

Ongevaccineerden, hoe gaan we er mee om op de werkvloer?

Theo Heere,
directeur VBZ



De pandemie is op z'n retour, maar daarmee zijn de uitdagingen voor werkgevers binnen en buiten onze industrie nog legio. Het virus waart rond en de bezetting op de werkvloer blijft een zorg. Duidelijk beleid en richtlijnen voor gezond en 'corona-vrij werken' ontbreken helaas nog.

Werkgevers zitten met een dilemma. De arbo-wetgeving verplicht ons om veiligheid te organiseren, ook in sociaal opzicht. Maar hoe ga je om met ongevaccineerden – en met name met medewerkers die zich bewust niet laten vaccineren? Een belangrijk gegeven is immers dat de burger baas over eigen lichaam is. Ook is er in Nederland geen vaccinatieplicht. Dat staat haaks op de plicht om een veilige werkomgeving te organiseren.

In de sociale sfeer, waarbij het gaat wat mensen in hun vrije tijd doen, is te verwachten dat steeds meer bedrijven grenzen stellen. Wil je eten in een restaurant of wil je naar de kapper, dan kan een ondernemer grenzen stellen en de deur voor een niet-gevaccineerde sluiten. Ik voorspel dat mensen over twee maanden bij veel zaken een vaccinatiebewijs, een QR-code of een negatieve test moet overleggen. De keuze voor niet-vaccineren gaat wel consequenties hebben.

Ziekenhuiswerkgevers hebben een iets eenvoudiger case. Willen bestuurders hun IC veilig en vrij van corona houden, dan moeten ze weten of een IC-verpleegkundige gevaccineerd is. Het lijkt acceptabel dat ze medewerkers vragen of ze gevaccineerd zijn, in het belang van de gezondheidszorg. Maar mag je dezelfde eis stellen aan operators aan de lijn in een koekjesfabriek? Als een machine kapot is en TD'ers gaan 'm repareren, dan wil je voorkomen dat ze zo dicht bij elkaar werken dat er besmettingsgevaar is – onder meer door ze te vragen een mondkapje te dragen.

Er zijn bedrijven die medewerkers bij het opstarten van hun computer een boodschap tonen met het advies om zich te laten vaccineren. VNO-NCW startte een campagne ('Twijfel over vaccineren? Laat je informeren') om werkgevers een rol te laten spelen bij het verhogen van de vaccinatiegraad. Maar wat kan een werkgever nog meer doen? Je mag een medewerker vragen of deze gevaccineerd is, maar geen consequenties verbinden aan het antwoord.

Ik kan me goed voorstellen dat veel werkgevers hier klem zitten. Een informatieplicht voor vaccinatie zou ze de mogelijkheid bieden om een werknemer tijdelijk ander werk te geven. Wie gevaccineerd is, zou dat moeten kunnen aangeven. Is een monteur niet gevaccineerd? Dan kan een werkgever voorzorgsmaatregelen treffen. De monteur zou afstand moeten houden en niet met een collega in een machine of een andere kleine mogen kruipen.

Ik deel het standpunt van VNO-NCW: een werkgever moet de mogelijkheid hebben niet-gevaccineerde medewerkers niet zonder meer toe te laten op de werkplek. Voor hen kan dan een andere oplossing worden gezocht zoals ter plaatse alsnog testen, thuiswerken of beschermende maatregelen. Drastisch? Met twee miljoen niet-gevaccineerden in Nederland blijft het virus opvlammen. De zorg komt telkens opnieuw onder druk en op de werkvloer van veel bedrijven in Nederland ontstaan besmettingspieken, gevolgd door uitval. Daar kunnen we niet eeuwig mee doorgaan.

Als bedrijven getroffen worden, dan moeten zij zich kunnen beschermen. Er moet duidelijk beleid komen, op basis waarvan ondernemers hun organisatie kunnen inrichten en continuïteit kunnen organiseren. Mijn dringende verzoek aan de overheid: kom met duidelijke richtlijnen.