

Vergaderjaar 2020–2021

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**25 295**

**Infectieziektenbestrijding**

**Nr. 1073**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 4 augustus 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 25 juni 2021 over het ontwerpbesluit tot aanpassing van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (Verlenging geldigheidsduur functies CBBS) (Kamerstukken 29 544 en 25 295, nr. 1065).

De vragen en opmerkingen zijn op 6 juli 2021 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 8 juli 2021 zijn de vragen beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Peters

De adjunct-griffier van de commissie,  
Blom

## **Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en reactie van de bewindspersonen**

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van de inbreng van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter zake van de voorhangprocedure van het ontwerpbesluit, houdende wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de bijzondere omstandigheden door COVID-19 om tijdelijk de geldigheidsduur van functies in het CBBS te verlengen tot 48 maanden.

Ik streef ernaar met de beantwoording van de vragen van de verschillende leden de voorhang te kunnen afronden en spoedig dit ontwerpbesluit voor advies naar de Afdeling advisering van de Raad van State te verzenden, zodat het besluit, na het advies van de Afdeling advisering, zo spoedig mogelijk gepubliceerd kan worden en in werking kan treden. Deze spoed is gelegen in het feit dat wanneer het besluit niet op korte termijn in werking treedt functies in het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) van het UWV vervallen als gevolg van de opgelopen achterstanden door de COVID-19-maatregelen, met de nadelige gevolgen van dien.

Het CBBS speelt een belangrijke rol in de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid in de diverse arbeidsongeschiktheidswetten. Het is daarom noodzakelijk dat dit functiebestand voldoende gevuld is en een representatief beeld geeft van de functies voor werknemers met een arbeidsbeperking op de Nederlandse arbeidsmarkt. Door de lockdowns heeft UWV langere tijd geen actualisatie van het functiebestand kunnen uitvoeren, waardoor achterstanden zijn ontstaan. Daarnaast blijken bedrijven terughoudend om de arbeidsdeskundig analisten van UWV toe te laten op de werkplek vanwege de coronabeperkingen en het is onzeker wanneer dit volledig mogelijk is of dat er opnieuw corona-maatregelen worden ingesteld.

UWV voert sinds juni 2021 weer functieonderzoeken uit, voor zover dit mogelijk is. Daarbij prioriteert zij de onderzoeken naar leeftijd van de functies; de functies met de «oudste» geldigheidsduur worden als eerste onderzocht om zo een zo actueel mogelijk bestand te hebben. Ook is de Raad van Bestuur van UWV gecommitteerd om zo snel mogelijk het functiebestand te actualiseren, zodat er zo min mogelijk gebruik hoeft te worden gemaakt van de voorgestelde langere geldigheidsduur. Desondanks acht ik een verlenging noodzakelijk, als vangnet voor functies die niet tijdig geactualiseerd kunnen worden. Vanaf deze week doet zich het risico op functieverval voor en zonder verlenging kan maximaal 25% van het functiebestand tot oktober vervallen. Ook als bedrijven allen actief meewerken, heeft UWV naar verwachting nog zeker een half jaar nodig om het functiebestand te actualiseren en voor te bereiden op de teruggang naar een geldigheidsduur van 24 maanden. Daarom is gekozen voor een geldigheidsduur van 48 maanden tot 1 juli 2022. Daarbij maak ik de afweging tussen tijdelijk werken met een gedeeltelijk beperkt verouderd bestand of met een onvolledig bestand. Ik wil voorkomen dat werknemers met een arbeidsbeperking nu voor een groter deel arbeidsongeschikt worden verklaard op basis van een functiebestand dat hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt onvolledig weergeeft en dat daar over enkele jaren bij een herbeoordeling op moet worden teruggekomen, zonder dat er iets in hun persoonlijke situatie is veranderd. Dat acht ik onuitlegbaar en daarmee onwenselijk. Ik zal de Kamer na het zomerreces informeren over de stand van de actualisatie van het functiebestand.

Om de vragen zoveel mogelijk in samenhang te beantwoorden is een aantal vragen samengevoegd.

De leden van de D66-fractie vragen welk deel van de mogelijk 25% van de functies die zonder verlenging zouden vervallen voor oktober, wel nog mogelijk kunnen worden geactualiseerd door bedrijfsbezoeken op locatie. Deze leden vragen hoe groot het aandeel bedrijven is dat nu aangeeft geen externen te kunnen ontvangen en of deze bedrijven zich in specifieke sectoren bevinden.

Ook de leden van de GroenLinks-fractie hebben vragen over de bedrijven waar de functieonderzoeken plaats moeten vinden. Deze leden vragen de Minister om aan te geven bij welke bedrijven het UWV nog niet terecht kan voor functieonderzoeken. Wat voor soort bedrijven betreft dat? Zitten daar ook overheidswerkgevers tussen? En zo ja, welke precies? En zo ja, kan de Minister dan bewerkstelligen dat op de kortst mogelijk termijn deze overheidswerkgevers zich wel openstellen voor functieonderzoeken vanuit het UWV?

Welke verdeling valt er te maken tussen functies in het CBBS die dreigen te vervallen als gevolg van bedrijven die zich niet openstellen voor functieonderzoeken door het UWV, of als gevolg van werkachterstanden bij het UWV?

Uit onderzoek van eind mei 2021 door UWV lijkt het erop dat ongeveer de helft van de bedrijven waar in het najaar functieonderzoeken zouden moeten plaatsvinden om functieverval te voorkomen, mee wil werken en de arbeidsdeskundig analist toe wil laten tot de werkplek. Dat betekent dat voor ten minste 12,5% van het functiebestand het risico bestaat dat dit komt te vervallen. Deze inschatting is echter met grote onzekerheid omgeven, vanwege de afhankelijkheid van de ontwikkelingen in de Corona-pandemie.

De sectoren waarin de bedrijven die momenteel geen functieonderzoeken op hun werkplek willen toestaan zijn onder andere zorg, onderwijs, overheid, voedingsmiddelenindustrie, bank- en verzekeringswezen en internationale bedrijven die te maken hebben met mondiaal beleid.

Alle bedrijven worden aangemoedigd om mee te werken aan de functieonderzoeken, door hen te informeren over het belang om mee te werken voor de arbeidsongeschiktheidsvaststelling in het algemeen, als voor henzelf, als zij te maken krijgen met een langdurig zieke werknemer.

De leden van de D66-fractie vragen zich ook af of het bij de bedrijven, waar nu geen bedrijfsbezoeken kunnen worden afgelegd, gaat om werkzaamheden die door de coronaregels in het geheel niet meer kunnen worden uitgevoerd, of dat het ook gaat om werkplekken waar nu veel wordt thuisgewerkt. Daarnaast vragen zij of het redelijk kan worden geacht dat mensen met een arbeidsbeperking deze functies uitoefenen als ze door coronaregels niet kunnen worden uitgevoerd.

Uit navraag bij UWV blijkt dat een groot deel van de bedrijven die momenteel niet wil meewerken aan de bedrijfsbezoeken wel is geopend en de reguliere bedrijfsvoering uitvoert, maar om verschillende redenen heeft aangegeven geen externen op de werkplek te willen ontvangen. Daaruit kan worden afgeleid dat de functies binnen het bedrijf nog wel uitvoerbaar zijn, maar dat het onderzoek door de arbeidsdeskundig analist niet uitgevoerd kan worden. Bij een klein deel van functies gaat het erom dat het sectoren zijn die gesloten waren/zijn of waar de betrokken werknemers thuiswerken.

Nu het merendeel van de functies wel in de praktijk wordt uitgevoerd, maar om andere redenen niet geactualiseerd kunnen worden, vind ik het daarbij redelijk dat mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, functies uitoefenen als zij daartoe – met inachtneming van hun arbeidsbeperking – in staat zijn.

De leden van de D66-fractie vragen ten slotte hoe vaak de functies in het CBBS normaliter worden aangepast en met welke regelmaat. Deze leden vragen in dat kader of het verlengen van de geldigheidsduur ertoe zou kunnen leiden dat mensen bij wie de komende maanden het arbeidsvermogen wordt bepaald, deze te hoog wordt vastgesteld omdat er nog functies zijn die niet meer kunnen worden uitgevoerd. Deze leden vragen daarnaast wat de verwachting is van het inlopen van de achterstand en hoe lang het duurt voordat het CBBS weer volledig geactualiseerd kan zijn.

Voor de corona-maatregelen gold een geldigheidsduur van functies van 24 maanden. Dit betekent dat functies dus altijd binnen deze termijn herbeoordeeld moesten worden. Vanwege de Covid-19-maatregelen en lockdowns is de geldigheidsduur vanaf 23 juni 2020 verlengd naar 36 maanden.

Over het algemeen verviel bij het actualiseren jaarlijks 5% van de functies omdat deze niet meer voldeden aan de geldende vereisten. Reden daarvoor waren faillissement van werkgevers, wijzigingen in de functie, waardoor die niet meer paste binnen de beschrijving of het wegvallen van een functie in een van de vijf landelijke regio's, waardoor de landelijke dekking weg viel.

Het verlengen van de geldigheidsduur kan er toe leiden dat een mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld die is gebaseerd op een functie die niet recentelijk is onderzocht. De omstandigheid dat een functie de afgelopen 36 maanden niet is onderzocht, wil niet zeggen dat de functie niet meer wordt uitgevoerd. Normaliter vervalt slechts 5% omdat die functie niet meer voldoet aan de vereisten. De beoordeling op de niet recent onderzochte functie hoeft daardoor niet te leiden tot een lagere mate van arbeidsongeschiktheid, maar kan wel betekenen dat bepaalde aspecten van de belastbaarheid gewijzigd kunnen zijn.

De verwachting is dat, bij gelijkblijvende omstandigheden (geen aanscherping van maatregelen) de achterstand medio maart/april 2022 ingelopen kan zijn. Mogelijk moeten er nieuwe functies gezocht worden, omdat functies niet meer bestaan (faillissement) of bedrijven helemaal niet meer willen meewerken. Dit kost extra tijd. Daarom is gekozen om bij de datum van 1 juli 2022 aan te sluiten.

De leden van de CDA-fractie vragen of duidelijk gemaakt kan worden welk type functies het betreft die komend najaar dreigen te vervallen. En hoe groot de groep werknemers met een arbeidsbeperking is die hiervan mogelijk de dupe kan zijn.

Het functies die in de periode van juli tot oktober 2022 dreigen te vervallen zijn onder andere medewerkers kinderopvang en consultatiebureau, administratief personeel, beleidsmedewerkers, uitvoerend personeel (schoonmaak, keuken, facilitair, verzorgend) in ziekenhuizen, zorginstellingen en thuiszorg, operators- en kwaliteitsmedewerkers in de voedingsmiddelenindustrie en functies bij internationale bedrijven.

Hoe groot de groep werknemers met een arbeidsbeperking is die gevolgen kan ervaren van het niet kunnen actualiseren van deze functies is niet in te schatten. De gevolgen van het toepassen van een «verouderde» functie hangen namelijk af van de plaats in de functieduiding van die specifieke functie. Bij de beoordeling geldt het zogenoemde 3x3-criterium, waarbij de mediaan-functie bepalend is voor de mate van arbeidsongeschiktheid. Het UWV dient ten minste drie functies te duiden, maar kan er meer duiden. Als de «verouderde» functie in de eerste twee functies valt, dan heeft het effect op de mate van arbeidsongeschiktheid. Immers heeft dat effect op de vaststelling van de mediaan. Is de «verouderde» functie de derde functie of een extra functie, dan heeft het geen effect op mate van arbeidsongeschiktheid. Omdat de individuele

belastbaarheid bepalend is voor de functieduiding, kan niet worden aangegeven bij welk deel van de arbeidsongeschiktheidsvaststellingen er «verouderde» functies gebruikt zullen worden en welk effect dat dan heeft.

Andersom kan wel gezegd worden dat het laten vervallen van functies effect heeft op de arbeidsongeschiktheidsvaststelling. Als er minder functies beschikbaar zijn, kunnen er minder geschikte functies gevonden worden, wat een direct effect zal hebben. Als de «verouderde» functie uit het vorige voorbeeld niet beschikbaar is en in de primaire drie functies zou vallen, heeft het ontbreken van die functie een verhogend effect op de mate van arbeidsongeschiktheid. Als er slechts drie functies geduid, inclusief «verouderde» functie konden worden en de «verouderde» functie vervalt, dan wordt deze persoon volledig arbeidsongeschiktheid geacht. Bij een herbeoordeling, na actualisering van het functiebestand, zou dezelfde persoon, bij gelijk gebleven belastbaarheid, meer arbeidsgeschikt worden geacht, hetgeen onuitlegbaar is aan de betrokkene.

De leden van de CDA-fractie vragen voorts naar de onderzochte alternatieven.

Ook de leden van de GroenLinks-fractie vragen naar de alternatieven. De Minister geeft aan dat alternatieven voor functieonderzoeken die voldoen aan de geldende zorgvuldigheidseisen niet mogelijk zijn gebleken. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de Minister om uiteen te zetten hoe deze verlenging van de geldigheidsduur van functies in het CBBS naar 48 maanden zich verhoudt tot de zorgvuldigheidseisen die de Centrale Raad van Beroep stelt aan de beoordelingen op basis van het CBBS en daarmee aan de inhoud van het CBBS en de wijze waarop en de mate waarin dat wordt geactualiseerd.

Al bij de eerste verlenging van de geldigheidsduur vanaf 23 juni 2020 is onderzocht of UWV andere mogelijkheden zou hebben om de functieonderzoeken uit te voeren, zonder daarbij fysiek bij de bedrijven langs te gaan.

Voor de vulling van het functiebestand gelden zorgvuldigheidseisen, die deels in de rechtspraak tot stand zijn gekomen. De voornaamste eis is dat de beschreven functie zorgvuldig is onderzocht door UWV. Voor de rechter blijkt die zorgvuldigheid voor een groot deel uit een bezoek van de arbeidsdeskundig analist op de daadwerkelijke werkplek van de beschreven functie. Als er twijfel ontstaat over de belastbaarheid in een bepaalde functie, is de beschrijving van de analist doorslaggevend voor de vaststelling van de geschiktheid van de functieduiding. Als een analist via andere middelen dan een bedrijfsbezoek de belastbaarheid zou vastleggen in het functiebestand, dan is de kans groot dat de functieduiding in bezwaar/beroep verworpen zou worden, waardoor functies alsnog zouden vervallen. Hieruit volgt dat het gebruik van digitale middelen, zoals videobellen of enkel beschrijvingen van de werkplek door de bedrijven, geen alternatieven zijn voor het bedrijfsbezoek door de arbeidsdeskundig analist.

Een langere geldigheidsduur kan in theorie ook als onzorgvuldig worden beschouwd. De verwachting is echter dat in de praktijk het aantal functies met een geldigheidsduur van bijna 48 maanden beperkt zal zijn, doordat een deel van het functiebestand in de zomer van 2020 is geactualiseerd en een deel van het functiebestand in het jaar voorafgaand aan de Covid-19-maatregelen nog regulier is geactualiseerd. Daarnaast zal UWV zich inspannen om de functies met de oudste geldigheidsduur als eerste te heronderzoeken. Door actualisering kan het risico op onzorgvuldigheid dan actief worden voorkomen.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de keuze voor de termijnen om de geldigheidsduur enerzijds te verlengen tot 48 maanden tot 1 juli 2022 en anderzijds per 1 juli 2022 de geldigheidsduur terug te brengen naar 24 maanden. Is het (juridisch) mogelijk om eventueel eerder te actualiseren (en dus de verlenging op te schorten) wanneer functieonderzoeken/bedrijfsbezoeken eerder dan beoogd zijn afgerond?

De keuze om de geldigheidsduur te verlengen tot 48 maanden tot 1 juli 2022 is enerzijds gelegen in de wens om functies te behouden en de mogelijkheden van UWV om het bestand tijdig te actualiseren. Vanaf 1 juli 2021 bereiken functies de duur van 36 maanden, nadat UWV ruim zes maanden geen actualisaties heeft kunnen uitvoeren door de lockdown van november 2020 tot juni 2021. Om verval van die functies te voorkomen is verlenging noodzakelijk. Hierbij is overwogen of een duur van 42 maanden afdoende zou kunnen zijn, maar gelet op de opgelopen achterstanden, zou dat voor een deel van de functies onvoldoende tijd kunnen bieden om de opgelopen achterstanden in te kunnen lopen, meewegende dat een deel van de bedrijven pas over enkele maanden zouden willen meewerken aan de functieonderzoeken op de werkplekken. Voor de datum van 1 juli 2022 is aangesloten bij de datum uit het vorige verlengingsbesluit, welke ook tot 1 juli 2022 liep en daarnaast om UWV voldoende tijd te bieden om de achterstanden weg te werken. UWV spant zich in het bestand zo snel mogelijk te actualiseren, maar kan niet garanderen dat een verlenging tot 42 maanden voor alle functies voldoende is. Vanwege de lange doorlooptijd van het wijzigen van een AMvB is daarom voor gekozen voor 48 maanden.

De keuze om per dezelfde datum van 1 juli 2022 weer terug te gaan naar de oorspronkelijke geldigheidsduur van 24 maanden is gelegen in de onwenselijkheid om de geldigheidsduur langer dan noodzakelijk te verlengen. De reden van verlenging is gelegen in de ontstane crisis door de Covid-19-maatregelen en wanneer de gevolgen daarvan verdwenen zijn, dient ook de situatie rondom de arbeidsongeschiktheidsvaststelling weer terug te keren naar normaal.

Juridisch is het mogelijk om, als het functiebestand eerder geactualiseerd is dan 1 juli 2022 terug te keren naar de geldigheidsduur van 24 maanden. De einddatum van de langere geldigheidsduur zou dan gewijzigd kunnen worden. Echter, vanwege de doorlooptijd van een dergelijke wijziging bij algemene maatregel van bestuur is dit op dat moment mogelijk niet meer zinvol. UWV heeft bovendien aangegeven dat zij zo spoedig mogelijk de geldigheidsduur van 24 maanden weer zullen aanhouden. Ook als dan formeel nog een langere geldigheidsduur geldt.

De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere duiding/kwantificering te geven van de beschrijving dat functieverval kan leiden tot «een stijging van de uitkeringslasten op verkeerde gronden».

Als actualisering vanwege de Covid-19-maatregelen niet mogelijk is, vervallen er functies die bij actualisering, en onder normale omstandigheden, wel in het functiebestand zouden zijn gebleven. Voor wie die functie theoretische geschikt zou zijn, zou door de Covid-19-maatregelen die functie niet meer geduid kunnen krijgen. Dat zou betekenen dat ze mogelijk een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen dan in verhouding tot hun werkelijke arbeidsmogelijkheden. Deze hogere instroom en stijging en de uitkeringslasten vindt dan plaats op een verkeerde grond.

De leden van de CDA-fractie verwijzen naar de ingezonden brief van FNV, CNV en VCP. Hierin wordt verwezen naar de risico's van het blijven uitgaan van een verouderd functiebestand, waaronder het selecteren van

functies die onvoldoende aansluiten bij de belastbaarheid van de werknemer, het bepalen van de restverdiencapaciteit en de uitkering. De leden van de CDA-fractie naar de Minister in te gaan op deze risico's, of de Minister deze herkent en welke (flankerende) maatregelen hij wil voorstellen om aan de zorgen tegemoet te komen.

De leden van de PvdA-fractie verwijzen eveneens naar de brief van FNV, CNV en VCP waarin is aangegeven dat het opnieuw verlengen van de functies tot negatieve gevolgen kan leiden voor kwetsbare mensen die arbeidsongeschikt zijn. Kan de Minister op deze zorgen in gaan? Klopt het dat door het verouderde CBBS-systeem de functies nog theoretischer worden wat gevolgen heeft voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid? Klopt het verder dat hierdoor mensen die gekeurd worden een lagere uitkering kunnen ontvangen?

Ik herken de zorgen die FNV, CNV en VCP in de ingezonden brief uiten. Hierover hebben mijn medewerkers ook meerdere malen gesproken met hen.

Ik zie dat door de voorgestelde verlenging een beoordeling op basis van mogelijk verouderde gegevens plaatsvindt en ben ook van mening dat dat in beginsel ongewenst is. Dat nadeel vind ik echter niet opwegen tegen de onwenselijkheid van een situatie waarin (ex-)werknemers door een kleiner functiebestand een onjuist beeld krijgen van hun mate van arbeidsongeschiktheid en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zou functieverval leiden tot een stijging van de uitkeringslasten op verkeerde gronden. Ook dat vind ik ongewenst. In combinatie met maximale inspanning van UWV om zo min mogelijk functies de geldigheidsduur van 48 maanden te laten bereiken, en de verwachting van UWV dat de representativiteit van het CBBS door verlenging niet in het geding komt, wordt ervoor gekozen dit besluit zo spoedig mogelijk in werking te laten treden.

Over de gevolgen van de voorgestelde wijziging voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid verwijs ik naar het antwoord dat ik eerder aan de leden van de D66-fractie daarover heb gegeven.

In aansluiting op de brief van FNV, CNV en VCP, wordt verwezen naar de groeiende kloof tussen geselecteerde functies op papier en functies in de praktijk. Hoe kijkt de Minister hier tegenaan? Kan hij dit beeld bevestigen? Is de Minister met sociale partners in gesprek, en zo ja, wat is de status van deze gesprekken?

Het signaal van de sociale partners over de kloof tussen geselecteerde functies op papier en functies in de praktijk is bij mij bekend. In de WIA-aanbeveling van de sociale partners van juli 2020 wordt ook verwezen naar deze problematiek.

Over de mogelijkheden om meer duidelijkheid te bieden over de wijze waarop de arbeidsongeschiktheidsvaststelling plaats vindt, waardoor verzekerden zich mogelijk ook beter herkennen in de uitkomst van een beoordeling, worden momenteel gesprekken gevoerd met UWV en de Stichting van de Arbeid.

De vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid in Nederland vindt plaats op basis van een theoretisch inkomensverlies. Hiervoor is gekozen bij de invoering van de WIA in 2005. Wijziging hiervan acht ik aan een nieuw kabinet.

In de brief van FNV, CNV en VCP wordt de oproep gedaan om weer zo snel mogelijk bedrijfsbezoeken te laten plaatsvinden en op te schalen. De leden van de CDA-fractie vragen in hoeverre opschaling mogelijk en ook verkend is? Is hier bijvoorbeeld over gesproken met (vertegenwoordigers van) bedrijven en ondernemersorganisaties als Ondernemend Nederland (ONL), Midden- en Kleinbedrijf Nederland (MKB-NL), Verbond van

Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW) en Federatie voor de Metaal- en Elektrotechnische industrie (FME)? Kan de Minister aangeven waar het dan precies knelt voor wat betreft het inhalen/afleggen van bedrijfsbezoeken, nu de samenleving steeds verder geopend is? Deze leden krijgen signalen dat het bedrijfsleven kan en wil bijdragen aan het versneld inlopen van de achterstand. Heeft de Minister deze signalen ook? Is hij bereid hierover nog eens met (mkb-)bedrijven in gesprek te gaan om te kijken hoe de achterstand zo spoedig mogelijk in te halen is en verlenging van de geldigheidsduur van functies in het CBBS te beperken?

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de specifieke redenen waarom werkgevers niet bereid zijn om het UWV toe te laten om de functieonderzoeken uit te voeren. Waarom zou het niet mogelijk zijn om op anderhalve meter afstand functies te onderzoeken? Ook wordt gevraagd naar de keuze voor de datum van 1 juli 2022 en niet voor bijvoorbeeld 1 januari 2022.

UWV zet vol in op het zo snel mogelijk weer plaats laten vinden van de bedrijfsbezoeken. UWV heeft regelmatig contact met bedrijven om te informeren naar de mogelijkheden om functieonderzoek te doen. Bedrijven worden actief door UWV benaderd met de vraag of en wanneer zij langs mogen komen. Opschaling door meer arbeidsdeskundig analisten in te zetten is niet op korte termijn mogelijk, vanwege het opleidingstraject dat gevolgd moet worden alvorens functieonderzoeken uitgevoerd kunnen worden.

Met de Stichting van de Arbeid (waarin MKB-NL en VNO-NCW vertegenwoordigd zijn) is gesproken over het informeren van hun achterban over het belang om mee te werken aan de bedrijfsbezoeken. Zij hebben aangegeven aandacht hieraan te kunnen geven in hun communicatie met hun achterban.

Waar het knelt is dat werkgevers veelal eerst de eigen bedrijfsvoering weer op orde willen krijgen en/of het beleid voeren om geen externen op de werkvloer te ontvangen om de gezondheid van de eigen werknemers te kunnen waarborgen. Daarnaast geven bedrijven aan afwachting te zijn, de gevolgen van de versoepelingen eerst te willen bekijken en zich zorgen maken over of er over enkele maanden niet opnieuw maatregelen worden genomen. In de tussenperiode geeft men er de voorkeur aan even niet mee te werken, tot na de zomer en er meer duidelijkheid is dat de versoepelingen langdurig zijn. Ik heb begrip voor deze overwegingen. Zonder de bereidheid van bedrijven om de arbeidsdeskundig analist te ontvangen op de werkplek, kan er niet geactualiseerd worden. Het vinden van andere bedrijven, met vergelijkbare functies, die wel willen meewerken is tijdrovend en daarom geen «snelle» oplossing. Uiteraard ben ik bereid met (mkb-)bedrijven in gesprek te gaan om te kijken hoe de achterstanden zo snel mogelijk ingehaald kunnen worden. Echter, ook als alle bedrijven meewerken aan de functieonderzoeken dienen de aanzienlijke achterstanden ingelopen te worden. UWV heeft aangegeven te verwachten dat in april/mei 2022 de functies geactualiseerd kunnen zijn. Daarom blijf ik de noodzaak zien om de voorgestelde wijziging van de geldigheidsduur in te voeren.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Minister het eens is dat het onwenselijk is dat, vanwege het feit dat werkgevers geen onderzoeken toe staan, mensen die arbeidsongeschikt zijn daardoor een lagere uitkering ontvangen. Is de Minister het eens dat hiermee het risico volledig bij de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)-aanvrager wordt neergelegd? Is de Minister het daarom eens dat het fatsoenlijker zou zijn om juist deze kwetsbare, gedeeltelijk arbeidsongeschikte, werknemers extra te ondersteunen, in plaats van nu te bestraffen?



Zoals eerder aangegeven vind ik het ook onwenselijk dat een beoordeling op basis van mogelijk verouderde gegevens plaatsvindt. Echter de gevolgen voor de continuïteit, uitlegbaarheid en uitkeringslasten vind ik eveneens onwenselijk, zoals ik hierboven eveneens heb toegelicht. Ik ben het niet eens met de stelling dat het risico daardoor volledig bij werknemers wordt neergelegd. Enerzijds spant UWV zich maximaal in om de achterstanden ontstaan door de Covid-19-maatregelen zo snel mogelijk weg te werken, waardoor de gevolgen en daarmee het risico op een «ander» arbeidsongeschiktheidspercentage zo klein mogelijk worden gehouden. Anderzijds wordt het belang van de werknemer juist ook zwaar gewogen door de continuïteit en uitlegbaarheid te waarborgen. Werknemers die een vergelijkbare belastbaarheid hadden vóór de Covid-19-maatregelen houden een vergelijkbare mate van arbeidsongeschiktheid als werknemers die tijdens de maatregelen beoordeeld worden. Ook bij herbeoordelingen in de toekomst zijn de uitkomsten uitlegbaar, omdat zij vergelijkbaar zijn (uitgaande van vergelijkbare belastbaarheid). Deze afweging is gemaakt vanuit de noodzaak van een continu en begrijpelijk proces van arbeidsongeschiktheidsvaststelling.

Concluderend vragen de leden van de PvdA-fractie om dit besluit niet door te voeren. Is de Minister daartoe bereid?

Zoals ik eerder heb aangegeven zie ik in dat er nadelen aan het voorgestelde besluit zitten. Deze wegen echter niet op tegen de nadelen wanneer grootschalig functieverval zal plaatsvinden. Ik ben daarom voornemens het besluit in te voeren.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af waarom is gekozen voor een spoedbesluit. Waarom is er bij de wijziging van het besluit in april jl. niet gekozen voor verlenging van de geldigheidsduur? Voorts vragen deze leden zich af waarom de Minister ervoor kiest de geldigheidsduur met twaalf maanden te verlengen, in plaats van bijvoorbeeld met vier maanden. Welke berekening en/of inschatting gaat er schuil achter die keuze voor twaalf maanden? Wat is het eerstvolgende moment dat alle onderzoeken wel weer gedaan kunnen worden? Wanneer kan de Kamer een nieuw besluit verwachten?

De coronapandemie brengt veel onzekerheden met zich mee. Bij de vorige verlenging was de hoop dat de bedrijfsbezoeken eerder hervat hadden kunnen worden. Helaas hebben de Covid-19-maatregelen langer geduurd dan wij allen aanvankelijk verwacht hadden en daarmee ook een grotere impact gehad. Om een volgende verlenging te voorkomen, is nu gekozen voor 48 maanden, waarbij het UWV zich inspant deze ruimte zo min mogelijk te gebruiken.

Er is gekozen voor een spoedprocedure omdat het dreigende functieverval, doordat functies de nu geldende geldigheidsduur van 36 maanden gaat bereiken, zich voor doet vanaf juli 2021. Het functieverval kan vervolgens toenemen, door tijdsverloop. In de maand juli dreigen maximaal 55 functies de geldigheidsduur van 36 maanden te passeren, en daarmee te vervallen. In de maand augustus 233 functies, in de maand september 608 functies. Om grootschalig functieverval te voorkomen, is het noodzakelijk zo spoedig mogelijk de geldigheidsduur te verlengen. De wettelijk voorgeschreven voorhangtermijn bedraagt vier weken<sup>1</sup>. Een voorhangtermijn van vier weken zou er echter toe leiden dat de vervolgstappen die nodig zijn alvorens de AMvB in werking kan treden (advisering door de Raad van State, het opstellen van een nader rapport,

<sup>1</sup> Aanwijzing 2.38 van de Aanwijzingen voor de regelgeving schrijft voor dat drievierde van deze periode buiten het reces van de Kamers valt. Hiervan kan gemotiveerd worden afgeweken.

bekrachtiging en publicatie in het Staatsblad) niet tijdig doorlopen kunnen worden. Om deze reden is gekozen gebruik te maken van de mogelijkheid om een verkorte voorhangprocedure te hanteren.

Voor de vraag over de keuze voor de duur van de verlenging verwijs ik naar het eerder gegeven antwoord op de vergelijkbare vraag van het CDA. Inmiddels zijn functieonderzoeken weer mogelijk sinds juni 2021, nu de Covid-19-maatregelen verder zijn versoepeld. UWV voert sindsdien weer functieonderzoeken uit, bij bedrijven die de arbeidsdeskundig analist willen ontvangen op de werkplekken.

Op uw vraag wanneer de Kamer een nieuw besluit kan verwachten, neem ik aan dat u doelt op een nieuw verlengingsbesluit. Het is mijn voornemen dat de verlenging van de geldigheidsduur tijdelijk is en daarom per 1 juli 2022 terug gaat naar de reguliere duur van 24 maanden. In het voorgelangen ontwerpbesluit is reeds geregeld dat de geldigheidsduur vanaf die datum weer 24 maanden is.

Tot slot hebben de leden van de GroenLinks-fractie een aantal algemene vragen over het CBBS. Wanneer is de laatste keer geweest dat dit systeem geëvalueerd is? Is de Minister voornemens de systematiek van dit systeem te verbeteren? Hoe zouden we het systeem realistischer kunnen maken, en heeft dit ook te maken met de stand van de conjunctuur?

Het CBBS is onderdeel geweest van het IBO *Geschied voor de arbeidsmarkt* van april 2017. Hoewel er kritiek bestaat op het theoretisch gehalte van het CBBS, is dat gekoppeld aan de keuze voor een vaststelling op basis van een theoretisch inkomensverlies, waarvoor is gekozen bij de invoering van de WIA in 2005. Het is aan een nieuw kabinet om keuzes te maken over een (eventuele) wijziging van deze systematiek.