



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Secretaris Generaal / plv. Secretari
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34

Inlichtingen bij

5.1.2e

M 06 5.1.2e
5.1.2e @minvws.nl

Datum
23 november 2021

Aantal pagina's
6

Annotatie

Betreft SGO
Vergaderdatum en -tijd 24 november 2021 16.30 - 18.00 uur
Vergaderplaats Webex

1. **Opening en mededelingen**
2. **Verslag SGO 17 november 2021***
3. **Uitwerking Rijk wetsvoorstel verplichting coronatoegangsbewijzen bij werknemers (mondeling)**

Advies door: OBP/ 5.1.2e

Korte samenvatting:

Het kabinet werkt aan een 'Tijdelijke wet uitbreiding coronatoegangsbewijzen' om de inzet van het coronatoegangsbewijs (CTB) op het werk mogelijk te maken. BZK maakt momenteel de gevolgen van het wetsvoorstel voor de rijksdienst inzichtelijk, bereidt scenario's voor en heeft een nota voor de Staatssecretaris BZK in voorbereiding.

Advies voor de SG:

Het onderwerp wordt mondeling behandeld. U kunt in de discussie enkele aandachtspunten inbrengen als vermeld bij 'Opvatting VWS'.

Toelichting:

- Op basis van het wetsvoorstel worden werkgevers verplicht een CTB-plicht voor werknemers in te voeren, indien de epidemiologische situatie daarom vraagt.
- Invoering van de CTB-plicht lijkt vanwege de link met de epidemiologische situatie op dit moment bij de sector Rijk het meest opportuun bij uitvoeringsorganisaties met een hoog besmettingsrisico waar 1,5m afstand niet altijd lukt (bijv. (delen van) DJI, Douane, RWS).

Aandachtspunten:

- Welke sectoren/organisatieonderdelen binnen de rijksdienst in de ministeriële regeling worden aangewezen om een verplichte CTB in te voeren is momenteel nog onbekend. De invulling van de ministeriële

regeling is mede afhankelijk van de epidemiologische situatie op het moment. Die situatie kan op 10 december natuurlijk aanzienlijk verschillen van nu.

- Het is van belang dat vroegtijdig mogelijke capaciteitsproblemen die cruciale overheidsprocessen in het geding brengen in kaart worden gebracht, zodat acties ondernomen kunnen worden om de continuïteit van deze cruciale processen te waarborgen.
- BZK brengt voor de uitvoering van een (eventuele) toepassing van een CTB, verschillende scenario's in samenwerking met de Concerndienstverleners (CDV's) en de Rijksbeveiligings-organisatie (RBO) in kaart, inclusief een kostenraming.
- Momenteel loopt op initiatief van BZK rijksbreed (en dus ook binnen VWS) een inventarisatie om in kaart te brengen voor welke organisatieonderdelen van de departementen de CTB-plicht mogelijk zou kunnen gaan gelden. Het gaat dan om onderdelen met een hoog besmettingsrisico, waar de 1,5m afstand niet altijd is gegarandeerd en geen alternatieven voorhanden zijn.
- In de ICBR (Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk) van 16 november jl. is uitgebreid gereflecteerd op de gevolgen van de invoering (zie bijlage 2).

Secretaris Generaal / plv. Secretari:
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Datum
23 november 2021

Opvatting VWS

Als het CTB op de werkvloer wettelijk mogelijk wordt gemaakt, dan volgt VWS het rijksbeleid. We zien wel een aantal aandachtspunten voor de uitvoering.

- **Impact:** omdat we niet weten hoeveel van onze medewerkers geen CTB kunnen overleggen, is de grootte van de impact niet goed in te schatten.
- **Generiek/specifiek:** het is nog niet duidelijk of het de bedoeling is de maatregel generiek of slechts ten behoeve van specifieke functiegroepen in te voeren.
- **Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ):** Specifiek voor de IGJ geldt dat als er veel inspecteurs zijn die geen CTB hebben, zij in de te bezoeken instellingen geweigerd kunnen worden. Dit kan een continuïteitsprobleem veroorzaken.
- **Financieel:** Het is nog niet duidelijk welke kosten zijn te verwachten aan de invoering van CTB.
- **Psychosociale arbeidsbelasting (PSA):** medewerkers hoeven om privacyredenen niet te vertellen of zij gevaccineerd zijn of niet, en wat hiervoor beweegredenen zijn. Echter, als door het ontbreken van een CTB de medewerker (deels) het werk niet meer kan uitvoeren, is het voor medewerker en leidinggevende, en ook voor medewerkers onderling, moeilijk om de vaccinatiestatus vertrouwelijk te houden. Dit kan resulteren in meer PSA.
- **2G-beleid:** in het geval gekozen wordt voor een 2G-beleid hebben medewerkers die niet gevaccineerd zijn en/of genezen van corona geen toegang meer tot de panden. Voor medewerkers die verplicht (deels) op kantoor werken betekent dit dat zij dat werk op kantoor niet meer kunnen doen. Werk zal door collega's moeten worden opgevangen. Denk hierbij bv. aan postkamermedewerkers, receptionisten.
- **Arbeidsjuridisch:** hoe ver de werkgever moet gaan met het zoeken naar alternatieve mogelijkheden en/of werkzaamheden voor de werknemer die geen (geldig) CTB toont, hangt vooral af van de vormgeving van de wetgeving. Zo kan het uitmaken of er sprake is van een (genezen of gevaccineerd) 2G- of (getest, genezen of gevaccineerd) 3G-beleid (zie nadere toelichting in bijlage 1).
- **Testen:** bij een 3G-beleid zullen ongevaccineerde werknemers vermoedelijk meer in de gelegenheid moeten worden gesteld om zich te laten testen. Ook hierbij is het afhankelijk van rijksbeleid hoever de werkgever hierin dient te faciliteren, qua tijd en/of vergoedingen.

Bijlage 1 – Aanvullende aandachtspunten bij inzet van het CTB

Arbeidsomstandigheden

- **CO2-waarde van de lucht:** in andere landen om ons heen wordt veel gedaan met CO2-meters, omdat zij een indicatie geven van de veiligheid van de lucht. In onze ogen wel belangrijk om hier bij de uitwerking ook aandacht aan te besteden.
- **Risico van besmetting bij en door gevaccineerden:** zij worden minder ziek dan niet-gevaccineerden en dragen het virus ook minder gemakkelijk over. Bij inzet van het coronatoegangsbewijs (CTB) is het risico op transmissie alleen niet volledig afwezig. Hierom is er het risico op schijnveiligheid op de werkplek. Het is belangrijk ook de basismaatregelen te blijven benadrukken.

Arbeidsjuridische consequenties

De vormgeving van het CTB in nieuwe wet- en regelgeving is van invloed op de mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties. Hierbij is grofweg sprake van een soort drietrapsraket, gebaseerd op het afwegingskader/advies van 4 februari 2021 van de Gezondheidsraad 'Ethische en juridische afwegingen Covidvaccinatie'. Als uitgangspunt wordt hierbij genomen dat de werkgever die een CTB mag vragen (op basis van een wettelijke grondslag), vervolgens de werknemer kan verplichten dit te tonen.

Afwegingskader Gezondheidsraad:

1. Is het *noodzakelijk* en *proportioneel* om een CTB te vragen als werkgever en wordt daarbij steeds gekozen voor de minst ingrijpende maatregel (*subsidiariteit*)?
 - o Wat is de omvang van het besmettingsrisico voor gevaccineerde werknemers als een enkele collega dat niet is en hoe ernstig zijn de gevolgen hiervan?
 - Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwetgeving en op basis van artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (BW) verplicht de redelijkerwijs voor veiligheid en gezondheid van het personeel noodzakelijke maatregelen te treffen.
 - Ook zal de werkgever vaak de gezondheid van derden (bijvoorbeeld: burgers) in het oog moeten houden, op grond van algemene zorgvuldigheidnormen of specifieke wettelijke voorschriften.
2. Heeft de werkgever gekeken naar alternatieve mogelijkheden en/of werkzaamheden voor de werknemer die geen (geldig) CTB toont?
 - o Het uitgangspunt dient steeds te zijn dat de werkgever de minst ingrijpende maatregel kiest, om de veiligheid en gezondheid van het personeel te kunnen waarborgen.
 - Bijvoorbeeld: voordat tot een overplaatsing of verplicht thuiswerken wordt overgegaan, dient eerst te worden bekeken of werkzaamheden zonder (nabij) fysiek contact met anderen kan worden georganiseerd.
3. Mag van de werknemer in redelijkheid worden verwacht dat op het redelijke alternatief van de werkgever wordt Ingegaan?
 - o Zo ja, dan heeft de werkgever al het redelijke heeft gedaan om een alternatief te zoeken voor de werknemer. Als de werknemer blijft weigeren, dan kan de consequentie zijn dat het loon wordt stopgezet en (in ultimo) leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Secretaris Generaal / plv. Secretaris:
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Datum
23 november 2021

- o Zo nee, dan komt het niet kunnen uitvoeren van (alternatieve) werkzaamheden voor rekening en risico van de werkgever.

Visie VWS:

- Hoever de werkgever moet gaan met het zoeken naar alternatieve mogelijkheden en/of werkzaamheden voor de werknemer die geen (geldig) CTB toont, hangt vooral af van de vormgeving van de wetgeving. Zo kan het uitmaken of er sprake is van een (genezen of gevaccineerd) 2G- of (getest, genezen of gevaccineerd) 3G-beleid.
- Bij een 3G-beleid zullen ongevaccineerde werknemers vermoedelijk meer in de gelegenheid moeten worden gesteld om zich te laten testen. Ook hierbij is het afhankelijk van rijksbeleid hoever de werkgever hierin dient te faciliteren, qua tijd en/of vergoedingen.
- Bovendien is (in ieder geval voor nu) de lijn: 'thuiswerken, tenzij het echt niet anders kan'. Vanuit de beschermingsgedachte achter het CTB is het daarbij logisch dat werknemers wordt verzocht om een CTB, ter bescherming van de veiligheid van de werknemers die vanuit cruciale overwegingen op kantoor moeten zijn. (En eventueel overige collega's die om wat voor reden dan ook niet thuis kunnen werken.)

Secretaris Generaal / plv. Secretari:
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Datum

23 november 2021

Bijlage 2 Conceptbesluitenlijst ICBR m.b.t. CTB

Actuele maatregelen inz. Corona

- 5.1.2e ichten de hoofdlijnen van het wetsvoorstel voor hanteren van het CTB toe.
- Als werkgever Rijk dienen we ons voor te bereiden op de scenario's. Nota die hiervoor wordt opgesteld wordt voorgesteld voor besluit voor te leggen in SGO. Daarnaast positie van het rijk bespreken in MCC. Aandachtspunt is dat politiek mogelijk verwacht dat CTB breed binnen het rijk wordt toegepast, terwijl op basis van wetsvoorstel CTB bij rijk niet op grote schaal kan worden toegepast.
- De voorzitter verzoekt ICBR leden na te denken over welke organisaties het CTB zouden willen toepassen. Er wordt geregeld dat CTB-plicht niet gaat gelden voor toezichthouders en handhavers als die een CTB-plichtige organisatie bezoeken (bijv. inspectie in een horeca-onderneming).
- Voor de uitvoering is van belang dat leidinggevendenden geen rol moeten gaan spelen bij de check van de CTB toegangscontrole, maar dat de RBO dit gaat doen. Dit betekent dan wel dat de RBO capaciteit zou moeten worden uitgebreid als zij verantwoordelijk worden voor de CTB check en dit in alle rijksbanken zou moeten (vooralnog is dit niet het geval). Dit moet dan ook voor een aantal panden ook in overleg met CDV's, omdat RBO niet in alle rijksbanken werkt.
- Medezeggenschap dient ook te worden meegenomen. Afhankelijk van het scenario geldend voor alle rijksmedewerkers via de GOR Rijk of decentraal voor specifieke organisaties/ locaties.

Reacties ICBR leden:

De ICBR leden vragen aandacht voor:

- In kantoren aanhouden 1,5 meter afstand en waar dat niet kan een mondneus-masker op. Wat voegt CTB dan nog toe? Overigens bij FIN wel veel leidinggevendenden voorstander van CTB als je dan weer veilig naar kantoor kan.

- Goed om voorbereid te zijn op politieke keuzes. Lid SZW, J&V bieden aan om mee te denken.
- Bij beleid is van belang of beleid wordt gehanteerd dat geldend is vanuit de werkgever of beleid van betreffende panden?
- In relatie tot de uitvoering: lid J&V geeft aan dat DJI mogelijk wel CTB wil. Belangrijk in relatie tot medewerkerbescherming (veiligheid op het werk). Regels zouden dan voor zowel bezoekers, gedetineerden als medewerkers gelijk moeten zijn.
- Kunnen we sectoraal verschillen in kaart brengen?
- Verzoekt om precisering welke organisaties wel en niet.
- Basis vraag is: Waarom voldoen pandplannen niet? (NB: wetsvoorstel is geschreven voor situaties waar 1,5 m niet mogelijk is en thuiswerken niet kan. Dus in de basis niet voor kantoorpanden).
- Lid Defensie merkt op dat als beleid in ambtenarenrecht wordt geregeld, zij dit voor hun eigen regelingen moeten aanpassen. Zij horen dat graag tijdig. (NB: zie memorie van toelichting. Daarin wordt arbeidsrechtelijk eea uitgelegd).
- ICBR leden zijn het eens met besluitvorming in SGO.
- Specialties: goed bezien hoe hiermee om te gaan? Is het mogelijk om daar ook RBO in te zetten cq willen medewerkers daar wel werken als CTB-plicht geldt.
- Aanhaken medezeggenschap: idealiter ofwel via GOR Rijk ofwel op zo laag mogelijk niveau. Dat laatste kost meer tijd waarschijnlijk.
- Wat gaan we doen als medewerkers niet willen komen als CTB geldt?
- Verzoek om onderscheid te maken tussen bezoekers en medewerkers.
- 2-G of 3-G maakt nogal verschil voor de uitvoering.
- Combinatie van maatregelen is lastig.
- Belangrijk om in voorbereiding op te nemen: Hoe kunnen we weer afschalen?
- Praktische haalbaarheidstoets is belangrijk van tevoren. We moeten kunnen waarmaken wat we beloven.
- Bij medewerkers die langs huizen gaan of zitting hebben: geen verschil tussen het werken 'buiten' en in de kantoorpanden.
- T.a.v. medezeggenschap: indien bijv. Douane wel, dan op lokaal niveau medezeggenschap betrekken. Als rijksbreed niveau, dan GOR Rijk.
- Lid RWS pleit om geen onderscheid te maken voor kantoorpersoneel en overig. Medewerkers in gevaarlijke omstandigheden t.o.v. medewerkers op kantoor.
- Palet maatregelen houd je in stand: vooral thuiswerken.
- ICBR pleit om medezeggenschap zo hoog mogelijk in te regelen.

Reactie 5.1.2e :

- 5.1.2e geeft aan dat (met de wetenschap van de huidige concept wetgeving) voor de uitvoering van een (eventuele) toepassing van een CTB, verschillende scenario's in samenwerking met de Concerndienstverleners (CDV's) en de Rijksbeveiligingsorganisatie (RBO) in kaart worden gebracht incl. een kostenraming.
- De systematiek van het wetsvoorstel is dat als thuiswerken niet mogelijk is en 1,5 m niet altijd kan worden gehanteerd CTB een aanvullend instrument kan zijn om gezond en veilig werken mogelijk te maken. Dat moet de werkgever motiveren en ter instemming voorleggen aan de medezeggenschap.
- De scenario's en kostenramingen voor een eventuele toepassing van CTB zien toe op:

Secretaris Generaal / plv. Secretaris
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Datum
23 november 2021

- Rijkskantoren waar de RBO werkzaam is
- Rijkskantoren waar de RBO niet werkzaam is
- Specialties: in dat verband is van belang dat voor sommige specialties en organisaties de anderhalf meter maatregelen niet kunnen worden gehandhaafd (bijvoorbeeld penitentiaire inrichtingen). Dan kan het een voordeel zijn om degelijke organisaties onder een toekomstige ministeriële regeling aanvullend op de wetgeving te laten vallen.
- André verzoekt de ICBR de afweging voor een opname in de ministeriële regeling te maken voor hun eigen organisaties waarbij de anderhalf meter maatregel niet in acht kan worden genomen en in voorkomende gevallen z.s.m. een opgave te doen aan DGOO van die organisaties. Voor de beoordeling dienaangaande kan een afwegingskader worden benut dat wordt opgesteld door DGOO.
- Ten behoeve van het overleg met de staatssecretaris BZK wordt een nota opgesteld met de in's en out's en complexiteit van de verschillende scenario's.
- Onderliggende regelgeving moet nog worden opgesteld.
- Continuïteit: Leven zorgen over. ICOP is bevraagd wat ze als aandachtspunt zien en dit is het meest genoemde punt.

Conclusie voorzitter ICBR

- De voorzitter dankt de leden voor de reflectie.
- Ze doet graag een beroep op een aantal leden om mee te denken.
- Wordt vervolgd. Gezien de snelheid mogelijk buiten de reguliere vergaderingen om.

4. Interdepartementale afstemming

a. RMR en MR vrijdag 26 november 2021

b. Voorportalen en Onderraden

- ACC-19, 25 november
- HCEU, 25 november
- CFEZIL, 30 november
- CoRIA, 1 december
- MCTH, 30 november
- MCC-19, 30 november

5. Rondvraag, actualiteiten en sluiting

M.b.t. het hijsen van de transgendervlag:

Directeur OBP heeft overleg gevoerd met FMHaaglanden er geeft mee dat er helaas op dit moment niemand op het dak van De Resident mag i.v.m. het ontbreken van hekken. Ook de beveiliging zelf mag op dit moment het dak niet op. Op dit moment worden er dus ook door hen helaas geen vlaggen gehesen of gestreken.

De vlag kan eventueel wel in het Atrium van de Resident worden opgehangen, zoals eerder is gedaan met de regenboogvlag. Dat Atrium is overigens zaterdag wel gesloten, dus het publiek kan de vlag daar niet zien.

Secretaris Generaal / plv. Secretaris
Directie Bestuurlijke en Politieke Zaken
Bureau Bestuurlijke-politieke advisering

Datum
23 november 2021