft afgerond. Alles afwegend is de conclusie dat het opleidingsaanbod momenteel te eenzijdig is en de opleidingscapaciteit te beperkt. Tegen deze achtergrond vindt het kabinet dat de risico's bij een dergelijk initiatief groot zijn en dat het niet waarschijnlijk is dat dit traject binnen enkele jaren kan worden afgerond. Dit initiatief wordt om die reden niet voortgezet. De ontwikkelingen in het opleidingsaanbod zal ik aandachtig blijven volgen, als ook de effecten van de inwerkingtreding van het gewijzigde artikel 12.

De SER adviseerde ook om de arbeidshygiënische kennis op de werkvloer te verbeteren. In mijn volgende voortgangsbrief zal ik hierop in gaan.

1.8. Evaluatie van de ARIE

Eén van de aanbevelingen in het tweede SER-advies op de Arbovisie 2040 was een onderzoek naar de ervaringen van bedrijven en de Arbeidsinspectie met de Aanvullende risico inventarisatie en evaluatie (hierna: ARIE-regeling). Het ministerie van SZW heeft het RIVM gevraagd om de effectiviteit en uitvoerbaarheid van de ARIE-regeling te onderzoeken. Begin 2026 heeft het RIVM een vragenlijst verzonden aan alle bij de Arbeidsinspectie aangemelde ARIE-bedrijven. Meer dan de helft van deze bedrijven heeft de vragenlijst ingevuld. Het RIVM analyseert momenteel de uitkomsten.

Op basis van het rapport van het RIVM ga ik in gesprek met ARIE-bedrijven, om zo de uitkomsten van de vragenlijst beter te duiden. Hiervoor organiseert mijn ministerie focusgroepen. Ik betrek sociale

partners via een werkgroep en, zoals eerder toegezegd³⁵ ook de Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) bij dit proces.

Een belangrijk onderdeel van de gesprekken met de bedrijven en sociale partners is hoe we de ervaren regeldruk concreet kunnen verminderen.

Dat kan bijvoorbeeld via wijziging in regelgeving, communicatie of via extra ondersteuning van bedrijven. Hiermee sluit de evaluatie aan op de motie Kisteman/Flach³⁶, die vraagt om concrete voorstellen voor modernisering en vereenvoudiging van de (Aanvullende) RI&E-verplichtingen. Ik zal uw Kamer hierover in 2027 informeren.

2. Voortgang Arbeidsomstandigheden

Op 28 mei 2025 heeft mijn voorganger aan uw kamer de laatste *Verzamelbrief Gezond en Veilig Werken* gestuurd.³⁷ In dit deel van de brief ga ik in op de voortgang van de verschillende arbo-onderwerpen buiten de Arbovisie 2040.

2.1. Gedragscode ongewenst gedrag

Helaas komt ongewenst gedrag op de werkvloer nog regelmatig voor. Dit heeft ingrijpende gevolgen voor zowel slachtoffers als werkgevers. Het kabinet neemt deze problematiek serieus. In het kader van het Nationaal Actieprogramma aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld werkten de vorige kabinetten aan een wettelijk verplichte gedragscode en andere maatregelen. Uit bestaande cijfers (NEA en WEA) kan niet causaal aangetoond worden dat een gedragscode ongewenst gedrag terugdringt. De ATR acht de onderbouwing van het wetsvoorstel vanuit regeldrukperspectief onvoldoende en heeft een negatief advies uitgebracht. Er zijn wel aanwijzingen dat gedragscodes kunnen bijdragen aan het terugdringen van ongewenst gedrag. Daarmee hoeft een dergelijke code echter niet direct wettelijk te worden verplicht. Dit kabinet en uw Kamer hebben juist een duidelijke ambitie uitgesproken om regeldruk meetbaar te verminderen.

Alles overwegende kiest dit kabinet er dan ook voor om een gedragscode niet wettelijk voor te schrijven.

Wel blijf ik bedrijven aansporen om maatregelen te nemen die sociale veiligheid op de werkvloer vergroten. Ik kies ervoor om in te

³⁵ In het Tweeminuten debat Gezond en veilig werken (CD 11 juni 2025) d.d. 4 september 2025, is toegezegd om de ATR bij het proces van de evaluatie van de ARIE te betrekken.

³⁶ Kamerstukken II, 2025/26, 36684, nr. 9.

³⁷ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 527.

zetten op een sectoraanpak om sociale veiligheid te vergroten. Ik verken op welke manier ik mijn inzet op een sectoraanpak het beste kan vormgeven. Daarbij kijk ik ook naar de financiële consequenties. Voor het vervolg op de sectoraanpak ben ik voornemens sociale veiligheid een plek te geven binnen de DI-agenda zodat hiervoor subsidie kan worden aangevraagd. Daarnaast verken ik een verdere inzet op publiekscampagnes. Een sectoraanpak en publiekscampagnes bieden naar verwachting meer ruimte voor maatwerk en kunnen mogelijk sneller worden ingezet.

Mijn voorganger heeft begin 2025 uw Kamer geïnformeerd over zijn besluit om de klachtenregeling nu niet wettelijk te verplichten, met name vanwege de administratieve lasten die dit voor kleine bedrijven met zich meebrengt.

Tijdens de plenaire behandeling van het goedkeuringswetsvoorstel voor ratificatie van het ILO-verdrag C190³⁸ bevestigde ik dat het verdrag niet zal leiden tot aanvullende wettelijke verplichtingen. Door dat hierbij nog eens schriftelijk te bevestigen, doe ik de motie Ceulemans³⁹ over het niet gebruiken van het verdrag om nieuwe wettelijke verplichtingen op te leggen aan ondernemers af.

2.2. Kidfluencers

Kidfluencing en het meedoen van kinderen aan commerciële online content van gezinsvloggers en mom- en dadfluencers kan grote impact hebben op het welzijn en de ontwikkeling van kinderen. Vooral als kinderen als verdienmodel door bedrijven of ouders worden ingezet. De risico's die deze kinderen lopen zijn onder meer het verlies van privacy en een negatief zelfbeeld. Dit volgt uit onderzoek waarbij ook met experts en deskundigen op het terrein van de ontwikkeling van het kind is gesproken⁴⁰. De Arbeidsinspectie onderschrijft deze risico's.

Gelet op het belang om deze kinderen hiertegen te beschermen wil ik komen tot een brede aanpak om excessen te voorkomen en aan te pakken. Het 'bedrijfsmatig', ofwel het commercieel maken van online content door en met kinderen, wil ik laten vallen onder het verbod tot kinderarbeid voor kinderen van 15 jaar en jonger. Daar

³⁸ Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer.

³⁹ Kamerstukken II 2025/26, 36684, nr. 13.

⁴⁰ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 526.

gaan passende boetes voor gelden. Daarnaast zet ik in op afspraken met adverteerders en hulpverleners.

De aanpak van kidfluencing is onderdeel van het interdepartementale beleidstraject “Strategie kinderrechten online”.⁴¹ Samen met andere betrokken departementen bekijk ik of en hoe aansluiting mogelijk is bij andere maatregelen uit deze strategie. Indien de in het Coalitieakkoord aangekondigde Europese minimumleeftijd van 15 jaar voor sociale media wordt gerealiseerd, bekijk ik of deze maatregel eraan bijdraagt dat kidfluencers zelf beperkter toegang krijgen tot sociale media. Wat betreft mijn inzet op voorlichting aan ouders over online risico’s voor kinderen sluit ik ook aan bij dit traject.

Regelgeving

De Arbeidsinspectie constateert dat de huidige regelgeving onvoldoende handvatten biedt voor effectief toezicht op commerciële online content door en met kinderen.⁴²

In de brieven aan de Tweede Kamer van 21 mei 2025⁴³ en 18 december 2025⁴⁴ is wet- en regelgeving toegezegd. Daarbij was de insteek aan te sluiten bij de regels voor artistiek werk en ouders een ontheffing te laten aanvragen voor commerciële online-activiteiten door en met kinderen. Het opstellen van deze wet- en regelgeving blijkt echter complex. Zo moet er een werkgeversrelatie zijn om onder de wet- en regelgeving te vallen en die is er lang niet altijd. Ook komt er met de nieuwe regels geen goed zicht op de daadwerkelijke arbeids- en rusttijden van de kinderen omdat het anders dan bijvoorbeeld kinderen die in de podiumkunsten actief zijn achter de voordeur plaatsvindt. Dit maakt de handhaving van deze wet- en regelgeving zeer lastig omdat deze uitgaat van een ontheffing. Ten slotte is het moeilijk om inzicht te krijgen in de emotionele belastbaarheid van deze kinderen.

Ik vind het gelet op de ernstige risico’s voor kinderen van deze vorm van kinderarbeid van belang dat er duidelijke regels komen. Randvoorwaarden zijn daarbij dat deze handhaafbaar en ook effectief zijn. Daarbij wil ik de regeldruk beperkt houden. Daarom onderzoek ik of het ‘bedrijfsmatig’ maken van online content door

⁴¹ Kamerstukken II, 2024/25, 26643, nr. 1392.

⁴² Kamerstukken II, 2024/25, Bijlage 1212857/28883, nr. 539.

⁴³ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 526.

⁴⁴ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 544.

en met kinderen onderdeel kan worden van het verbod op kinderarbeid. Hiermee kunnen de excessen waarbij kinderen als verdienmodel worden ingezet door ouders en/of bedrijven worden tegengegaan.

De afbakening van de online-activiteiten door of met kinderen die onder het verbod kunnen gaan vallen (wat wel/niet) werk ik uit. Elementen daarbij zijn bijvoorbeeld in hoeverre kinderen in beeld komen bij de online-activiteiten van het gezin of ouder op de platformen (zoals Youtube, Instagram en TikTok) en het “bedrijfsmatige” karakter van deze online-activiteiten. Hierbij horen passende boetes. Verder kijk ik of en hoe de platformen een rol kunnen hebben.

Bredere aanpak

Ik zal aansluiting zoeken bij de interdepartementale “Strategie kinderrechten online” onder coördinatie van de Staatssecretaris Digitale Economie en Soevereiniteit.

Als onderdeel van deze bredere aanpak kinderrechten zet ik in op *voorlichting voor ouders* die erover denken om met hun kind commerciële online content te maken of dat net zijn gaan doen. Deze ouders kunnen worden aangesproken en gewezen op mogelijke risico’s voor kinderen via gerichte voorlichting. Ik zal bekijken of ik voor deze voorlichting kan samenwerken met het Netwerk Mediawijsheid en het platform *Jouwkindonline* van dit netwerk.

Daarnaast wil ik *afspraken met adverteerders maken*. Ik ben daarover in gesprek met de vereniging voor data en marketing (hierna: DDMA). Inmiddels is in de reclamecode Social Media en Influencer Marketing een extra zorgplicht voor kidfluencers opgenomen. Deze ligt nog voor bij de Reclamecodecommissie. Ik bekijk in overleg met de DDMA hoe ik tot nadere invulling van deze extra zorgplicht kan komen.

Ik wil graag dat als het maken of deelnemen aan commerciële online negatieve effecten heeft op het welzijn en de ontwikkeling van kinderen, er ook *hulpverlening* is voor deze kinderen. Daartoe ga ik samen met mijn collega van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Veilig Thuis kijken wat nodig is om te zorgen voor meldingen en hulpverlening voor deze groep kinderen die betrokken is bij commerciële online content.

Dit najaar volgt een brief aan uw Kamer over de nadere uitwerking van de genoemde maatregelen.

2.3. Risicovol werk

Arbeidsongevallen zzp'ers

Mijn ambtsvoorganger heeft toegezegd uit te zoeken waarom de Arbeidsinspectie dodelijke arbeidsongevallen bij zzp'ers niet onderzoekt⁴⁵. De Arbeidsinspectie onderzoekt in principe ieder (dodelijk) arbeidsongeval. Wanneer uit het ongevalsonderzoek blijkt dat sprake is van een gezagsrelatie, beschouwt de Arbeidsinspectie een werkende als werknemer in plaats van zzp'er. In dat geval volgt verder ongevalsonderzoek. Wanneer blijkt dat een zzp'er betrokken is bij het arbeidsongeval, dan zal de Arbeidsinspectie het onderzoek hiernaar afbreken. In die situatie is er geen werkgever naar wiens verantwoordelijkheid de Arbeidsinspectie onderzoek kan doen.

Sinds 1 juli 2012 moeten zzp'ers voldoen aan alle arboregels over het voorkomen of beperken van arbeidsrisico's. Daarbij gaat het om de bescherming van werknemers die in de buurt van zzp'ers werken en waarbij zzp'ers onveilig aan het werken (kunnen) zijn. Deze extra regels in het Arbobesluit gelden voor risico's zoals tillen of lawaai. De Arbeidsinspectie kan hierop handhaven.

Werkgevers die met zzp'ers werken, moeten hen wijzen op de voorschriften en risico's binnen het bedrijf. De werkgever die samenwerkt met zzp'ers moet in algemene zin kunnen aantonen dat hij aan de zorgplicht vanuit de Arbowet heeft voldaan⁴⁶, net zoals bij werknemers in loondienst.

Digitaal liftboek

Elke lift wordt geleverd met een liftboek. In een liftboek staan onder andere onderhoudsrapporten, keuringsresultaten, storingsrapporten en veiligheidsinstructies. Diverse partijen, zoals installateurs, onderhoudsbedrijven, keuringsinstanties en toezichthouders moeten dit liftboek kunnen raadplegen. Momenteel ligt dit papieren document in de machinekamer van de lift. Mijn ambtsvoorganger kondigde in de voortgangsbrief van 28 mei 2025⁴⁷ een wijziging van het Warenwetbesluit liften 2016 aan, met de toevoeging van de mogelijkheid van een digitaal liftenboek. Met

⁴⁵ Toegezegd tijdens het commissiedebat zzp'ers van 3 april 2025.

⁴⁶ Dit is naar aanleiding van de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 23 maart 2012 waarin is bepaald dat de werkgever die met zzp'ers werkt ook een zorgplicht heeft naar zzp'ers. Zie: ECLI:NL:HR:2012:BV0616.

⁴⁷ Kamerstukken II, 2024/25, 25883, nr. 528.

een digitaal liftboek werken partijen effectiever en efficiënter en ervaren ze minder regeldruk. Ze kunnen zich bijvoorbeeld beter voorbereiden op onderhoudswerk en er is onderhoud op afstand mogelijk in geval van een software update of bij een lifttest. Bovendien past dit bij de nieuwste technologische ontwikkelingen. Ik verwacht uiterlijk in de eerste helft 2027 de benodigde regelgeving te hebben aangepast.

2.4. *Nachtwerk aan het spoor*

Naar aanleiding van het onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid (hierna: OvV) naar het spoorongeval in Voorschoten hebben het lid Heutink en het lid Van Kent moties ingediend. Beide moties zijn aangenomen. De motie Van Kent vraagt de regering zelfstandigen die aan of op het spoor werken onder de Arbeidstijdenwet (hierna: Atw) te laten vallen. De motie Heutink vraagt de regering om ervoor zorg te dragen dat alle werkenden, inclusief zzp'ers, onder de normen van de Atw vallen. Hieronder ga ik in op de resultaten van de in de Kamerbrief van 27 juni 2025⁴⁸ toegezegde verkenning naar het onder de Atw brengen van zzp'ers. Een belangrijke bouwsteen hiervoor is de verkenning van de Arbeidsinspectie 'Nachtarbeid op het spoor'⁴⁹ van januari 2026.

Ik onderschrijf het uitgangspunt dat aan de basis van deze moties ligt. De veiligheid en gezondheid moet voor alle werkenden op of aan het spoor, inclusief zzp'ers, geborgd zijn. Werkenden moeten waar nodig en passend breed beschermd worden, door zowel de Atw als de Arbowet. Dit geldt zeker bij nachtwerk dat risico's met zich meebrengt voor de gezondheid en de veiligheid van werkenden.

Uit de recente verkenning van de Arbeidsinspectie volgt dat er nog te weinig aandacht is voor de arbeidsveiligheid bij spoorwerkzaamheden in de nacht. Ook blijkt uit de verkenning dat bijna de helft van de aangetroffen mensen die 's nachts aan het spoor werken zzp'er is. ProRail en railAlert geven in reactie daarop aan dat nachtwerk samenhangt met de keuze om de reguliere dienstregeling gedurende de dag zo min mogelijk te verstoren. Daarbij komt dat het treinverkeer en daarmee het werk aan het spoor enorm is toegenomen. Hierdoor werkt de branche met een relatief grote flexibele schil, deels bestaand uit zzp'ers.

De verkenning van de Arbeidsinspectie ziet ook breder op arbeidsveiligheid. Het gaat onder meer om aandachtspunten bij het

⁴⁸ Kamerstukken II, Vergaderjaar 2024/25, 25883, nr. 532.

⁴⁹ Zie: [Nachtarbeid op het spoor | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen, het niet veilig werken met machines en de blootstelling aan lawaai of gevaarlijke stoffen door het uitvoeren van werkzaamheden in de directe nabijheid van andere werkzaamheden. Nachtwerk is vrijwel in geen enkele RI&E in de sector als risico voor de gezondheid en veiligheid opgenomen. Ik concludeer dan ook dat de verkenning duidelijk maakt dat meer inzet nodig is van de sector op arbeidsveiligheid in de nacht, evenals op de gezondheidsrisico's van nachtwerk.

Een aanpassing van de regelgeving om zzp'ers onder de Atw te brengen, gaat dit probleem echter niet oplossen. Zo blijkt uit de verkenning van de Arbeidsinspectie dat er indicaties zijn dat veel zzp'ers feitelijk onder gezag werken van de hoofdaannemer. Er is dan sprake van schijnzelfstandigheid. Daarmee vallen deze werkenden als werknemer al onder de Atw. De sector moet hier actie ondernemen, samen met aannemers en onderaannemers.

Ook kan een aanscherping van deze regelgeving in de spoorsector ertoe leiden dat de opgave voor het spoor te veel onder druk komt te staan. Dit omdat het tot gevolg kan hebben dat deze werkenden in andere sectoren aan de slag gaan. In de spoorsector is nu al sprake van arbeidsmarktkrapte.

Wat nodig is, is een inzet van de sector die echt zijn vruchten afwerpt. De sector is immers zelf primair verantwoordelijk voor gezonde en veilige werkomstandigheden voor alle werkenden op of aan het spoor, overdag en in de nacht. In de Kamerbrief van 27 juni 2025 staat beschreven welke inzet de sector al pleegt op het verbeteren van de veiligheid van alle werkenden op of aan het spoor.

De sector neemt de uitkomsten van de verkenning van de Arbeidsinspectie mee in zijn aanpak. Gelet op de risico's voor de gezondheid en veiligheid in de nacht staat daarin de vraag centraal hoe te komen tot een betere balans tussen werk overdag en in de nacht. Voorop staat dat zowel in de nacht als overdag het werk gezond en veilig moet gebeuren. Tot een betere balans komen tussen dag en nachtwerk is complex en vergt tijd voor verder onderzoek. Het vraagt het bezien van de mogelijkheden om meer werkzaamheden uit te voeren gedurende de dag. Daarvoor zijn onder meer aanpassingen nodig in de werkwijze van het rijden en het onderhouden van het spoorstelsel. Nu leidt dit nog tot veel onderhoud in de nacht.

Het ministerie van IenW rapporteert eenmaal per jaar over de opvolging van de aanbevelingen van de OvV. Het ministerie van SZW blijft deelnemen aan de gesprekken over de verbeteringen op het terrein van de arbeidsveiligheid in de nacht voor alle werkenden. De Arbeidsinspectie houdt daarbij risicogericht toezicht op deze Arbowetgeving.

De verantwoordelijkheid in de keten op het gebied van gezond en veilig werken, voor zowel opdrachtgevers, opdrachtnemers als zzp'ers, vind ik belangrijk. Hierbij kijk ik in lijn met de uitwerking van de ketenverantwoordelijkheid in de Arbovisie 2040 breder naar de verhouding van zzp'ers tot de Atw en de Arbowetgeving.

3. Tot slot

In deze brief heb ik u geïnformeerd over de voortgang van de Arbovisie en over lopende trajecten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Voor een aantal van deze trajecten heb ik gekozen voor een beleidswijziging ten opzichte van de lijn van het vorige kabinet. Dit geldt voor de gedragscode, kidfluencers en de deskundigheidseis van de deskundige medewerker. Het vinden van een balans tussen de bescherming van werkenden en de werkbaarheid voor bedrijven speelt hierin mee.

Zo weinig mogelijk zieken en doden door werk, die ambitie uit de Arbovisie zet dit kabinet voort. Samen met u zet ik mij ervoor in dat zoveel mogelijk mensen gezond en veilig aan het werk zijn en hun pensioen halen.

Ik zal uw Kamer over de verdere voortgang blijven informeren.

De minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen