

AH 2444
2021Z05120

Antwoord van minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van minister De Jonge (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 21 april 2021)

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Zorgmedewerkers ervaren vaccinatiedruk'? [1]

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op dit bericht en de signalen die onder andere vakbonden afgeven?

Antwoord 2

We hebben intensief contact met zowel werkgevers- als werknemersorganisaties over het vaccinatieproces. De werkgeversorganisaties geven aan dat het vaccinatieproces voor zorgpersoneel zorgvuldig verloopt. In het proces is veel aandacht voor voorlichting en informatieverstrekking, waarbij het vrijwillige karakter van de vaccinatie wordt benadrukt. Vanuit de werknemersorganisaties hebben we echter wel enkele signalen ontvangen die erop wijzen dat werknemers de oproep om zich te laten vaccineren en de uitleg daarover als dwingend ervaren. Dit zijn zorgelijke signalen omdat er geen sprake mag zijn van dwang of drang richting werknemers om zich te laten vaccineren. Vaccinatie is en blijft vrijwillig.

Vanwege de bescherming van de volksgezondheid en de mogelijkheid de samenleving weer te openen, achten wij het van groot collectief belang om deelname aan het vaccinatieprogramma te stimuleren, maar het moet een vrije keuze blijven voor mensen om zich te laten vaccineren, dat is een grondrecht (artikel 8 EVRM). Het kabinet kiest daarom voor beleidsinterventies die de keuze voor vaccinatie kunnen beïnvloeden, maar de keuzevrijheid van mensen niet beperken. Dit conform het advies van de Gezondheidsraad van 4 februari 2021 "Ethische en juridische afwegingen COVID-19-vaccinatie".

Vraag 3

Is er nader inzicht te geven in de omvang van deze signalen, zowel in de zorg als eventueel in andere sectoren over (ervaren) vaccinatiedruk richting personeel vanuit directie of op de werkvloer onder collega's?

Antwoord 3

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee mag er geen sprake zijn van vaccinatiedwang of -drang. We hebben de werknemersorganisaties gevraagd om nader inzicht te geven in deze signalen. Daaruit bleek dat er inderdaad enkele meldingen zijn binnengekomen bij de vakbonden van zorgmedewerkers die vaccinatiedwang of -drang vanuit hun werkgever en/of collega's ervaren. De vakbonden hebben ons laten weten dat het in de afgelopen vier weken om circa 20 meldingen ging. Vanwege de vertrouwelijkheid van de meldingen kunnen zij geen nadere info verschaffen over deze meldingen.

Daarnaast is bij de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) nagegaan of zij meldingen hebben ontvangen. De ISZW laat weten dat er geen meldingen binnengekomen zijn over vaccinatiedwang of -drang. De ISZW heeft op grond van de Arbeidsomstandighedenwet ook geen grondslag om hierop te handhaven. Er worden namelijk geen bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet overtreden als er sprake is van (ervaren) vaccinatiedwang of -drang. Bij de IGJ is een enkel signaal binnengekomen waarin sprake was van een indirecte vorm van vaccinatiedrang. De IGJ heeft vanuit haar taakstelling geen aanleiding gezien om dit signaal verder in behandeling te nemen en is hier ook geen logisch aanspreekpunt voor.

Vraag 4

Deelt u de mening dat er op geen enkele wijze sprake kan zijn van dwang of drang ter zake vaccinatie?

Antwoord 4

Zie het antwoord op vraag twee.

Vraag 5

Wat wordt er gedaan aan informatievoorziening en voorlichting richting (zorg)personeel ter zake vaccinatie (enerzijds inzake de werking van het vaccin en anderzijds inzake de eigen afweging van een werknemer)?

Antwoord 5

We hebben intensief contact met zowel werkgevers- als werknemersorganisaties over de voortgang van het vaccinatieproces. Tijdens deze gesprekken is benadrukt dat vaccinatie vrijwillig is en dat er geen sprake kan zijn van dwang of drang richting werknemers.

Vanuit de overheid wordt ook aangestuurd op het voorkomen van drang bij de vaccinatiecampagne. In de huidige vaccinatiecampagne wordt vooral gebruik gemaakt van milde vormen van gedragsbeïnvloeding die de keuzevrijheid van mensen niet beperken. Er wordt met name gebruik gemaakt van overreding en advisering om deelname aan het COVID-19-vaccinatieprogramma te stimuleren, door het belang van vaccineren te benadrukken. Overreding gaat over het met redelijke argumenten overtuigen van mensen om zich te laten vaccineren, zoals het geven van technische informatie over de werking van de vaccins en het gericht tegengaan van desinformatie. Advisering gaat over het in staat stellen van mensen om een geïnformeerde keuze te maken, zoals betrouwbare en wetenschappelijk onderbouwde informatie over de ontwikkeling van vaccins. In de publiekcommunicatie rondom vaccinatie wordt daarom vooral ingezet op het geven van transparante, toegankelijke en begrijpelijke informatie over de beschikbare vaccins, zodat iedereen een geïnformeerde keuze kan maken.

Vraag 6

Wordt er actie ondernomen om vaccinatiedwang of -drang op de werkvloer te voorkomen c.q. tegen te gaan? Zo ja, welke actie?

Antwoord 6

Vaccinatie is en blijft vrijwillig. Deze vrijwilligheid wordt ook benoemd in onze gesprekken met de sociale partners en in de communicatiemiddelen die de overheid rondom de vaccinatie beschikbaar stelt. Vaccineren raakt immers het grondrecht van burgers op onaantastbaarheid van het lichaam en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. En als iemand om religieuze redenen niet gevaccineerd wil worden, kan ook de vrijheid van godsdienst worden geraakt. Deze grondrechten zijn vastgelegd in het EVRM en de Nederlandse Grondwet.

Als een werknemer vaccinatiedwang- of drang vanuit de werkgever ervaart kan hij/zij dit het beste eerst met de werkgever bespreken. Zo nodig kan de werknemer binnen de eigen organisatie terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon voor advies. Ook de arbodienst of de bedrijfsarts kan worden geraadpleegd. Het is belangrijk dat de werkgever weet welke bezwaren een werknemer eventueel heeft tegen vaccinatie. Als het om medische gegevens gaat, kan de werknemer deze met de bedrijfsarts bespreken. Dan kan gezamenlijk worden bekeken of mogelijk besmettingsgevaar van collega's en/of patiënten/cliënten anders dan door vaccinatie kan worden weggenomen, bijvoorbeeld door het (blijven) dragen van beschermingsmiddelen, het (tijdelijk) vervullen van andere werkzaamheden of anderszins.

Op basis van het goed werkgeverschap en goed werknemerschap, zoals neergelegd in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek, mag van de werkgever en de werknemer worden verwacht dat zij in onderling overleg streven naar een passende oplossing. In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de rechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de door de werknemer (ervaren) vaccinatiedwang of -drang en de wens van de werkgever om besmettingsgevaar op de werkvloer zoveel mogelijk tegen te gaan.

Vraag 7

Bent u bereid dit aan de orde te stellen in overleg met vakbonden en met name in overleg met werkgeversorganisaties?

Antwoord 7

Ja, zoals aangegeven in het antwoord op vraag 6 hebben we tijdens onze gesprekken met zowel werkgevers- als werknemersorganisaties nadrukkelijk aandacht voor de vrijwilligheid van vaccinaties en hebben we ook deze signalen besproken. We zullen de vrijwilligheid ook in de toekomst blijven benadrukken.

[1] BNR, 26 maart 2021, 'Zorgmedewerkers ervaren vaccinatiedruk'

(<https://www.bnr.nl/podcast/ochtendnieuws/10436267/26-maart-zorgmedewerkers-ervaren-vaccinatiedruk>).