



2016

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIC SURINAME**

No. 151

WET van 15 december 2016, houdende bepalingen met betrekking tot waarborging der fundamentele rechten en vaststelling der plichten van vakverenigingen en het functioneren van vakverenigingen. (Wet Vrijheid Vakvereniging).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIC SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van een betere implementatie van fundamentele internationale arbeidsstandaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie en de regionale arbeidsstandaarden van de Caribische Gemeenschap het wenselijk is nieuwe regels vast te stellen met betrekking tot de fundamentele rechten en plichten voor vakverenigingen en hun vertegenwoordigers.

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. President: de President van Republiek Suriname;
- b. Minister: de Minister van Arbeid;

- c. Bemiddelingsraad: de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname zoals ingesteld krachtens de Arbeidsgeschillenwet (G.B. 1946 no. 104, zoals gewijzigd bij G.B. 1948, no. 8);
- d. Collectieve arbeidsovereenkomst: de overeenkomst zoals gedefinieerd in artikel 1 sub b van de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- e. Confederatie: een vereniging van federaties;
- f. Federatie: een vereniging van vakverenigingen van werknemers;
- g. shopsteward: een als zodanig door de vakvereniging van werknemers aangewezen, aangestelde of gekozen persoon ter ondersteuning van het gekozen bestuur van die vakvereniging;
- h. Staking: het collectief neerleggen van het werk door werknemers teneinde hun werkgever of derden tot een bepaald geoorloofd handelen of nalaten te bewegen en met de bedoeling de werkzaamheden te hervatten zodra de beoogde doelen zijn bereikt;
- i. Vakvereniging: de vereniging, zoals bedoeld in artikel 1665 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, die als doel heeft het verdedigen en behartigen van de belangen van werknemers in de onderneming en die niet opgericht, overheerst of gefinancierd wordt door de werkgever of een werkgeversorganisatie;
- j. Werkgever: de werkgever, zoals bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- k. Werkgeversorganisatie: de vereniging, zoals bedoeld in artikel 1665 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, die als doel heeft het verdedigen en behartigen van de belangen van werkgevers en die niet opgericht, overheerst of gefinancierd wordt door werknemers of een werknemersorganisatie;
- l. Werknemer: de werknemer, zoals bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;

- m. Werknemersvertegenwoordiger: het bestuurslid of een andere door de vakvereniging, federatie of confederatie gekozen of aangewezen algemene of bijzondere vertegenwoordiger inclusief shopstewards.

Artikel 2

1. Werknemers en werkgevers, zonder enig onderscheid en zonder voorafgaande goedkeuring, hebben het recht organisaties op te richten van hun eigen keuze.
2. Elke werknemer heeft het recht en de vrijheid om, zonder voorafgaande goedkeuring:
 - a. deel te nemen aan de oprichting van een vakvereniging, federatie of confederatie;
 - b. al dan niet lid te zijn van een vakvereniging, federatie of confederatie;
 - c. al dan niet deel te nemen aan rechtmatige activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie waartoe hij hoort;
 - d. lid te zijn van het bestuur van een vakvereniging, federatie of confederatie;
 - e. deel te nemen aan de verkiezing of aanwijzing tot bestuurslid of shopstewards of andere vertegenwoordigers;
 - f. verkozen of aangewezen te worden als een bestuurslid, shopsteward of een andersoortige vertegenwoordiger of kandidaat te zijn voor een zodanige aanwijzing of uitverkiezing;
 - g. te functioneren in de hoedanigheid van een shopsteward of een andersoortige vertegenwoordiger;
 - h. werknemers, bestuursleden, shopstewards, andere algemene of bijzondere vertegenwoordigers of de werknemersorganisatie bij te staan bij de uitoefening van enige recht of aanspraak welke aan hen ingevolge deze of een andere wet is toebedeeld of is erkend;

- i. enige recht of aanspraak welke aan hem ingevolge deze of een andere wet is toebedeeld of is erkend, uit te oefenen.

Artikel 3

1. Werknemers -en werkgeversorganisaties hebben het recht om met inachtneming van de ter zake geldende bepalingen in de wet:
 - a. zelf hun statuten en reglementen vast te stellen en te wijzigen;
 - b. vrijelijk hun vertegenwoordigers te kiezen;
 - c. vrijelijk hun organisatie en werkzaamheden in te richten;
 - d. vrijelijk hun activiteiten en werkprogramma op te stellen.
2. Het is de werkgever en de werknemer inclusief hun vertegenwoordigende organisaties verboden om enige belemmering in de weg te leggen of te verhinderen dat werknemers respectievelijk werkgevers of hun vertegenwoordigers de rechten genoemd in artikel 2 en artikel 3 lid 1 te kunnen genieten.

Artikel 4

1. Het is werkgevers, werkgeversorganisaties en hun vertegenwoordigers verboden, discriminerende maatregelen te treffen van welke aard dan ook, met inbegrip van ontslag, tegen werknemers, bestuursleden, shopstewards of andere algemene of bijzondere vertegenwoordigers van een vakvereniging, federatie of confederatie of andere vertegenwoordigers van de werknemers die representatief geacht kunnen worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in een onderneming.

2. Het verbod van lid 1 is van toepassing indien maatregelen genomen zijn op grond van de hoedanigheid van werknemersvertegenwoordigers of de daarbij behorende activiteiten, het lidmaatschap van een vakvereniging of hun deelneming aan activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie, voor zover deze handelingen rechtstreeks met de arbeidsverhoudingen of verenigingsrechten in verband staan en zij daarbij hebben gehandeld in overeenstemming met de ter zake geldende wettelijke voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten of andere van kracht zijnde overeenkomsten.
3. Het is de werkgevers, werkgeversorganisaties en hun vertegenwoordigers verboden ten aanzien van een werknemer of een persoon die mondeling of schriftelijk solliciteert naar werk:
 - a. te eisen dat deze geen lid wordt van een vakorganisatie of zijn lidmaatschap opzegt;
 - b. discriminerende of maatregelen te treffen, inclusief disciplinaire maatregelen en de dienstbetrekking op te zeggen vanwege diens lidmaatschap bij een vakorganisatie of deelneming aan rechtmatige activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie inclusief aan een staking;
 - c. discriminerende maatregelen te treffen inclusief disciplinaire maatregelen en de dienstbetrekking op te zeggen, vanwege diens uitoefening of voorgenomen uitoefening van enig recht welke aan deze door de wet toekomt of wordt erkend door de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst;
 - d. te dreigen met discriminerende maatregelen inclusief disciplinaire maatregelen en opzegging van de dienstbetrekking in geval van uitoefening van enig recht welke deze door de wet toekomt of wordt erkend door de wet of een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst;

- e. enige uitkering of ander voordeel te beloven voor het niet uitoefenen van enig recht welke deze toekomt door de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst;
 - f. te beperken of trachten te beperken, door een overeenkomst of anderszins, zodat deze enig recht welke hem door de wet toekomt of een collectieve arbeidsovereenkomst, niet uitoefent.
4. Elk beding zoals bedoeld in lid 3 onder f of betrekking hebbende op de overige leden van dit artikel is nietig.
5. Behoudens het bepaalde in lid 1 van dit artikel zijn werkgevers gerechtigd om vanwege een geldige reden de dienstbetrekking met werknemers op te zeggen of disciplinaire maatregelen tegen hen toe te passen.

Artikel 5

1. Het is werknemers en werkgevers en hun organisaties en hun vertegenwoordigers verboden om te interveniëren in de oprichting, het functioneren en interné organisatorische, besluitvormings- en vertegenwoordigende aangelegenheden van de wederzijdse organisaties.
2. Het is werkgevers, hun organisaties en vertegenwoordigers verboden een vakorganisatie van werknemers op te richten of handelingen te verrichten, gericht op het instellen of doen instellen van een vakorganisatie met het doel dat deze gedomineerd wordt door een werkgever of een werkgeversorganisatie.
3. Dit artikel laat onverlet de rechten die uit wetgeving, afspraken of bestendig gebruik voortvloeien met betrekking tot participatie in raden van commissarissen of raden van commissarissen van ondernemingen of andere organen van ondernemingen.

Artikel 6

Verenigingen van werknemers en werkgevers kunnen niet langs de administratieve weg worden opgeheven door de overheid.

Artikel 7

Elke werkgever heeft het recht om:

- a. deel te nemen in de oprichting van een werkgeversorganisatie;
- b. lid te zijn van een werkgeversorganisatie naar keuze en deel te nemen in de rechtmatige activiteiten van deze organisatie;
- c. bestuurslid te zijn van werkgeversorganisaties;
- d. vrij te zijn van de verplichting om slechts personen die lid zijn van één of bepaalde vakorganisatie(s) of behorende bij één of bepaalde federaties of confederaties in dienst te nemen;
- e. elk recht welke hem krachtens deze of een andere wet inzake arbeid en arbeidsverhoudingen toekomt, uit te oefenen;
- f. andere werkgevers of werkgeversorganisaties bij te staan bij de uitoefening van elk recht welke hen krachtens deze of een andere wet inzake arbeid en arbeidsverhoudingen toekomen.

Artikel 8

Elke dwang, in welke vorm dan ook met het oogmerk dat personen al dan niet lid worden van een vakvereniging, federatie of confederatie, is verboden.

Artikel 9

1. Behoudens de bevoegdheid van het toelatende orgaan in de vakvereniging, heeft elke persoon die aan de statutaire bepalingen van de vereniging voldoet, recht op lidmaatschap van de vakvereniging, ongeacht de duur van de dienstbetrekking.
2. Een lid heeft het recht om het lidmaatschap te behouden, indien hij de bepalingen bij of krachtens de statuten van de vakvereniging in acht neemt.
3. Het is werkgeversorganisaties en vakverenigingen verboden om in de bepalingen bij of krachtens de statuten of door hun handelingen personen te discrimineren op grond van hun ras, geslacht, religie, etnische afkomst, nationaliteit, huidskleur, inheemse of tribale afkomst, sociale achtergrond, politieke opvatting, lichamelijk of geestelijke gebreken, gezondheidsstatus, leeftijd, zwangerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of familieverantwoordelijkheden.
4. Het is werkgeversorganisaties en vakverenigingen ook verboden in enige mate de bepalingen in het Surinaams Burgerlijk Wetboek inzake gelijke behandeling te overtreden.

Artikel 10

1. Werkgeversorganisaties en vakverenigingen zijn gerechtigd om geaffilieerd of aangesloten te zijn bij elke nationale, regionale of internationale federatie of confederatie van vakverenigingen en werkgeversorganisaties en daarin te participeren en financieel of anderszins bij te dragen.

2. Het is verboden om van vakverenigingen en werkgeversorganisaties te vereisen dat ze geaffilieerd zijn aan of zich aansluiten bij slechts één of bepaalde nationale, regionale of internationale federatie(s) of confederatie(s) van vakverenigingen respectievelijk werkgeversorganisaties of daartoe belemmeringen in de weg te leggen.

Artikel 11

1. Het stakingsrecht wordt erkend behoudens de beperkingen die uit het recht voortvloeien.
2. Bij wet kan het stakingsrecht beperkt worden voor gewone -en militaire landsdienaren, ambtenaren van politie en de essentiële diensten.
3. De beperkingen van het stakingsrecht worden tegelijkertijd snelle effectieve en onpartijdige procedures in het leven geroepen om geschillen te beslechten.
4. De essentiële diensten worden bij wet vastgesteld.

Artikel 12

Een staking en de opschorting daarvan worden schriftelijk aangezegd door het bestuur van de vakvereniging aan de werkgever.

Artikel 13

1. De werkgevers zijn verplicht zodanige faciliteiten aan de vakverenigingen en de werknemersvertegenwoordigers van de vakvereniging in de onderneming te verlenen zodat deze hun functies doeltreffend en efficiënt kunnen uitvoeren.

2. Bij het vragen naar casu quo verlenen van de faciliteiten wordt rekening gehouden met de karakteristieken van de geldende arbeidsverhoudingen en de behoeften, omvang en mogelijkheden van de betrokken onderneming.
3. Het verlenen van de faciliteiten, zoals bedoeld in lid 1, mag het efficiënt functioneren van de onderneming niet belemmeren.
4. De werkgever is gehouden om te onderhandelen met de vakvereniging omtrent de specifiek te verlenen faciliteiten.

Artikel 14

De werkgever is verplicht omtrent het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst te onderhandelen met het bestuur van de vakvereniging:

- a. die rechtspersoonlijkheid bezit;
- b. wier statuten de bevoegdheid tot het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst met name noemen;
- c. die de werknemers in de onderneming op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn, vertegenwoordigt.

Artikel 15

Ingeval er gerede twijfel bestaat, of een vakvereniging de werknemers vertegenwoordigt op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn, houdt de Bemiddelingsraad op verzoek van, hetzij de werkgever, hetzij het bestuur van de betrokken vakvereniging een referendum onder de werknemers die als zodanig kenbaar zijn gemaakt en het recht hebben tot toelating. Dit teneinde vast te stellen, of de vakvereniging door de meerderheid van het aantal geldig uitgebrachte stemmen van deze werknemers aangewezen wordt, om hen bij het onderhandelen en het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst te vertegenwoordigen.

Artikel 16

1. Het bepaalde in artikel 15 vindt ook toepassing, indien meer dan één vakvereniging van oordeel is de aldaar genoemde werknemers te vertegenwoordigen.
2. In het geval, zoals bedoeld in lid 1, zal de vakvereniging, die het grootste aantal uitgebrachte geldige stemmen op zich gehad heeft, geacht worden de in artikel 15 genoemde werknemers te vertegenwoordigen en deel te nemen aan de onderhandelingen tot het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Bij staking van stemmen houdt de Bemiddelingsraad een tweede referendum. Dit referendum wordt niet eerder gehouden dan 14 (veertien) dagen, nadat de uitslag van het eerste referendum ingevolge artikel 15 aan partijen bekend is gemaakt en niet later dan 30 (dertig) dagen hierna.
4. Indien bij het referendum, zoals bedoeld in lid 3, de stemmen wederom staken, worden de in artikel 15 genoemde werknemers vertegenwoordigd door de vakvereniging, waaraan het eerst rechtspersoonlijkheid door de President is verleend.

Artikel 17

De werkgever is verplicht de werknemers, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn op de dag, waarop het referendum wordt gehouden, gedurende de door de Bemiddelingsraad vastgestelde tijd, voor zover deze binnen hun arbeidstijd valt, met behoud van loon vrijaf te geven, teneinde hun stem uit te brengen.

Artikel 18

De Bemiddelingsraad deelt aan partijen de uitslag van het referendum zo spoedig mogelijk schriftelijk mede.

Strafbepalingen**Artikel 19**

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, 10, 13, 14 en 17 of in strijd handelt met de daarin opgenomen verboden of met de artikelen 2, 7 en 11, wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een maand en een geldboete van de vijfde categorie, hetzij met één van beide straffen.
2. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige, wegens een overtreding als bedoeld in lid 1 van dit artikel, onherroepelijk is geworden, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.
3. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

Artikel 20

Het toezicht op de naleving van het bij deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs.

Artikel 21

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld in artikel 19 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

Slotbepalingen**Artikel 22**

Bij de inwerkingtreding van deze wet worden ingetrokken:

- a. Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers (S.B. 1981, no. 163);
- b. Besluit Referendum Erkenning Vakverenigingen Werknemers (S.B. 1982, no. 91);
- c. Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers (S.B. 1984, no. 97).

Artikel 23

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Vrijheid Vakvereniging.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Deze wet treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. De Minister van Arbeid is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de 15^e december 2016

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 27^{ste} december 2016
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM.

WET van 15 december 2016, houdende bepalingen met betrekking tot waarborging der fundamentele rechten en vaststelling der plichten van vakverenigingen en het functioneren van vakverenigingen. (Wet Vrijheid Vakvereniging).

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

De vrijheid van vakvereniging is bij de World Summit van 1995 in Kopenhagen door de internationale wereldgemeenschap erkend als een fundamentele mensenrecht. Mede als gevolg daarvan zijn het respect en de erkenning van de principes en beginselen inzake de vrijheid van vakvereniging vast onderdeel van economische samenwerkingsovereenkomsten en handelsverdragen die landen individueel of in groepsverband met elkaar sluiten. Ook Suriname is betrokken in deze economische partnerschappen en handelsverdragen. Volgens de Grondwet van de Republiek Suriname is het volk van Suriname overtuigd van zijn plicht de principes van vrijheid, gelijkheid en democratie alsmede de fundamentele rechten en vrijheden van de mens te eerbiedigen en te waarborgen. Het volk van Suriname is ook bezield door de beleving van het burgerschap en de participatie bij de opbouw en de instandhouding van een sociaalrechtvaardige samenleving. Vanuit deze achtergrond zijn mede enkele persoonlijke rechten en vrijheden en sociale en economische rechten en plichten verankerd in de Grondwet, waarvan enige specifiek betrekking hebben op individuele en collectieve rechten van vereniging en vergadering van werknemers en hun vertegenwoordigers en organisaties. De inspraak van grote groepen burgers, de werkenden, in de samenleving en het maatschappelijk ideaal van sociale rechtvaardigheid voltrekken zich in de democratische samenlevingen door de uitoefening van rechten en vrijheden van werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers en organisaties.

Wettelijk rust op de regering en met name het Ministerie belast met arbeidsaangelegenheden daarom de plicht om zorg te dragen voor een beleid ten aanzien van de verhouding tussen werkgevers en werknemers en het toezicht op de wettelijke bepalingen ter zake en het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen (Besluit Taakomschrijving Departementen).

Bij de waarborging van principes van vrijheid, gelijkheid en democratie alsmede de fundamentele rechten en vrijheden van de mens en de opbouw en de instandhouding van een bedrijfsleven en de vakbeweging, een heel essentiële rol. Het recht van vereniging en vergadering is op zich een fundamenteel mensenrecht zoals erkend door de internationale wereldgemeenschap en verankerd in de Verklaring betreffende de fundamentele rechten en beginselen op de werkplek van 1998 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), het orgaan door dezelfde summit aangewezen als de internationale instantie bij uitstek om internationale arbeidsstandaarden vast te stellen.

De vakbeweging heeft haar betekenis door substantieel bij te dragen aan de politieke en sociale rust en de invloed van deze op de economische ontwikkeling, ruimschoots bewezen. Hetzelfde kan gesteld worden van de andere sociale partner, het bedrijfsleven. Tot op zekere hoogte hebben alle maatschappelijke instituten en zeker de vakbeweging en het bedrijfsleven gemeenschappelijke belangen. Echter moeten conflicterende belangen van deze twee sociale partners niet ontkend en onderschat worden. Conflicterende belangen moeten zo min mogelijk leiden tot conflicten. De arbeidsverhoudingen moeten derhalve duidelijk gedefinieerd zijn waardoor aan de ene kant het risico tot collectieve conflicten tot een minimum beperkt wordt, terwijl aan de andere kant bij een conflict rechten en plichten duidelijk vast staan. Ook zonder een conflict moeten de rechten en plichten van de twee sociale partners op een minimaal niveau duidelijk vaststaan.

Deze wet dient om de fundamentele rechten te waarborgen en plichten van werknemers, hun organisaties en vertegenwoordigers en werkgevers en hun organisaties in een integrale wet vast te stellen. Tot nu toe zijn deze rechten en plichten verspreid vastgesteld in:

1. de Grondwet van de Republiek Suriname;
2. de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (G.B. 1962, no. 106), hierna ook wel aangeduid als de 'oude Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst';
3. het Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers (S.B. 1981, no. 163);
4. het Besluit Referendum Erkenning Vakverenigingen Werknemers (S.B. 1982, no. 91);
5. het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers (S.B. 1984, no. 97).

In deze integrale wet worden alle rechten en plichten van belang voor de arbeidsverhouding tussen de werkgevers en de werknemers en hun organisatie overzichtelijk overgenomen. Verder wordt nadere uitvoering gegeven aan de verplichtingen die Suriname heeft uit hoofde van lidmaatschap bij de ILO sinds 1976 en de Caribische Gemeenschap (Caricom). Suriname heeft in respectievelijk 1976 en 1996 de volgende fundamentele conventies geratificeerd:

- a. de Conventie inzake de vrijheid van vereniging en bescherming van het recht zich te organiseren, 1948 (No. 87);
- b. de Conventie inzake het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (No. 98).

Deze 2 conventies zijn door de internationale gemeenschap aangenomen als fundamentele conventies: verdragen die basismensenrechten inhouden. Voorts heeft Suriname in 1976 de met deze 2 conventies gerelateerde Conventie inzake werknemersvertegenwoordigers, 1971 (No. 135) geratificeerd. Daarmee gaat gepaard een nader toelichtende Aanbeveling inzake werknemersvertegenwoordigers, 1971 (No. 143).

In verband met het lidmaatschap bij de Caricom en de verdergaande integratie middels de Caribbean Single Market and Economy (CSME) is Suriname gehouden de nationale wetgeving te harmoniseren met de Caricom modelwetgeving met betrekking tot vakverenigingsvrijheid, waarbij voor arbeid modelwetten als richtnorm zijn vastgesteld. Middels deze wet wordt ook uitvoering gegeven aan relevante delen van de ter zake geldende "Model Harmonisation Act Regarding Registration, Status and Recognition of Trade Unions and Employers' Organisations" (hierna te noemen 'Caricom Modelwet' of CMW). Het bureaucratische deel van registratie en erkenning/certificering is in deze wet buiten beschouwing gelaten, omdat het onderhevig is aan kritiek van het Comité van Experts (Committee of Experts) van de ILO. Bij de vaststelling van de regels opgenomen in deze wet is rekening gehouden met bevindingen van het Comité van Experts met betrekking tot uitvoering van bovengenoemde ILO conventies en uitspraken van het Comité inzake Vrijheid van Vakvereniging (Committee on the Freedom of Association) inzake klachten ten aanzien van de uitvoering van genoemde conventies door lidlanden. Deze twee comités zijn principiële organen voor het houden van toezicht op de uitvoering van ILO conventies, waarvan de tweede een bijzondere is gericht op vrijheid van vakvereniging.

De huidige wetgeving die betrekking heeft op de rechten van vakverenigingen (Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers en Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers) is van toepassing op 'de onderneming'. Met de aanneming van deze wet worden deze decreten ingetrokken. Ook deze wet is van toepassing op de relaties die uitsluitend beheerst worden door de arbeidsovereenkomst zoals beschreven in het Surinaams Burgerlijk Wetboek. Bij gebleken noodzaak zal ook voor de landsdienaren een soortgelijke regeling worden getroffen.

De verankerde principes en beginselen in deze wet kunnen voor zover toepasselijk als 'good practice' gehanteerd worden door de overheid als werkgever. Vermeld dient te worden dat de grondrechten genoemd in de Grondwet, ook betrekking hebben op landsdienaren. Ook dient vermeld te worden dat de rechten en garanties uit het hierboven genoemd verdrag met betrekking tot bescherming van en de faciliteiten te verlenen aan de werknemersvertegenwoordigers (ILO Conventie No. 135) door de ILO middels Conventie No. 151, ook van toepassing zijn verklaard op de publieke sector. Dat geldt ook voor ILO Conventie No. 98 met betrekking tot vrijwillige collectieve onderhandelingen die middels aanneming van ILO Conventie No. 154 ook uitgebreid is naar de publieke sector. Verder is ILO Conventie No. 87 over de rechten van vakvereniging en collectieve onderhandelingen, van toepassing op alle werkers.

De rechten, plichten en garanties opgenomen in deze wet zijn, met uitzonderingen van de bepalingen die betrekking hebben op het aangaan van een collectieve onderhandelingen, waaronder artikel 14, onverkort van toepassing op alle vakverenigingen die in de onderneming de werknemers vertegenwoordigen, dus ook de zogenaamde minderheidsvakverenigingen. Deze hebben wettelijk niet het recht om te onderhandelen omtrent het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Werknemersorganisaties zijn er op drie niveaus: op ondernemingsniveau (vakverenigingen), de federaties (de bundeling van vakverenigingen, ook wel vakcentrales genoemd) en de confederaties (de bundeling van de federaties).

Bij artikel 1 sub i wordt bedoelde vereniging van werknemers op ondernemingsniveau.

Bij artikel 1 sub m wordt bij 'bijzondere vertegenwoordiger' gerefereerd aan personen die deel zijn van adviserende of uitvoerende overheidscommissie, raden van commissarissen etc.

De definitie van vakvereniging is voor een deel gebaseerd op artikel 10 van de ILO Conventie No. 87 en de oude Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (artikel 1 lid 2). Het element dat bepalend is in de ILO-conventie (artikel 10) om een organisatie als een vakorganisatie aan te merken, is het bevorderen en verdedigen van de belangen van werknemers. In de oude Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt voor die wet, die min of meer dezelfde belangen beschermt als deze, bepaald dat als vereniging van werknemers niet wordt beschouwd een vereniging, die opgericht is of overheerst dan wel gefinancierd wordt door werkgevers of hun vertegenwoordigers. De definitie is ook in het kader van ILO Conventie No. 98 die adequate bescherming voorschrijft voor bescherming van werkgevers- en werknemersorganisaties tegen wederzijdse inmenging bij de oprichting, functioneren of administratie van de respectievelijk organisaties. Artikel 2 van de conventie merkt met name als 'interventie' (*acts of intervention*) aan, handelingen erop gericht om de oprichting te bevorderen van werknemersorganisaties gedomineerd door werkgevers of hun organisaties of om werknemersorganisaties financieel of anderszins te ondersteunen, met het oogmerk deze onder het beheer van werkgevers of hun organisaties te brengen.

De link wordt gelegd in de definitie met art 1665 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, omdat werknemersorganisaties doorgaans verenigingen zijn. De relatie is met name van belang, omdat artikel 1668 lid 1 de President van de Republiek Suriname eraan herinnert dat hij bij het verlenen van rechtspersoonlijkheid, dus bij zijn besluit om de vereniging als zedelijk lichaam te erkennen, de bepalingen van ILO Conventie No. 87 in acht moet nemen. Een aantal van de waarborgen uit deze conventie wordt in deze wet overgenomen dan wel nader uitgewerkt.

Bij werknemersvertegenwoordigers (artikel 1 sub m) is gekozen voor een zodanige formulering dat alle personen die door een vakvereniging, federatie of confederatie bedoeld zijn om een vertegenwoordigende functie te vervullen, onder deze definitie vallen. Daarbij gaat het primair om statutair gekozen bestuursleden en gekozen of aangewezen shopstewards. De vakvereniging, federatie of confederatie kunnen echter leden van een vakvereniging of derden vragen om op een bepaald vlak of in een vaste of ad hoc commissie of orgaan haar te vertegenwoordigen. Afhankelijk van de omvang en gewicht van die taak kunnen deze leden ook vertegenwoordigers zijn. Bij sub i en sub m betreft het ook vakverenigingen die in de onderneming aangeduid kunnen worden als minderheidsvakverenigingen of de vakvereniging zonder rechtspersoonlijkheid, die de bevoegdheid niet hebben om te onderhandelen over een collectieve arbeidsovereenkomst. Als minderheidsvakvereniging wordt in de praktijk aangeduid de vakvereniging die na een referendum, zoals geregeld in de artikelen 15 tot en met 18, blijkt niet te kunnen bogen op de steun van de meerderheid van de werknemers in de onderneming.

Shopstewards (artikel 1 sub g) spelen een belangrijk rol in het functioneren van vakverenigingen en het behartigen van de belangen van werknemers. Deze shopstewards zijn meestal op dagbasis in direct contact met de leden (collega-werknemers) en hebben meestal tot taak zorg te dragen voor een effectieve en efficiënte communicatie met en rapportage aan het vakverenigingsbestuur. Shopstewards zijn over het algemeen werknemers in de betreffende onderneming en worden door het vakverenigingsbestuur aangewezen eventueel bekrachtigd door de algemene ledenvergadering. Shopstewards zijn in het algemeen assistenten van het bestuur.

Bij het beoordelen van zaken betrekking hebbende op de beëindiging van de dienstbetrekking of enige andere disciplinaire maatregel, nemen de bevoegde instanties de rechten en de verboden verankerd in met name de artikelen 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13 en 14 in acht. Een deel van deze bepalingen behelst een uitdrukkelijk en bijzonder opzegverbod (artikel 4).

Met betrekking tot staking (artikel 1 onder h) moet opgemerkt worden dat het al dan niet georganiseerd zijn geen element is van de definitie. 'Beoogde doelen' verwijst naar het geoorloofd nalaten of handelen welke men van de werkgever of derden wenst, hetgeen impliceert dat het om haalbare, legitieme en geoorloofde doelen moet gaan. Uit de definitie blijkt dat hetgeen vaak aangeduid wordt als 'beraad' in de Surinaamse praktijk, meestal voldoet aan de definitie gehanteerd voor de staking. Bij de definiëring van 'staking' is uitgegaan van de literatuur. Bij de definitie van staking rijst de vraag wat onder 'collectief' kan worden verstaan. Bij een vakvereniging georganiseerde staking, dus een staking die wordt uitgeroepen of achteraf ondersteund wordt door het bestuur van de betreffende werknemersorganisatie, is de vraag gemakkelijk te beantwoorden. Het bestuur is immers de vertegenwoordiger in en buiten rechte van de collectiviteit en de bundeling van werknemers in eerste instantie. Moeilijker wordt het wanneer het gaat om een wilde actie: een actie die niet wordt uitgeroepen door de betreffende werknemersorganisatie, die niet wordt ondersteund door het bestuur van de betreffende vakvereniging of die wordt uitgeroepen door een aantal werknemers in een onderneming waar er geen vakvereniging bestaat. In deze situatie wordt uitgegaan van een gemeenschappelijk neerleggen van het werk voor een gemeenschappelijk belang en dat door collectief onderhandelen kan worden opgelost. Bij de staking gaat het om een gezamenlijk optreden om op te komen voor de belangen van een groep werknemers.

De staking kan ook betrekking hebben op slechts één of bepaalde dienstonderdelen. Bij een geschil omtrent de vraag of het om een individuele wanprestatie of een collectieve actie gaat, beslist de rechter. Met 'derde' wordt bedoeld waar de vakvereniging meedoet aan een sympathiestaking, om de staking van een andere zustervakvereniging kracht bij te zetten, of een demonstratie tegen overheidsbestuursbesluiten die van directe invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden van de leden.

Deze wet is niet van toepassing op de landsdienaren en de rechtsbetrekkingen die bestaan tussen de Staat en de landsdienaren.

Artikel 2

Artikel 2 lid 1 heeft ook betrekking op werkgevers, hun vertegenwoordigers en hun organisaties. Het is niet ondenkbaar dat vanuit overheden en/of de werknemersvertegenwoordigers of hun organisaties druk wordt uitgeoefend op werkgevers, hun vertegenwoordigers en hun organisaties. De rechten genoemd in dit artikel zijn aangehaald in ILO Conventie No. 87 voor zowel werkgevers als werknemers. De betreffende Caricom Modelwet richt zich op zowel werknemers als werkgevers. De rechten van de werkgevers zijn vastgelegd in artikel 7, welke een voortzetting is van artikel 2 lid 1. Lid 1 is gebaseerd op artikel 1 van het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers, dat op zijn beurt invulling geeft aan artikel 2 lid 1 van de ILO Conventie No. 87. Bij lid 1 is een aantal elementen in de bepaling van fundamenteel belang.

Recht om organisaties op te richten

Het recht van werknemers en werkgevers om vrij hun organisaties op te richten wordt gegarandeerd in deze bepaling. Deze garantie wordt ook geboden in de Grondwet (artikel 30 lid 1).

Zonder enig onderscheid

In de eerste plaats komt het recht om organisaties op te richten toe aan alle werknemers en werkgevers. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt naar bijvoorbeeld etnische afkomst, nationale afkomst en politieke en staatkundige overtuiging. Het laatste duidt erop dat het feit dat werknemers het sociaal-economisch model niet accepteren of het politiek model verwerpen, niet moet leiden tot de beperking van het hier geregeld recht. Bij buitenlandse werknemers (hieronder vaker aangeduid als '*migrant workers*') is zelfs het beginsel van reciprociteit geen aanleiding om deze te beperken, op basis van een eventueel beperkende situatie van Surinaamse werknemers in hun thuisland. Het onderscheid dient ook niet gemaakt te worden op grond van een beroeps categorie of economische sector. Conform een uitspraak van de Committee on the Freedom of Association mag ook lokaal gerekruteerd personeel van ambassades zich verenigen, evenals werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, werknemers in dienst bij coöperaties en werknemers die huishoudelijke werkzaamheden uitvoeren (huishoudelijke werknemers in ILO Conventie No. 189 aangeduid als de '*domestic workers*'). Dit laatste recht is expliciet vervat in ILO Conventie No. 189 uit 2011 (artikel 3 lid 2).

De Committee on the Freedom of Association acht echter de beperking van personen in management -en toezichthoudende functies om zich te verenigen in organisaties waar ook het lager personeel bij aangesloten is, niet in strijd met ILO Conventie No. 87 onder twee voorwaarden:

1. dat deze categorie de gelegenheid krijgt om een eigen vakvereniging op te richten;
2. dat de categorie werknemers in management- en toezichthoudende functies niet zo ruim wordt omschreven dat de vakorganisatie van het overig personeel uitgehold wordt.

Zonder voorafgaande goedkeuring

Het recht van vereniging zou een dode letter blijken als werknemers en werkgevers voor de oprichting van hun organisaties onderworpen zouden zijn aan toestemming van bijvoorbeeld de overheid, de wederzijdse organisaties of een federatie of confederatie. Die toestemming zou betrekking kunnen hebben op de oprichting zelf, de goedkeuring van de statuten en andere regels van de organisatie en goedkeuring van de te nemen stappen voor oprichting van de organisatie.

Aan de andere kant zijn volgens de Committee on the Freedom of Association de oprichters weer niet gevrijwaard van alle formaliteiten zoals de publicatieplicht van de statuten of andere wettelijke vereisten. Deze vereisten moeten echter niet zodanig zijn dat ze praktisch neerkomen op een voorafgaande goedkeuring of dat ze een obstakel vormen voor de oprichting van de gewenste organisatie. De overheid, de werkgevers en andere vakorganisaties of overkoepelende federaties of confederaties ontberen het recht om de voorafgaande goedkeuring te geven. Voor zover de naleving van ILO Conventie No. 87 niet wordt verhinderd, zijn lidstaten vrij om regels vast te stellen die nodig worden geacht voor het normaal functioneren van de vakorganisatie.

Lid 2 is gebaseerd op artikel 4 van de Caricom Modelwet en sub a, sub b en sub c zijn ook opgenomen in de Grondwet (artikel 30). Bij sub b en sub c is ook van belang het fundamenteel recht van werknemers om te besluiten om niet mee te doen bijvoorbeeld aan een vergadering, een betoging of een andere collectieve actie.

Het is noodzakelijk gebleken om nadere concrete regels ter bescherming van werknemersvertegenwoordigers vast te stellen. Deze vertegenwoordigers kunnen op grond van hun optreden of in verband met hun hoedanigheid door ongeoorloofde maatregelen worden getroffen tijdens de werkgever, zonder dat hiertegenover snelle en adequate middelen gesteld kunnen worden tot het ongedaan maken van genoemde maatregelen.

In deze wet wordt vrij concreet aangegeven op welke minimale rechten werknemersvertegenwoordigers aanspraak kunnen maken, met name ingevolge het ter zake bepaalde in de ILO Conventie No. 135 alsmede ILO Conventie No. 87. Suriname is in 1976 toegetreden tot genoemde ILO-verdragen. Bij deze wet worden enkele regels van internationaal arbeidsrecht in de nationale arbeidswetgeving geïncorporeerd, met daaraan gekoppeld een sanctie en een toezichhoudende instantie.

Met betrekking tot lid 2 sub b wordt opgemerkt dat werknemers ook het recht hebben om geen lid te worden van een werknemersorganisatie (sub b) of deel te nemen aan de activiteiten (sub c). Bij sub c is van belang te benadrukken dat het moet gaan om rechtmatige activiteiten die in elke geval niet in strijd moeten zijn met de wet of een rechterlijke uitspraak.

Uitdrukkelijk zij vermeld dat bij het uitoefenen van de rechten genoemd in sub c, sub e, sub g, sub h en sub i tijdens de werktijd, ingevolge artikel 1 lid 2 sub b van ILO Conventie No. 98 en artikel 10 lid 2 van ILO Aanbeveling No. 143 toestemming vereist is van de werkgever, voor zover er geen vooraf gemaakte afspraken in dier voege bestaan.

Handelingen of activiteiten die direct voortvloeien uit de statuten van de vereniging, vrijwaren betrokkenen niet van het vereiste om toestemming te verkrijgen. Het recht en het verbod aangehaald in dit artikel worden in acht genomen door de organen die enig oordeel vellen of adviseren over de beëindiging van de dienstbetrekking of andere discriminerende maatregelen.

Artikel 3

Artikel 3 is gebaseerd op artikel 3 van de ILO Conventie No. 87 en was in onze wetgeving opgenomen in artikel 2 van het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers. Deze bepaling had een brede scope, omdat het gericht was op werkgevers en werknemers.

Sub a

Volgens de Committee on the Freedom of Association dragen wettelijke bepalingen die in details de interne functionering van de werknemers- en werkgeversorganisaties reguleren, het risico van inmenging door publieke autoriteiten. Waar wettelijke bepalingen noodzakelijk zijn, dienen ze uitsluitend een algemeen raamwerk vast te stellen, waar de grootst mogelijke autonomie wordt gelaten voor de organisaties in hun functioneren en administratie. Restricties op dit beginsel dienen als enige doelstelling te hebben om de belangen van de leden te beschermen en het democratisch functioneren van de organisaties te garanderen. Nationale wetgeving omtrent statuten van vakverenigingen, federaties en confederaties voor zover aanwezig, dient alleen formele vereisten te omvatten, terwijl statuten en reglementen niet onderhevig moeten zijn aan voorafgaande goedkeuring van publieke autoriteiten. Wetgeving met het doel om democratische beginselen te bevorderen binnen werknemers- en werkgeversorganisaties is acceptabel volgens de Committee on the Freedom of Association. Modelstatuten zijn niet in strijd met de beginselen van vrijheid van vakvereniging voor zover ze uitsluitend als motief hebben, te dienen als richtlijn of voorbeeld bij het formuleren van statuten.

Sub b

Deze vrijheid impliceert mede het recht van vakverenigingen, federaties en confederaties en werkgeversorganisaties om de voorwaarden vast te stellen voor verkiesbaarheid volgens de Committee on the Freedom of Association, voor zover niet in strijd met het recht. Publieke autoriteiten dienen zich te onthouden van inmenging in de uitoefening van het recht van werknemers- en werkgeversorganisaties om vrijelijk hun vertegenwoordigers te kiezen. De overheid en de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben de bevoegdheid niet om bijvoorbeeld een waardeoordeel uit te spreken over de rechtmatigheid van gehouden bestuursverkiezingen bij de wederzijdse organisaties of daaromtrent enige afkeuring, afwijzing en voorkeur uit te spreken, noch voor noch na de verkiezingen.

De verkiezingsprocedure wordt over het algemeen bepaald door de organisatie zelf. De exacte zittingsduur wordt ook in de regels van de organisatie bepaald. De wettelijke oplegging van de plicht tot algemene, geheime en directe stemming is niet in strijd met de beginselen van vrijheid van vakvereniging stelt de Committee on the Freedom of Association, evenals in geval van wetgeving die bedoelt democratische principes in de vakorganisatie en een normaal verloop van de verkiezingsprocedure, met respect voor de rechten van de leden, te bevorderen. De mate van meerderheid waarmee besluitvorming plaatsvindt, wordt ook in de verenigingsregels vastgelegd. De Grondwet bepaalt dat vakverenigingen beheerst worden door de beginselen van democratische organisatie en bestuur gebaseerd op regelmatige verkiezingen van het bestuur op basis van geheime stemming (artikel 30 lid 3).

Sub c

Deze bepaling is mede bedoeld om te beschermen tegen inmenging bijvoorbeeld door de Staat. De organisatie en werkzaamheden dienen niet strijdig te zijn met het recht. Wettelijke bepalingen zijn niet in strijd met het beginsel van vrijheid van vakvereniging voor zover ze de bedoeling hebben democratische principes in de organisatie te motiveren.

Sub d

De activiteiten en het werkprogramma dienen binnen de grenzen van het recht te zijn. Volgens de Committee on the Freedom of Association is een algemeen verbod van politieke activiteiten door vakverenigingen, federaties of confederaties ter bevordering van hun specifieke doelstellingen, in strijd met het beginsel van vrijheid van vakvereniging. Onder politieke activiteiten moet, op basis wat de Committee on the Freedom of Association verstaat onder de politieke staking' worden begrepen voornamelijk activiteiten die betrekking hebben op het sociaaleconomisch beleid

van de overheid dat direct van invloed is op de belangen van de leden (welke niet via een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgelost). Het genot van de rechten en de vrijheden zoals genoemd in dit artikel staat in verband met de dreiging van eenzijdige beëindiging van de dienstbetrekking of andere maatregelen zoals schorsing en waarschuwingen, maar ook mutaties/overplaatsingen en het de werknemer onthouden van promotie -en trainingsmogelijkheden.

De 'belemmering' zoals genoemd in lid 2 staat in relatie tot behoud van de dienstbetrekking, met andere woorden de dreiging tot ontslag of een andere discriminerende maatregel tegen de werknemer. Ook heeft het betrekking op minder gunstige arbeidsvoorwaarden.

Het verbod van dit artikel is opgelegd aan de werkgever en de werknemer. Zowel de werknemer als de werkgever heeft het recht om zich ongestraft en vrijelijk te verenigen. Hun organisaties en de vertegenwoordigers dienen vrijelijk op te kunnen komen voor de belangen van de leden en belanghebbenden. Het recht en het verbod aangehaald in dit artikel worden in acht genomen door de organen die enig oordeel vellen of adviseren over de beëindiging van de dienstbetrekking of andere discriminerende maatregelen. Het genot van de rechten en de vrijheden zoals genoemd in dit artikel staat in verband met de dreiging van eenzijdige beëindiging van de dienstbetrekking of andere maatregelen zoals schorsing en waarschuwingen, maar ook mutaties/overplaatsingen en het de werknemer onthouden van promotie -en trainingsmogelijkheden.

Artikel 4

Lid 1 is gebaseerd op artikel 3 van het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers en artikel 1 van ILO Conventie No. 135. Lid 1 wordt nader verduidelijkt in lid 2 en geconcretiseerd in lid 3. Lid 1 noemt niet expliciet de sollicitant, die komt in de concretisering van lid 3 aan de orde.

Deze bepaling is gebaseerd op het verbod van "*anti-union discrimination*", welke aangemerkt wordt als de meest serieuze schending van de vrijheid van vakvereniging, aangezien het van invloed is op het bestaan van vakverenigingen.

Met 'andere vertegenwoordigers van de werknemers die representatief geacht kunnen worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in een onderneming' wordt ingespeeld op de situatie waar werknemers formeel niet verenigd zijn in een vakvereniging. In deze gevallen moet het mogelijk zijn dat een vertegenwoordiger zonder vrees.

De bescherming strekt zich uit naar handelingen die in het verleden hebben plaatsgevonden en is gericht op vertegenwoordigers maar ook werknemers. In de oude bepaling van het decreet is het woord "werknemers" derhalve toegevoegd voor alle duidelijkheid. Voor de bescherming is het irrelevant of de vakvereniging erkend wordt door de werkgever als te zijn vertegenwoordiger van de meerderheid van de werknemers.

De bescherming ten aanzien van ontslag in de wet wordt mede geboden door de Wet Ontslagvergunning waarin toetsing van de ontslaggronden plaatsvindt zowel bij ontslag op staande voet als bij de opzegging met ontslagvergunning met inachtneming van een opzegtermijn. De verdergaande bepaling met betrekking tot rehabilitatie is in dit kader overbodig, aangezien opzegging van de dienstbetrekking voor de werkgever verboden is zonder een ontslagvergunning en voorts nietig volgens Wet Ontslagvergunning.

Bescherming tegen discriminatie tegen de vakbeweging dient gericht te zijn op daden die bedoeld zijn ontslag of anderzijds nadeel tegen een werknemer te veroorzaken vanwege het lidmaatschap van een vakvereniging of de participatie aan activiteiten etc. van een vakvereniging, federatie en confederatie

buiten de werkuren of gedurende de werkuren met toestemming van de werkgever.

Het niet vernieuwen van een contract vanwege redenen gericht tegen werknemers, hun organisaties en hun vertegenwoordigers houdt in een vooroordeel zoals bedoeld in artikel 1 van ILO Conventie No. 98.

Daden van molest en intimidatie gericht tegen werknemers, vanwege het lidmaatschap van een vakvereniging of rechtmatige activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie, kunnen hen ontmoedigen om zich aan te sluiten bij een organisatie van eigen keus.

Het geven van bonussen aan niet-leden van een vakvereniging zelfs indien deze worden gegeven aan alle werknemers die niet-leden zijn, en het uitsluiten van werknemers die wél leden zijn gedurende een collectieve actie kan worden aangemerkt als een discriminatoire daad in de zin van ILO Conventie No. 98.

De verplichtingen van de regering haar toegewezen onder ILO Conventie No. 98 en de principes ten aanzien van bescherming tegen discriminatie gericht tegen de werknemers, hun organisaties en hun vertegenwoordigers omvatten niet alleen daden van directe discriminatie (zoals ontslag, veelvuldige overplaatsing) maar strekken zich ook uit tot subtielere aanvallen.

Eén van de fundamentele principes van vrijheid van vereniging is dat werkers adequate bescherming dienen te genieten tegen alle vormen van discriminatie zoals ontslag, degradatie, overplaatsingen of andere maatregelen gestoeld op een vooroordeel. De bescherming is vooral gewenst in het geval van werknemersvertegenwoordigers. Willen deze hun taken volledig onafhankelijk behartigen, dan dienen zij niet bevooroordeeld te worden bejegend op grond van het mandaat dat zij hebben verkregen van hun organisaties.

De garantie van zulk een bescherming in het geval van werknemersvertegenwoordigers is ook nodig om er zeker van te zijn dat de fundamentele principes worden nageleefd ten aanzien van het recht van vakverenigingen, federaties of confederaties om hun vertegenwoordigers vrijelijk te kiezen.

Het principe dat een werknemersvertegenwoordiger niet bevooroordeeld mag worden bejegend vanwege zijn/haar vertegenwoordigersactiviteiten, betekent niet noodzakelijk dat zo'n persoon immuun is tegen ontslag.

Een opzettelijk beleid van frequente overplaatsing van werknemersvertegenwoordigers kan de efficiëntie van werknemersvertegenwoordigers schaden.

Het ontslag van werknemersvertegenwoordigers vanwege afwezigheid op de werkplek zonder toestemming van de werkgever (voor bijv. het bijwonen van een werknemerscursus) hoeft op zich geen inbreuk te zijn op de vrijheid van vakvereniging.

In geen geval dient het mogelijk te zijn een werknemersvertegenwoordigers te ontslaan alleen om het feit van een gepresenteerde lijst met grieven.

Ten aanzien van de reden tot ontslag, dienen de activiteiten van werknemersvertegenwoordigers gezien te worden in het licht van specifieke situaties welke vooral moeilijk kunnen zijn in het geval van arbeidsconflicten of stakingen. Daarmee wordt bedoeld op handelingen die gepleegd worden tijdens collectieve acties en stakingen, doch geen strafbaar feit behelzen. Ook wordt bedoeld op het gebruik van het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting of vreedzame betoging.

De regering is verantwoordelijk voor het voorkomen van alle vormen van antivakverenigingsdiscriminatie en moet erop toezien dat klachten van antivakverenigingsdiscriminatie onderzocht worden in het raamwerk van nationale procedures welke prompt en onpartijdig dienen te zijn en ook door partijen als zodanig dienen te worden ervaren.

Ten slotte wordt gerefereerd aan de zeer belangrijke bepaling van artikel 670 lid 4 van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek, welke als volgt luidt: "De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever."

Artikel 4 lid 2 is gebaseerd op artikel 1 van de ILO Conventie No. 98, de artikelen 3 en 5 van het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers en de Caricom Modelwet (artikel 5 lid 1). Deze bepaling heeft niet alleen betrekking op de rechtspositie van personen die solliciteren maar ook personen die reeds in dienst zijn (werknemers). Lid 2 gaat nader in op de vraag wat onder 'discriminerende maatregelen' kan worden begrepen. Het zijn disciplinaire dan wel andere de werknemer schadelijke maatregelen die los staan van een gedraging of een eigenschap van de werknemer. De maatregelen worden puur getroffen omdat de betreffende persoon bijvoorbeeld een werknemersvertegenwoordiger is of in die hoedanigheid deelneemt aan activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie.

Ten aanzien van "activiteiten" en "handelingen" in lid 2 en lid 3 sub d ontplooid tijdens de werktijd is de bescherming tegen discriminerende maatregelen alleen geldig voor zover deze plaatsvinden met toestemming van de werkgever. Buiten werktijd is de toestemming niet nodig en irrelevant. Deze toestemming is verankerd in ILO Conventie No. 98, artikel 1 lid 2 sub b. Het melden bij de werkgever van afwezigheid van de werkplek voor het ontplooiën van activiteiten etc. houdt in beginsel niet in dat het ontplooiën van activiteiten etc. wordt toegestaan door de werkgever, tenzij een uitdrukkelijke afspraak met betrekking tot deze meldingen bestaat.

Een bepaling ten aanzien van de werktijd is opgenomen in het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek (artikel 670 lid 4). Deze bepaling is hierboven ten aanzien van artikel 4 lid 1 aangehaald.

Artikel 4 lid 3 is mede gebaseerd op de Caricom Modelwet (artikel 5 lid 1). Artikel 4 lid 3 en de verboden zoals daarin opgenomen, staan ook in verband tot de continuïteit van de dienstbetrekking, ook betreffende sub e. en sub f. waar de ontslagdreiging relevant is evenals de dreiging tot andere schadelijke maatregelen. Lid 3 staat ook in verband tot de dreiging van het onthouden van zekere arbeidsvoorzieningen- en voorwaarden en het aanbieden van minder gunstige arbeidsomstandigheden.

Artikel 4 lid 3a

Deze bepaling biedt het recht om vrijelijk tot het besluit te komen om al dan niet lid te worden of te blijven van een vakvereniging, te faciliteren. De bepaling is van specifiek belang voor met name sollicitanten. Een afwijzing van een bestaande vakvereniging of een belofte om niet meer te werken aan de oprichting van één, mag niet als voorwaarde worden gesteld voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Een situatie die in de praktijk gangbaar is in bepaalde landen is de "black listing": het aanhouden van informatie over bepaalde personen die vakbondswerk hebben gedaan, met de bedoeling hen te weren van de werkplek bij o.a. een sollicitatie. Het is van belang dat werknemers met een vakbondsverleden op de hoogte zijn van de informatie die er over hen erop na wordt gehouden en dat ze in de gelegenheid worden gesteld deze informatie op waarheid te toetsen vooral indien het vergaard is door een onbetrouwbare bron. Deze bepaling is ook gebaseerd op ILO Conventie No. 98 (artikel 1 lid 2 sub a).

Artikel 4 lid 3b

"Subcontracting" (het uitbesteden van werk gepaard gaande met het afstoten van afdelingen) waarbij ontslagen van vakbondsleiders eraan te pas komen, kan een overtreding inhouden van het principe dat er geen vooroordeel mag plaatsvinden op grond van vakbonds lidmaatschap of vakbondsactiviteiten.

Niet alleen ontslag maar ook gedwongen pensionering, wanneer deze het resultaat zou zijn van legitieme vakbondsactiviteiten is tegen het principe dat niemand bevooroordeeld dient te worden bejegend in zijn/haar werk vanwege vakbonds lidmaatschap of activiteiten.

Met betrekking tot activiteiten tijdens werktijd wordt verwezen naar het bovenstaande gesteld in het kader van lid 2 van artikel 4.

Artikel 4 lid 3c

Bescherming tegen discriminatie gericht tegen de vakbeweging dient niet alleen het aannemen en ontslaan van werknemers te omvatten, doch alle discriminatoire handelingen gedurende de betrekking met name mutaties, overplaatsingen, degradatie, onthouding van ontwikkelingsmogelijkheden en promotiekansen en andere handelingen die ingegeven zijn vanuit een vooroordeel of vakverenigingsdiscriminatie.

Ten aanzien van 4 lid 3 sub c tot en met sub f moet worden vermeld dat onder 'de wet' moet worden begrepen ook deze wet.

Bij sub d, sub e en sub f wordt met 'uitoefening van enig recht' bedoeld op de individuele of collectieve rechten van vakvereniging. Een groot deel van deze rechten is opgenoemd in deze wet, in de (oude) Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en in de Arbeidsgeschillenwet. Met name wordt bedoeld op de collectieve onderhandelingen, het aanhangig maken van een zaak, het participeren en zich uitlaten bij een zaak aanhangig bij de Arbeidsinspectie c.q. het Ministerie belast met de

zorg voor arbeidsaangelegenheden, de Bemiddelingsraad, de kantonrechter in Suriname of een internationale of regionale instantie zoals bij de OAS en de ILO en het voeren van collectieve acties waaronder de staking en uitoefening van het recht van vrije meningsuiting. De wijze waarop een werknemer etc. zich uitlaat z.a. hierboven genoemd over de bedrijfsvoering of de directie, wordt niet tegen hem ingebracht als rechtvaardiging van een maatregel inclusief ontslag zijdens de werkgever.

Bij sub e wordt met 'uitkering' bedoeld een bonus of een sociale zekerheidsuitkering die bij wet is geregeld of is overeengekomen dus kracht van wet heeft tussen partijen. Deze bepaling dient om de gelijke behandeling op de werkplek te bevorderen. Evenals bij sub d wordt bij sub e onder 'door de wet' mede begrepen de afspraak welke krachtens het burgerlijk recht onderdeel van de arbeidsovereenkomst is tussen werkgever en werknemer. Sub e tracht te bevorderen dat de rechten zoals hierboven genoemd vrijelijk kunnen worden nageleefd. Een (schriftelijke) beperking van uitoefening van die rechten is ook verboden (sub f) en nietig (lid 4).

Artikel 4 lid 4 stelt vast dat bepalingen in overeenkomsten die bedoeld zijn om werknemers te beknotten in rechten die voortvloeien uit de wet of de collectieve arbeidsovereenkomst, nietig zijn. Deze bepaling is gebaseerd op de Caricom modelwetgeving (artikel 5 lid 1 sub f).

Artikel 4 lid 5

Deze bepaling is gebaseerd op de Caricom Modelwet (artikel 5 lid 2) en ILO Conventie No. 87 (artikel 8). Deze verdragsbepaling geeft aan dat bij het uitoefenen van de rechten waarin voorzien is in ILO Conventie No. 87 – welke te herleiden zijn naar de rechten genoemd bij lid 3 – werknemers en hun organisaties – net zoals alle georganiseerde collectiviteiten – blijven vallen onder de werking van de nationale wetgeving.

Ze zullen de wetgeving van het land respecteren. Werknemers zijn niet immuun tegen ontslag of andere disciplinaire maatregelen. De bedoeling van deze bepaling is om te benadrukken dat de voorgaande leden niet de bedoeling hebben om te voorkomen dat werkgevers de dienstbetrekking met werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen beëindigen vanwege een geldige reden. Werknemersvertegenwoordigers staan niet boven de wet. ILO Aanbeveling No. 143 (artikel 6 lid 2 sub g) bepaalt dat in geval van ontslag of disciplinaire maatregelen van werknemersvertegenwoordigers wel dat 'in geval van een vermeend discriminerend ontslag of een ongunstige wijziging in de arbeidsvoorwaarden, dient een voorziening te worden getroffen waarbij op de werkgever de bewijslast wordt gelegd' omtrent het gerechtvaardigd zijn van de maatregel of het ontslag.

Artikel 5

Deze bepaling is gerelateerd aan artikel 1 lid 2 van de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst en een uitvoering van artikel 2 van ILO Conventie No. 98. In deze verdragsbepaling wordt gesproken over '*protection against any acts of interference by each other*'. Met dit laatste wordt bedoeld op '*workers and employers' organisations*'. Lid 1 is een algemene bepaling met de bedoeling een verbod op inmenging in te stellen. Lid 2 concretiseert één vorm van inmenging.

Onder 'interne aangelegenheden' worden onder andere gerekend de aangelegenheden die tot de uitsluitende jurisdictie behoren van het bestuur van de vakvereniging of de werkgeversorganisatie, de statutaire algemene ledenvergaderingen en andere organen van de organisaties conform de statuten, het huishoudelijk reglement of andere formele organisatieregels. Gedacht wordt aan algemene of bijzondere ledenvergaderingen, bestuursverkiezingen, aanwijzing van shopstewards, statutenwijzigingen, innen van contributie, het nemen van besluiten in leden- of bestuursvergaderingen en het

aanwijzen of verkiezen van vertegenwoordigers in vaste of ad hoc organen inclusief die van ondernemingen zoals de raden van toezicht of raden van commissarissen. Het behelst ook het gebruik maken van de grondrechten z.a. vrijheid van meningsuiting en vreedzame vergadering en betoging, zoals vervat in de Grondwet, de (oude) Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en deze wet.

Het verbod om te interveniëren in de interne aangelegenheden van de vakvereniging of werkgeversorganisatie geldt ook voor publieke autoriteiten, uitgezonderd de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname die handelt op grond van de Arbeidsgeschillenwet.

Volgens de Committee on the Freedom of Association wordt de sluiting door de werkgever van de ruimte van de vakvereniging die gelegen is op het terrein van de werkgever, ook aangemerkt als inmenging door de werkgever in het functioneren van de vakvereniging, hetgeen ingevolge artikel 2 van ILO Conventie No. 98 verboden is. Antivakbondstactieken zoals het aanbieden van steekpenningen aan bondsleden om het lidmaatschap op te zeggen en het pogen door de werkgever om goed gezinde schaduwbonden ("*puppet unions*") te creëren, zijn ook strijdig met artikel 2 van ILO Conventie No. 98. Dat geldt ook voor het maken van onderscheid tussen bijvoorbeeld leden van de vakorganisatie, bestuursleden van de vakorganisatie of leden en niet-leden van de vakvereniging om verdeeldheid aan te wakkeren. Als inmenging worden ook ervaren de pogingen van de werkgever om leden van de vakvereniging aan te zetten om het mandaat of bevoegdheden verleend aan de vakvereniging in te trekken, waardoor de positie van deze organisatie ondermijnd wordt en het collectief onderhandelen onmogelijk wordt gemaakt. De Committee on the Freedom of Association acht het zelfs mogelijk dat een circulaire vanuit de werkgever gericht aan de werknemers om aan te geven tot welke vakvereniging ze behoren, alhoewel niet bedoeld om te interveniëren, wel als inmenging kan worden aangemerkt.

In het kader van deze bepaling valt ook te denken aan collectieve onderhandelingen die plaatsvinden namens de werknemers of hun organisaties door onderhandelingsvertegenwoordigers die aangewezen zijn door of onder de dominantie staan van werkgevers of hun organisaties. Deze bepaling is bedoeld om vrije en onafhankelijke vakverenigingen te stimuleren wat betreft hun samenstelling en hun functioneren.

De inmenging staat ook in verband met de ontslagdreiging en andere schadelijke maatregelen die de wederzijdse partijen kunnen gebruiken om zich uit te laten of invloed uit te oefenen. Een dreiging tot benadeling door overplaatsing of minder gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden spelen hier ook een rol.

De mogelijkheid van inmenging wordt ook aangenomen door de Committee on the Freedom of Association wanneer een regeringslid op hetzelfde moment een leider is van een vakvereniging die verschillende categorieën van werknemers in dienst bij de overheid vertegenwoordigt, kennelijk omdat hij daardoor zijn onafhankelijkheid als werknemersvertegenwoordiger verliest.

Lid 2 is gerelateerd aan de (oude) Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst die als vereniging van werknemers niet beschouwt een vereniging welke opgericht is of overheerst dan wel gefinancierd wordt door werkgevers of hun vertegenwoordigers. De strekking van lid 2 is ruimer omdat het hier ook gaat om de bescherming van de werkgevers etc. De bepaling is bedoeld om de ongewenste situatie van door werkgevers of hun organisaties gedomineerde, dus niet effectieve, vakverenigingen te voorkomen. Het betreft hier pogingen om vakverenigingen te verlammen dan wel niet effectief te maken of tot instrument te maken voor belangenbehartiging van de werkgever die contrair staat aan de belangen van de leden van de vakvereniging. Hetzelfde geldt ook voor de dominantie door de vakvereniging, federatie of confederatie van de werkgeversorganisatie. Belangrijk bij de bepaling is het oogmerk van dominantie.

Deze bepaling is ook gebaseerd op de Caricom Modelwet (artikel 5 lid 3). Onder deze bepaling valt ook het door de werkgever ondersteunen van een vakorganisatie door financiële of andere middelen (zoals privileges aan bestuursleden of andere vertegenwoordigers) met het oogmerk de vakorganisatie onder het beheer van werkgevers of werkgeversorganisaties te plaatsen.

Lid 3 heeft betrekking op de situatie waar volgens wet -en regelgeving, partijafspraken, statuten, huishoudelijk reglement of gebruik er rechten zijn vastgelegd voor de betreffende vakvereniging om een lid of leden af te vaardigen voor deelname in raden of commissarissen, raden van toezicht of andere toezichthoudende organen van een onderneming. Het opeisen van dit recht valt niet onder het verbod van inmenging genoemd in lid 1 van dit artikel. Het deelnemen in deze organen valt niet onder het interveniëren hetgeen is verboden. De rechten aangehaald in artikel 5 lid 3 worden in acht genomen door de organen die enig oordeel vellen of adviseren over de beëindiging van de dienstbetrekking of andere discriminerende maatregelen.

Artikel 6

Dit artikel geeft uitvoering aan ILO Conventie No. 87 (artikel 4) en voorkomt dat de regering middels staatsbesluiten of andere overheidsbesluiten gelegenheid heeft om een vakvereniging, federatie of confederatie of een werkgeversorganisatie middels een bestuursbesluit op te heffen of te schorsen in haar werking. Het opheffen van een vereniging is uitsluitend een aangelegenheid van de leden. Met betrekking tot dit artikel wordt opgemerkt dat ILO Conventie No. 87 (artikel 4) ook betrekking heeft op het verbod op een schorsing van de uitoefening van de werkzaamheden van werknemers -en werkgeversorganisaties. Dit wetsartikel is ook op deze situatie van toepassing.

Artikel 7

Artikel 7 is gebaseerd op artikel 1 van het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers, dat op zijn beurt invulling geeft aan artikel 2 lid 1 van de ILO Conventie No. 87. Waar toepasselijk wordt verwezen naar de toelichting van artikel 2 van deze wet in het bijzonder lid 1.

Artikel 7 is een nadere uitwerking van artikel 2 lid 1. Artikel 7 is gebaseerd op artikel 6 van de Caricom Modelwet. Lid 2 sub e van de bepaling uit de Caricom Modelwet is gesplitst voor de overzichtelijkheid. Deze bepaling benadrukt dat ook werkgevers rechten hebben ten aanzien van vereniging en vergadering en derhalve ook bescherming genieten.

Artikel 8

Artikel 8 is gebaseerd op artikel 7 van de Caricom Modelwet. De bepaling dient om dwang uit te sluiten en te verbieden ten aanzien van lidmaatschap en ondersteuning van een bepaalde vakvereniging. De keus daartoe ligt uitsluitend bij de werknemer. Bij meerdere werknemersorganisaties heeft hij het recht om te kiezen of alle organisaties af te wijzen. Het verbod is tegen een ieder gericht, ook werkgevers, werknemers en werknemersorganisatie en hun vertegenwoordigers. De bedreiging, intimidatie of dwang heeft betrekking op de eenzijdige beëindiging van de dienstbetrekking, degradaties, disciplinaire maatregelen, onthouden van promoties en ontplooiingsmogelijkheden en het aanbieden van minder gunstige arbeidsvoorwaarden -en omstandigheden. Onder bedreiging valt ook de strafbare vorm van bedreiging volgens het Wetboek van Strafrecht.

Artikel 9

Deze bepaling is bedoeld om discriminatie bij de toelating tot in het bijzonder de vakvereniging tegen te gaan, dus om de discriminatie intern in de organisaties tegen te gaan. Deze bepaling dient om de vrijheid van vereniging mogelijk te maken voor alle werkgevers en werknemers, zonder onderscheid.

Artikel 9 is gebaseerd op artikel 8 van de Caricom Modelwet. Lid 2 van de bepaling uit de Caricom Modelwet is gesplitst tot het huidige lid 1 en lid 2 in het belang van een duidelijke en overzichtelijke formulering. De zinsnede 'ongeacht de duur van de dienstbetrekking' in lid 1 verwijst naar het recht van ook werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om ook verenigd te zijn en vertegenwoordigd te worden. Deze bepaling is gerelateerd en afgeleid van de discriminatiebepaling van artikel van 648 lid 1 in het concept Burgerlijk Wetboek. 'De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is', aldus de eerste volzin. Artikel 649 lid 1 luidt verder als volgt: 'De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is'.

In lid 3 wordt als grond ook opgenomen 'inheemse of tribale afkomst' omdat in het internationaal arbeidsrecht er speciale regels zijn aangenomen, met name middels de ILO Conventie No. 169, voor deze groep van de bevolking, voor zover ze als achterstandsgroepen worden aangemerkt. In Suriname eisen deze groepen rechten die rechtvaardigen dat de speciale bescherming tegen discriminatie wordt geboden.

Lid 4 bedoelt om aansluiting te vinden bij het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek dat vanuit ILO Conventie No. 100 en No. 111 streeft naar gelijke behandeling. Ook in de betreffende organisaties dient het principe van gelijke behandeling te worden geïmplementeerd. In het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek worden met name expliciet genoemd bevalling, zwangerschap en moederschap, huwelijkse staat en seksueel molest. Afdeling 4 van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek (artikelen 646 tot en met 649) hebben betrekking op gelijke behandeling.

Artikel 10

Artikel 10 is gebaseerd op artikel 9 van de Caricom Modelwet. Deze bepaling is bedoelt om te garanderen dat vakverenigingen, federaties en confederaties en werkgeversorganisaties op alle niveaus het recht hebben om zelfstandig te besluiten bij welke organisatie van hogere graad zij zich zullen aansluiten. Verplichtingen of belemmeringen zijn bij deze wet verboden. De vrijheid om zich aan te sluiten bij een nationale of internationale federatie of confederatie naar eigen keus, is ook gekoppeld aan de bescherming tegen de dreiging tot ontslag of andere maatregelen, regelmatige overplaatsingen, degradatie, aanbod van minder gunstige arbeidsvoorwaarden -en omstandigheden of onthouding van promotiekansen of ontplooiingsmogelijkheden.

Artikel 11

Deze bepaling geeft expliciete handvaten om in een toekomstige wet na diepgaande discussies het stakingsrecht in bepaalde sectoren te reguleren. Tegelijk met het reguleren, zullen bijkomende maatregelen op het gebied van conflictbeslechting en conflictpreventie worden getroffen via bijvoorbeeld de Arbeidsgeschillenwet, waardoor de wensen en grieven van de werknemers en hun organisaties tijdig, snel en onpartijdig kunnen worden geadresseerd in procedures die draagvlak hebben en vertrouwenwekkend zijn en waarin betrokken partijen ten volle kunnen participeren. Artikel 11 is gerelateerd aan artikel 4 lid 3. Het uitoefenen van het collectieve recht om te staken kan niet leiden tot eenzijdige beëindiging van de dienstbetrekking, andere schadelijke maatregelen, regelmatige overplaatsingen, degradatie, aanbod van minder gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden of onthouding van promotiekansen of ontplooiingsmogelijkheden. Artikel 11 is gebaseerd op artikel 33 van de Grondwet. De wetgever heeft hier de gelegenheid om, wanneer het noodzakelijk is in de toekomst na een brede maatschappelijke discussie, het stakingsrecht te beperken.

Volgens de uitspraken gedaan en de uitgangspunten ingenomen door de Committee on the Freedom of Association en de Committee of Experts van de ILO is de beperking toelaatbaar voor landsdienaren (*civil servants*), de essentiële diensten en bij een acute noodsituatie. Onder het beperken kan worden begrepen een compleet stakingsverbod, een gedeeltelijk stakingsverbod waarbij een verbod geldt ten aanzien van een 'minimum service' of het onderwerpen van de staking aan een aantal spelregels. Deze spelregels kunnen betrekking hebben op de interne procedure binnen de vakvereniging om te komen tot het besluit tot staking, de afkondiging van de staking en waarborging van de openbare orde, veiligheid en gezondheid.

Bij de beperking van het stakingsrecht (voor de landsdienaren) moeten volgens de Committee on the Freedom of Association tegelijkertijd snelle, effectieve en onpartijdige procedures in het leven worden geroepen om geschillen te beslechten. De essentiële diensten kunnen nader bij wet vastgesteld worden. Op basis van de vele uitspraken van de Committee on the Freedom of Association bij zaken aangaande het stakingsrecht en de principes die daaruit voortvloeien, kan het stakingsrecht beperkt worden. De bedoeling is niet dat op incidentele basis gelegenheidswetgeving wordt gemaakt om in gang zijnde stakingen ongeoorloofd te verklaren. De beperkingen moeten vooraf en objectief zijn vastgelegd in de wetgeving.

In Suriname is het thans alleen voor de militaire landsdienaren conform de Wet Rechtspositie Militairen (S.B. 1996, no. 28) verboden om 'collectieve acties' te voeren.

Bij de vaststelling van de essentiële diensten dient rekening gehouden te worden met de uitspraken van de Committee on the Freedom of Association. Tot de essentiële diensten behoren vooraansnog volgens de Committee on the Freedom of Association de hospitaalsector, elektriciteitsdiensten, diensten voor

watervoorziening, telefoondiensten, luchtverkeersdienst (*air traffick control*), de politie en het leger (*armed forces*), brandweerdienst, publieke en private gevangenisdiensten, de voorziening van voedsel aan schoolkinderen en schoonmaak van scholen.

Door het speciale karakter van bepaalde landen kunnen bepaalde diensten die over het algemeen geen essentiële dienst zijn, essentieel worden zoals de haven. Daarnaast kunnen bepaalde aanvankelijk niet-essentiële diensten door de duur en omvang van de staking essentieel worden. Volgens de uitspraken van de Committee on the Freedom of Association worden sectoren of diensten tot een essentiële dienst verklaard door de wetgever op basis van het volgende criterium: onderbreking van de dienst kan de gezondheid, persoonlijke veiligheid of het leven van de gehele bevolking of delen daarvan in gevaar brengen.

Tegenover het stakingsrecht van de werknemer staat het recht van uitsluiting van de werkgever. Voorts is de werkgever bevoegd op grond van artikel 1614b. van het Burgerlijk Wetboek geen loon te betalen voor de tijd dat de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, ongeacht de rechtmatigheid of onrechtmatigheid van de staking. Over de rechtmatigheid en geoorloofdheid van een staking wordt een uitspraak gedaan door de rechter. Volgens de heersende stakingsleer is een staking in beginsel niet onrechtmatig, totdat de rechter anders oordeelt.

Artikel 12

De aanmelding van de opschorting beoogt om vakverenigingen te beschermen tegen acties die door werkgevers zouden kunnen worden ondernomen via rechtszaken nadat collectieve acties als onrechtmatig worden verklaard. De aanzegging dient om te voorkomen dat collectieve acties door de rechter als onrechtmatig worden aangeduid en dat werknemers het risico lopen ontslagen te

worden omdat een staking aangemerkt wordt als een individuele wanprestatie van de werknemers, aangezien een collectieve actie welke beschermd is, niet bekend is bij de werkgever. De staking moet schriftelijk worden gemeld. Dit geldt ook voor de opschorting van de actie. Deze verplichting geldt voor de door de vakvereniging georganiseerde stakingen.

Het stakingsrecht is een collectief recht dat toekomt aan een collectiviteit van werknemers, ongeacht of die werknemers verenigd zijn of, in geval ze verenigd zijn, ongeacht of het bestuur van de vakvereniging zich achter de actie schaaft. De meldingsplicht kan bij een niet verenigde collectief of een collectief dat niet op één lijn is met het bestuur, niet opgelegd worden. In voorkomende gevallen zal de rechter rekening houden in zijn oordeel met de concrete omstandigheden van het geval en wat bekend behoorde te zijn bij de werkgever. Een wilde staking is een staking die niet wordt uitgeroepen door de betreffende vakvereniging, die niet wordt ondersteund door het bestuur van de betreffende vakvereniging of die wordt uitgeroepen door een aantal werknemers in een onderneming waar er geen vakvereniging bestaat. In deze situatie wordt uitgegaan van een gemeenschappelijk neerleggen van het werk voor een gemeenschappelijk belang. Volgens de definitie van staking is het irrelevant of het gaat om een wilde staking of een door een vakvereniging georganiseerde staking. Ook de Grondwet bevat in artikel 33 waar het stakingsrecht wordt erkend, niet als dwingende voorwaarde of als essentiële element dat er sprake moet zijn van een aanwezigheid of betrokkenheid van een vakbond. De staking is volgens deze wet 'het collectief neerleggen van het werk door werknemers teneinde hun werkgever of derden tot een bepaald geoorloofd handelen of nalaten te bewegen en met de bedoeling de werkzaamheden te hervatten zodra de beoogde doelen zijn bereikt'. Het stakingsrecht is een fundamenteel recht primair van een collectief van werknemers en niet zozeer van de vereniging of het bestuur. Benadrukt moet hier worden dat het de rechter is die beslist of een staking rechtmatig of onrechtmatig is.

Daarbij geldt, dat een door een vakvereniging georganiseerde staking niet per definitie rechtmatig is of dat een wilde actie definitie onrechtmatig is.

Artikel 13

Deze bepaling was al opgenomen in het Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers (artikel 4). Deze bepaling is gerelateerd aan ILO Conventie No. 135 (artikel 2) en artikel 9 van de ILO Aanbeveling 143. ILO Conventie No. 135 doet de oproep aan lidstaten om faciliteiten voor werknemersvertegenwoordigers in de onderneming ter beschikking te doen stellen, zodat deze hun functies prompt en efficiënt kunnen uitoefenen zonder de efficiënte werking van de onderneming te belemmeren.

In het kader van deze wet is het goed twee zaken uitdrukkelijk te benadrukken namelijk de begrenzing van het recht op faciliteiten en de plicht om faciliteiten te verlenen o.q. daarover te onderhandelen en vakbondsactiviteiten tijdens werktijd.

De begrenzing van de algemene plicht om faciliteiten te verlenen

Met betrekking tot de begrenzing wordt aangegeven dat geheel in lijn met ILO Conventie No. 135 (artikel 2 lid 1), het in deze slechts gaat om faciliteiten die noodzakelijk zijn om de Vakbondsfuncties, efficiënt en zonder verlies van tijd uit te kunnen voeren (lid 1).

Wat noodzakelijk is, zal afhangen van de omstandigheden die er heersen in de betreffende onderneming met betrekking tot de arbeidsverhoudingen. Daarbij is van belang bijvoorbeeld het aantal vakverenigingen dat in de onderneming operationeel is.

Wat de begrenzing betreft wordt voorts in lid 2 gesteld, naar aanleiding van ILO Conventie No. 135 (artikel 2 lid 2), dat vakverenigingen bij het vragen van de faciliteiten, rekening houden met:

1. de karakteristieken van de arbeidsverhoudingen;
2. de behoeften, de omvang en de mogelijkheden van de betrokken onderneming.

Met punt 1 wordt bedoeld dat rekening wordt gehouden met de wijze waarop het vakverenigingswezen is gestructureerd, de wijze waarop vakverenigingen (federaties en confederaties) functioneren, het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst en partijafspraken ten aanzien van de arbeidsverhoudingen en het aantal vakverenigingen operationeel in de onderneming. Daarbij wordt ook gedacht aan de manier van vergaderen, de wijze van communiceren met de leden en gebruiken en tradities.

Punt 2 is bedoeld om te voorkomen dat ondernemingen overmatig worden belast. Rekening moet worden gehouden met de behoeften van de onderneming, waarbij gerefereerd wordt aan de heersende economische omstandigheden en de marktpositie van de onderneming. Ook moet worden gelet op de omvang van de onderneming. Grotere ondernemingen hebben een grotere draagkracht dan kleinere ondernemingen. Ook moet volgens lid 2 rekening worden gehouden met de mogelijkheden van de betrokken onderneming om te kunnen voldoen aan een verzoek tot het verlenen van een faciliteit. Lid 2 is bedoeld om te voorkomen dat er onevenwichtigheid bestaat tussen het draagvermogen van ondernemingen en de faciliteiten die ze moeten verlenen.

Lid 3 kan ook gezien worden in het licht van de begrenzing van de plicht om faciliteiten te verlenen en is gebaseerd op ILO Conventie No. 135 (artikel 2 lid 3). Het verlenen van faciliteiten mag het efficiënt functioneren van de onderneming niet belemmeren. Vakverenigingen dienen bij het aanvragen van faciliteiten rekening ermee te houden dat de efficiëntie van de onderneming niet in gedrang komt. Daarbij wordt geduïd op de dagelijkse (commerciële) operaties met betrekking tot de productie van de onderneming.

Activiteiten tijdens werktijd

Het gestelde hieronder is mutatis mutandi van toepassing op alle bepalingen in deze wet waaronder de artikelen 2, 3, 4, 7 en 8. Ingevolge artikel 1 van ILO Conventie No. 98 dienen werknemers beschermd te worden tegen discriminerende maatregelen inclusief

ontslag o.a. wanneer deze maatregelen als grondslag hebben het lidmaatschap bij een vakvereniging of de participatie van werknemers in verenigingsactiviteiten. Uitdrukkelijk staat in artikel 1 lid 2 sub b. Van bovengenoemd verdrag dat deze bescherming geldt voor zover het gaat om activiteiten die plaatsvinden buiten werktijd (*"participation in union activities outside working hours"*) of tijdens werktijd maar met toestemming van de werkgever (*"with the consent of the employer, within working hours"*).

Voorts bepaalt ILO Aanbeveling No. 143 in artikel 10 dat werknemersvertegenwoordigers de benodigde tijd vrijaf dienen te krijgen voor het uitvoeren van hun representatieve taken. Lid 2 van dit artikel bepaalt uitdrukkelijk dat indien vooraf er geen afspraken te dier voege bestaan, het van een werknemersvertegenwoordiger mag worden verlangd om eerst toestemming te verkrijgen voordat hij van deze faciliteit gebruik maakt (*"a workers' representative may be required to obtain permission from his immediate supervisor or another appropriate representative of management designated for this purpose before he takes time off from work"*). Bij het verlenen van deze toestemming neemt de werkgever de regels van redelijkheid en billijkheid in acht (*"such permission not to be unreasonably withheld"*). De Aanbeveling geeft als handvat dat redelijke grenzen aan de tijd vrijaf worden gesteld en wel in lid 3 van artikel 10: *"Reasonable limits may be set on the amount of time off which is granted to workers' representatives"*. Uit de bovenstaande internationale bepalingen blijkt duidelijk dat tijdens werktijd vakbondsactiviteiten alleen kunnen worden verricht met toestemming van de werkgever. Deze toestemming kan onderdeel zijn van een overeenkomst of moet steeds incidenteel worden gevraagd. In deze wet zijn er geen bepalingen die de bedoeling hebben om werknemers en hun vertegenwoordigers enig recht te verlenen dat zij onder een simpele melding de werkplek verlaten voor vakbondsactiviteiten. We denken met name aan vergaderingen en andere vertegenwoordigende activiteiten.

ILO Aanbeveling No. 143 geeft een uiteenzetting wat de mogelijke faciliteiten kunnen zijn waarop werknemersvertegenwoordigers aanspraak kunnen maken (artikelen 9 tot en met 17). Deze faciliteiten omvatten vrijstelling van dienst voor vervulling van vertegenwoordigende taken en vorming (artikelen 10 en 11), toegang tot de werklocaties (artikel 12), toegang tot de directie of voldoende gemandateerde directievertegenwoordigers (artikel 13), ondersteuning bij inning contributiegelden (artikel 14), communicatie met leden met gebruikmaking van de ondernemingsinfrastructuur (artikel 15), informatie en materiële faciliteiten (artikel 16) en toegang tot de werklocatie door werknemersvertegenwoordigers die niet werkzaam zijn in de onderneming (artikel 17). Deze Aanbeveling voorziet in de mogelijkheid dat bij afwezigheid van andere overeenkomsten tot inning van vakbondscontributies de vertegenwoordigers in de gelegenheid gesteld dienen te worden deze gelden te innen op het terrein van de onderneming. Tegenwoordig geschiedt dit meer via de administratie van de werkgever en de medewerking kan aangemerkt worden als een faciliteit.

In geval van weigering van het management van een onderneming om communicatie met de werknemersvertegenwoordigers op gang te brengen, wijst de Committee on the Freedom of the Association op artikel 13 van ILO Aanbeveling No. 143 dat aangeeft dat werknemersvertegenwoordigers prompt toegang dienen te hebben tot het management van een onderneming of zijn (een) vertegenwoordiger(s) daar dit noodzakelijk is voor hun functioneren.

De Committee on the Freedom of the Association benadrukt het principe dat werknemersvertegenwoordigers het genot dienen te hebben van faciliteiten die nodig zijn voor de juiste uitoefening van hun functies inclusief toegang tot de werkplek. Regeringen dienen toegang tot de werkplek te garanderen in gedachte houdende respect voor de eigendomsrechten en het management, zodat werknemersvertegenwoordigers kunnen communiceren met de werknemers om die op de hoogte te houden van de voordelen van bijvoorbeeld het zich bundelen in een vakvereniging.

Werknemersvertegenwoordigers dienen toegang te hebben tot alle werkplaatsen in de onderneming, waar zulk een toegang noodzakelijk is voor het uitvoeren van hun vertegenwoordigende functies. Dit, in het kader van de heersende daadwerkelijke arbeidsomstandigheden.

Werknemersvertegenwoordigers die niet in dienst zijn van de onderneming, maar wier vakvereniging wel leden heeft die in dienst zijn van de onderneming, dienen vrijelijk toegang te hebben tot de onderneming. Het toestaan van zulke faciliteiten dient het efficiënt functioneren van de onderneming niet te beïnvloeden.

Wil het recht van vakvereniging betekenisvol zijn, dan dienen de relevante vakverenigingen in staat te zijn de belangen van hun leden te behartigen door de faciliteiten te genieten die nodig zijn voor de juiste uitoefening van hun functies als werknemersvertegenwoordigers, inclusief toegang tot de werkplek van de leden.

De weigering van toegang tot de onderneming op grond van grieven die zijn gepresenteerd, houdt een inbreuk in van het recht van vakvereniging om hun activiteiten vrijelijk uit te oefenen.

De nodige maatregelen dienen volgens de Committee on the Freedom of Association genomen te worden zodat ook de werknemers van agrarische ondernemingen, huishoudelijke werknemers (domestic workers) en die in de mijnbouwsector vrijelijk hun verenigingsactiviteiten kunnen ontplooiën op het terrein van de onderneming.

Toegang tot de werkplek dient niet te leiden tot inbreuk op het efficiënt draaien van de onderneming. Vandaar dat de vakvereniging en de werkgever dienen te streven naar het bereiken van overeenkomsten met betrekking tot toegang tot de werkplek.

De Committee on the Freedom of Association erkent het feit dat plantages (en gesloten emplacements) privé eigendom zijn waar de werknemers ook wonen en werken. Alleen door middel van toegang tot deze plekken zijn werknemersvertegenwoordigers in

staat hun activiteiten normaal uit te oefenen. Zij dienen dus prompt toegang te verkrijgen in aanmerking nemend dat gedurende werktijden er geen inbreuk wordt gepleegd op het verrichten van arbeid en maatregelen worden genomen om eigendommen te beschermen.

De resolutie van 1950 aangenomen door de 'Plantations Committee' voorziet in het verwijderen van hindernissen door de werkgever die op het pad mochten liggen van vrije, onafhankelijk en democratische vakverenigingen. Tevens dient de werkgever zulke verenigingen te voorzien van faciliteiten voor het houden van activiteiten. Deze faciliteiten kunnen inhouden, vrije kantoorruimte, vrijheid tot het houden van vergaderingen en vrije toegang.

Artikel 10 lid 1 van ILO Aanbeveling No. 143 geeft aan dat werknemersvertegenwoordigers in een onderneming de nodige tijd vrijaf dienen te krijgen van het werk zonder verlies van salaris of sociale voorzieningen ter uitvoering van hun representatieve functies. Lid 2 geeft aan dat hoewel de werknemersvertegenwoordigers toestemming behoeven van het management, bij de verlening daarvan, de redelijkheid in acht moet worden genomen.

Het verlenen van faciliteiten aan werknemers, inclusief het verlenen van tijd vrijaf, heeft als tegenhanger het efficiënt opereren van de betreffende dienst. Over de aanvragen voor tijd vrijaf gedurende werkuren wordt door de bevoegde autoriteiten beslist mede met het doel, het efficiënt functioneren van de diensten niet te belemmeren.

In artikel 13 lid 4 is er een plicht opgenomen voor de werkgever om, wanneer de vakvereniging dat wenst, te onderhandelen over de faciliteiten. Deze faciliteiten te verlenen aan werknemersvertegenwoordigers zijn nader uitgewerkt in ILO Aanbeveling No. 143. In deze bepaling wordt de werkgever verplicht om met de werknemersorganisatie te onderhandelen omtrent de faciliteiten.

Uiteraard geldt de verplichting, vergelijkbaar met artikel 14 van deze wet, voor zover de werknemersorganisatie de behoefte heeft aan faciliteiten en de wens tot onderhandelen kenbaar maakt.

Artikel 14

De plicht tot onderhandelingen omtrent het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst was opgenomen in het Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers (artikel 1) en is hier overgenomen. De plicht tot onderhandelen dient niet zodanig te worden geïnterpreteerd dat het neerkomt op een plicht om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

Er dienen maatregelen genomen te worden om de volledige ontwikkeling en gebruik van vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers en werknemersorganisaties aan te moedigen met het oog op het reguleren van de condities van werk door middel van collectieve overeenkomsten.

Het recht om vrijelijk met werkgevers te onderhandelen bevat een essentieel element van vrijheid van vereniging en vakverenigingen dienen het recht te bezitten om door middel van collectieve onderhandelingen of andere rechtmatige middelen het leven en de werkcondities van degenen die de vakvereniging vertegenwoordigt, te verbeteren. De publieke autoriteiten dienen zich te weerhouden van elke inmenging welke dit recht zou beperken of belemmeren. Zulk een inmenging zou inhouden een schending van het principe dat werkgevers- en werknemersorganisaties het recht hebben hun activiteiten te organiseren en hun programma's te formuleren.

Het werk voorafgegaan aan de aanneming van ILO Conventie No. 87 geeft duidelijk aan dat één van de hoofdoelen van het garanderen van vrijheid van vereniging is het in staat stellen van werkgevers en werknemers om onafhankelijk van publieke autoriteiten vrijelijk organisaties op te richten met de mogelijkheid lonen en andere werkcondities te bepalen door middel van vrijelijk overeengekomen collectieve overeenkomsten.

Federaties en confederaties dienen de mogelijkheid te bezitten collectieve overeenkomsten aan te gaan.

De Committee on the Freedom of Association heeft aangegeven welk belang het hecht aan het recht van vertegenwoordigende organisaties om te onderhandelen ongeacht deze organisaties zijn geregistreerd of niet.

Geschillen rondom de erkenning van vakverenigingen van werknemers dienen zich regelmatig voor te doen. Deze manifesteren zich met name bij het collectief onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Daarbij kunnen verschillende oorzaken worden onderscheiden. In enkele gevallen wordt om uiteenlopende redenen door werkgevers de vakvereniging niet als onderhandelingspartner geaccepteerd, hetgeen soms verband houdt met een afwijzende opstelling ten aanzien van het recht van werknemers om zich te organiseren.

Werkgevers, die wel bereid zijn geweest tot collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, hebben de eis van een bepaalde mate van representativiteit geëist, teneinde de vakvereniging als zodanig als onderhandelingspartner te kunnen beschouwen. Het komt ook voor dat geëist wordt door meerdere vakverenigingen binnen een onderneming dat ze collectieve onderhandelingen voeren, die alle pretendeerden dezelfde groep van werknemers te vertegenwoordigen. De bepalingen van artikel 14 tot en met 18 beogen dergelijke problemen te voorkomen en de stabiliteit, arbeidsrust en arbeidsvrede te vergroten door het vastleggen van wettelijke criteria ter zake.

De eis van rechtspersoonlijkheid en de eis dat de statuten van de vakvereniging van werknemers de bevoegdheid tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk moeten vermelden, hangen nauw samen met de artikelen 1 en 3 van de oude Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, waarin beide eisen zijn opgenomen. In de vernieuwing van deze wet worden de betreffende bepalingen en wat deze vereisten aangaat, volledig gehandhaafd.

Het representativiteitscriterium wordt niet zelden in de praktijk toegepast.

Dit criterium wordt ook gehanteerd door de Bemiddelingsraad bij geschillen over erkenning van vakverenigingen van werknemers.

De werkgever en de vakvereniging zullen, al naar gelang de aard van de arbeidsverhoudingen in de onderneming, moeten bepalen op welke categorie van het personeel de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn en op welke categorie niet.

De wet gaat uit van geconcentreerde collectieve onderhandelingen die het totale personeel van de onderneming bestrijken. Over het totale personeel onderhandelt dus één vakvereniging en wordt één cao gesloten. Deze wet en de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst sluiten echter het bestaan van meerdere cao's in een onderneming niet uit als het zou gaan om aparte categorieën van werknemers in aparte ondernemingsonderdelen vertegenwoordigd door verschillende vakverenigingen. In dit kader zijn meerdere cao's wel mogelijk in een onderneming. Bij rivaliserende vakverenigingen in de ondernemingsonderdelen moet uitgemaakt worden wie de bevoegde en gerechtigde vakvereniging is, eventueel middels een referendum.

Met betrekking tot de mogelijkheid dat vakcentrales (federaties) een cao aangaan voor een vakvereniging die (nog) geen rechtspersoonlijkheid bezit, kan het volgende worden gesteld. De mogelijkheid tot het onderhandelen en aangaan van een cao door een vakcentrale/federatie van vakverenigingen is onmogelijk in verband met de werking van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. De contractspartij – in dit geval dus de vakcentrale – krijgt namelijk ingevolge de genoemde wet verantwoordelijkheden en plichten tegenover de leden. Deze leden zouden dan de vakverenigingen zijn die bij de vakcentrale zijn aangesloten, niet de leden (werknemers) van de vakorganisatie die (nog) geen rechtspersoonlijkheid bezit. Het is gewenst en vereist juist dat de contractspartij (de vakvereniging) de werknemers beïnvloedt als leden. De federatie/vakcentrale zou ook niet aansprakelijk kunnen worden gesteld door de leden van de

vakvereniging, terwijl deze mogelijkheid in verband met de collectieve arbeidsovereenkomst er wel dient te zijn. Onder andere denken we hier aan de beïnvloedingsplicht van artikel 9 van de oude Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst hebben een beïnvloedingsplicht, omdat ze de leden moeten motiveren om de naleving van de cao te bevorderen. Verenigingen die partij zijn bij de cao, zijn aansprakelijk voor hun leden en wel tot zover geregeld in de overeenkomst (oude Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, artikel 9 lid 2). Voorts verklaart artikel 10 lid 1 van de oude wet alle leden van de contracterende verenigingen, gebonden aan de cao voor zover zij bij de overeenkomst zijn betrokken. De leden zijn ook rechtstreeks tegenover elkaar gehouden tot de nakoming van de verplichtingen en hun onderlinge verhoudingen betreffende. De oude wet regelt vorderingen voor schade geleden door een partij of zijn leden door niet-naleving door de wederpartij, tegenover de overtredende partij (artikel 16 lid 1). Deze partij is bevoegd bij schade door haar geleden door de niet-naleving van de wederpartij, vergoeding te vorderen voor zichzelf en ook voor de leden als die de schade hebben geleden. Vandaar dat het sluiten van cao's ten behoeve van niet-rechtspersoonlijkheid bezittende vakverenigingen door de federatie of confederatie bezwaarlijk is. Het begeleiden en bijstaan van een vakvereniging die nog geen rechtspersoonlijkheid heeft, is te allen tijde toegestaan.

De artikelen 15 t/m 18 zijn gebaseerd op de artikelen 2 tot en met 5 van het Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers. Deze regelen de referendumprocedures bij onduidelijke representativiteit onder andere in het geval van rivaliserende vakverenigingen. De gerede twijfel bestaat wanneer bij één vakvereniging die in de onderneming bestaat, twijfels zijn of deze inderdaad de leden vertegenwoordigt. Wanneer deze vakvereniging de meerderheid der stemmen niet haalt, wordt zij niet geacht de werknemer te vertegenwoordigen wat betreft de collectieve onderhandelingen gericht op het sluiten van een cao. Artikel 15 heeft geen betrekking op de situatie van rivaliserende vakverenigingen, artikel 16 wel.

De gerede twijfel bestaat ook (artikel 16) wanneer twee of meer bestaande en rechtspersoonlijkheid bezittende vakverenigingen in de onderneming gelijktijdig verklaren gerechtigd te zijn tot de cao-onderhandelingen met de werkgever. De twijfel kan betrekking hebben op de werknemers van de gehele onderneming als er meerdere vakverenigingen bestaan die de werknemers van de gehele onderneming bestrijken, of slechts één of enkele onderdeel of onderdelen van de onderneming als de werknemers op basis van ondernemingsonderdelen (afdelingen etc.) zijn verenigd.

Het verzoek tot het houden van een referendum komt of van de werkgever of het bestuur van één der vakverenigingen.

Teneinde de erkenningsprocedure niet te vertragen en indien er gerede twijfel bestaat over de representativiteit van de vakvereniging is bepaald, dat in deze gevallen de Bemiddelingsraad verplicht is op verzoek een referendum te houden. Op grond van de uitslag van het referendum kan de vraag worden beantwoord of de vakvereniging de werknemers vertegenwoordigt op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn. Onder geldig uitgebrachte stemmen worden niet meegerekend de z.g. blanco stemmen.

Artikel 17

Dit artikel strekt tot aanspraak op behoud van loon voor de werknemers, als deze tijdens werktijd hun stem moeten uitbrengen.

Artikel 18

In dit artikel wordt mede bedoeld op alle vakverenigingen van werknemers, die aan het referendum hebben deelgenomen.

Paramaribo, 15 december 2016,

DESIRÉ D. BOUTERSE