

Het Vaccinatiebeleid in Suriname, de invloed van de COVID-19 pandemie op het bedrijfsleven

Eind 2019 heeft een nieuw coronavirus zich verspreid over de wereld, ook wel het SARS-Cov-2 genoemd. Dit virus kan leiden tot de ziekte CoronaVirus Disease-19. Op 30 januari 2020 heeft de Wereld Gezondheids Organisatie (WHO) de uitbraak van het coronavirus aangemerkt als een noodsituatie op het gebied van de volksgezondheid vanwege internationaal belang. Op 13 maart 2020 werd in Suriname de eerste patiënt met COVID-19 vastgesteld. De Staat heeft in de loop van de tijd en afhankelijk van het verloop van de verspreiding van het coronavirus in (vooral) Suriname, verschillende maatregelen getroffen, soms in wisselende combinaties.

A. Economische gevolgen van de pandemie op het bedrijfsleven

Vanwege de economische crisis en de pandemie is de economie in het afgelopen jaar volgens het ABS met 15,9 procent ingekrompen.

De bedrijfstakken die in het afgelopen jaar het meest getroffen zijn voor wat betreft de reële groei van de toegevoegde waarde zijn:

- mijnbouw: - 30%
- elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht: - 20%
- constructie: - 43%
- handel: - 11%
- transport & opslag: -28%
- accommodatie & voedingsdiensten en hieraan gerelateerde diensten: -63%
- professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten: -23%
- overheid (excl. Onderwijs en gezondheidszorg): - 33%.

De bedrijfstak die het meest gegroeid is in het afgelopen jaar was de informatie & communicatie sector met ca. 20%.

Door de lockdown periodes in zowel 2020 als 2021, maar ook de afsluiting van de grenzen en het luchtruim, hebben bedrijven vooral in de toerisme sector te weten horeca, luchttransport zoals airlines, travelbureau's, maar ook tour-operators en leveranciers aan deze sectoren enorm veel schade geleden. Ook de mijnbouw en constructie sector zijn enorm ingekrompen in het afgelopen jaar.

Ondanks de precare situatie, hebben vele bedrijven zoveel als mogelijk getracht hun arbeiders te behouden en lonen en salarissen (deels) uit te betalen. Ook heeft het bedrijfsleven het SU4SU Fonds opgezet en gelden gedoneerd om de gezondheidszorg te faciliteren met equipment en andere zaken om de crisis in de sector te verzachten.

Op 22 februari 2021 is het vaccineren van Surinaamse burgers aangevangen. Daarvoor heeft de Staat een vaccinatiestrategie ontwikkeld, waarbij eerst de kwetsbare groepen personen voorrang kregen en daarna een veel bredere groep aan de beurt kon komen.

Het vaccineren van mensen wordt vooralsnog gezien als een structurele oplossing om de pandemie met een virus dat steeds muteert en vele varianten voortbrengt, te overwinnen. Ook wordt de belasting op de gezondheidszorg verlaagd, en kan langzaam enige normalisatie van de werkzaamheden gerealiseerd worden. Tegelijkertijd beschermt vaccinatie de werknemers in zeer hoge mate tegen ernstig ziek worden en hospitalisatie, terwijl bedrijfsprotocollen moeten helpen om besmettingen op de werkvloer te voorkomen/minimaliseren. Duidelijk is dat de werknemers baat hebben bij vaccinatie.

Ook in 2021 kunnen bedrijven nog steeds niet optimaal functioneren en is er nog sprake van lockdown, avondklok en andere beperkende maatregelen om het aantal besmettingen te verminderen. De verwachting is dat onze

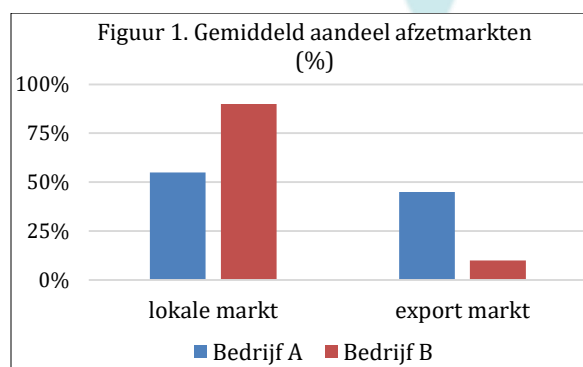
economie ook dit jaar nog steeds zal inkrimpen met ca. 2 %.

Grote bedrijven kunnen vanwege hun reserves de crisis periode beter aan dan kleinere bedrijven. Vele kleine bedrijven hebben/zullen in 2020-2021 de economische – en COVID-19 crisis niet overleven. Het sluiten van het bedrijf vanwege lockdown perioden, maar ook besmettingen op de werkvloer, quarantaine periode van werknemers en stijgende medische kosten zullen zwaar drukken op vooral deze bedrijven.

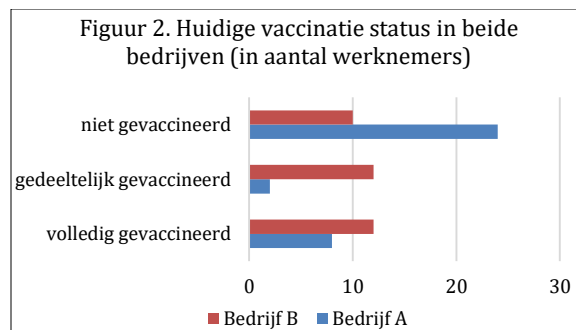
Case studies bij 2 middelgrote export bedrijven in de voedselverwerkende industrie

Door de case studie, is nagegaan wat de impact is geweest van de pandemie en het vaccinatieproces van werknemers op twee bedrijven.

Beide bedrijven opereren binnen de voedselverwerkende industrie die door middel van machinale verwerking komen tot een eindproduct. Beide bedrijven kunnen gekenmerkt worden als familiebedrijven met familieleden die de directie voeren, hebben 34 arbeiders - wat een middelgroot bedrijf aangeeft -, en produceren voor zowel de lokale- als de exportmarkt.



De meeste werknemers binnen beide bedrijven hebben een opleidingsniveau op GLO en Mulo niveau, terwijl het opleiding van de directie van beide bedrijven op HBO en universitair niveau is.

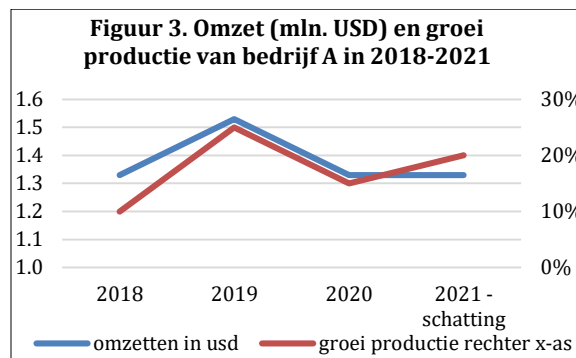


Beide bedrijven kennen reeds hoge hygiënische standaarden en protocollen omdat zij binnen de voedselindustrie opereren en hebben in 2020 geen besmettingen gekend. In 2021 tot ultimo augustus was het aantal besmettingen, 3 bij bedrijf A en bij bedrijf B 13. Dit heeft totaal in beide bedrijven geleid tot het overlijden van 3 gezinsleden van werknemers. Bij het schrijven van dit document blijkt dat aantal besmettingen bij bedrijf A flink is opgelopen naar meer dan 6 werknemers

Bedrijf A:

Bedrijf A is in 1998 opgericht, exporteert ca. 45% van haar productie en heeft thans afzetgebieden in Europa, het Caribisch gebied en VSA.

In 2019 is het bedrijf verhuisd naar een nieuwe grotere productie locatie. De productie in de periode 2018-2021 blijft stijgen, terwijl de omzet in USD in 2020-2021 aan het afnemen is vanwege de koersontwikkelingen. Het bedrijf heeft in deze jaren geen verlies geleden. De lokale prijs in SRD en USD, is zowel in 2020 als 2021 aangepast vanwege verhoogde productiekosten.



De mondiale COVID-19 pandemie heeft ook geleid tot verhoogde wereldmarkt prijzen voor inputs. De meeste inputs van de producten die geïmporteerd moeten worden maken ca. 80% uit van de totale kosten. Personeelskosten maken ca. 10% uit van de totale kosten, waarvan de medische kosten ca. 0,5% zijn. Vanwege de financiële crisis zijn de medische kosten dit jaar gestegen met ca. 50%.

De lockdown perioden in 2020/2021 met als gevolg een niet gerealiseerde productie niveau door verloren productiedagen, heeft geresulteerd in een inkomsten derving van het bedrijf van ca. **€170.000 in 2020 en €50.000 in 2021**. Hierdoor kwamen buitenlandse orders onder druk te staan. De quarantaine dagen van personeelsleden zijn hierbij niet meegenomen.

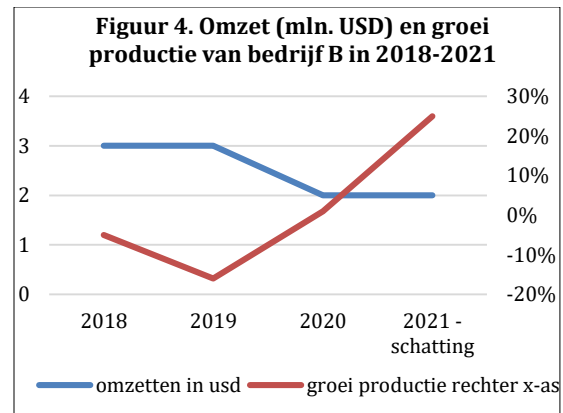
Aan *financiële incentieven* t.b.v. het personeel om zich te vaccineren heeft het bedrijf **SRD 136.000** dit jaar besteed.

Het aantal personeelsleden dat zich niet heeft laten vaccineren is vrij hoog en bedraagt ca. 71%. Het hoge percentage niet gevaccineerde werknemers in het bedrijf leidt tot een spanningsveld tussen de werknemers die wel en niet gevaccineerd zijn.

Bedrijf B:

Bedrijf B bestaat reeds 60 jaar en produceert voornamelijk (ca. 90%) voor de lokale markt. Het aanboren van exportmarkten vanwege distributie problemen, is tot nog toe moeizaam verlopen. Thans wordt er geëxporteerd naar enkele landen in de regio. Sommige exporten zijn vanwege COVID-19 voorlopig stopgezet, maar worden binnenkort hervat.

De productie is in de jaren 2018-2019 sterk afgenomen vanwege interne uitdagingen maar aan het eind van het jaar 2020 is de productie marginaal gestegen en zal naar verwachting in 2021 met 25 % toenemen ten opzichte van 2020. Vanwege aanpassingen in de prijzen in 2020-2021 zijn de omzetten uitgedrukt in SRD in deze jaren gestegen, terwijl die in USD in 2020 zijn afgenomen. Deze zullen in 2021 naar verwachting op hetzelfde niveau zijn als in 2020.



Vanwege de koersontwikkeling in de afgelopen 2 jaar was het een grote uitdaging voor het bedrijf om het hoofd boven water te houden. De kosten van grondstoffen en verpakkingsmateriaal zijn hierdoor enorm gestegen.

Nieuwe markten zijn aangeboord voor verpakkingsmateriaal, wat een positieve invloed heeft gehad op de kostprijs. Stijgende internationale zeevrachttarieven met ca. 300% dit jaar vanwege de pandemie, duwen tevens de kosten van het product omhoog, waardoor het realiseren van concurrerende verkoopprijzen wederom een uitdaging is.

Het aandeel van grondstoffen en verpakkingsmateriaal die geïmporteerd moeten worden maken ca. 85% uit van de fabricageprijs, terwijl de personeelsuitgaven ca. 5% van de totale kosten (kostprijs en andere bedrijfslasten) uitmaken. Hiervan bedragen de medische kosten ca. 0,7%.

Het ziekte verloop in het bedrijf is over het algemeen erg laag. De uitgaven voor ziektekosten verzekering zijn dit jaar met gemiddeld 25% toegenomen.

De extra kosten die het bedrijf gemaakt heeft i.h.k.v. COVID-19 in 2021 is ca. **SRD.2.000.000**. De extra kosten vloeien voort uit de volgende zaken:

- Geen omzetten, terwijl vaste lasten, sociale voorzieningen, langlopende schulden door betaald worden.
- Het organiseren van informatie sessies met artsen voor het personeel m.b.t. protocollen, vaccins etc.
- Incentieven voor het personeel dat zich laat vaccineren.

- Investerings in de fabriek om ventilatie te verbeteren
- Bijdrage begrafeniskosten voor een ouder van een werknemer die aan COVID-19 is overleden.

Het aantal werknemers dat zich niet gevaccineerd heeft binnen dit bedrijf is thans ca. 30%.

De redenen in beide bedrijven die werknemers aangegeven om zich niet te vaccineren ondanks info sessies door deskundigen, zijn:

- religie
- complot theorieën
- geen vertrouwen in de vaccins (angst)

Alhoewel het percentage niet gevaccineerde werknemers in vooral bedrijf A vrij hoog is en het aantal besmettingen tot nog toe meevalt, mag ervan worden uitgegaan, dat vanwege de stijgende besmettingscijfers thans en de aanwezigheid van de zeer besmettelijke delta variant in Suriname, het aantal besmettingen met quarantaine dagen van werknemers in de nabije toekomst ook in dit bedrijf mogelijkerwijs zullen toenemen. De kosten van quarantaine voor niet zieke werknemers, die op instructie van BOG thuis moeten blijven is niet gekwantificeerd. Maar deze oplopende quarantaine gevallen kosten deze bedrijven veel geld.

Bovenstaande case studie toont aan dat bedrijven al zwaar te lijden hebben onder de economische crisis in het land, internationale prijsstijgingen en daarnaast ook nog rekening moeten houden in hun bedrijfsvoering met COVID-19.

B. De voorlichtingscampagne in Suriname

Het COVID-19 virus heeft wereldwijd tot en met 1 september 2021 ca. 4,5 miljoen levens gekost. In Suriname zijn er bijkans 721 mensen komen te overlijden door het virus.

Zoals reeds eerder is aangegeven wordt wereldwijd vaccinatie tegen het virus met de diverse ontwikkelde vaccins, naast het hanteren van protocollen, vooralsnog gezien als een

structurele oplossing om de pandemie te overwinnen. Goede informatie over de gevolgen van de ziekte en de voordelen van vaccinatie is voor een ieder van belang.

De Staat deelt informatie over de vaccins en het vaccinatie proces aan het publiek, via sociale media, online advertenties, dagbladadvertenties en TV-radio-spotjes.

Uit de vaccinatiecampagne volgt dat de Staat het belangrijk vindt dat zoveel mogelijk mensen zich laten vaccineren. Een voldoende hoge vaccinatiegraad is volgens de Staat van belang om groepsbescherming te bereiken en dat dient het collectief belang van de volksgezondheid. Bovendien biedt groepsbescherming perspectief op langere termijn, zodat wij ook eerder kunnen komen tot het opheffen of versoepelen van de beperkende maatregelen. Deelname aan het vaccinatieprogramma wordt door de Staat dan ook gestimuleerd.

Een effectieve campagne zou minimaal de volgende elementen moeten bevatten:

- Informatie verschaffen over de vaccins op een begrijpelijke, transparante manier (in de taal van de doelgroep en met mogelijkheden om vragen te kunnen stellen).
- De informatie moet consistent zijn, herhaaldelijk worden geüpdate en uitgedragen worden door bronnen die het vertrouwen hebben van de burgers.
- Stel mensen in staat om die informatie te overdenken.
- Begin vroegtijdig met communicatie gericht op diverse doelgroepen die het meest kwetsbaar zijn voor informatie, die het niet vaccineren bevordert.
- Wanneer mensen besloten hebben zich te laten vaccineren, is het belangrijk om het vaccineren zo gemakkelijk mogelijk te maken (maak de faciliteiten toegankelijk en het proces efficiënt).

C. Vaccinatieplicht, Juridisch bekeken

Vaccinatie in Suriname

Suriname is onderworpen aan de Grondwet (GW) van 1987. Uit artikel 9 van de Grondwet vloeit het recht op fysieke integriteit voort. Dit houdt in dat men niet zonder toestemming of goede (medische) reden aan iemands lichaam mag komen.

In Suriname kennen we dan ook (nog) geen vorm van een wettelijke vaccinatieplicht. Een vorm van verplichte vaccinatie is op een aantal wijzen mogelijk, variërend van het weigeren van toegang tot bepaalde gelegenheden (indirect) tot het verplicht meedoen aan een vaccinatieprogramma met daaraan gekoppeld een sanctie (direct). Hoe directer de vorm van de vaccinatieplicht, hoe ernstiger de inbreuk op artikel 9 van de GW. Op de werkvloer geldt, net als voor de overheid, dat een vaccinatieplicht niet zonder wettelijke bepaling kan worden opgelegd. Zoals gezegd, zou dat in strijd zijn met artikel 9 van de GW.

Rechten en plichten van werknemer en werkgever

Plichten werkgevers

De rechten van werknemers vallen onder de verantwoordelijkheid van de werkgevers. Het is bijvoorbeeld verplicht om werknemers tenminste het minimumloon te betalen. Regelingen als vakantiedagen en tijdige loonbetaling moeten worden nageleefd. Werkgevers dienen er op toe te zien dat de verschillende rechten van hun werknemers gerespecteerd worden. De in dit kader belangrijke plichten van de werkgever zijn:

- Een gezonde en veilige werkplek: Alle werknemers zijn gerechtigd tot veilige en gezonde arbeidsomstandigheden (art. 28 c GW). De Staat bevordert de algemene gezondheidszorg door het systematisch verbeteren van leef- en werkomstandigheden en geeft

voorlichting ter bescherming van de gezondheid (art. 36 lid 2 GW).

- Doorbetalen bij ziekte:

In het geval dat een werknemer toch ziek wordt, heeft hij of zij recht op doorbetaling van het salaris. Hoeveel en hoe lang werkgevers hun personeel bij ziekte moeten doorbetalen verschilt ook per CAO.

De houding die de werkgever aan de dag moet leggen ten opzichte van de werknemer en de redelijkheid in deze, zijn niet uitputtend vast te leggen in geschreven wetten. Daarom legt de wetgever een algemene plicht op aan de werkgever om:

- een goede werkgever te zijn en 'al datgene te doen en na te laten, wat een goede werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten' (art. 1614ij BW).
- de lokalen, werktuigen en gereedschappen, waarmede werknemers arbeid moeten verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsook bij het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de werknemer tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid goed beschermd is, als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden (1614 x BW).

Bij het gebruikmaken van zijn bevoegdheid om te oordelen over individuele of collectieve verzoeken, moet de werkgever rekening houden met zijn plicht om een goede werkgever te zijn.

Plichten werknemers

Ook de werknemers hebben over het algemeen enkele verplichtingen naar de werkgever toe.

- De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten (art. 1615 d BW).
- Conform artikel 1360 BW verbinden overeenkomsten niet alleen tot datgene,

hetwelk uitdrukkelijk bij dezen bepaald is, maar ook tot al hetgeen, dat, naar de aard van deze overeenkomsten, door de billijkheid, het gebruik of de wet wordt gevorderd.

- Uit het goed werknemerschap vloeit voort dat de werknemer in het algemeen positief moet ingaan op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdend met gewijzigde omstandigheden op het werk. Hij mag dergelijke voorstellen slechts afwijzen wanneer aanvaarding redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Dat de wijziging van de omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever ligt, maakt zulks niet anders. Deze gewijzigde omstandigheden op het werk kunnen zijn gelegen in de (re)organisatie van de arbeid, maar bijvoorbeeld ook in het functioneren van de werknemer.

De verplichting tot goed werknemerschap komt aan de orde in situaties waar de vraag rijst of de werknemer iets moet doen of nalaten, terwijl hij strikt volgens de afspraken van de arbeidsovereenkomst genomen daartoe niet verplicht is. Dit is natuurlijk van belang voor het aannamebeleid in de toekomst.

Maatregelen die bedrijven (willen) nemen om besmettingen op de werkvloer tegen te gaan/te minimaliseren

1. Verplichte PCR test voor niet gevaccineerde werknemers

De werkgever kan haar werknemers en cliënten niet blootstellen aan mogelijke besmetting vanwege het besluit van dezelfde werknemers om zich niet te laten vaccineren, met alle negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering. Voor de veiligheid van de niet gevaccineerde werknemers wordt van hen een negatieve PCR test vereist.

Hiermee tracht de werkgever te voldoen aan de in artikel 28 sub c GW opgenomen voorziening van het garanderen van gezonde arbeidsomstandigheden. Bedrijven dienen er alles aan te doen om de werknemer op de

werkplek te beschermen tegen besmetting met het COVID-19 virus.

De vraag die hier ook gesteld moet worden is of de werkgever harder moet hollen dan de gezondheidsautoriteiten. Hoewel die autoriteiten inderdaad adviseren dat mensen zich laten vaccineren, hebben zij vaccinatie niet verplicht gesteld. Om verspreiding van het virus tegen te gaan worden met name de MoHaNa regels gepromoot. De huidige situatie geeft aan dat de MoHaNa regels onvoldoende worden nageleefd en men zich dus zou moeten afvragen of dat alleen effectief genoeg zal zijn.

De werkgever heeft immers geen verplichting om zorg te dragen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer, buiten de werkplek. De verantwoordelijkheid om gezond aan het werk te komen, is voor de werknemer. Het e.e.a. kan worden betwist rond de verplichting van de werkgever om op te draaien voor de kosten van een PCR test.

2. Inkorting op het loon of inhouding van vakantiedagen van niet gevaccineerde werknemers bij verplichte quarantaine, zonder ziek te zijn geweest

Op grond van Artikel 7 van het uitvoeringsbesluit van de Besmettelijke Ziektewet en artikel 10 van de Volksgezondheidswet en de Wet Uitzonderingstoestand Covid-19, artikel 7, worden er maatregelen getroffen die ertoe leiden dat werknemers verplichte quarantaine opgelegd krijgen van de daartoe bevoegde autoriteit. Hier wordt geen rekening gehouden met de financiële positie van de werkgever om de kosten van het niet werken te dragen, terwijl de bedrijfsvoering door deze regelingen wordt gestagneerd.

SB pleit voor inhouding van het loon of verrekening met vakantiedagen van niet gevaccineerde werknemers die in quarantaine moeten vanwege “close contact” met een besmette persoon buiten de werkvloer, en niet ziek zijn geweest. De inhouding op het loon heeft als basis het aantal dagen dat er niet gewerkt kon worden. Middels deze actie wordt bedoeld op het stimuleren van zorgvuldigheid onder werknemers inzake de MoHaNa maatregelen, terwijl de werkgever niet buiten zijn/haar schuld om,

geconfronteerd wordt met het doorbetalen van lonen onder het mom van goed werkgeverschap en strenge arbeidswetten.

3. Creëren van gescheiden werkplekken

Naast de inachtneming van bedrijfs-protocollen met de MoHaNa regels, zullen werknemers die gevaccineerd zijn en zij die niet-gevaccineerd zijn, op de werkvloer zo veel als mogelijk van elkaar gescheiden worden, als onderdeel van artikel 28 c GW. Dit om beide partijen zo veel als mogelijk te beschermen tegen mogelijke besmettingen. Hierdoor kunnen airconditioned-, slecht geventileerde ruimten, slechts toegankelijk zijn voor gevaccineerde werknemers.

4. Ontslag bij weigeren vaccinatie

Het ontslaan van werknemers die weigeren zich te vaccineren zal door de rechter worden getoetst aan de Wet Ontslagvergunning.

Artikel 2 Wet Ontslagvergunning stelt:

Het is een werkgever verboden de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister.

De Ontslagcommissie heeft tot taak om de aanvraag van de werkgever tot ontslag van de werknemer te beoordelen, ter zake namens de minister een beslissing te nemen. De wetgever is bij de Wet Ontslagvergunning uitgegaan van een onwenselijkheid van onevenredigheid tussen de opgegeven reden en de ingrijpende maatregel van ontslag. In beginsel is **de mogelijkheid om de werknemer te ontslaan** dus afhankelijk van de ontslagcommissie (lees minister van Arbeid), die onderdeel is van de overheid, welke laatste trekker is van het gebeuren rondom het beleid, het vaccinatieprogramma betreffende.

Conform de huidige wetgeving en het standpunt van de overheid betreffende ontslag vanwege het niet willen vaccineren, zal zo een ontslag niet worden ingewilligd, en dus niet mogelijk zijn.

Kanttekeningen bij het instellen van de Vaccinatieplicht in Suriname

Bij een door de Staat eventueel ingestelde vaccinatieplicht zou mogelijk een inbreuk zijn op het in art. 9 lid 2 GW neergelegde recht op fysieke, psychische en morele integriteit, vanwege de omstandigheden die leiden tot een beroep op art. 36 lid 2 GW waarin de Staat verantwoordelijk is voor het bevorderen van de algemene gezondheidszorg. Zo heeft de Staat middels de Wet Uitvoering Burgerlijke Uitzonderingstoestand gebruik gemaakt van de voorziening getroffen in art. 23 GW, en het noodzakelijk geacht algemene regels vast te stellen die gelden tijdens een burgerlijke uitzonderingstoestand, waardoor een aantal in de Grondwet genoemde rechten bij wet worden onderworpen aan de beperkingen.

Niet in geschil is dat met de invoering van de avondklok diverse grondrechten worden beperkt, die onder meer zijn verankerd in de Grondwet. Deze grondrechten bieden ruimte voor een inperking daarvan (onder meer) als dat noodzakelijk is voor de bescherming van de volksgezondheid.

De Staat is tot deze bescherming verplicht op grond van artikel 23 GW. Een dergelijke inperking is mogelijk voor zover deze (i) een legitiem doel dient, (ii) bij de wet is voorzien en (iii) noodzakelijk is in een democratische samenleving. In dat laatste criterium ligt besloten dat de inperking van de grondrechten proportioneel moet zijn en dat er geen andere (lichtere) middelen moeten zijn om het beoogde doel te verwezenlijken. De Staat heeft hierbij een grote beoordelingsvrijheid (a wide margin of appreciation).

Het instellen van de Vaccinatieplicht door de Staat zou gezien het bovenstaande dus wel mogelijk zijn, indien een dergelijke inperking op de grondrechten van de burgers te motiveren valt met een deugdelijke feitelijke grondslag.

Voorbeelden van COVID-19 vaccinatieplicht in het buitenland

- Ons Buurland **Guyana** heeft de toegang tot publieke ruimtes ontzegd voor niet-gevaccineerden tenzij zij een PCR test kunnen overleggen. Tevens heeft zij een vaccinatieplicht ingesteld voor onderwijzers.
- Niet-gevaccineerd zorgpersoneel in **Frankrijk** riskeert na 15 september een schorsing zonder doorbetaling van het salaris. Ook scherpt Frankrijk de corona maatregelen aan met een zogenoemde ‘gezondheidspas’, die toegang tot horeca en openbaar vervoer regelt.
- **Australië** besloot eind juni om COVID-19-vaccinaties verplicht te stellen voor risicovolle ouderenzorg medewerkers en werknemers in quarantaine hotels. Het heeft ook vaccinaties verplicht gesteld voor Paralympische atleten die naar Tokio gaan, omdat niet-gevaccineerde leden van het team een gezondheidsrisico kunnen vormen.
- Het is vanaf oktober verplicht voor zorgmedewerkers in **Engeland** om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus.
- Het secretariaat van de **Canadian Treasury Board** zei op 20 juli dat het overweegt of COVID-19-vaccins vereist moeten zijn voor bepaalde rollen en posities in de federale overheid, volgens CBC.
- **Griekenland** heeft op 12 juli vaccinaties met onmiddellijke ingang verplicht gesteld voor verpleeghuispersoneel en gezondheidswerkers vanaf september.
- In mei heeft **Saoedi-Arabië** alle werknemers in de publieke en private sector die een werkplek willen bezoeken verplicht om zich te laten vaccineren, zonder te specificeren wanneer dit zou worden geïmplementeerd.
- Een decreet dat in maart door de **Italiaanse** regering is goedgekeurd, schrijft voor dat gezondheidswerkers, waaronder apothekers, zich moeten laten vaccineren.
- **Indonesië** maakte in februari COVID-19-inenting verplicht, waarbij de hoofdstad Jakarta dreigde met boetes tot 5 miljoen rupiah (\$ 357) voor het weigeren van het vaccin.

D. Conclusies

De meeste bedrijven, vooral de middel- groot en kleine bedrijven in diverse sectoren zijn bezig te overleven in deze crisisperiode. Vanwege de pandemie kan de economie niet volledig opengegooid worden, waardoor het nog moeilijker is om het hoofd boven water te houden.

Naast de normale vaste personele uitgaven, zijn er in 2021 vele kosten gemaakt i.v.m. de pandemie zoals uitgaven en inkomstenderving die gepaard gaan met de gevolgen van lockdown perioden, besmettingen op de werkvloer, quarantaine dagen van werknemers, en incentieven om zich te laten vaccineren etc.

Het bedrijfsleven kan niet lang wachten op werknemers om zich vrijwillig te laten vaccineren, vanwege de enorme nationale crisis waarin wij ons bevinden en de internationale gevolgen van de pandemie, zoals verhoogde prijzen van inputs en andere logistieke kosten.

Er zijn vele bedrijven, waarvan een groot deel van de werknemers zich (nog) niet hebben gevaccineerd. Dit zorgt in bedrijven voor een spanningsveld op de werkvloer tussen gevaccineerde en niet-gevaccineerde werknemers.

De werkgevers kunnen, naast informatie-verschaffing en het geven van incentieven, niet veel doen om werknemers over te halen zich te vaccineren, omdat onze Grondwet dat belet.

De VSB vraagt aan de overheid, dat bedrijven voorzieningen mogen treffen om werknemers die pertinent weigeren zich te vaccineren, op termijn te mogen afvloeien met een afkoopregeling, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal dienstjaren van de werknemer en de omvang van het bedrijf. Dit biedt de bedrijven de ruimte om op lange termijn de vele kosten die gepaard gaan met de pandemie, het hoofd te bieden.

Het instellen van een nationale vaccinatieplicht zou van de overheid moeten uitgaan. Binnen de Grondwet is er ruimte voor de overheid dit te doen.

Het opzetten van een goede nationale campagne, waarbij ingegaan wordt op de redenen waardoor mensen zich niet willen laten vaccineren, naast het aangeven van de mate van veiligheid van vaccins, kan vooraf gaan aan een ingangsdatum voor het instellen van de vaccinatieplicht.