



2017

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME**

No. 42

WET van 7 april 2017, houdende bepalingen met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door intermediairs (Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het noodzakelijk is regels vast te stellen betreffende het ter beschikking stellen van uitzendkrachten door intermediairs, waarbij mede uitvoering wordt gegeven aan de internationale arbeidsstandaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie;

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

HOOFDSTUK I

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
 - a. President: de President van de Republiek Suriname ;
 - b. Minister: de Minister belast met de zorg voor Arbeidsaangelegenheden;
 - c. Ministerie: het Ministerie belast met Arbeidsaangelegenheden;
 - d. Directeur: de Directeur van het Ministerie belast met Arbeidsaangelegenheden;
 - e. ter beschikking stellen van arbeidskrachten: het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten (door de intermediair) aan een ander (de inlener) voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid”.

2017

- 2 -

No. 42

- f. intermediair: iedere rechtspersoon die in het kader van uitoefening van enig beroep of bedrijf, ingevolge artikel 2 van deze wet bevoegd is tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een inlener, voor het onder diens toezicht en leiding verrichten van werkzaamheden voor een zekere tijd;
 - g. uitzendkracht: de persoon die door een intermediair aan de inlener ter beschikking wordt gesteld om daar tijdelijke arbeid te verrichten;
 - h. uitzendarbeid: tijdelijke arbeid die wordt uitgevoerd door een uitzendkracht, voor rekening van een intermediair, bij een derde, de inlener, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, in diens onderneming;
 - i. inlener: iedere natuurlijke - of rechtspersoon die zich door tussenkomst van een intermediair voorziet van uitzendkrachten voor een zekere tijd;
2. In afwijking van artikel 1, aanhef en onder e, wordt onder ter beschikking stellen van uitzendkrachten niet verstaan:
 - a. het ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk ter beschikking stellen van uitzendkrachten;
 - b. het bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk ter beschikking stellen van uitzendkrachten die bij degene die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn;
 - c. het ter beschikking stellen van uitzendkrachten voor het verrichten van arbeid in een onderneming die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden als die de arbeiderskrachten ter beschikking stelt.
 3. Bij of krachtens staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld voor particuliere bureaus ten aanzien van bepaalde sectoren in de economie of bepaalde categorieën werkzoekenden.

HOOFDSTUK II

Uitzendvergunning

Artikel 2

1. Het is de intermediair, als bedoeld in artikel 1 lid f, verboden uitzendkrachten ter beschikking te stellen zonder een vergunning.

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde vergunning wordt verleend door of namens de Directeur. De Directeur kan de vergunning verlengen, of krachtens het gestelde in de artikelen 7, 8 en 9, weigeren of intrekken.

Artikel 3

1. De heffing verbonden aan de aanvraag tot verkrijging of verlenging van de vergunning wordt bij staatsbesluit geregeld.
2. Van de heffingen genoemd in bovenstaand lid is geen restitutie mogelijk, tenzij de heffing die niet moest worden voldaan, is voldaan en de aanvrager als gevolg van een handelen van de vergunning verleende instantie, er redelijkerwijs van mocht uitgaan dat de heffing wel moest worden voldaan.
3. De heffing kan bij staatsbesluit worden gewijzigd.

Artikel 4

1. De Directeur bepaalt bij beschikking welke bescheiden overgelegd moeten worden bij de aanvraag tot verkrijging of verlenging van een vergunning.
2. Op de schriftelijke aanvraag wordt door de Directeur binnen veertien (14) werkdagen de datum van ontvangst gemotiveerd beslist. Deze termijn kan voor de afloop met nog ten hoogste zeven (7) werkdagen worden verlengd. Van de verkrijging of verlenging wordt de aanvrager onverwijld mededeling gedaan. Een toewijzende beslissing wordt binnen een maand gepubliceerd in het Advertentieblad van de Republiek Suriname
3. De beslissing wordt onverwijld door of namens de Directeur aan de *aanvrager* schriftelijk medegedeeld waaronder is inbegrepen een mededeling via verzending van een elektronisch bericht inhoudende een fotokopie van de betreffende ondertekende schriftelijke beslissing.
4. Een aanvraag wordt geacht niet te zijn gedaan, zolang de vereiste bescheiden niet volledig zijn verstrekt of overgelegd.

5. Indien op de aanvraag niet wordt beslist binnen voornoemde termijn, geldt:
 - a. op een rappel schrijven van de aanvrager wordt binnen (14) werkdagen alsnog een besluit genomen.
 - b. indien niet binnen de in dit lid onder a gestelde termijn alsnog een besluit wordt genomen door de Directeur, is de aanvrager bevoegd in beroep te gaan bij de Minister.
 - c. indien ook na het rappel de Directeur niet binnen de in dit lid onder a gestelde termijn een besluit neemt over de aanvraag en eveneens binnen de gestelde termijn de aanvrager niet bericht, maakt deze zich schuldig aan plichtsverzuim.
 - d. indien de Minister niet binnen (14) werkdagen na het ingesteld administratief beroep besluit over de aanvraag, bestaat de mogelijkheid om beroep in te stellen bij de Kantonrechter.

Artikel 5

1. In een vergunning wordt vermeld de naam van de aanvrager, de overige persoonsgegevens, het doel, alsmede de geldigheidsduur.
2. De vergunning kan onder bepaalde door de Directeur vast te stellen algemene voorwaarden worden verleend. De Directeur kan op basis van de specifieke omstandigheden van het geval bijzondere voorwaarden verbinden aan de vergunning.
3. De bijzondere voorwaarden betreffende de verlenging van een vergunning of toestemming worden bij beschikking van de Directeur vastgesteld.

Artikel 6

1. De vergunning wordt verleend voor ten hoogste vijf (5) jaar.
2. Het verzoek tot verlenging van de vergunning geschiedt uiterlijk vier (4) weken vóór expiratie van de vergunning.
3. De Minister publiceert op de website van het Ministerie een lijst van vergunninghouders met hun adressen, telefoonnummers en expiratedatum van de vergunningen.

HOOFDSTUK III

Weigerings- en intrekingsgronden

Artikel 7

1. Een uitzendvergunning wordt geweigerd:
 - a. indien het een aanvraag betreft waarvan de verzoeker de voor de uitoefening van deze bedrijvigheid benodigde betrouwbaarheid niet bezit, in het bijzonder met betrekking tot het overleggen van een verklaring van de fiscus, de voorschriften omtrent ter beschikking stelling van uitzendkrachten, en de verplichtingen van het arbeidsbeschermings- en arbeidsrecht;
 - b. indien het een aanvraag betreft waarbij de verzoeker op grond van de inrichting zijner bedrijfsorganisatie niet in staat is, de gebruikelijke werkgeversverplichtingen tegenover de uitzendkrachten na te komen.
2. Een vergunning kan worden geweigerd ingevolge het niet in acht nemen van een beperking waaronder een eerdere vergunning is verleend of wegens het niet naleven van een daaraan verbonden voorwaarde.

Artikel 8

1. Een uitzendvergunning wordt ingetrokken:
 - a. indien van de vergunning gedurende acht (8) achtereenvolgende weken geen gebruik wordt gemaakt. Van het geen gebruik maken van de vergunning dient de intermediair melding te doen bij de Directeur;
 - b. indien de vergunninghouder handelt in strijd met een bij of krachtens deze wet gegeven voorschrift;
 - c. indien de verstrekte gegevens zodanig onjuist of onvolledig blijken te zijn geweest, dat op de aanvraag een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste omstandigheden volledig bekend waren geweest.
 - d. indien de intermediair handelt in strijd met de belangen van de uitzendkrachten en werkzoekenden;
 - e. indien de intermediair handelt in strijd met de goede zeden of het algemeen belang.

2. De beschikking tot intrekking van de vergunning wordt de vergunninghouder onverwijld binnen dertig (30) dagen schriftelijk medegedeeld en tevens door bekendmaking in het Advertentieblad van de Republiek Suriname ter kennis van het publiek gebracht.

Artikel 9

Bij of krachtens staatsbeluit kunnen er algemene richtlijnen ter beoordeling vastgesteld worden van het wel of niet aanwezig zijn van één der weigerings- of intrekingsgronden.

Duur terbeschikkingstelling

Artikel 10

1. Het is een vergunninghouder verboden dezelfde uitzendkracht voor langer dan een tijdvak van twee (2) jaren aaneensluitend aan dezelfde inlener ter beschikking te stellen.
2. Opeenvolgende ter beschikkingstellingen door de vergunninghouder van dezelfde arbeidskracht aan dezelfde onderneming worden beschouwd als één doorlopende ter beschikkingstelling indien de duur van het tussenliggende tijdvak minder dan zes (6) maanden tussen de ter beschikking stellingen bedraagt.
3. Het is de inlener verboden om dezelfde uitzendkracht via verschillende intermediairs aaneensluitend te werk te stellen.
4. Deze bepaling laat de mogelijkheid onverlet om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten voor werkzaamheden van tijdelijke en aflopende aard.

Beroep

Artikel 11

1. Tegen een beschikking tot weigering of intrekking van een vergunning kunnen de aanvrager en de voormalige vergunninghouder binnen dertig (30) dagen nadat het besluit ter hunner kennis is gebracht of zij geacht kunnen worden hiervan kennis te hebben genomen schriftelijk in beroep gaan bij de Minister.
2. In geval van overmacht kan de Minister een beroep ingesteld na verloop van de daarvoor bepaalde termijn, niettemin in behandeling nemen.
3. De Minister kan bij het beroep ingesteld ingevolge lid 1 van dit artikel, gemotiveerd het besluit van de Directeur teniet doen en de vergunning doen verlenen dan wel verlengen.

HOOFDSTUK IV

Het ter beschikking stellen van uitzendkrachten

Artikel 12

1. De uitzendkracht wordt geacht in dienst van de intermediair te zijn.
2. De intermediair is gehouden aan de ter beschikking gestelde uitzendkrachten dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden, toe te kennen als aan de vaste werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf wordt toegekend.
3. Uitzendkrachten zijn vrij om vakverenigingen in de zin van de Wet Vrijheid van Vakvereniging op te richten ter behartiging van hun belangen.
4. De intermediair mag slechts personen boven de achttien jaar ter beschikking stellen.
5. Het is de intermediair verboden uitzendkrachten belemmeringen in de weg te leggen om met een ander een arbeidsverhouding aan te gaan.

6. Het is de intermediair tevens verboden een boetebeding op te leggen indien de arbeidskracht een andere arbeidsverhouding aangaat.
7. De intermediair is verplicht halfjaarlijks een overzicht aan de Minister te presenteren van een actueel bestand van ingeschreven uitzendkrachten.

Verbod tegenprestatie uitzendkracht, verbod ter beschikking stellen bij arbeidsconflict, informatie veiligheid

Artikel 13

1. Het is de intermediair verboden tegenprestaties van de uitzendkracht te bedingen bij diens ter beschikkingstelling.
2. De intermediair, stelt voor zover hem bekend is of redelijkerwijs bekend kan zijn dat in een bedrijf of onderneming of een gedeelte daarvan, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat, geen uitzendkrachten ter beschikking voor het verrichten van werkzaamheden in dat bedrijf of die onderneming of dat gedeelte daarvan, waar de werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting heerst.
3. De intermediair verschaft op schrift aan degene die ter beschikking wordt gesteld in het Nederlands en voor zover mogelijk en noodzakelijk in de taal die laatstgenoemde het best beheerst, informatie over de verlangde beroepskwalificatie en informatie ten aanzien van de veiligheid voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt.
4. De intermediair verstrekt aan de uitzendkracht binnen twee (2) werkdagen na aanvang van de terbeschikkingstelling een schriftelijke en door beide partijen ondertekende overeenkomst inhoudende de relevante arbeidsvoorwaarden.
5. Het is de intermediair niet toegestaan uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te rekruteren als deze daarmee blootgesteld zouden kunnen worden aan onacceptabele gevaren, risico's, misbruik of discriminatoire behandeling.

Discriminatieverbod

Artikel 14

1. Ter bevordering van gelijke kansen dient de intermediair erop toe te zien dat bij mededelingen en publicatie van vacatures, rekrutering en aanbod van werk, deze zodanig worden gepleegd, dat werkzoekenden niet worden gediscrimineerd op grond van geboorte, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, economische positie of sociale omstandigheden of enige andere status bedoeld in de nationale wetgeving of praktijk.
2. Het gestelde in lid 1 van dit artikel mag niet op zulke wijze ten uitvoer worden gebracht dat daardoor voorkomen wordt dat een intermediair, ten behoeve van de meest kansarmen, bijzondere diensten of doelgerichte programma's aanbieden.

Bescherming persoonsgegevens

Artikel 15

1. De intermediair verwerkt de persoonsgegevens van de werkzoekenden en uitzendkrachten zodanig dat deze worden beschermd en respect voor de persoonlijke levenssfeer van werknemers wordt gegarandeerd. Verwerking dient te worden beperkt tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere rechtstreeks relevante informatie van betrokken werkzoekende of uitzendkracht.
2. De intermediair houdt persoonlijke data van uitzendkrachten niet langer aan dan nodig of zolang de uitzendkracht in het bestand opgenomen wenst te blijven, en uitsluitend voor het doel waarvoor deze verzameld zijn.
3. Uitzendkrachten hebben te allen tijde toegang tot hun data en indien dit onvolledig of incorrect is, hebben zij het recht om deze te doen aanvullen of corrigeren.

4. De intermediair vereist, gebruikt of houdt geen informatie aan met betrekking tot de medische status van een werkzoekende of uitzendkracht, tenzij zulks direct relevant is voor een bepaald beroep of een bepaalde betrekking, en uitdrukkelijke goedkeuring van de werkzoekende of uitzendkracht daarvoor is verkregen.

Bevordering samenwerking

Artikel 16

1. De Directeur kan bij de verlening van de vergunning voorwaarden formuleren ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en intermediairs.
2. Nadere regels omtrent het bepaalde in het vorige lid kunnen bij staatsbesluit worden vastgesteld.

HOOFDSTUK V

Strafbepalingen

Artikel 17

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in artikel 2 lid 1, artikel 13 leden 1, 2, 3, 4, 5 en 6, artikel 14 leden 1 en 2 en artikel 15 leden 1 en 4 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).
2. De feiten, strafbaar gesteld in lid 1 van dit artikel, worden beschouwd als overtredingen.
3. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

Toezicht

Artikel 18

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

Artikel 19

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 18 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.

HOOFDSTUK VI

Overgangsbepalingen

Artikel 20

1. Natuurlijke personen of rechtspersonen, die op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet reeds arbeidskrachten ter beschikking stellen, dienen binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet een vergunning aan te vragen bij de Directeur.
2. Binnen de termijn van drie maanden, genoemd in lid 1 van dit artikel, alsmede gedurende de tijd, dat de Minister nog geen beslissing heeft genomen op een ingediend verzoek, zijn de in lid 1 van dit artikel bedoelde personen niet strafbaar wegens overtreding van artikel 2.

Slotbepalingen

Artikel 21

Onverminderd de bepalingen van deze wet, waarin een staatsbesluit is voorgeschreven, kunnen omtrent de in deze wet geregelde onderwerpen nadere regels bij of krachtens staatsbesluit worden vastgesteld.

Artikel 22

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Ter Beschikking Stellen, Arbeidskrachten door Intermediairs.

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 verantwoordelijk voor arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet
5. Deze wet wordt na twee (2) jaar van haar inwerkingtreding geëvalueerd door de Minister, waarna de uitkomst binnen zes (6) maanden met de vakbeweging en het bedrijfsleven wordt besproken.

Gegeven te Paramaribo, de 7^e april 2017

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 5^e mei 2017
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

**WET van 7 april 2017, houdende bepalingen met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachtendoor intermediairs
(Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

De nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen overheden steeds nopen om begeleidend dan wel regulerend op te treden, zodat steeds zo min als mogelijk schade ontstaat aan legitieme belangen in de samenleving. Deze wet moet in dit licht worden bekeken.

In de Beleidsnota van het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu van 2000-2005 werd de wenselijkheid uitgesproken over dringende aanpassing van de normen in de arbeidswetgeving o.a. met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties (uitzendwerk en contractarbeid). In de Beleidsnota 2006-2010 werd wederom aangehaald dat modernisering van de arbeidswetgeving in het kader van de millennium ontwikkelingsdoelstellingen van eminent belang was. In het kader van het project van algehele modernisering van de arbeidswetgeving om het in overeenstemming te brengen met standaarden van de International Labour Organisation en Caricomstandaarden, werd het gebied van de a-typische werkrelaties, de situatie van de zogenaamde contractors en uitzendkrachten, expliciet benadrukt. In de jaarrede van 2006 stelt de President van de Republiek Suriname dat de uitdagingen op het stuk van de arbeidsverhoudingen noodzaken tot modernisering van de arbeidswetgeving. In dit kader diende gewerkt te worden aan wetgeving met betrekking tot o.a. een wettelijke regeling met betrekking tot uitzendbureaus.

Ook in de Jaarrede van de President voor het dienstjaar 2013 werd melding gemaakt van een "Strategisch Business Plan" waarin opgenomen het formuleren van nieuwe wetgevingsproducten. De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven geeft in haar Strategisch Business Plan aan dat het gewenst is de arbeidswetgeving te herzien.

De economische omstandigheden, veranderde genderconcepties en moderne opvattingen met betrekking tot de persoonlijke verantwoordelijkheid van jongeren en vrouwen bij de eigen ontplooiing hebben mede geleid tot het ontstaan van de vraag van (deze) bepaalde maatschappelijke groepen naar werkgelegenheid met flexibele werktijden en/of minder uren per week. De vraag naar tijdelijke arbeid bestaat aan de andere kant al geruime tijd bij ondernemingen of bedrijven met hoge seizoenpieken en bedrijven met een incidentele niet voorspelbare behoefte naar meer arbeid. Het algemene beeld is thans echter dat uitzendkrachten voor langere termijn in het productieproces worden ingezet als goedkope arbeidskrachten, soms om duurdere werknemers van geliquideerde bedrijfsonderdelen te vervangen of noodzakelijke uitbreidingen in bestaande bedrijfsonderdelen door te voeren. Uitzendkrachten zijn in het productieproces nauwelijks te onderscheiden van "normale arbeidskrachten" qua plichtsvulling, maar hebben geenszins aanspraken tegenover de grote organisatie waarin zij zich elke dag aanmelden. In de hedendaagse praktijk wordt het uitzendbureau mede aangewend als deel van het beleid van bedrijven ter zake outsourcing. Het legitieme doel van outsourcing (focus van alle beschikbare en schaarse energie op kwaliteitsmanagement, innovatie en technologie) raakt echter ondersneeuwt door andere principale oogmerken waaronder het winstoogmerk van degene die ter beschikking gestelde arbeidskrachten aanwendt.

Tegelijkertijd met de vraag naar tijdelijke arbeidskrachten en het aanbod, ontstonden de organisaties die arbeidskrachten registreerden en ze ter beschikking stelden als economische activiteit. Deze ontwikkeling ging gepaard met de behoefte bij onder andere bovengenoemde organisaties om voor hun activiteiten enige mate van legitimiteit en instructies te verkrijgen van de overheid. De overheid gaf tot nu toe aan dat de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vooralsnog niet vergunningplichtig was en dat specifieke wetgeving, waar rekening wordt gehouden met het bijzonder karakter van het ter beschikking stellen dan wel uitzenden van arbeidskrachten, totaal ontbreekt. Het bijzondere karakter betreft mede specifieke kwetsbaarheden van ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Om aan het bestaande rechtvacuüm een einde te maken, wordt deze Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door intermediairs in het leven geroepen.

De bedoeling van deze wet is om vanuit het beleidsgebied van het Ministerie van Arbeid, legitimiteit te geven aan de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor zover het arbeidsaangelegenheden betreft en de werkgelegenheid bevordert. Daarmee wordt ook een juridisch kader geschapen voor betreffende bureaus die arbeidskrachten ter beschikking stellen, terwijl de mogelijkheid voor de overheid wordt gecreëerd om toezicht te houden vanuit haar taak toezicht te houden op de wettelijke bepalingen inzake arbeidsbemiddeling, en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, indien nodig verder te reguleren. Met deze wet wordt direct ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt door deze ook te sturen. Primair is het de bedoeling van deze wet om de rechtsverhouding tussen betrokken organisaties (bureaus) en de overheid vast te stellen met als inzet het o.a. voorkomen van de uitbuiting van uitzendkrachten. Deze wet heeft een publiekrechtelijk karakter. Deze wet heeft niet de primaire bedoeling om de civielrechtelijke verhouding tussen het uitzendbureau/de uitzendonderneming – die in de literatuur aangeduid wordt als de formele werkgever, en de uitzendkracht – die gelijkgesteld wordt aan een “werknemer” vast te leggen. Daarvoor zullen de bepalingen gelden die opgenomen zijn in het ontwerp Nieuw Burgerlijk Wetboek. Daarbij wordt uitgegaan van de huidige en toekomstige systematiek van de Surinaamse wetgeving, waarbij algemene rechten en plichten opgenomen worden in het civiele recht.

De Wet houdende bepalingen met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door intermediairs wordt zoals hierboven genoemd, ingegeven door de noodzaak naar regulering en codes in de betreffende branche, welke behoefte bestaat bij o.a. de actieve organisaties: de uitzendondernemingen. Deze noodzaak heeft in enige mate ook een relatie met de behoefte naar garanties en bescherming van de in de branche actieve personen als arbeidskrachten. Deze wet voorziet ook daarin. Daarnaast heeft de Staat Suriname zich in april 2006 gecommitteerd aan de relatief nieuwe ILO-Conventie betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (Employment Agencies Convention, 1999, No. 181) hierna verder aangeduid als ILO Conventie No. 181. Bij wijze van nadere toelichting is aan deze ILO conventie de ILO aanbeveling betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (Employment Agencies Recommendation, 1997, No. 188) gekoppeld, hierna verder aangegeven als ILO Aanbeveling No. 188.

De noodzaak van de implementatie van deze twee standaarden van de ILO is hoog tegen de achtergrond van de groeiende betrokkenheid van “private employment agencies” bij het uitbuiten van werkzoekenden, ook met een grensoverschrijdend karakter. De ILO verwijst hier in het bijzonder naar de kwetsbaarheid van de “migrant workers” (ILO Conventie no. 181, art.8).

Deze wet is tegelijk ook de implementatie van deze 2 internationale standaarden, waartoe Suriname na de ratificatie verplicht is. Suriname moet te dier voege regelmatig rapporteren naar de toezichthoudende organen van de ILO. Suriname is sinds 1976 lid van de ILO.

Bij het vaststellen van het systeem waarlangs deze wet zal werken, in het bijzonder wat betreft de administratieve bepalingen betreffende de aanvraagprocedure, de weigering en de intrekking, is geput uit de nog niet gepubliceerde doch reeds door De Nationale Assemblee goedgekeurde “Wet Arbeid door Vreemdelingen”.

Bij het formuleren van de wetsbepalingen is met name ook geput uit wetgeving van o.a. Nederland, waar ook middels wetgeving getracht is om de negatieve effecten die ontstaan door het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te mitigeren. Deze lidstaat van de ILO is ook gebonden aan de 2 hierboven genoemde ILO-standaarden: ILO Conventie No. 181 en ILO Aanbeveling No. 188.

In het bestand van de Kamer en Koophandel en Fabrieken stonden in november 2015 meer dan 140 organisaties dan wel ondernemingen als “uitzendbureau” ingeschreven. Dit enorme bestand is mede aanleiding voor reguleringsmaatregelen.

Vanuit de maatschappelijke organisaties, waaronder de nationale – en internationale vakbeweging, wordt in toenemende mate aandacht gevraagd voor de problematiek in het dagelijks spraakgebruik aangeduid met “contract labour” en “contractarbeid”. Het fenomeen “ter beschikkingstellen van arbeidskrachten” wordt ook begrepen onder de zogenaamde contract labour problematiek. Met deze wet wordt een wezenlijk deel van deze problematiek opgelost.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1 lid 1

Uit artikel 1 lid 1 sub f en lid 3 moet opgemaakt worden dat onder "een andere" in lid 1 sub f begrepen moet worden een onderneming die niet door degene die ter beschikking stelt in stand gehouden wordt. Tussen de inlenende onderneming en de arbeidskracht bestaat geen arbeidsovereenkomst. Tussen de intermediairs en de inlenende onderneming bestaat doorgaans een overeenkomst die ook wel een "opdracht" wordt genoemd en kan ondermeer inhouden het verrichten van enkele diensten in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Deze relatie kan ook onbenoemd zijn en door partijen naar goedvinden en behoefte worden geregeld.

Voor de omschrijving in deze wet is niet van belang of de personen die ter beschikking worden gesteld in een arbeidsverhouding tot degene die ter beschikking stelt staan. Meestal zal dat wel het geval zijn.

De arbeidsovereenkomst wordt gekenmerkt door 3 essentiële elementen (essentialia) volgens artikel 1613a BW:

1. de verplichting van de werkgever om loon te betalen;
2. de verplichting van de werknemer om persoonlijk arbeid te verrichten;
3. de gezagsverhouding (d.i. recht om instructies te geven) tussen de werkgever en de werknemer.

In het kader van artikel 1613a van het BW kan ten aanzien van deze 3 essentialia gesteld worden dat:

1. de inlenende onderneming geen loon betaalt aan de uitzendkracht, maar een vergoeding aan de intermediair. In de praktijk wordt bij de berekening van het tarief welke de inlenende onderneming aan de intermediair moet betalen uitdrukkelijk gerefereerd aan het uit te betalen loon per uur als component van het tarief.
2. voor de uitzendkracht geen persoonlijke plicht jegens de inlenende onderneming bestaat om zelf arbeid te verrichten. Dat betekent dat de uitzendkracht te allen tijde kan besluiten om geen arbeid meer te verrichten.

De afspraak in de uitzendovereenkomst dat ieder der partijen de arbeidsovereenkomst terstond kan ontbinden, zonder rechterlijke tussenkomst, wordt heel vaak gemaakt en is karakteristiek voor deze vorm van de arbeidsovereenkomst. Gangbaar is ook dat de intermediair niet verplicht is om de uitzendkracht een opdracht te verstrekken dan wel uit te zenden. Evenmin is de uitzendkracht verplicht om aangeboden arbeid te accepteren c.q. uit te voeren bij de inlenende onderneming.

3. In de literatuur ervan wordt uitgegaan dat doorgaans degene die ter beschikking stelt zijn gezagspositie en bevoegdheid tot het geven van instructies aan de inlenende onderneming overdraagt. In de praktijk wordt over het algemeen afgesproken dat de werkdagen en werktijden ook in gemeen overleg tussen de uitzendkrachten en de inlenende onderneming worden bepaald. De inlenende onderneming geeft ook de instructies aan de uitzendkracht met betrekking tot de wijze waarop arbeid moet worden verricht.

Artikel 1 lid 2

In lid 2 wordt uitgewerkt wat niet onder ter beschikking stellen van uitzendkrachten wordt verstaan. Lid 2 heeft de intentie om te voorkomen dat bepaalde activiteiten gericht op het verplaatsen van uitzendkrachten, maar die niet vallen onder het bedrijfsmatig "ter beschikkingstellen" onder andere vrij te stellen van de bij deze wet ingevoerde administratieve verplichtingen of de vergunningsplicht.

Bij onderdeel a denkt men meer in de richting van de handelingen door of vanwege de leverancier van een zaak, waardoor de eigenaar of gebruiker van de rechtmatig geleverde zaak of de opdrachtgever van een tot stand gebrachte werk daarvan kan genieten. Deze activiteiten kunnen enige tijd duren en omvatten werkzaamheden die niet worden verricht op een bepaalde vaste locatie in het bedrijf van de werkgever. Ook zou in dit kader gedacht kunnen worden aan de zogenaamde detacheringsovereenkomst, waarbij een werknemer die in dienst is van een uitlener, tijdelijk ter beschikking wordt gesteld van een onderneming teneinde daar, dikwijls gespecialiseerde, arbeid te verrichten. Het begrip detachering heeft overigens geen duidelijke juridische betekenis of vast omliggende vorm. Detachering komt bijvoorbeeld onder meer voor in de automatiseringsbranche. Het is meestal onderdeel van een groter dienstverlenende transactie.

Onder onderdeel *b* wordt verstaan het bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk ter beschikking stellen van uitzendkrachten. Deze uitzendkrachten zijn bij degenen die hen "ter beschikking stelt" in dienst om arbeid te verrichten in diens onderneming. De nadruk ligt op het aspect "zonder winstoogmerk". Deze vorm kan ook aangeduid worden als collegiaal uitlenen, het ter beschikking stellen van eigen werknemers om een collega te helpen die tijdelijk behoefte heeft aan meer arbeidskrachten.

Deze uitsluiting dient om het bijstaan van een collega ondernemer met eigen arbeidskrachten niet te onderwerpen aan de bij deze wet ingevoerde vergunningplicht. Degene die ter beschikking stelt is doorgaans een normale werkgever die vaste en langdurige betrekkingen biedt aan de toevallige werknemers die tijdelijk bij een collega-bedrijf arbeid verrichten.

Onderdeel *c* van dit artikel regelt dat intra-concern uitlenen niet valt onder de regels die van toepassing zijn voor het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten, die in deze wet zijn opgenomen. Daarmee wordt o.a. voorkomen dat er een vergunning wordt vereist van een concern als deze tijdelijk een werknemer van de ene dochteronderneming wil uitlenen aan een andere dochteronderneming of dat er andere administratieve verplichtingen ontstaan of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning.

Artikel 1 lid 3

Dit artikel biedt de mogelijkheid om bij een toekomstig gebleken noodzaak bij staatsbesluit ten aanzien van bepaalde categorieën van werkzoekenden, werkgevers of sectoren nadere regels vast te stellen.

De bedoeling van deze bepaling is om de bevoegde autoriteiten, waaronder de Minister, de gelegenheid te bieden op basis van nieuw ingetreden omstandigheden op de arbeidsmarkt, (wettelijke) maatregelen te treffen om bepaalde categorieën van werknemers in bepaalde sectoren extra te beschermen of uitzendondernemingen te ontlasten van bepaalde administratieve verplichtingen voor bepaalde categorieën van werknemers in bepaalde sectoren. Deze bepaling streeft na de flexibiliteit van de wetgeving met betrekking tot onverwachte tendensen op de arbeidsmarkt die wettelijke maatregelen behoeven, te reguleren.

Deze bepaling laat de mogelijkheid open om voor een bepaalde sector een speciaal regiem voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vast te stellen. Zo een speciaal regiem kan zeker nuttig zijn om ongewenste situaties op de arbeidsmarkt te corrigeren. Een ongewenste situatie is wanneer door een sterke onevenwichtigheid tussen vraag en aanbod, werkzoekenden in te grote mate afhankelijk worden van een intermediair. Voorts kan een speciaal regiem gerechtvaardigd zijn bij verdergaande ingrepen om bijvoorbeeld onrechtmatige betalingen, incorrecte afdrachten of het stelselmatig overtreden van andere wettelijke regelingen, te corrigeren.

Artikel 2 lid 1

De uitzendvergunning heeft niet het karakter van de ruime economische ordenende rol van de bedrijfsvergunning zoals bekend in het Decreet Vergunningen Bedrijven en Beroepen. De diensten die verleend worden door de intermediair/ het uitzendbureau vallen niet onder bedrijven of beroepen die vergunning plichtig zijn krachtens dit decreet. De uitzendvergunning heeft uitsluitend als doel de regulering van de arbeidsmarkt.

Deze bepaling behelst de invoering van een vergunningsplicht voor natuurlijke – of rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. De vergunning wordt niet voor ter beschikkingstelling aangevraagd, maar voor de activiteit van het ter beschikkingstellen in het algemeen. De vergunning is een novum, doch tegelijkertijd een verruiming van het bestaand systeem van regulerend overheidsoptreden op de arbeidsmarkt welke bevoegdheid bij uitsluiting toekomt aan de minister belast met arbeidsaangelegenheden vanwege zijn taak zorg te dragen voor het toezicht op wettelijke bepalingen inzake arbeidsbemiddeling. Het vergunningensysteem dient te leiden tot een mechanisme dat leidt tot de instelling, naleving en monitoring van gedragscodes van intermediairs, waardoor het algemeen belang beter wordt gediend, met andere woorden waardoor het belang voor het verantwoord ondernemerschap niet in gedrang komt met rechten en garanties van werknemers. Het in te stellen mechanisme voorziet in een vraag naar regulering en instelling van een aantal minimale ethische codes door bonafide intermediairs in acht te nemen en dient ter aanvulling dan wel bevestiging van het reeds bestaand systeem van zelfregulering bij deze ondernemingen.

Met het vergunningensysteem creëert de overheid regulerings- en controlemogelijkheden voor zichzelf. De aangevraagde verlenging van een reeds verleende vergunning geeft ruimte voor verificatie van gehanteerde standaarden en inzicht in de omvang en aard van uitzendondernemingen als arbeidsmarktinstututen.

Het verbod stelt een nieuwe situatie in voor intermediairs. In de overgangsbepalingen wordt aangegeven op welke wijze reeds opererende en nieuw in te stellen intermediairs moeten handelen met betrekking tot het verbod van artikel 2. Op overtreding van dit verbod zijn er sancties ingesteld. De vergunning zal in de praktijk aangeduid worden als de uitzendvergunning.

Artikel 2 lid 2

De uitzendvergunning wordt verleend door de Directeur van het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden of een vergelijkbare autoriteit bij eventuele wijziging van de instelling van departementen van algemeen bestuur. Daarmee wordt het bestaand systeem van reguleren van de arbeidsmarkt gecontinueerd. Logischerwijs ligt de bevoegdheid tot verlenging van de uitzendvergunning ook bij de Directeur. De Directeur heeft tevens de bevoegdheid om een nieuwe uitzendvergunning of een verlenging van de duur van de uitzendvergunning te weigeren.

De intrekking van de uitzendvergunning vindt ook plaats door de Directeur.

De Directeur mag de bevoegdheden zoals hierboven genoemd mandateren aan een instantie, afdeling of entiteit vallende onder het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden. De mandatering geschiedt schriftelijk en wordt gepubliceerd in het Staatsblad van de Republiek Suriname.

Artikel 3 lid 1

Over het algemeen wordt bij het verlenen van bepaalde diensten door de overheid een vergoeding betaald door de verzoeker, voor de administratieve werkzaamheden. De heffing wordt voldaan bij het indienen van het verzoek tot verkrijgen van een eerste uitzendvergunning of een verlenging van de duur van de reeds verleende uitzendvergunning. Bij een aanvraag tot verlenging wordt dus ook een heffing betaald.

Artikel 3 lid 2

Restitutie van de heffing is niet mogelijk, ook niet bij weigering van een verzoek tot verlening van een eerste vergunning of een verlenging van de duur van een reeds verleende uitzendvergunning. Een uitzondering wordt gemaakt voor het geval per abuis een heffing wordt gestort en het gelegen heeft aan een handelen of nalaten van de vergunningverlenende instantie waardoor een indruk tot betalen gewekt wordt. In het laatste geval wordt dus wel gerestitueerd.

Artikel 4 lid 1

De behandeling van een aanvraag vangt niet aan zolang alle vereiste bescheiden niet zijn overgelegd, althans zolang niet voldaan wordt aan alle vereisten noodzakelijk voor een richtige afhandeling van de aanvraag. De aanvraag betreft de eerste aanvraag tot verlening van de uitzendvergunning alsmede die strekkende ter verlenging van de duur van een reeds verleende uitzendvergunning. Zolang niet alle vereiste bescheiden zijn overgelegd, loopt de termijn van veertien (14) werkdagen, zoals genoemd in lid 2 niet.

De vergunningverlenende instantie geeft zo spoedig als mogelijk na indiening van een onvolledige vergunningsaanvraag aan welke stukken ontbreken alsmede een redelijke termijn waarbinnen die stukken overgelegd moeten worden.

Met 'de bescheiden' wordt in lid 1 bedoeld de formele documenten die de verzoeker moet indienen zoals persoonsgegevens van de natuurlijke persoon en bestuurders van rechtspersonen, een bewijs van goed gedrag, gegevens uit het Kamer van Koophandel en Fabrieken en fiscale stukken waaruit belastingvoldoening blijkt.

Artikel 4 lid 2

De termijn van veertien werkdagen is vastgesteld voor de rechtszekerheid. Het besluit op de aanvraag wordt in een beschikking vervat en is gemotiveerd op basis van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De aanvrager dient op de hoogte te zijn van de overwegingen die geleid hebben tot onder meer een afwijzing van de aanvraag.

De motivering behoeft de overheid tegen claims van enige belanghebbende partij bij toe- of afwijzing van de aanvraag inzake een onrechtmatige overheidsdaad, terwijl het aan de andere kant ruimte biedt aan verzoekers om efficiënter binnen de administratie of in rechte te ageren tegen besluiten waar ze het niet eens mee zijn.

De aanvraag wordt schriftelijk gedaan. De Directeur kan ten aanzien van de aanvraag een formulier voorschrijven.

Indien geen besluit is genomen binnen de aangegeven termijn van veertien (14) werkdagen wordt deze met nog eens zeven (7) werkdagen verlengd.

De periode van veertien (14) werkdagen in artikel 4 lid 2 is bedoeld om een bevorderend klimaat te helpen scheppen voor de bedrijvigheid op het vlak van de arbeidsbemiddeling tegen de achtergrond van de bevordering van de werkgelegenheid. Bovendien is er een algemene roep, met betrekking tot de 'ease of doing business' in Suriname dat overheids- en formele processen kort zijn. Voor complexe gevallen waar de beoordelende instantie meer tijd nodig heeft voor zijn onderzoek wordt de mogelijkheid geboden voor een verlenging. Deze bepaling is gebaseerd op het goed functionerende systeem van de Wet Werkvergunning Vreemdelingen (art. 4 lid 5; SB 1981 no. 162).

Artikel 4 lid 3

Besluiten op aanvragen voor een eerste uitzendvergunning of de verlenging van de duur van een reeds verleende uitzendvergunning worden schriftelijk genomen en onverwijld medegedeeld aan de verzoeker. Dit geldt voor zowel toewijzende als afwijzende besluiten.

Er is vanuit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur een plicht om een beslissing gemotiveerd mede te delen. Een digitale mededeling is ook mogelijk, waarbij zekerheid moet bestaan dat de mededeling op tijd wordt ontvangen en dat de beslissende instantie die omstandigheden creëert waardoor de verzoeker op tijd in staat is kennis te nemen van het besluit.

Artikel 4 lid 4

De Directeur stelt bij beschikking vast welke de vereiste documenten zijn die tezamen met de aanvraag dienen te worden overgelegd of ingediend.

Artikel 5 lid 1

Dit artikel bepaalt welke gegevens in elk geval in de vergunning opgenomen dienen te zijn. Relevante veranderingen van deze gegevens kunnen aanleiding zijn om een nieuwe aanvraag in te dienen. Te denken valt aan fundamentele wijzigingen qua organisatievorm van degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt.

Artikel 5 lid 2 en 3

De algemene voorwaarden worden van te voren vastgesteld in een beschikking van de Directeur die ter algemene kennis gepubliceerd wordt om willekeur te voorkomen. De Directeur kan op basis van de omstandigheden van het geval in het belang van de naleving van de wet bijzondere voorwaarden stellen bij de vergunning die hij uit geeft. Daarbij wordt specifiek gelet op de bijzondere omstandigheden van de aanvraag, de op het betreffende moment heersende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt of als reactie op tussentijdse evaluatie van de werking van deze wet. Regulier gemaakte bijzondere voorwaarden kunnen door de Directeur verheven worden tot algemene voorwaarden die door laatstgenoemde worden gepubliceerd.

Artikel 6

De maximale looptijd geeft de behoefte van de administratie aan, om intermediairs regulier onder de loep te nemen, in deze bij het verzoek tot verlenging. Aanvragen voor verlenging kunnen geweigerd worden. Alles wat gesteld is betreffende verlening van de uitzendvergunning geldt ook voor verlenging van de vergunning.

Artikel 7

De weigeringsgronden zijn imperatief voorgeschreven: staan de gronden éénmaal vast dan moet het verzoek afgewezen worden. De opsomming van de gronden is evenwel niet limitatief: het verzoek kan ook op andere gronden afgewezen worden.

- (a) Deze grond heeft onder andere betrekking op de specifieke vereisten van de terbeschikkingstelling, een negatieve fiscale staat van dienst, overtreding van de Arbeidsbemiddelingswet en regelgeving ten aanzien van ontslag, kinderarbeid, werk – en rusttijden, vakantie et cetera.

In het kader van de kwetsbare positie van "migrant workers" valt schending van de rechten tegenover deze categorie werknemers ook onder deze grond.

- (b) Deze weigeringsgrond betreft onder ander het administratief - en organisatorisch vermogen van de aanvrager. Onder "verplichtingen tegenover de werknemers" worden mede verstaan verplichtingen die ingevolge deze wet ontstaan voor degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, ten opzichte van arbeidskrachten dan wel rechten die ingevolge deze wet voor laatstgenoemde ontstaan. Van belang is ook een adequate administratie waarvan afhankelijk zal zijn de correcte uitbetaling van loon en het afsluiten van sociale verzekeringen inzake ziekte en ongevallen en pensioenen. Alles wat gesteld is betreffende verlening van de uitzendvergunning geldt ook voor verlenging van de vergunning.
- (c) Deze bepaling heeft betrekking op de verlenging en dient om te voorkomen dat de houder van de uitzendvergunning gegeven voorwaarden of beperkingen vermeld in de vergunning blijft negeren. Deze omstandigheid moet blijken uit onderzoek welke volgt na indiening van een verzoek tot verlenging. De vergunning verlenende instantie heeft de beleidsvrijheid om naar haar oordeel, op basis van de omstandigheden van het geval, te beslissen of de vergunning geweigerd zal worden nadat vastgesteld is dat een beperking of gegeven voorschrift is genegeerd.

Artikel 8 lid 1

Indien na verlening van de uitzendvergunning blijkt dat sprake is van de gronden zoals genoemd, wordt de vergunning ingetrokken. Op basis van de omstandigheden van het geval maakt de bevoegde instantie gebruik van zijn beleidsvrijheid om de uitzendvergunning al dan niet in te trekken.

Artikel 8 lid 1 sub a

Degene die uitzendkrachten ter beschikking stelt, schept vanwege het belang dat hij dient(d.i. de bevordering van de werkgelegenheid) verwachtingen bij met name de werkzoekenden bedrijven. Hij dient daarom zijn diensten onverwijld te verlenen aan de belanghebbenden en dient voorts zijn activiteiten continu te ontplooiën om werkzoekenden en inlenende ondernemingen dienstbaar te zijn.

Onder de zinsnede "gebruik wordt gemaakt" wordt begrepen het ontplooiën van activiteiten die geacht kunnen worden een begin te zijn van de activiteiten gericht op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Daaronder kunnen mede vallen het opzetten van een adequate administratie, het aanwerven van personeel, het uitnodigen van werkzoekenden voor registratie en het onderhandelen voor transacties met potentiële opdrachtgevers. Deze bepaling loopt synchroon met de Wet Arbeid door Vreemdelingen welke is goedgekeurd door De Nationale Assemblée maar nog niet is gepubliceerd.

Artikel 8 lid 1 sub b

Heeft betrekking op overtreding van de verplichtingen voortvloeiende uit deze wet.

Artikel 8 lid 1 sub c

Voor de toepassing van deze bepaling is het element van opzet of schuld niet relevant. Van belang is de vaststelling door de bevoegde instantie, dat een verkeerde voorstelling van zaken is ontstaan welke de beslissing heeft beïnvloed.

Artikel 8 lid 1 sub d en e

Zijn overgenomen uit het systeem van regulering van de arbeidsmarkt (arbeidsbemiddeling). Bij sub d wordt gedacht aan de sociale zekerheden, gelijke behandeling (personen met een beperking) en gelijke lonen. Bij sub e wordt gedacht aan het misbruiken van de vergunning of toestemming voor andere doeleinden of het bekend maken van vacatures die niet bestaan.

Artikel 8 lid 2

De schriftelijke en gemotiveerde mededeling met betrekking tot de intrekking is van belang voor de mogelijkheid tot beroep en het addiëren van de rechter in het kader van de schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Bovendien is de gepubliceerde informatie ook van belang voor werkzoekenden/uitzendkrachten en andere betrokken partijen.

Artikel 9

Dit artikel regelt de bemoeienis van de Minister, die de algehele verantwoordelijkheid draagt van het arbeidsmarktbeleid, in het besluitvormingsproces. De Minister kan richtlijnen vaststellen welke als uitgangspunt zullen dienen bij het beoordelen van het wel of niet aanwezig zijn van een der weigerings - of intrekingsgronden. Deze richtlijnen dienen schriftelijk te worden vastgesteld en mogen geen betrekking hebben op slechts één specifieke incidentele aanvraag. Beoogd wordt dat een richtlijn niet wordt vastgesteld met het oog op de beïnvloeding van de uitkomst van een specifieke aanvraag.

Artikel 10 lid 1

Met deze bepaling wordt het beginsel van de tijdelijkheid geïntroduceerd in de wetgeving. Dit beginsel is gericht op het tegengaan van substitutie van arbeid in rechtstreekse dienstbetrekking door uitzendarbeid, een trend die in toenemende mate waar te nemen is.

Deze bepaling heeft ten doel te voorkomen dat uitzendkrachten als surrogaat worden gebruikt voor de ideale langdurige werkgelegenheid en vaste banen. Als uitgangspunt geldt het incidenteel en tijdelijk karakter van ter beschikkingstellingen. Beoogd wordt tevens om bij een behoefte tot structurele tewerkstelling bij de inlenende onderneming, laatstgenoemde te bewegen de arbeidskracht in vaste dienst te nemen.

Bij wijziging van het Burgerlijk Wetboek zal een bepaling worden opgenomen welke tot doel heeft dat na een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de eerstvolgende voortzetting daarvan binnen drie (3) maanden na beëindiging van de tweede schakel van rechtswege een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is. Het vierde contract geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor een ketting van 36 maanden.

Bij verdere wijziging van het Burgerlijk Wetboek zullen bovenstaande regels gedurende de eerste 26 weken waarin op basis van de arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht, niet van toepassing zijn.

Dat betekent dat gedurende de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst het mogelijk is dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde uitzendkracht en inlener elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zonder dat deze gelden als één voor onbepaalde tijd aangegane overeenkomst.

Het is dus mogelijk dat een uitzendovereenkomst in de 27^{ste} of een daarop volgende week van rechtswege omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar dat de terbeschikkingstelling slechts mag duren tot 1 jaar (52^{ste} week). Het gevolg zal zijn dat in de 53^{ste} week de werknemer niet meer mag worden uitgezonden, maar een werknemer is van de intermediair met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien deze situatie ongewenst is, zal de dienstbetrekking eenzijdig moeten worden opgezegd of met wederzijds goedvinden worden beëindigd. De intermediair kan deze situatie voorkomen door te letten op het aantal verlengingen.

De bepaling in artikel 10 lid 1 blijft van toepassing op ter beschikking stellingen die ten tijde van de inwerkingtreding van de wet reeds langer dan een periode van twee (2) jaren duren.

Artikel 10 lid 2

Deze bepaling is bedoeld om ontduiking van lid 1 te voorkomen. Voor bepaling van de te verwaarlozen onderbreking is de termijn analogisch overgenomen uit artikel 1615i lid 7 sub a van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 11

Tegen de in lid 1 van dit artikel genoemde beschikking, kan door betrokkene binnen de aangegeven termijn na de datum van ontvangst beroep worden ingesteld bij de Minister. Hier wordt uitgegaan van het bestaand reguleringsstelsel en de Wet Arbeid door Vreemdelingen, en het Decreet Vergunningen Bedrijven en Beroepen, S.B. 1981, No. 145.

Tot "een beschikking tot weigering" wordt mede begrepen een afwijzend besluit op een aanvraag tot verlenging van de duur van een reeds verleende uitzendvergunning. Mede uit beleidsoverwegingen wordt het wenselijk geacht, dat de Minister de zaak volledig zal kunnen overwegen. Hoewel niet met zoveel woorden bepaald, dienen in de beschikking die een afwijzende beslissing omvat, de beroepsinstantie en de termijn te worden vermeld, hetgeen voortvloeit uit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

De President behoudt zich het recht voor om, als gevolg van het ingediend beroep, het besluit tot weigering of intrekking terug te draaien als gevolg waarvan de uitzendvergunning dient te worden toegewezen dan wel teruggegeven aan de verzoeker of houder van de vergunning. In dat geval geeft hij opdracht aan de Directeur om de vergunning alsnog te verlenen, of de ingetrokken vergunning terug te geven.

Artikel 11 lid 2

Overmacht duidt in deze op een niet-toerekenbare onmogelijkheid om binnen de verplicht vastgestelde beroepsperiode van dertig (30) dagen, beroep aan te teken tegen een besluit van de Directeur, waardoor de natuurlijke – of rechtspersoon in kwestie van deze verplichting bevrijdt wordt. De Minister zal een besluit naar aanleiding van het beroep bedoeld in lid 1 alleen nemen indien de aanvrager voldoende heeft aangetoond dat de overschrijding van de termijn genoemd in lid 1 hem niet kan worden toegerekend.

Artikel 11 lid 3

De Minister kan naar aanleiding van het beroep besluiten om het besluit van de Directeur terug te draaien. In dat geval geeft hij opdracht aan de Directeur om de vergunning alsnog te verlenen of de ingetrokken vergunning terug te geven. Het één en ander geschiedt binnen een redelijke termijn.

Artikel 12 lid 1

Wordt de uitzendkracht daadwerkelijk uitgezonden, dan wordt in het algemeen aangenomen dat hij gedurende die periode een arbeidsovereenkomst heeft met het uitzendbureau, ook al heeft deze zijn gezagsbevoegdheid gedelegeerd aan de inlener. Dit is niet het geval indien de uitzendkracht slechts geregistreerd staat als potentiële uitzendkracht. Deze opvatting wordt ook gedeeld door de Hoge Raad in de arresten HR 14 oktober 1977, NJ 1978, 31 en HR 18 november 1988, NJ 1989, 344. Vastgesteld wordt dat de vergunning houdende aangemerkt wordt als de formele werkgever van de uitzendkracht. Alhoewel deze wet niet bedoeld is om privaatrechtelijk de relatie tussen degene die uitzendt en de uitzendkracht te regelen, is de staat wel gehouden ingevolge ILO Conventie No. 181, duidelijk de verantwoordelijkheden te regelen met betrekking tot de wet.

Degene die uitzendt, kan in de overeenkomst met de inlenende onderneming (opdrachtgever) formeel in de wet opgedragen verplichtingen overdragen op laatstgenoemde, met dien verstande dat onder geen beding onduidelijkheid of aanleiding tot onenigheid ontstaat met betrekking tot de verplichtingen van de werkgever in zijn algemeenheid voortvloeiende uit de arbeidswetgeving. Het bestaan van een arbeidsovereenkomst is echter geen voorwaarde voor toepasselijkheid van deze wet met betrekking tot de artikelen 2, 10, 13, 14, 15 en 16.

Handhaving van veiligheidsnormen (Veiligheidswet en Voorschriften), is primair een verantwoordelijkheid van de onderneming waar daadwerkelijk arbeid wordt verricht.

Uitgegaan wordt van het standpunt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst geldt totdat het tegendeel wordt bewezen. Van belang is wel te constateren dat een uitzendkracht gewoonlijk niet verplicht wordt om een aanbod tot tewerkstelling steeds te accepteren. De intermediair is evenmin verplicht steeds een aanbod te doen. De uitzendkracht mag elk moment stoppen met het werk bij een inlener. Uit de aard der zaak eindigt elke ter beschikkingstelling onverwijld na melding van de uitzendkracht aan de intermediair of aan de opdrachtgever dat hij niet in staat is de uitzendarbeit te verrichten wegens ziekte of ongeval, mits een uitzendbeding is gemaakt. Een uitzendbeding is de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de intermediair aan de opdrachtgever ten einde komt.

Artikel 12 lid 2

Deze bepaling beoogt te voorkomen dat ter beschikking gestelde uitzendkrachten als goedkopere arbeidskrachten aangewend worden in plaats van arbeidskrachten met een meer zekerheid biedende arbeidsrelatie. Het beoogde doel van het uitzenden van arbeidskrachten is immers het tijdelijk voorzien in de incidentele dan wel periodieke verhoogde vraag naar arbeid met een kort en aflopend karakter van de uitzending. Het legitieme doel van het aanwenden van uitzendkrachten is nooit het vervangen van (duurdere) vaste arbeidskrachten. De beoogde situatie is: gelijk loon voor gelijkwaardig werk voor de uitzendkracht en de vergelijkbare vaste werknemer. Hiermee wordt voorkomen dat arbeidskrachten als uitzendkrachten worden uitgebuit.

Tevens wordt met deze bepaling invulling gegeven aan het inmiddels breed geaccepteerde concept van het loonverhoudingsbeginsel, welke een garantie is om misbruik van arbeidskrachten te voorkomen. Deze bepaling strekt ertoe dat de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht geen versturende invloed hebben op het bij de inlener vigerende systeem van arbeidsvoorwaarden. De ter beschikking gestelde uitzendkrachten dient voor overeenkomstige lonen, overige vergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden in aanmerking te komen, als de werknemers van de inlener die in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn.

De strekking van deze bepaling is ook om te behoeden dat uitzendkrachten een versturende invloed hebben op het systeem van arbeidsvoorwaarden welke geldt bij de inlener van de onderneming. Het belang dat bij deze bepaling beschermd wordt, is dat van het specifieke arbeidsverhoudingsstelsel bij de inlenende onderneming. Een lagere beloning van uitzendkrachten kan een versturende werking hebben op het loonpeil en op de arbeidsverhoudingen van de vaste werknemers van de inlenende onderneming. Een uitvloeisel daarvan kan zijn dat het stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming via het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten onder druk kan komen te staan, o.a. door teruggaande organisatiegraad en lagere niveaus van lonen voor werknemers die gelijke arbeidsoutput leveren.

Onder overige arbeidsvoorwaarden wordt verstaan o.a. secundaire arbeidsvoorwaarden.

De Arbeidsinspectie adviseert bij de vaststelling van lonen en overige arbeidsvoorwaarden die in specifieke gevallen gelden met het oog op gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlenende onderneming. Bij gebrek aan enige maatstaf binnen de inlenende onderneming adviseert Arbeidsinspectie voor de meest gangbare lonen en overige arbeidsvoorwaarden met inachtneming van de specifieke omstandigheden van het geval.

Voor alle duidelijkheid en helderheid wordt gesteld om artikel 12 lid 2 zuiver weer te geven als men eenvoudigere woorden ervoor kiest. Het is niet helemaal conform de bedoeling van het wetsartikel als men aangeeft dat "uitzendkrachten evenveel moeten verdienen als vaste krachten". Deze laatste formulering is niet zuiver omdat er onder de zogenaamde vaste krachten, er gradaties zijn. In de eerste plaats is het juister om te zeggen dat de vergelijking van de uitzendkracht plaats moet vinden met het "personeel dat rechtstreeks bij de inlener werkt".

De beloning moet plaatsvinden volgens de beloningssystematiek van de inlener. Dit betekent dat ervaren krachten vergeleken worden met de ervaren krachten en de onervaren met de onervaren krachten. De kans is bij gestructureerd loonsysteem dat een ervaren werknemer rechtstreeks in dienst van de inlener, meer zal verdienen dan een onervaren uitzendkracht. Bij gelijke ervaring zal de uitzendkracht wellicht ook minder verdienen als die niet in staat of in de gelegenheid is om alle taken uit de taakomschrijving uit te voeren.

Artikel 12 lid 3

Het in lid 3 genoemde waarborg sluit tevens aan op het in ILO Conventie No. 181 lid 4 genoemde waarborgen voor vrijheid van vakvereniging en op collectief onderhandelen.

Artikel 12 lid 4

Vanwege nieuwe toezichtmechanismen die opgezet moeten worden voor het tegengaan van kinderarbeid, is het van belang jeugdige personen bescherming te bieden. Het in lid 4 genoemde verbod sluit tevens aan op het in ILO Conventie No. 181 genoemde verbod op kinderarbeid.

De leeftijdsgrens is in lijn met internationale arbeidsnormen vastgelegd in ILO Conventie No. 138, en ILO Conventie No. 182 (Hiermede wordt geanticipeerd op ratificatie en implementatie van ILO Conventie No. 138). Tevens wordt geanticipeerd op te ververwachten aanpassing van de Arbeidswet 1963, waarin kennelijk voor de definitie van kind in het kader van kinderarbeid een hogere leeftijdsgrens, dan nu vastgesteld, zal worden ingesteld op basis van de genoemde internationale arbeidsstandaarden. Deze bepaling is niet bedoeld om de tijdelijke en aangepaste participatie van schoolgaande jongeren in het arbeidsproces tijdens schoolvakanties (de zogenaamde vakantiejobbers) in enige mate te stuiten. Doorgaans voltrekt deze vorm van arbeid zich ook buiten uitzendorganisaties om en betreft het geen uitzendkrachten.

Artikel 12 lid 5

Deze bepaling is in overeenstemming met Aanbeveling No. 188 van de ILO en heeft tegelijkertijd betrekking op het constitutionele recht van uitzendkrachten op vrije keuze van beroep en werk.

De bepaling beoogt te voorkomen dat het uitzendbureau de uitzendkracht weerhoudt van het aangaan van een dienstbetrekking met de inlener. Deze bepaling heeft geen betrekking op de problematiek van de zogenaamde nevenbetrokkingen of nevenfuncties. De bepaling betreft het overstappen naar een andere werkgever.

Onder “belemmeringen in de weg te leggen” wordt verstaan het voorkomen of beletten dat uitlenende of andere ondernemingen de uitzendkrachten in dienst nemen. Tevens wordt daaronder verstaan het opleggen c.q. bedingen van een straf, waaronder een boete, welke verschuldigd is wanneer de uitzendkracht werkgelegenheid in een inlenende of andere onderneming accepteert.

In de praktijk is het gangbaar dat overeengekomen wordt, in de overeenkomst tussen degene die ter beschikking stelt en de uitzendkracht, dat de uitzendkracht bij het in dienst treden bij betreffende inlenende onderneming, binnen een bepaalde periode, een aantal direct opeisbare maandsalarissen aan degene die uitzendt, verschuldigd zal zijn. Tevens wordt soms een verbod overeengekomen dat de uitzendkracht binnen een bepaalde tijd geen rechtstreekse arbeidsverhouding met de inlenende onderneming aangaat of via een ander uitzendbureau bij dezelfde inlenende onderneming werkt. Daarnaast wordt in de praktijk tussen degene die uitzendt en de inlenende onderneming overeengekomen het verbod voor laatstgenoemde om uitgezonden uitzendkrachten van degene die uitzendt in dienst te nemen. Gebeurt dat wel dan dienen overnamekosten te worden betaald door de inlenende onderneming. Al deze bovenstaande praktijken zijn in strijd met artikel 13 lid 4.

Artikel 12 lid 6

Met het boetebeding wordt niet bedoeld het concurrentiebeding ingevolge artikel 1613x van het Burgerlijk Wetboek. Lid 5 is een verdere concretisering van lid 4 en heeft dezelfde achtergrond en motivatie welke haar grondslag vindt in de ILO Aanbeveling No. 188, artikel 15: c, waarin gewag wordt gemaakt van het belemmeringsverbod voor intermediairs.

Artikel 12 lid 7

Deze verplichting is bedoeld om zicht te hebben in de trends en karakteristieken van uitzendkrachten, en eventueel regulerende maatregelen te treffen waar nodig. In het overzicht van het actieve bestand dient ten minste te zijn opgenomen, volledige namen, geboortedata, domicilie, de economische sector van interesse, geslacht, nationaliteit, gemiddeld loon over het aantal voltooide uitzendingen.

Artikel 13 lid 1

Intermediairs mogen de werkzoekende geen honorarium of andere kosten in rekening brengen. Met betrekking tot het vragen van een tegenprestatie aan de werkzoekende kan gewezen worden op de volgende afweging. Enerzijds bestaat de mogelijkheid dat de intermediairs actiever zullen gaan zoeken naar mogelijk voor hun cliënt geschikte vacatures bij welgestelde cliënten. Anderzijds zal de ongelijkheid tussen werkzoekenden in kansen bij het zoeken naar werk kunnen toenemen ten nadele van de minderbedeelde werkzoekenden.

Deze bepaling houdt tevens in de implementatie van het bepaalde in de ILO Conventie No. 181 artikel 7. In de praktijk is het gangbaar dat degene die ter beschikking stelt, een bepaald percentage over het eerste loon of de eerste lonen eenmalig inhoudt als administratiekosten.

Artikel 13 lid 2

Het verbod van deze bepaling wordt ook wel het “onderkruipersverbod” genoemd. Het onderkruipersverbod stelt enkele gedragsnormen vast voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Deze dienen ter voorkoming dat het ter beschikking stellen het verloop van een collectief arbeidsconflict beïnvloedt. Door het ter beschikking stellen van uitzendkrachten zouden immers de arbeidsverhoudingen worden geschaad. Tevens zou de kracht van de staking worden beperkt. Deze bepaling wordt ingevoerd om te voorkomen dat door terbeschikkingstelling van de arbeidskrachten de effectiviteit van het stakingsmiddel aan waarde inboet en als gevolg daarvan de arbeidsverhoudingen worden verstoord. Terbeschikkingstelling door de intermediairs zou onder de hier genoemde omstandigheden betekenen dat getreden wordt in een binnen de onderneming bestaand arbeidsconflict.

De bepaling heeft als achtergrond dat arbeidskrachten niet worden aangetrokken of ingezet met het oog op het arbeidsconflict en voor werkzaamheden die door de stakers normaliter worden verricht. Voorkomen wordt dat het verloop van stakingen wordt beïnvloed en dat gedurende de staking nieuwe uitzendkrachten worden aangetrokken.

Artikel 13 lid 3

Hiermede wordt bewerkstelligd dat terbeschikkingstellingen niet voortijdig eindigen doordat eisen van de inlener te hoog blijken. De verdere strekking van deze bepaling is bij te dragen aan de veiligheid en gezondheid op het werk van werknemers die als uitzendkracht werkzaam zijn. Daarvoor is noodzakelijk dat informatie beschikbaar is over de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats en de benodigde beroepskwalificatie. Deze bepaling geeft uitvoering aan Aanbeveling No. 188 van de ILO (artikel 8 sub 6).

Teneinde deze informatie te kunnen verstrekken, dient degene die uitzendkrachten ter beschikking stelt, die te verkrijgen van de inlenende onderneming. De overeenkomst tussen de intermediair en de inlenende onderneming moet derhalve voldoende rekening houden met deze plicht van eerstgenoemde.

De zinsnede “in de taal die laatstgenoemde het best beheerst” beoogt het hier beschermde belang ook te garanderen ten aanzien van buitenlandse werknemers (migrant workers) of minder geschoolde uitzendkrachten die de Nederlandse taal niet genoegzaam beheersen om de verschaft informatie tot zich te nemen.

Van belang is de voorwaarde dat de informatie verstrekt wordt voordat de terbeschikkingstelling begint.

Onder “beroepskwalificatie” worden o.a. verstaan de functie, de functievereisten en de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Lid 4 is om de rechtszekerheid te garanderen. Het is gebaseerd op artikel 5 van ILO Aanbeveling No. 188, welke aangeeft dat uitzendkrachten van het uitzendbureau een schriftelijke overeenkomst dienen te krijgen bevattende de arbeidsvoorwaarden men denke aan de arbeidscondities, salariering vakantie – en verlofregeling en ziektekostenverzekering.

Vooralsnog is er geen algemene plicht in het civiele recht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden aan de werknemer. Bij de overeenkomst tussen reeder en schepeling, is zo een plicht er wel (Wetboek van koophandel artikel 492).

Voor de rechtszekerheid en de bescherming van werknemers is zo een bepaling gewenst.

Lid 5 geeft uitvoering aan artikel 8 sub a van ILO Aanbeveling No. 188. De bedoeling is om de kwetsbare positie van de werkzoekende te versterken.

Onder de zinsnede, “onacceptabele gevaren en risico’s”, worden in elk geval verstaan, risico’s en gevaren ongewenst verklaard, dan wel als zodanig erkend bij of krachtens de geldende arbeidswetgeving hier te lande of de wetgeving in het buitenland ingeval de uitzending naar buiten geschiedt en de stand van de wetgeving aldaar hoger is dan in Suriname.

Artikel 14

Lid 1 van dit artikel dient te waarborgen dat werkzoekenden/uitzendkrachten behandeld worden zonder enige vorm van discriminatie die valt onder de nationale wetgeving en praktijk. Het doel is het bevorderen van gelijke kansen en gelijke behandeling bij toegang tot werk en tot specifieke beroepen. Deze bepaling geeft uitvoering aan ILO Conventie No. 181 (artikel 5), en ILO Aanbeveling No. 188 (artikel 9), en artikel 8 van onze Grondwet.

Inschrijving bij intermediairs moet aan de illegale vreemdeling geweigerd worden, omdat inschrijving geschiedt met arbeidsbemiddeling tot doel. De inschrijving zou nutteloos zijn evenals bemiddelingsactiviteiten om betrokkene aan een baan te helpen. De vooruitzichten om een werkvergunning te verkrijgen ontbreken dan vooralsnog. Een legale vreemdeling kan een verblijfsvergunning hebben aangevraagd of deze daadwerkelijk bezitten. De vooruitzichten op een werkvergunning zijn veel groter, althans de vreemdelingenstatus van betrokkene zou absoluut geen obstakel mogen vormen om afgifte van een werkvergunning toe te laten. Pogingen van intermediairs welke moeten leiden tot een legaal functionerende werkrelatie hebben hier minder kans om vruchteloos te zijn.

Lid 2 biedt de mogelijkheid om speciale diensten te leveren of gerichte werkgelegenheidsprogramma's aan te bieden die zijn ontworpen om de meest kansarmen (v.b. jongeren, vrouwen, mensen met een beperking, inheemsen en stamverband levende volken, personen in rurale gebieden etc.) te helpen bij het zoeken naar werk. Deze bepaling is gericht op positieve discriminatie, die niet valt onder discriminatie die in lid 1 is bedoeld en geeft uitvoering aan ILO Conventie No. 181 en ILO Aanbeveling No. 188.

Artikel 15

Dit artikel regelt de verwerking van persoonsgegevens van ter beschikking gestelden. De verwerking van deze gegevens dient zodanig te geschieden dat de personeelsgegevens worden beschermd. Bovendien moet het recht op privacy van de werknemer worden gerespecteerd overeenkomstig de nationale regels. De verwerking van persoonsgegevens dient tevens te worden beperkt tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere rechtstreeks relevante informatie van betrokkene.

Deze bepaling geeft uitvoering aan artikel 6 van ILO Conventie No. 181 en de artikelen 11 en 12 van ILO Aanbeveling No. 188. Dit artikel bevat specifieke bepalingen o.a. gericht op bescherming tegen vooroordelen tegen personen met chronische aandoeningen zoals hypertensie, diabetes en HIV/AIDS. Tegelijkertijd wordt gestreefd naar privacy.

Onder "verwerking van persoonsgegevens" wordt ingevolge artikel 1 lid 3 van ILO Conventie No.181 verstaan: het verzamelen, opslaan, samenvoegen, doorgeven of elk ander gebruik van informatie dat verband houdt met een werknemer van wie de identiteit is vastgesteld of is vast te stellen.

Deze bepaling geeft voorts invulling aan de ILO Code of Practice, "Protection of workers personal data" (1996).

Artikel 16

Deze voorwaarden zijn gericht op het beginsel dat de publieke autoriteiten in laatste instantie bevoegd blijven tot het formuleren van het arbeidsmarktbeleid en het gebruik of het toezicht op het gebruik van publieke middelen die bestemd zijn voor de uitvoering van dat beleid.

Onder "publieke arbeidsvoorziening" worden begrepen de diensten die actieve werkgelegenheid formuleren en uitvoeren, waaronder bemiddelingsdiensten gericht op carrière planning en – begeleiding en de verzameling, verwerking en analyse van arbeidsmarktstatistieken. Ingevolge artikel 13 van de ILO Conventie No. 181 zijn ratificerende lidstaten gehouden voorwaarden te formuleren ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en de intermediairs. De samenwerking zal tenminste inhouden het bijeenbrengen van informatie, het gebruik van gemeenschappelijke terminologie, het uitwisselen van vacatures, het gezamenlijk lanceren van projecten, het aangaan van samenwerkingsovereenkomsten, het trainen van personeel en het houden van reguliere consultaties gericht op het verbeteren van de praktijk.

Artikel 17

De strafbepalingen zijn in overeenstemming met het systeem zoals thans gehanteerd in de Arbeidsbemiddelingswet.

Artikel 17 lid 1

Conform artikel 18 zijn de gepleegde overtredingen strafbaar.

Lid 1 van dit artikel stelt onder verwijzing naar de artikel 2 lid 1, artikel 13 leden 2,3,4,5 en 6, artikel 14 leden 1 en 2 en artikel 15 leden 1 en 4 strafbaar o.a. degene die arbeidskrachten beschikbaar stelt zonder een vergunning, degene die arbeidskrachten beschikbaar stelt langer dan zes maanden in dezelfde onderneming, degene die niet dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden toekent aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten toekent, als aan de vaste werknemers, degene die personen beneden de achttien jaar ter beschikking stelt, degene die de arbeidsmobiliteit verhindert, degene die bij arbeidsconflicten in ondernemingen arbeidskrachten ter beschikking stelt aan die onderneming, alsook degene die nalaat de informatie omtrent de verlangde beroepskwalificatie te verstrekken aan degene die ter beschikking gesteld wordt.

Tevens zijn strafbaar degenen die het discriminatieverbod negeren en de bepalingen met betrekking tot bescherming van de persoonsgegevens niet in acht nemen. De boete is gelijkgesteld aan die van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).

Artikel 18

Conform artikel 14 lid 2 van de ILO Conventie No. 181, en het bestaand systeem van supervisie op de werking van de arbeidswetgeving, is de Directeur der Arbeidsinspectie belast met het toezicht op de uitvoering van deze wet.

Artikel 20

Dit artikel bevat de overgangsbepalingen. Natuurlijke personen of rechtspersonen die vóór het inwerking treden van deze wet reeds arbeidskrachten ter beschikking stelden, dit echter zonder de benodigde vergunning, worden in de gelegenheid gesteld de benodigde vergunning alsnog, binnen drie maanden na ingang van deze wet, aan te vragen. De personen zijn niet strafbaar indien de Minister niet binnen drie (3) maanden beslist op hun aanvraag.

Artikel 21

De voorschriften die gegeven kunnen worden kunnen betrekking hebben op beoordelingsprocedures, te hanteren formulieren, betalingen en boetes, aanwijzing van een autoriteit of dienstonderdeel die aanvragen behandelt en waar aanmelding geschiedt en de te verstrekken bewijsstukken en gegevens.

Artikel 22

Met de inwerkingtreding van deze wet wordt een nieuwe wijze van regulering van het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten geïntroduceerd, waarmede belanghebbenden voldoende moeten worden ingelicht en bekend moet worden gemaakt. De verplichte evaluatie zal de Minister die belast is met de uitvoering van deze wet de gelegenheid bieden om haar werking te verbeteren. Dit doet de Minister in dialoog met de sociale partners. Het Arbeidsadviescollege kan hiervoor door de Minister worden aangewend of een ad hoc tripartite commissie.

Paramaribo, 7 april 2017.

DESIRÉ D. BOUTERSE