

2025Z21054

(ingezonden 3 december 2025)

Vragen van het lid De Kort (VVD) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht *'Bedrijven zetten recherche in bij ziekmeldingen werknemers: 'Toen bleek hij ergens anders aan het werk te zijn''* en het bericht *'Ziek, ongeschikt of gewoon geen zin: waarom zoveel Nederlanders niet werken'* en het bericht *'Coaches hebben er hun handen vol aan, maar ons land is straks het enige ter wereld dat burn-out erkent als ziekte'* en het bericht *'UWV mag vanaf januari twee keer zo lang doen over beoordelen langdurig zieken'*

Wat is volgens u de oorzaak van het feit dat Nederland meer (deels) arbeidsongeschikten heeft dan de meeste andere Europese landen? Bent u het ermee eens dat er in ons stelsel in Nederland juist 'prikkels' zijn die erop gericht zijn om dit te voorkomen? Welke van dit soort prikkels zijn er aanwezig in ons stelsel? Welke hiervan liggen bij werkgevers, welke bij werknemers en welke bij uitvoeringsinstanties? 1) 2) 3) 4)

In hoeverre is het hoge verzuimniveau te verklaren door macrotrends, zoals een stijging van mentale klachten, de 'hypernerveuze' samenleving, deeltijdcultuur met voltijdse taaklast, een krappe arbeidsmarkt en toegenomen werkdruk?

Houdt uw ministerie een integraal en actueel overzicht bij van knelpunten in het stelsel van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zoals ervaren door werkgevers? Zo ja, kunt u dit overzicht, inclusief eventuele oplossingsrichtingen, met de Kamer delen? Zo nee, waarom niet en bent u bereid dit alsnog structureel te gaan monitoren?

Treft de regering aanvullend beleid om ziekteverzuim in Nederland terug te dringen?

Beschikt de regering over cijfers of schattingen van misbruik van ziekmeldingen, re-integratieverzuim of ten onrechte ontvangen loon- of WIA-voorschotten? Indien dergelijke cijfers ontbreken: waarom worden deze niet systematisch verzameld en bent u bereid dit te verbeteren?

Bent u het ermee eens dat de rechten die ziekte meebrengt voor werknemers, en de plichten die ziekte meebrengt voor werkgevers soms tot complexiteit en mogelijk misbruik leiden? Zijn u cijfers bekend van misbruik van ziekmeldingen en het recht op doorbetaling?

Klopt het dat er in de praktijk beperkt sancties worden uitgedeeld aan werknemers die hun re-integratieverplichtingen niet nakomen? Hoe verhoudt dit zich tot sancties die aan werkgevers opgelegd worden? Kunnen werkgevers loonsancties opgelegd krijgen door verwijtbaar handelen

van de werknemer? Zo nee, zijn er signalen (zoals uit het artikel) dat dit wel gebeurt? Bent u bereid dit nader te onderzoeken?

Hoe duidt u de scherpe stijging van mentale klachten als verzuimreden, onder zowel werknemers als zelfstandigen? Kunt u aangeven in hoeverre deze klachten volgens wetenschappelijke inzichten werkgerelateerd zijn, dan wel voortkomen uit privéomstandigheden of maatschappelijke druk?

Zijn de re-integratietrajecten die toegepast worden op mentale problematiek in lijn met de wetenschappelijke inzichten die we hebben over mentale klachten? Hoe worden werkgevers hierbij betrokken? Hebben zij inspraak in de re-integratieaanpak? Is dat wat u betreft voldoende effectief?

Hoort bij alle mentale klachten automatisch het advies tot volledige arbeidsongeschiktheid, of is er sprake van een mismatch tussen klachten en de feitelijke medische noodzaak van ziekmelding? Hoe wordt voorkomen dat ziekmelding een "toevluchtsoord" wordt bij conflicten, werkdruk of privéproblemen? Welke rol mogen werkgevers hierin spelen?

Klopt het dat werkgevers niet mogen vragen naar de aard of oorzaak van de ziekte, maar wel volledig verantwoordelijk zijn voor re-integratie en voor naleving van alle verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter? Zijn er signalen bij u bekend dat werkgevers problemen ervaren met de privacywetgeving omtrent zieke werknemers? Hoe beoordeelt u deze asymmetrie? Kunt u aangeven welke informatie een werkgever minimaal zou moeten kunnen krijgen om effectief en verantwoordelijk te kunnen re-integreren zonder de privacywetgeving te schenden?

Klopt het dat werkgevers geen inspraak hebben in de door UWV opgelegde stappen in het plan van aanpak, maar wel aansprakelijk zijn voor het niet tijdig of volledig uitvoeren hiervan? Bent u bereid te onderzoeken of de positie van werkgevers hierin evenwichtiger kan worden ingericht?

Hoe beoordeelt u de praktijk waarin arbeidsongeschikten een voorschot houden wanneer UWV bij de uiteindelijke beoordeling vaststelt dat de werknemer niet of minder arbeidsongeschikt is dan eerder aangenomen? Geldt dit ook wanneer sprake is van aantoonbare misleiding of kwade trouw? Zo ja, acht u dit wenselijk? Zo nee, hoe waarborgt u dat misbruik wordt aangepakt?

1) Telegraaf, 28 november 2025, 'Bedrijven zetten recherche in bij ziekmeldingen werknemers: 'Toen bleek hij ergens anders aan het werk te zijn'
(<https://www.telegraaf.nl/binnenland/bedrijven-zetten-recherche-in-bij-ziekmeldingen->

werknemers-toen-bleek-hij-ergens-anders-aan-het-werk-te-zijn/108252081.html).

2) Telegraaf, 23 november 2025, 'Ziek, ongeschikt of gewoon geen zin: waarom zoveel Nederlanders niet werken' (https://www.telegraaf.nl/binnenland/ziek-ongeschikt-of-gewoon-geen-zin-waarom-zoveel-nederlanders-niet-werken/104023779.html?utm_medium=referral&utm_campaign=share).

3) Telegraaf, 23 november 2025, 'Coaches hebben er hun handen vol aan, maar ons land is straks het enige ter wereld dat burn-out erkent als ziekte' (<https://www.telegraaf.nl/binnenland/coaches-hebben-er-hun-handen-vol-aan-maar-ons-land-is-straks-het-enige-ter-wereld-dat-burn-out-erkent-als-ziekte/106195430.html>).

4) NOS, 1 december 2025, 'UWV mag vanaf januari twee keer zo lang doen over beoordelen langdurig zieken' (<https://nos.nl/artikel/2592774-uwv-mag-vanaf-januari-twee-keer-zo-lang-doen-over-beoordelen-langdurig-zieken>).