



2022

STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME

No. 137

WET van 10 november 2022, betreffende het bevorderen van de gelijke behandeling inzake arbeid.
(Wet Gelijke Behandeling Arbeid)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het bevorderen van het voorkomen van discriminatie en de bevordering van de gelijke behandeling inzake arbeid het wenselijk is om op basis van internationale standaarden, over te gaan tot de vaststelling van regels ten aanzien van de gelijke behandeling inzake arbeid;

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

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. **Minister**: de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. **werkgever**: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. **werknemer**: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. **vakvereniging**: de vereniging van werknemers zoals bedoeld in de Wet Vrijheid Vakvereniging (S.B. 2016 no. 151);
 - e. **arbeidsplaats**: iedere plaats waar arbeid wordt verricht of de plaats waar personen onder het gezag of toezicht van een ander onderwijs volgen, worden verpleegd, opgevangen of begeleid alsmede iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;

- f. **onderscheid**: direct en indirect onderscheid alsmede de opdracht tot het maken van onderscheid op basis van ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, seksuele geaardheid, oriëntatie en genderidentiteit, politieke overtuiging en affiliatie, beperking, hiv status en andere chronische aandoeningen, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, leeftijd of burgerlijke staat;
- g. **direct onderscheid**: onderscheid tussen werknemers op basis van ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, seksuele geaardheid, oriëntatie en genderidentiteit, politieke overtuiging en affiliatie, beperking, hiv status en andere chronische aandoeningen, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, leeftijd of burgerlijke staat;
- h. **indirect onderscheid**: onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, seksuele geaardheid, oriëntatie en genderidentiteit, politieke overtuiging en affiliatie, beperking, hiv status en andere chronische aandoeningen, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, leeftijd of burgerlijke staat, dat onderscheid op grond van deze genoemde gronden tot gevolg heeft;
- i. **gelijke beloning voor gelijkwaardig werk**: betaling van loonschalen die vastgesteld zijn zonder onderscheid op basis van de gronden genoemd in punt g. voor werk gelijk in waarde wat betreft de vereisten die het stelt op het gebied van vaardigheden, verantwoordelijkheden, lichamelijke en geestelijke inspanning, aansprakelijkheid en werkomstandigheden;
- j. **functie-evaluatiemethode**: de methode gebruikt voor het rangschikken van functies in zwaarte;
- k. **exclusieve economische zone**: de economische die als zodanig is vastgesteld volgens internationale normen.

Artikel 2

1. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap en gezinsverantwoordelijkheid en burgerlijke staat.
2. Onder indirect onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op basis van enig eigenschap, welke doorgaans toebehoort aan de personen van een bepaalde ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale

afkomst, sociale oorsprong, politieke overtuiging, seksuele geaardheid en oriëntatie beperking, hiv status en andere chronische aandoeningen, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap of burgerlijke staat.

3. Onder werkgever wordt mede begrepen degene die een arbeidskracht uitzendt voor het verrichten van arbeid alsmede degene die gebruik maakt van de arbeid van deze arbeidskracht, zoals omschreven in de Wet Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42).
4. Onder werknemer wordt mede begrepen:
 - a. degene die uitgezonden wordt om in een inlenende onderneming werk van tijdelijke aard uit te voeren zoals omschreven in de Wet Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten door Intermediairs;
 - b. personen in training, stage en on the job training waar er daartoe een schriftelijke overeenkomst is gesloten;
 - c. vrijwilligers waar er voor het vrijwilligerswerk een schriftelijke overeenkomst is getekend;
 - d. werkzoekenden;
 - e. ontslagen en geschorste werknemers.

Reikwijdte

Artikel 3

1. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:
 - a) arbeid verricht binnen de territoriale zee en de exclusieve economische zone voor zover de jurisdictie van de Staat Suriname c.q. van de Arbeidsinspectie voor de toepassing van deze wet mag strekken ingevolge de Grondwet van de Republiek Suriname, het VN Zeerechtverdrag, de Wet Maritieme Zones, de Wet Kustwacht en de Wet Maritieme Autoriteit Suriname;
 - b) verrichtingen van arbeid door leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen en vakscholen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;
 - c) arbeid die geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Surinaamse rechtsregels gerechtigd zijn de Surinaamse vlag te voeren;

- d) arbeid die voor een in Suriname gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen;
 - e) arbeid verricht door vrijwilligers waar er voor het vrijwilligerswerk een schriftelijke overeenkomst is getekend.
2. De werking van deze wet strekt zich uit tot:
 - a) de fysieke werkplek, inclusief openbare en gesloten plekken in huiselijke sfeer waar de arbeid wordt verricht;
 - b) de plaatsen waar de werknemer wordt uitbetaald en waar hij of zij maaltijden nuttigt of uitrust;
 - c) in de ruimten waar hij of zij zich bevindt bij het zich verplaatsen van thuis naar werk en omgekeerd;
 - d) gedurende werkplaats gerelateerde trips of reizen, op werkplaats gerelateerde evenementen of sociale activiteiten en gedurende werk-gerelateerde training;
 - e) via werk-gerelateerde communicatie die plaats vindt middels informatie- en communicatietechnologie.
 3. Deze wet is wat betreft het onderscheid op basis van religie en sekse niet van toepassing op:
 - a) de arbeidsverhouding binnen religieuze genootschappen alsmede hun zelfstandige onderdelen en lichamen waarin zij zijn verenigd alsmede binnen andere genootschappen op geestelijke grondslag;
 - b) het geestelijke ambt.
 4. Voor zover het betreft de toegang tot beroepsactiviteiten of hiervoor noodzakelijke opleiding mag van het bepaalde in artikel 4 worden afgeweken in gevallen waarin vanwege de aard of de voorwaarden voor de uitoefening van de betreffende beroepsactiviteit het geslacht of een ander discriminatiegrond als genoemd in artikel 4 bepalend is.
 5. Als beroepsactiviteit en hiervoor noodzakelijke opleidingen waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening van het geslacht of een andere discriminatiegrond bepalend kan zijn, worden slechts beschouwd die welke behoren tot respectievelijke opleidingen voor een of meer van de volgende categorieën:
 - a) geestelijke ambten;

- b) de beroepsactiviteiten van acteur, actrice, zanger, zangeres, danser, danseres of van kunstenaar of kunstenaressen, voor zover deze activiteit betrekking heeft op het vertolken van bepaalde rollen;
- c) overige beroepsactiviteiten bij of krachtens staatsbesluit aan te wijzen.

Artikel 4

1. De werkgever mag geen onderscheid maken op basis van ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, seksuele geaardheid, oriëntatie en genderidentiteit, politieke overtuiging en affiliatie, beperking, hiv status en andere chronische aandoeningen, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, leeftijd of burgerlijke staat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. In het bijzonder is het de werkgever verboden om onderscheid te maken op grond van:
 - a) geslacht, vanwege moederschap en vaderschap, gezinsverantwoordelijkheid, de burgerlijke staat en seksuele oriëntatie, geaardheid en genderidentiteit;
 - b) ras en etniciteit en een inheemse of tribale afkomst;
 - c) een vreemde nationaliteit wat betreft de werkomstandigheden, uitzetting uit het land, beroepsmobiliteit en geweld en intimidatie;
 - d) religie waarbij het de werknemer vrij blijft om zijn geloofsovertuiging niet prijs te geven;
 - e) politieke overtuiging en affiliatie;
 - f) sociale afkomst;
 - g) een chronische aandoening, waaronder de hiv-status, waarbij het werkgevers verboden is om werknemers te screenen op hiv en waarbij gestreefd wordt naar het tegengaan van de marginalisatie;
 - h) een lichamelijke of geestelijk beperking;
 - i) leeftijd ten nadele van de jongeren en oudere werknemers;
 - j) seksuele oriëntatie, geaardheid en genderidentiteit;
 - k) genetische afkomst;
 - l) levensstijl;
 - m) lichaamsgewicht;
 - n) het roken.

3. Van lid 1 mag worden afgeweken, indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van lid 1 mag worden afgeweken, indien het bedingen betreft die werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen teneinde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
5. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
6. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.

Artikel 5

1. Het is verboden voor de werkgever, of personen die namens of in opdracht van hem handelen, om onderscheid te maken bij het rekruteren, selectie of tewerkstelling voor training, stages of tewerkstelling op de gronden zoals genoemd in 4.
2. Het verbod genoemd in lid 1 heeft betrekking op:
 - a) sollicitatieoproepen;
 - b) bij het selecteren welke sollicitanten in aanmerking komen om een vacature in te vullen;
 - c) bij het vaststellen wie in aanmerking komt voor een functie;
 - d) de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de maatregelen voor veiligheid en gezondheid op de werkplek;
 - e) de creatie, classificatie en termineren van banen;
 - f) de verlening van faciliteiten in het kader van de werkgelegenheid;
 - g) promotiekansen, training, dienstreizen en andere faciliteiten.

Artikel 6

1. Het is de werkgever verboden een hiv-test af te doen nemen van een werknemer in verband met een sollicitatie of een besluit ter continuering van de dienstbetrekking.

2. Het is de werkgever verboden een zwangerschapstest af te doen nemen van een werknemer in verband met een sollicitatie of een besluit ter continuering van de dienstbetrekking.
3. Van lid 2 kan alleen worden afgeweken als gelet op de geldende of toekomstige taken en de verantwoordelijkheden van de werknemer en de werkomstandigheden, het verrichten van arbeid het riskant zou kunnen zijn voor de gezondheid van een moeder, een vrouw in verwachting of haar zogende of ongeboren kind.

Artikel 7

1. Artikel 4 is niet van toepassing voor zover het betreft onderscheid, uitsluiting of voorkeur gebaseerd op een objectieve functiewaardering.
2. Van een objectieve functiewaardering is sprake, indien:
 - a) het essentiële karakter van de functie vereist dat het verricht wordt door een persoon van een bepaalde ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, politieke overtuiging, beperking of gezinsverantwoordelijkheid, leeftijd, zwangerschap of burgerlijke staat.
 - b) het betreft een religieus instituut en de functie een bepaalde religieuze affiliatie of overtuiging vereist en deze functie anders niet is uit te oefenen;
 - c) de functie bekleed dient te worden door een man of vrouw vanwege overweging gerelateerd aan waardigheid of privacy, omdat:
 - i. er lichamelijke contact noodzakelijk wordt met klanten of het publiek dat bediend wordt;
 - ii. omstandigheden zijn die aanstootgevend kunnen zijn bij aanwezigheid van een persoon van het andere geslacht;
 - d) de aard van het werk en de daaraan verbonden huisvesting de aanwezigheid van werknemers van het andere geslacht niet toelaten;
 - e) de functie bedoeld is voor een getrouwd echtpaar;
 - f) de aard van de werkplaats of het gedeelte waar het werk wordt verricht de aanwezigheid van werknemers van het andere geslacht niet verdragen;
 - g) in de functie persoonlijke diensten worden verleend ter bevordering van de gezondheid, het welzijn of onderwijs en deze diensten het meest effectief verleend kan worden door een persoon van een bepaalde geslacht;
 - h) functies niet bestemd zijn voor personen met een beperking.

3. Bij of krachtens staatsbesluit worden nadere regels vastgesteld op basis van de voorwaarden waarvan de uitsluiting toelaatbaar is.

Artikel 8

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 4 lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

Artikel 9

1. De werkgever maakt geen onderscheid 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.
2. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

Artikel 10

1. De werkgever maakt geen onderscheid tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
2. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

Gelijke loon voor gelijkwaardig werk

Artikel 11

1. De werkgever maakt geen onderscheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers of op basis van de gronden genoemd in artikel 4 bij de vaststelling van het loon en andere arbeidsvoorwaarden en maakt gebruik van het principe gelijk loon voor gelijkwaardig werk.
2. De werkgever legt het bedrijfsbeleid met betrekking tot gelijke beloning en de uitwerking daarvan schriftelijk vast in samenspraak met de tot cao bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan na overleg met het collectief van werknemers en toont de Arbeidsinspectie desgewenst aan hoe invulling wordt gegeven aan deze verplichting in zijn organisatie.

3. De werkgever is verplicht zijn beleid op instructie van de Arbeidsinspectie aan te passen.
4. De Minister zal in samenspraak met de meest representatieve vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers met betrekking tot gelijk loon voor gelijkwaardig werk, binnen 12 (twaalf) maanden na inwerkingtreding van de wet, richtlijnen geven met betrekking tot:
 - a) de wijze van vaststelling van de waarde van arbeid;
 - b) de functie-evaluatiemethode en haar vereisten;
 - c) het voorkomen van genderstereotypering.
 Zolang de richtlijnen niet zijn gegeven treden de bepalingen specifiek met betrekking tot de punten a. t/m c. niet in werking
5. De bewijslast om vast te stellen dat gelijke vergoeding is betaald, rust op de werkgever.

Departementen van algemeen bestuur

Artikel 11a

Binnen 12 (twaalf) maanden na inwerkingtreding van deze wet, worden bij wet regels vastgesteld omtrent de gelijke behandeling van landsdienaren en de aan hen gelijkgestelden waaronder in ieder geval:

- a. het onderscheid, het onderzoek, de behandeling van klachten en de begeleiding van slachtoffers;
- b. de interne klachtenprocedures en,
- c. de jaarlijkse rapportage aan De Nationale Assemblée door de Minister belast met de zorg voor het overheidsperoneelsbeleid.

Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt

Artikel 12

1. Er is een Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt bestaande uit zeven (7) personen die de minister adviseert met betrekking tot de implementatie van de gelijkheidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie en het meerjarenbeleid en werkplan om gelijke behandeling betreffende arbeid te realiseren.

2. In de Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt hebben in elk geval zitting:
- a) medewerkers van de minister met een academische achtergrond die afkomstig zijn van de afdelingen van het departement belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, die verantwoordelijk zijn voor:
 - i. de formulering van het arbeidsmarktbeleid en het meten van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
 - ii. het formuleren van de wet- en regelgeving en de implementatie van de verdragen betreffende gelijke behandeling betreffende arbeid;
 - iii. het toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving, het rapporteren van hiaten in de wet- en regelgeving en het adviseren van de werkgevers en werknemers inzake de meest efficiënte toepassing van de wet- en regelgeving;
 - b) een vertegenwoordiger afkomstig van de meest representatieve organisatie van de werkgevers;
 - c) een vertegenwoordiger afkomstig van de meest representatieve organisatie van de werknemers;
 - d) een vertegenwoordiger afkomstig van maatschappelijke organisaties te bepalen door de minister;
3. De Commissie wordt door de Minister ingesteld op voordracht van de betreffende diensthoofden en de meest representatieve vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers voor de duur van 3 (drie) jaar.
4. De leden van de Commissie worden door hun afdelingshoofden in de gelegenheid gesteld om de taken aan hen toebedeeld adequaat uit te voeren. De reguliere afdelingstaken zullen de leden van de Commissie bij de uitoefening van zijn of haar taken in de Commissie niet mogen hinderen, noch zullen de reguliere taken op enigerlei wijze afbreuk mogen doen aan het gezag of de onpartijdigheid, welke voor deze leden bij hun betrekking met werkgevers en werknemers noodzakelijk zijn.

Artikel 13

1. De taken van de Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt zijn:
 - a) het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Minister met betrekking tot het nationale beleid betreffende gelijke behandeling betreffende arbeid;
 - b) het initiëren en opzetten van onderzoek o.a. naar marginalisatie en discriminatiepercepties op de arbeidsmarkt;

- c) het monitoren van de werking van de wetgeving en het uitgevoerde beleid;
 - d) het doen van voorstellen tot aanname van meerjarenplannen voor het bereiken van gelijkheid betreffende arbeid dat goedgekeurd dient te zijn door het Arbeidsadviescollege;
 - e) het monitoren van de naleving van ILO en andere gelijkheidsverdragen die betrekking hebben op arbeid;
 - f) het monitoren van de positie en rechtstoestand van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals vrouwen, jongeren, mensen met een beperking, leden van de inheemse en tribale volken, personen uit rurale gebieden, werknemers met een chronische aandoening, personen met een beperking, vreemdelingen en niet-georganiseerde werknemers;
 - g) het identificeren van risico-sectoren en -beroepen;
 - h) het houden van consultaties met werkgevers, werknemers en maatschappelijke groepen alsmede van het lokaal bestuur en de inheemse en tribale volken;
 - i) het ontwerpen van een bewustwordingsplan met een landelijke strekking en meertalig van aard als onderdeel van het meerjarenplan;
 - j) het ontwerpen van richtlijnen voor de uitvoering van het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk, inclusief de werking van objectieve functiewaarderingen en het instellen van beroepenclassificaties;
 - k) het identificeren van de behoefte aan capaciteitsversterking binnen de overheid en de organisaties van de werkgevers en de werknemers.
2. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit aan de Minister over haar verrichtingen en haar bevindingen. Dit verslag wordt door de Minister gepubliceerd.
3. Indien de voornoemde rapportage niet plaatsvindt, zal de minister de Commissie vervangen en zelf opdracht geven aan deskundigen ter vervaardiging van het rapport.
4. Nadere regels met betrekking tot het functioneren en de vergoeding van de leden van de Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt worden bij beschikking van de minister geregeld.

Interne klachtenprocedure

Artikel 14

1. Werkgevers waar meer dan 30 (dertig) werknemers in dienst zijn, zijn verplicht tot instelling van een interne klachtencommissie en een interne klachtenprocedure. In deze klachtencommissie zitten minimaal 3 (drie) personen die aangewezen worden door werkgevers en de tot cao bevoegde vakverenigingen of bij gebreke daarvan na overleg met het collectief van werknemers, waarvan – voor zover mogelijk – de meerderheid bestaat uit leden van het vrouwelijke geslacht.
2. De klachtencommissie als bedoeld in lid 1 is bevoegd om klachten inzake onderscheid te onderzoeken en de werkgever te adviseren, binnen 30 (dertig) dagen, over te nemen maatregelen, waaronder ook het ontslag wegens dringende redenen.
3. In gevallen waar het voor de werkgever duidelijk is dat er sprake is van onderscheid, behoudt de werkgever het recht om zonder inwerkingtreding van een klachtenprocedure en een advies van de Arbeidsinspectie, de dienstbetrekking op te zeggen, waarbij de zorgvuldige voorbereiding van het ontslag en de geldende ontslagwetgeving in acht worden genomen.
4. De interne klachtencommissie ingesteld krachtens de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid kan door de werkgever ook worden aangewend als klachtencommissie voor deze wet.

Behandeling, onderzoek en begeleiding

Interne procedure

Artikel 15

1. De tot cao bevoegde vakvereniging geeft gevraagd en ongevraagd adviezen aan de werkgever over te treffen maatregelen ter voorkoming van onderscheid en het behandelen van gevallen.
2. De interne klachtencommissie is bevoegd de werkgever op te roepen om gehoord te worden over het gerapporteerd geval van onderscheid.
3. De werkgever, werknemers en getuigen zijn verplicht gehoor te geven aan de oproep van de klachtencommissie. De werkgever is tevens verplicht alle voor de beoordeling van het geval relevante informatie te verstrekken aan de klachtencommissie en is verplicht medewerking te verlenen voor een eventueel onderzoek door de klachtencommissie in de organisatie.

4. De klachtencommissie maakt van elk gerapporteerd geval van onderscheid een rapport op, waarin alle relevante feiten en omstandigheden worden vastgelegd betreffende het voorkomen van onderscheid op de werkplek. De door de klachtencommissie voorgestelde gemotiveerde maatregelen en eventuele adviezen ter voorkoming van onderscheid op de werkplek worden opgestuurd aan de werkgever.
5. De werkgever is verplicht de door de klachtencommissie voorgestelde maatregelen te treffen en de adviezen op te volgen. De klachtencommissie geeft aan de werkgever aan binnen welke termijn de adviezen of andere concrete maatregelen moeten zijn opgevolgd.

Artikel 16

1. In een bedrijf waar minder dan 30 (dertig) werknemers werkzaam zijn, doet een werkgever, indien hij een klacht niet zelf kan behandelen, een melding bij de Arbeidsinspectie met het verzoek de ontvangen klacht te onderzoeken en ten aanzien van de feitelijke omstandigheden alsmede preventieve maatregelen een advies uit te brengen. De werkgever treft aan de hand van het advies de disciplinaire maatregel tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan overtreding van deze wet.
2. De Arbeidsinspectie maakt bij haar onderzoek gebruik van de bevoegdheden die haar toekomen volgens de Wet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42 zoals laatstelijk bij S.B. 2017 no. 39).

Artikel 17

1. Werknemers hebben het recht een klacht te deponeren bij de Arbeidsinspectie inzake onderscheid. De werkgever is verplicht het advies van de Arbeidsinspectie inzake op te leggen maatregelen op te volgen.
2. De Arbeidsinspectie is bevoegd om de werkgever te bevelen werkomstandigheden en –procedures of praktijken te wijzigen op de wijze en binnen de tijd aangegeven door de Arbeidsinspectie.
3. De Arbeidsinspectie is bevoegd werkgevers te waarschuwen dat hun beleid ter preventie niet voldoet aan minimumstandaarden.

4. De Arbeidsinspectie zal werkgevers, op hun verzoek, voorzien van een modelbeleid ter preventie en behandeling van gevallen van onderscheid alsmede een modelgedragscode. De vergoeding te betalen voor het modelbeleid en de modelgedragscode worden bij beschikking door de minister bepaald.

Rapportage
Artikel 18

De Arbeidsinspectie publiceert om de twee jaar een rapport met op basis van sekse gesegregeerde data en de geregistreerde trends op het gebied van het voorkomen van gevallen van onderscheid.

Strafbepalingen
Artikel 19

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in artikelen 4 leden 1 en 2, 5, 6 leden 1 en 2, 8 lid 4, 9 lid 3, 10 leden 1 en 4, 11 leden 1, 2 en 3, 14 lid 1, 15 leden 3,5 en 6, wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de tweede 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 (2) jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

Toezicht
Artikel 20

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

Artikel 21

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij 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

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 23

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Gelijke Behandeling Arbeid.
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 2 (twee) jaar van haar inwerkingtreding geëvalueerd door de Minister, waarna de uitkomst binnen 6 (zes) maanden met de vakbeweging, bedrijfsleven en De Nationale Assemblée wordt besproken.

Gegeven te Paramaribo, de 10^e november 2022

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI.

Uitgegeven te Paramaribo, de 16^e november 2022
De Minister van Binnenlandse Zaken,

BRONTO S.G. SOMOHARDJO

WET van 10 november 2022, betreffende het bevorderen van de gelijke behandeling inzake arbeid.

(Wet Gelijke Behandeling Arbeid)

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

Suriname heeft in januari 2017 de ILO Conventie tegen Discriminatie Beroep en Beroepsuitoefening (*Equality in Treatment in Employment and Occupation Convention, No. 111*) van 1958 geratificeerd. Ook de Conventie betreffende Gelijke Beloning voor Mannelijk en Vrouwelijke Werknemers voor Gelijkwaardig Werk (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, No. 100*) van 1951 is per dezelfde datum geratificeerd. Deze zijn twee van de acht fundamentele conventies betreffende gelijkheid van kansen en discriminatie. Suriname heeft ook het VN Vrouwenrechtenverdrag geratificeerd.

Suriname heeft in de loop der jaren ook de volgende conventies geratificeerd:

- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) 1993;
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ECOSOC) 1976;
- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) 1984;
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) 2017;
- International Convention on Human Rights (OAS);
- ILO Domestic Workers Convention (No. 189);
- ILO Workers with Family Responsibilities Convention.

Gelijke beloning van mannen en vrouwen

Conventie No. 100 is bedoeld om regels vast te stellen met betrekking tot eerlijke beloning, gelijke beloning voor gelijkwaardig werk tussen mannen en vrouwen. Onder “beloning” wordt mede begrepen het normale basis- of minimumloon of –salaris met additionele emolumenten, direct of indirect, in contanten of natura voldaan door de werkgever aan de werknemer, verschuldigd vanwege de dienstbetrekking (art. 1 sub a). De term “gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk” verwijst naar beloningstarieven

vastgesteld zonder discriminatie op basis van sekse. Gelijkwaardig werk moet niet verward worden met hetzelfde werk of gelijk werk.

De ratificerende lidlanden dienen alle middelen passend bij de gangbare methodes in het land om lonen vast te stellen, aan te wenden om de toepassing van het principe van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk tussen mannen en vrouwen te promoten en te waarborgen (Conventie 100, art. 2). Het principe kan toegepast worden middels wet- en regelgeving, wettelijk erkende mechanismen, cao's of een combinatie van deze middelen.

Functiewaarderingen

De conventie raadt aan, voor zover bevorderlijk voor de toepassing van het principe, om het gebruik van objectieve functiewaarderingen te promoten (Conventie 100, art. 3 lid 1). De methode van functiewaardering wordt vastgesteld door de autoriteiten belast met de vaststelling van niveaus van beloningen en door cao-partijen, waar de vaststelling middels cao's geschiedt. Gedifferentieerde beloningsniveaus die ongeacht het geslacht van de werknemer worden bepaald aan de hand van verschillen in het te verrichten werk middels objectieve functiewaarderingen, vormen geen inbreuk op het principe van gelijke beloning.

Lidlanden zijn verplicht bij de implementatie van Conventie 100 samen te werken met de organisaties van werkgevers en werknemers.

De Aanbeveling betreffende Gelijke Beloning (No. 90) gaat nader in op de bepalingen van Conventie 100. Artikel 1 bepaalt dat na overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties of bij afwezigheid daarvan, met de werknemers, maatregelen moeten worden genomen om:

- a) te waarborgen dat het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk ook gewaarborgd wordt voor alle werknemers van de afdelingen van de centrale overheid;
- b) de toepassing van het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk, aan te moedigen voor alle werknemers van de Staat.

Gelijke beloning in alle sectoren

De lidlanden dienen volgens Aanbeveling 90, na consultatie met betrokken organisaties van werknemers en werkgevers, gepaste maatregelen te treffen om de werking van het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk te waarborgen voor alle mannen en vrouwen werkzaam bij

de centrale overheid en overheidsinstellingen, ook op staats-, provinciaal en lokaal niveau. Het principe moet ook bevorderd worden in andere beroepen waar de loontarieven wettelijk of van overheidswege bepaald worden. In het bijzonder noemt art. 2 van de aanbeveling de volgende situaties:

- a) de vaststelling van minimum- of andere loontarieven in industrieën en diensten waar de lonen van overheidswege worden geregeld;
- b) industrieën en bedrijven die onder het beheer staan van de Staat; en
- c) werk uitgevoerd onder de voorwaarden van een overheidscontract.

Algemeen van toepassing verklaring

Het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk moet in het algemeen van toepassing worden verklaard middels wetgeving, waarbij de gangbare manieren om lonen vast te stellen in acht worden genomen (Aanbeveling 90, art. 3 lid 1). De bevoegde autoriteiten treffen alle nodige maatregelen om te waarborgen dat werkgevers en werknemers volledig geïnformeerd en geadviseerd worden over de wettelijke vereisten aangaande het principe.

Geleidelijke implementatie

Werknemers- en werkgeversorganisaties zouden, na consultaties met de sociale partners, tot de conclusie kunnen komen dat onmiddellijke toepassing van het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk niet haalbaar is. Aanbeveling 90 raadt derhalve een geleidelijke toepassing aan o.a. door gaps tussen 'mannelijke' en 'vrouwelijke' loontarieven te verkleinen en gelijkheid bij loonsverhogingen na te streven.

De aanbeveling raadt ook het vaststellen of aanmoedigen van objectieve functiewaarderingen aan door o.a. functieanalyses, gericht op het tot stand brengen van gender neutrale beroepenclassificaties (Aanbeveling 90, art. 5).

Waar nodig dient voor de toepassing van het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk, de productiviteit van vrouwelijke werknemers te worden verhoogd door o.a. gelijke kansen bij vakscholing en arbeidsbemiddeling, beroepskeuzevoorlichting, diensten voor vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en gelijke toegang tot beroepen (Aanbeveling 90, art. 6).

De ratificerende lidlanden zullen de publieke bewustwording over de achtergrond en de motieven van het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk, bevorderen (Aanbeveling 90, art. 7).

Discriminatie

Zeven jaar na de aanneming van ILO Conventie No. 100 nam de ILO de daarmee gerelateerde Conventie betreffende Discriminatie (Beroep en Beroepsuitoefening) in 1958 aan (No. 111). Deze fundamentele conventie trad in werking in juni 1960 en is niet door Suriname geratificeerd. De conventie refereert aan de Declaration of Philadelphia van 1944 waarin werd erkend dat alle personen, ongeacht ras, afkomst of geslacht, het recht hebben om zowel hun materieel welzijn als hun spirituele ontwikkeling na te streven onder voorwaarden van vrijheid en waardigheid, economische zekerheid en gelijke kansen.

Wat is discriminatie?

Conventie No. 111 heeft als doel discriminatie bij beroep en beroepsuitoefening uit te bannen. De conventie bepaalt dat art. 1 onder de term 'discriminatie' mede verstaat:

- a) elk onderscheid, uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afkomst of sociale herkomst, dat als effect heeft dat de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening teniet gedaan of geschaad wordt;
- b) elk ander onderscheid, uitsluiting of voorkeur, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening teniet gedaan of geschaad wordt, dat als zodanig vastgesteld dient te worden na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en werknemers en andere relevante organisaties.

Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, op basis van noodzakelijke kwalificaties voor een bepaalde functie wordt niet als discriminatie aangemerkt (art. 1 lid 2). De conventie heeft ook betrekking op toegang tot vakscholing (beroepsopleiding), toegang tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.

Administratieve maatregelen

Ratificerende lidstaten hebben ingevolge art. 3, met het oog op de implementatie van de conventie, de plicht om:

- a) de samenwerking tussen de organisaties van werkgevers en werknemers en andere instituten te bevorderen;

- b) wetgeving aan te nemen en educatieve programma's uit te voeren;
- c) wettelijke bepalingen en praktijken die strijdig zijn met de discriminatiebepalingen in de conventie, af te schaffen;
- d) een nationale autoriteit te belasten met het toezicht op het beleid ter zake;
- e) de naleving van het beleid aangaande beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling te waarborgen.

Positieve discriminatie

Speciale maatregelen ter bescherming of als bijstand aan kwetsbare groepen, geregeld in andere conventies of aanbevelingen van de ILO, worden niet als discriminatie (voorkeur) aangemerkt door de conventie (art. 5 lid 1). Andere speciale maatregelen, met het doel rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die vanwege hun geslacht, leeftijd, invaliditeit, gezinsverantwoordelijkheid of maatschappelijke of culturele positie behoefte hebben aan bijzondere bescherming of bijstand, vormen geen discriminatie. Hierover beveelt de conventie overleg met representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties (art. 5 lid 2).

Formulering en toepassing van beleid

Ratificerende lidstaten dienen een nationaal beleid aan te kondigen en uit te voeren om gelijkheid van behandeling en kansen betreffende beroep en beroepsuitoefening, gericht op eliminatie van elke discriminatie op het gebied van arbeid (Conventie 111, art. 2).

De Aanbeveling betreffende Discriminatie (Beroep en Beroepsuitoefening) van 1958 gaat nader in op het beleid aangehaald in Conventie 111. Dit beleid dient toegepast te worden door o.a. wettelijke maatregelen en cao's. Bij het formuleren en toepassen van het beleid wordt rekening gehouden met (Aanbeveling 111, art. 2):

- a) het promoten van gelijkheid van kansen en behandeling daarvan als een belang van het groter publiek;
- b) het vereiste dat alle personen, zonder discriminatie, recht dienen te hebben op gelijkheid van behandeling en kansen met betrekking tot beroepskeuzevoorlichting, arbeidsbemiddeling, training, ontslagbescherming, beloning en arbeidsomstandigheden (werktijden, rusttijden, vakantie, veiligheid, gezondheid en uitkeringen);
- c) non-discriminatie in alle overheidsactiviteiten;
- d) recruitering, training en vaststelling van arbeidsvoorwaarden door de werkgever;

- e) het principe van gelijkheid in cao's en de arbeidsverhoudingen, in het bijzonder aangaande training, bevordering en behoud van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden;
- f) toelating tot werkgevers- en werknemersorganisaties.

Artikel 3 van Aanbeveling 111 raadt lidstaten aan om toepassing van het principe van gelijkheid te waarborgen bij werkgelegenheid en bij de activiteiten betreffende beroepsopleiding, beroepskeuzevoorlichting en arbeidsbemiddeling onder het directe beheer van een nationale autoriteit. Hetzelfde dient te gebeuren bij particuliere activiteiten van gelijke aard.

Gepaste diensten, eventueel bijgestaan door adviserende (tripartiete) commissies, dienen te worden ingesteld om algehele toepassing van het beleid te promoten bij de beroepsuitoefening in de publieke en de private sector (Aanbeveling 111, art. 4). Deze diensten dienen in het bijzonder om:

- a) de publieke opinie te beïnvloeden omtrent het principe van non-discriminatie;
- b) klachten omtrent de uitvoering van het beleid te ontvangen, te behandelen en te onderzoeken en eventueel op te doen lossen door bemiddeling;
- c) klachten die niet zijn opgelost door bemiddeling, door te behandelen en een advies of besluit uit te vaardigen omtrent de wijze waarop verbetering kan worden aangebracht in de discriminatoire praktijken.

Voor de toepassing van de verdragen is van belang dat ILO Conventie No. 111 vanwege haar latere totstandkoming een veel bredere scope heeft en in principe ook omvat de inhoud van ILO Conventie No. 100. Dit laatste verdrag heeft een heel beperkte scope en wel de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk, dus tracht dit verdrag het onderscheid dat wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen bij de vaststelling van de beloning te elimineren. Het feit dat dit verdrag een beperkte scope heeft met betrekking tot betaling van loon, impliceert niet dat onderscheid bij de vaststelling van loon op basis van andere gronden dan sekse niet bestaat. Derhalve wordt in dit wetsontwerp uitgaande van ILO Conventie 100 en de meer uitgebreide ILO Conventie No. 111 uitgegaan van het tegengaan van onderscheid bij de vaststelling van de beloning op basis van meerdere discriminatiegronden. Dat er sprake is van *'pay inequalities faced by other disadvantaged labour market groups'* los van vrouwen wordt al lange tijd onderkend in ILO literatuur (o.a. Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, Jill Rubery Manchester School of Management UMIST, International Labour Office, november 2003). Er is erkenning van het belang van *'the promotion of pay equity for women and other disadvantaged groups'*.

Averechtse werking

Toepassing van het beleid dient niet averechts te werken op speciale maatregelen ingesteld om te voldoen aan de behoeften van personen op basis van hun geslacht, invaliditeit, gezinsverantwoordelijkheid en sociale of culturele status (Aanbeveling No. 111, art. 6).

Artikel 8 van de aanbeveling adviseert dat bij het uitvoeren van het beleid ook rekening dient te worden gehouden met de Migration for Employment Convention (Revised) van 1949 (No. 97) en de daarbij behorende Migration for Employment Recommendation (Revised) van hetzelfde jaar in verband met rechten van migrantenwerkers en hun gezinsleden.

Los van de algemene grondwetsbepaling (art. 8 en 28) die de conventies benaderen, is er geen bijzondere wetgeving gericht op het hierboven behandelde principe van gelijke behandeling en discriminatie. Onze grondwet heeft nog de enge benadering van "gelijk loon voor gelijke arbeid" (art. 28). Het concept Nieuw BW heeft in boek 7 wel een Titel 10 Afdeling 4 met opschrift "Gelijke behandeling", die meer geënt is op de ILO-beginselen.

Deze wet geeft mede uitvoering aan bovengenoemde conventies. Vanwege het karakter van deze conventies moet de strijd tegen ongelijkheid en discriminatie universeel aangepakt worden. Discriminatie en ongelijkheid hebben nl. te maken met menselijke gedragingen die diep liggen. Daarnaast heeft de conventies geen van allen de pretentie dat de problematiek van discriminatie en ongelijkheid zal worden opgelost door middel van alleen repressieve maatregelen. Vandaar dat in deze wet ook veel aandacht wordt besteed en infrastructuur wordt aangelegd voor bewustwording en preventie.

Artikelsgewijze toelichting

Deze wet heeft betrekking op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op de arbeidsovereenkomst zoals gedefinieerd in het Burgerlijk Wetboek. De wet gaat uit van een democratische uitvoering van de beginselen daarin vervat en derhalve zijn vakverenigingen of bij gebreke daarvan na overleg met het collectief van werknemers van essentieel belang om de democratisering door te voeren.

Artikel 1

Met betrekking tot de werkplek (sub f) is anticiperend op toekomstige internationale arbeidsstandaarden uitgegaan van een brede benadering. Door experts is geconcludeerd dat de werkplek niet alleen omvat de traditionele fysieke werkplek, maar ook:

- het pendelen van en naar het werk;
- werk gerelateerde sociale evenementen;
- conferenties, seminars etc.;
- openbare ruimten;
- de ruimte van de informele werknemers zoals straatverkopers; en
- de woning in het geval van met name de thuiswerkers, huishoudpersoneel en telewerkers.

Artikel 1 sub f, Artikel 2 lid 3 en Artikel 3 lid 2 dienen in samenhang met elkaar te worden gelezen en completeren elkaar.

Deze wet introduceert discriminatie die in het belang van de nagestreefde eenduidigheid (analoog aan de nieuwe aanstaande bepalingen in het civiele recht) uitgedrukt wordt als het allesomvattende 'onderscheid'. Onderscheid valt uiteen in het directe onderscheid en het iets moeizaam identificeerbare 'indirecte onderscheid'. De directe en indirecte vorm worden ook genoemd in artikel 2 en 3 van de Caricom Modelwet Equality of Treatment in Occupation and Employment. Bij de directe vorm gaat het om de pure discriminatie die direct plaatsvindt.

Er is bijvoorbeeld indirect onderscheid op basis van geslacht als er onderscheid is op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat uiteindelijk leidt tot onderscheid op grond van geslacht, omdat bijvoorbeeld vrouwen veel meer betrokken zijn in de zorg van oudere en jongere gezinsleden. Zo kan het zijn dat door dezelfde regels voor iedereen te laten gelden, het moeilijk wordt gemaakt voor sommige werknemers om arbeid te verrichten. Een voorbeeld is wanneer het aan elke werknemer verplicht wordt gesteld om eens op de zaterdag te zijn ingedeeld, terwijl het bekend is dat sommige werknemers op deze dag vanwege hun overtuiging geen arbeid verrichten. De indirecte discriminatie kan ook komen uit kledingvoorschriften, bijvoorbeeld wanneer het verboden is om het hoofdhaar te bedekken.

Sub j is gebaseerd op de Caricom modelwet (art. 8).

Artikel 2

Lid 1 verduidelijkt, kennelijk omdat deze gronden zoveel voorkomen dat ze een zelfstandige betekenis op zich hebben verkregen en zich los hebben gemaakt van de discriminatiegrond 'geslacht', dat discriminatie op deze gronden een direct onderscheid inhoudt.

Artikel 2 lid 2 is een nadere uitwerking van direct onderscheid en is gebaseerd op artikel 3 lid 2 sub b van de Caricom modelwet.

Artikel 2 lid 3 en lid 4a. Vanwege de gelijkstelling van de uitzendkracht met de werknemer in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs is deze gelijkstelling in deze wet van belang. De uitzendkrachten komen doorgaans in aanmerking voor lagere arbeidsstandaarden dan het normale personeel. Daarom wordt de verantwoordelijkheid van de intermediair (uitzendbureau) hier benadrukt. Op hen rust de plicht om ervoor te waken dat de uitzendkracht geen slachtoffer wordt van discriminatie. Immers, 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 (artikel 13 lid 5, Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs).

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 3

Artikel 3 lid 1 is een standaardbepaling die benadrukt de toezichthoudende en opsporende jurisdictie van de ambtenaren van de Arbeidsinspectie. In de territoriale wateren vinden er ook werkzaamheden plaats op basis van een dienstbetrekking. Arbeid op boorplatforms zullen waarschijnlijk een andere dimensie toevoegen aan de Surinaamse werkplek. Lid 1 is bedoeld om onder andere de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie te benadrukken op het gehele territorium en in de gebieden waar de regering effectieve controle heeft dan wel verantwoordelijk is. Sub b benadrukt dat de bepalingen van deze wet ook van toepassing zijn op leerlingen en studenten die vanwege de studie betrokken worden in het arbeidsproces.

Volgens de Wet Maritieme Zones (SB 2017 no. 41) is de exclusieve economische zone (EEZ) is een gebied dat zich tot 200 zeemijl (370,4 km) buiten de kust van een staat uitstrekt. Binnen deze zone heeft deze staat een aantal economische rechten, zoals het recht op d waterkolom, de zeebodem en de ondergrond (art. 55 VN Zeerechtverdrag) en exploitatie van de aanwezige grondstoffen, het recht op visserij en recht op wetenschappelijk onderzoek zoals. Nu Suriname een EEZ heeft ingesteld is het verantwoordelijk voor het beheer van de natuur in dit gebied. Hierover zijn afspraken gemaakt in het VN-Zerechtverdrag.

De aansluitende zone is de maritieme zon die direct zeewaarts van de territoriale zee ligt en zich maximaal tot 24 zeemijl van de basislijn van de kuststaat strekt. In de aansluitende zone heeft de kuststaat beperkte bevoegdheden.

Exclusieve economische zones (EEZ's) liggen buiten de territoriale wateren en zijn dus deel van de internationale wateren. De territoriale zee is de maritieme zone die maximaal 12 zeemijlen breed is gemeten vanaf de basislijn, waarover de soevereiniteit van deze staat zich uitstrekt (met inbegrip van het luchtruim, de bodem en de ondergrond). Binnen de territoriale wateren kan een land zelf zijn wetten bepalen en rechtspraak toepassen.

Voor EEZ's geldt dan ook andere wetgeving dan voor territoriale wateren. Wel hebben staten het recht om bouwwerken (zoals platforms) te plaatsen in de EEZ. Volgens de Wet Maritieme Zones bepaalt in artikel 2 dat de soevereiniteit van de Staat zich strekt tot slechts de territoriale wateren. Volgens artikel 8 voert de Staat in de aansluitende zone toezicht uit teneinde te voorkomen dat inbreuk wordt gemaakt op wetten en voorschriften inzake douane, belastingen, immigratie of volksgezondheid. Arbeid wordt in de wet niet genoemd.

Artikel 10 van de Wet Maritieme Zones bepaalt dat de rechtsmacht van de Staat zich ook uitstrekt over de kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen daarin opgezet. Om deze bouwwerken te beschermen kunnen staten zogeheten 'safe havens' opstellen in de EEZ, die zich uit kunnen strekken tot 500 meter buiten het bouwwerk (VN Zeerechtverdrag art. 60). In de EEZ bezit de Staat rechtsmacht ten aanzien 'andere rechten en plichten bepaald in het internationale recht' (art. 10). Daaronder kunnen dus de ILO-verdragen ook worden begrepen.

Artikel 3 lid 2 borduurt verder op artikel 1 sub f en artikel 2 lid 3. Uit de tripartiete meetings van experts waar een brede scala van expertise en invalshoeken gemobiliseerd worden is onomstotelijk gebleken, mede uit de ervaringen en surveys gepleegd in de respectieve lidlanden en ook in Suriname, dat de problematiek van ongelijke behandeling de grenzen van de traditionele

werkkantoren overschrijdt, maar toch gerekend kunnen worden tot een werkplaatsproblematiek. Lid 2 heeft betrekking op de plaatsen en de tijden waaronder arbeid wordt verricht of activiteiten worden ontplooid die in verband staan of voortvloeien uit het werkverband en waaraan werknemers onderworpen zijn.

Artikel 3 lid 3 tot lid 5 is gebaseerd op voorstellen die eerder zijn gedaan met het doel om de werking van de wet uit te sluiten voor enkele religieus getinte functies waar onderscheid wordt gemaakt op basis van geslacht. Zo is het gangbaar dat de imam die in dienst wordt genomen om bij de moslimgemeenten de gebedsoefeningen in de moskee te leiden van het mannelijke geslacht is. Soortgelijke regels zouden ook kunnen gelden bij andere religieën waardoor deze uitsluiting in lid 3 is gemaakt.

Lid 4 geeft aan dat waar een bepaalde beroep niet toegankelijk is voor een bepaalde geslacht, ook drempels mogen worden opgelegd voor de toelating tot de opleiding daartoe. Van artikel 4 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht of andere kenmerken genoemd in lid 1 en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Lid 5 geeft limitatief aan in welke gevallen dit onderscheid toegestaan is. In het verlengde van lid 3 worden hier weer de geestelijke ambten genoemd. Verder worden in sub c de gevallen genoemd waar het acceptabel en voor de hand ligt dat aan de hand van de omstandigheden van het geval, een keuze valt op een bepaald geslacht bijvoorbeeld voor het vervullen van een bepaalde rol in een film of een toneel. Deze categorie kan door de regering bij staatsbesluit worden uitgebreid.

Artikel 4

Lid 1 behelst de antidiscriminatiebepaling die dient om na artikel 8 van de grondwet steeds aangehaald te worden, wanneer het gaat om gelijke behandeling op de werkplek. Bij het opsommen van de discriminatiegronden is geput uit de grondwet (art. 8), de Caricom modelwet (art. 3 lid 2) en ILO Verdrag No. 111.

Lid 2 is een nadere uitwerking van lid 1 en gaat nader in op vormen van onderscheid en aspecten die kleven aan bepaalde discriminatiegronden. Deze opsomming is gebaseerd op de meest voorkomende gronden die volgens recent onderzoek van de ILO wereldwijd voorkomen.

Lid 3 heeft te maken met het beschermen van bepaalde werknemers bijvoorbeeld vrouwen o.a. tijdens zwangerschap en bij het zogen van haar kind.

Lid 4 heeft te maken met de positieve discriminatie die zowel in ILO Verdrag No. 111 als in de Caricom modelwet wordt voorgeschreven. Een voorkeursbeleid houdt zonder meer een bevoordeling in. Het beleid moet in elk geval evenredig zijn aan wat passend is ter verwezenlijking van het nagestreefde doel. Deze toelichting wordt min of meer ook gegeven in gelijklopende bepalingen die voorgenomen zijn ter introductie in het civiele recht. In het civiele recht zijn meer uitzonderingen mogelijk bijvoorbeeld ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Deze afwegingen en beoordelingen zijn gemakkelijker te maken door de civiele rechter en minder door diensten als de Arbeidsinspectie waardoor deze uitzonderingen hier achterwegen zijn gelaten.

Lid 5 kan aangeduid worden als een nietigheidssanctie. De nietigheid treedt van rechtswege in, zonder dat daarop door de werknemer een beroep is gedaan.

In lid 6 komt de omkering van de bewijslast ter sprake. De omgekeerde bewijslast is niet ongebruikelijk en zelf geboden in wetgeving en internationale standaarden die werknemers die onder druk staan, proberen te beschermen. Wat de internationale standaarden betreft kan verwezen worden naar de ILO-verdragen No. 111 (gelijke behandeling), No. 158 (beëindiging van de dienstbetrekking), No. 135 (en Aanbeveling No. 143: bescherming werknemersvertegenwoordigers) en No. 183 (moederschapsbescherming). Ook in de nieuwe internationale arbeidsstandaarden zal dit worden opgenomen. Dit beginsel is opgenomen in de voorstellen voor aanpassing van het civiele recht en in de Caricom Modelwet (art. 22-23).

Artikel 5

Deze bepaling is gebaseerd op de Caricom modelwetgeving (art. 4 lid 2 en lid 3). De bedoeling van deze bepaling is om de verschillende aspecten van discriminatie bloot te leggen en te verbieden variërende van sollicitatieoproepen tot inkrimpingen.

Artikel 6

Het verbod van lid 1 is gebaseerd op ILO Aanbeveling No. 200 betreffende hiv en aids op de werkplek. Deze aanbeveling maakt een onderscheid tussen verplichte testen die zijn verboden en vrijwillige testen die zijn toegestaan met het oogmerk op de gezondheid en het welzijn van de betreffende werknemer. Op 17 juni 2010 namen regering, werkgevers en werknemers bij de ILO een internationale aanbeveling over hiv en aids aan. Dit instrument focust zich specifiek op het hiv-vraagstuk in de werkomgeving. Het is het eerste internationaal overeengekomen juridisch instrument dat een versterking van de bijdrage van de werkwereld tot de universele toegang tot hiv- preventie, behandeling, zorg en ondersteuning nastreeft en ook bepalingen bevat over potentieel levensreddende preventieprogramma's en anti-discriminatiemaatregelen op nationaal niveau en op het niveau van de werkplek. De aanbeveling beklemtoont ook het belang van tewerkstelling en inkomens genererende activiteiten voor werknemers en mensen die leven met hiv, in het bijzonder voor een blijvende behandeling en bouwt tevens voort op de bestaande 'ILO Code of Practice on HIV and AIDS' voor de werkplek van 2001. Discriminatie bij de aanwerving en ook een verplichte opsporing zijn verboden. De opsporing moet echt vrijwillig zijn en vrij van elke dwang. De werknemers, met inbegrip van migranten, en de werkzoekenden mogen niet verplicht worden zich te onderwerpen aan een hiv-test of enige andere vorm van opsporing. De vertrouwelijkheid van de vrijwillige tests moet totaal zijn en geen enkel bedrijf mag, op grond van deze nieuwe normen, discriminerend optreden tegenover een seropositive werknemer.

Lid 2 vindt zijn oorsprong in ILO Verdrag No. 183 inzake bescherming van het moederschap. Zwangerschapstesten zijn verboden en geen determinant bij de beoordeling om een vrouw wel of niet in dienst te nemen. Testen zijn toegestaan als het puur gaat om functies en beroepen waar rekening moet worden gehouden met zwangerschappen in het belang van de vrouw zelf.

In artikel 6 lid 3 wordt het begrip moeder vertaald naar analogie van de ILO Workers With Family Responsibility Convention waar het gaat om minderjarige kinderen die afhankelijk zijn van de zorg van de moeder.

Artikel 7

Artikel 7 is afgeleid van de Caricom modelwetgeving, die in artikel 5 en artikel 8 het principe van gelijk loon voor gelijkwaardig werk, dat overigens ook in de grondwet verankerd staat, beschrijft en definieert. Artikel 5 geeft aan dat van een discriminatie geen sprake is als mensen verschillende lonen verdienen op basis van 'bonafide beroepkwalificaties' (*genuine occupational qualification*). De Caricom modelwet moet niet worden gebruikt om onderscheid dat tussen functies wordt gemaakt op basis van een 'authentiek beroepenclassificatiesysteem' (bonafide occupational qualifications) te typeren als discriminatie.

Bij lid 2 worden voorbeelden gegeven waar onderscheid zou kunnen ontstaan bijvoorbeeld wanneer fysiologische factoren (lichaamskracht of uithoudingsvermogen) een rol kunnen spelen (a). Bij b denken we aan kerkelijke betrekkingen ook gerelateerd aan onderricht. Bij c denken we aan bijvoorbeeld het fouilleren of het toucheren of lichamelijk keuren van vrouwen of mannen. Punt d heeft te maken met werkomstandigheden die niet genoeg privacy kunnen bieden aan werknemers van beide geslachten zoals aparte slaapaccommodaties en toiletten en wasgelegenheden.

Bij f en g wordt verwezen naar werkzaamheden in hospitalen, gevangenissen en verplegings- en zorgwerk.

Bij h gaat het om gevallen waar van de werkgever niet kan worden gevergd dat hij fysieke of andere aanpassingen aan de arbeid pleegt zodat deze geschikt worden voor mensen met een beperking.

Artikel 8

Dit artikel is mede gebaseerd op de nieuw voorgestelde bepalingen in het civiele recht. Lid 1 geeft aan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege direct onderscheid van rechtswege nietig is.

Bij indirect onderscheid is het gevolg niet nietigheid, maar vernietigbaarheid, omdat daar nog het bestaan van onderscheid door de rechter moet worden uitgemaakt.

Lid 4 bepaalt ten aanzien van de werknemer die een beroep doet op het discriminatieverbod van artikel 4 eerste lid, of terzake bijstand verleent, dat de werkgever deze werknemer ook niet op andere wijze mag benadelen dan door opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Verboden ontslaggronden

ILO Verdrag No. 158 bepaalde al dat de volgende gronden onder andere geen valide gronden zijn voor opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever (art. 5):

- (a) lidmaatschap bij een vakbond of participatie aan vakbondsactiviteiten buiten werkuren of met toestemming van de werkgever tijdens werkuren. Vakbondsactiviteiten tijdens werkuren zonder toestemming vallen dus niet onder de bescherming;
- (b) het zich kandidaat stellen als bestuur bij een vakbond of het hebben gefungeerd als werknemersvertegenwoordiger;
- (c) het indienen van een klacht of participatie in procedures tegen de werkgever vanwege een vermeende inbreuk op wetten;
- (d) het benaderen van een overheidsdienst zoals de Arbeidsinspectie;
- (e) ras, kleur, geslacht, burgerlijke staat, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, religie, politieke opinie en nationale of sociale afkomst;
- (f) afwezigheid van het werk vanwege moederschapsverlof.

Artikel 9

Dit artikel is mede gebaseerd op de nieuw voorgestelde bepalingen in het civiele recht. Deze bepaling is gedeeltelijk gebaseerd op ILO Verdrag No. 158 die in verband met ontslag aangeeft dat lidstaten werknemers moeten beschermen tegen werkgevers die misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om de bescherming voortvloeiende uit de conventie te ontlopen (art. 2 lid 3 en Aanbeveling No. 166, art. 3 lid 1).

De aanbeveling geeft voorbeelden hoe deze bescherming dient te worden geboden (Aanbeveling No. 166, art. 3 lid 2). Deze kan plaatsvinden door:

- a) het beperken van het gebruik maken van contracten voor een bepaalde tijd tot gevallen waar een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, vanwege de aard van het werk, de omstandigheden waaronder het verricht moet worden of vanwege een belang van de werknemer;
- b) contracten voor een bepaalde periode aan te merken als arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde periode;
- c) contracten voor een bepaalde periode, die ten minste een keer zijn verlengd, aan te merken als arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde periode.

Lid 1 beoogt aan werknemers een wettelijke aanspraak te bieden op gelijke behandeling ongeacht de omvang van hun arbeidsduur bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Deze bepaling is gebaseerd op de ILO Parttime Work Convention van 1994. In de artikelen 4-7 staat met betrekking tot de gelijke behandeling het volgende:

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) *the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;*
- (b) *occupational safety and health;*
- (c) *discrimination in employment and occupation (art. 4).*

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method (art. 5).

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice (art. 6).

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) *maternity protection;*
- (b) *termination of employment;*
- (c) *paid annual leave and paid public holidays; and*
- (d) *sick leave,*

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings (art. 7).

In Artikel 9 is er een verbod om onderscheid te maken op grond van arbeidsduur en de mogelijkheid om, als onderscheid wordt gemaakt, dit objectief te rechtvaardigen. Uit de toelichting van de gelijkkluidende voorstellen voor nieuwe bepalingen in het civiele recht blijkt dat de redenering dat werknemers die in voltijd of ten minste drie-vierde van de normale arbeidstijd werken sneller bekwaamheden en geschiktheden verwerven dan werknemers die minder dan drie-vierde van de normale arbeidstijd werken veelal te algemeen zijn en als

zodanig geen afdoende rechtvaardiging voor een verschil in promotie naar een hogere loongroep opleveren. Te algemene argumenten of het enkele argument van kostenbesparing of budgettaire redenen zullen in het algemeen niet dienst kunnen doen als een voldoende rechtvaardiging. Voorts zou van onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur sprake zijn als werknemers op die grond worden benadeeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet, dan wel beëindigd. Per arbeidsvoorwaardelijke regeling zal derhalve, in het licht van aard en strekking van de betreffende arbeidsvoorwaarde, bezien moeten worden welke gedragslijn uitgangspunt behoort te zijn, wil geen sprake zijn van onderscheid op grond van arbeidsduur. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de beloning, overwerktoeslagen, toeslagen voor arbeid op inconveniënte uren, regelingen ter vergoeding van onkosten, regelingen ter zake van vervroegde uittreding, buitengewoon verlofregelingen, opleidingsfaciliteiten.

Lid 2 regelt de nietigheidssanctie, terwijl lid 3 beschermt tegen victimisatie-ontslag.

Artikel 10

In artikel 10 wordt een gelijksoortig systeem ingevoerd als voor parttime werkers, maar nu voor werknemers die werkzaam zijn onder een contract voor bepaalde tijd. Hier wordt gerefereerd aan de toelichting van een gelijkkluidende bepaling voorgesteld voor het civiele recht. Tijdelijke werknemers mogen ten opzichte van vergelijkbare werknemers in vaste dienst niet worden onderscheiden bij de arbeidsvoorwaarden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is voor het verschil in behandeling. Van een onderscheid op grond van de al dan niet tijdelijke aard van de arbeidsovereenkomst is sprake als werknemers op die grond worden benadeeld bij de arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden kunnen zijn neergelegd in een individuele arbeidsovereenkomst of in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij direct onderscheid wordt het (tijdelijke) karakter van de arbeidsovereenkomst rechtstreeks als onderscheidend criterium gehanteerd. Bijvoorbeeld bepaalde opleidingsfaciliteiten worden uitgesloten voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft. Van indirect onderscheid is sprake, indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze uitsluitend of in overwegende mate werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd benadeelt in vergelijking met werknemers voor onbepaalde tijd. Zo kunnen regelingen die een dienstverband

van een bepaalde minimumduur vereisen voordat ze toepasselijk zijn (bijvoorbeeld recht op aanvulling tot 100% van het loon tijdens ziekte voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan of tenminste zes maanden in dienst zijn) een indirect onderscheid opleveren. In elk individueel geval zal op grond van de feitelijke omstandigheden moeten worden beoordeeld of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Ook hier gelden de nietigheidssanctie en de bescherming tegen victimisatie-ontslag (leden 3 en 4).

Artikel 11

Een punt dat vaak gemaakt wordt door de Committee of Experts van de ILO in het geval van dit artikel is dat van de 'gender pay gap', de betalingskloof in de landen tussen mannen en vrouwen. Relatief maakt de World Economic Forum (WEF) een rangschikking naar de landen naar grootte van de betalingskloof tussen de geslachten. Op de Global Gender Gap Index staat Suriname overall op nummer 104. De lijst bestond uit in 2011 uit 135 landen inclusief Suriname. Bij het subonderdeel economische participatie en economische kansen, staat Suriname veel lager op de rangschikking van het WEF namelijk 114.

In dit kader kan opgemerkt worden dat er nog steeds grote discrepanties bestaan voor gelijke of soortgelijke functies in de verschillende sectoren. In de praktijk blijkt ook dat de lonen in de publieke sector en de private sector ver uit elkaar liggen, maar dat ook binnen de private sector er grote discrepanties zijn in de functiewaardering.

Er worden weliswaar met betrekking tot het bovenstaande geen metingen verricht.

Deze bepaling is gericht op ILO verdrag No. 100. Uit de analyse van de verdragsbepalingen en daarop geënte bepalingen uit de gerelateerde Aanbeveling No. 90 blijkt dat onze wetgeving en onze praktijk op een aantal punten in de private sector tekort schieten. Het draait dan om het niet geïntegreerd zijn van objectieve functiewaarderingen, functieanalyses en beroepenclassificaties in de arbeidspraktijk in de private sector, met uitzondering van de cao-bedrijven. Het overgrote deel van de werknemers in de private sector is echter niet georganiseerd. Bovendien is er een trend van een groter wordende informele economie, waar de arbeidswetgeving en de staatscontrole geen gelding hebben.

Via het minimumloon kan in zekere mate een gelijkheid worden aangeboden, maar kan tegelijkertijd als bron dienen voor discriminatie. Dit is het geval wanneer vrouwen naar willekeur meer in aanmerking komen voor een minimumloon dan mannen, die vaker boven het minimum zitten. Er was geen bijzondere wetgeving die gelijke toegang tot arbeidsplaatsen, vakscholing en carrièrebegeleiding waarborgt.

Lid 1 regelt het verbod van discriminatie bij de beloning en de verplichting om het beginsel gelijk loon voor gelijkwaardig werk toe te passen. Deze bepaling is gebaseerd op ILO Verdrag No. 100 en ILO Modelwet artikel 5 en 8. Het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk is al verankerd in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs in het belang van de uitzendkrachten. Volgens artikel 11 lid 2 is de intermediair gehouden aan de ter beschikking gestelde uitzendkrachten dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden toe te kennen als die welke aan de vaste werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf wordt toegekend. 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. 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 dienen 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. Onder 'overige arbeidsvoorwaarden' wordt verstaan o.a. secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze bepaling is gebaseerd op de ILO Verdragen No. 100 en No. 111 en de Caricom Model Law on Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation (art. 8), Sustainable Development Goal No. 8.5, het VN Economisch en Sociaal Verdrag (art. 7 lid a sub (i)) en ook de grondwet (art. 28 sub a).

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.

Volgens lid 5 is de bewijslast op de werkgever om op navraag van de Arbeidsinspectie te tonen dat hij of zij het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk in zijn of haar bedrijf implementeert. De Arbeidsinspectie mag bevelen om het beleid aan te passen en de minister dient richtlijnen te geven om te geraken tot een systeem van gelijke beloning. De werkgever legt zijn of haar beleid met betrekking tot gelijke beloning schriftelijk vast in samenspraak met de werknemers.

Artikel 11a

Dit artikel heeft de bedoeling dat er tevens een wet inzake gelijke behandeling wordt ingevoerd voor de landsdienaren en de aan hen gelijkgestelden en wel binnen de termijn van twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Artikel 12

Gelijke behandeling heeft te maken met attitude en cultuurpatronen. Het heeft ook te maken met onderzoek en data, het begeleiden van de werkgevers en werknemers en het aanreiken van tools. Een Commissie zal ingesteld worden waarin ambtshalve enkele vertegenwoordigers van de drie beleidsentiteiten van het ministerie belast met arbeidszaken zitten en ook de sociale partners. De functionarissen worden door de werkgevers in de gelegenheid gesteld om, bij een botsing van taken, voorkeur te geven aan de taken van de Commissie. De Commissie is een executieve en adviserende eenheid. Ze dienen alle ruimte te krijgen om hun commissiewerk te doen; het commissiewerk derogeert boven het reguliere werk op de afdeling.

Artikel 13

In artikel 13 worden de taken van de commissie genoemd die variëren van adviseren, metingen, plannen, monitoren, consulteren, bewust maken en het ontwerpen van kant en klare middelen ter uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling waaronder de gelijke beloning.

Artikel 14

Er wordt een interne klachtenprocedure ingevoerd voor de iets grotere bedrijven die de infrastructuur en menskracht en kapitaal ervoor hebben. Elke werkgever met meer dan 30 werknemers is verplicht om een procedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende discriminatie. Ook wordt gezamenlijk door de werkgevers en werknemers een klachtencommissie ingesteld, waarin vertegenwoordigers van de werknemers of een lid van de werknemersorganisatie van die organisatie zitting heeft. De Caricom modelwetgeving heeft het over de instelling van een 'tribunaal' waarvoor meer inspanningen nodig zijn en die de bureaucratie zouden kunnen vergroten, waardoor niet daarvoor is gekozen. De statistieken geven wereldwijd aan dat vrouwen meer dan mannen slachtoffer worden van discriminatie, geweld en seksuele intimidatie. Dat is de reden waarom zoveel mogelijk moet worden getracht om hen genoeg vertegenwoordigd te hebben in de klachtencommissies.

Lid 2 geeft de taak van de interne klachtencommissie weer: het ontvangen van de klachten en het geven van een advies aan de werkgever over te nemen maatregelen. Deze maatregelen kunnen zijn gericht op een dader die men heeft kunnen identificeren of op het beleid ter zake de preventie (artikel 5). De commissie kan uiteraard ook tot de conclusie komen dat het gaat om een valse klacht, waardoor maatregelen tegen de valse aangevers worden getroffen. De commissie kan ook tot de bevinding komen dat ze niet in staat is om uitsluitel te geven in de klacht, dus dat ze niet kan vaststellen of er sprake is van een overtreding. In dit geval wordt de zaak verwezen naar de Arbeidsinspectie die de werkgever adviseert.

Bij artikel 14 lid 2 is het van belang om te constateren dat wanneer een klacht binnen redelijke termijn aan de klachtencommissie en/of de Arbeidsinspectie wordt voorgelegd, de werkgever het recht behoudt om de dienstbetrekking op staande voet (wegens dringende redenen) te beëindigen. Dit voorbehoud moet gemaakt worden, vanwege de wettelijke regeling die vereist dat bij het ontslag op staande voet de subjectieve dringendheid wordt getoond door de werkgever, dus dat hij niet talmt om het ontslag op staande voet toe te passen. In gevallen van twijfel waar zaken niet duidelijk zijn, zal het ontslag na enige tijd worden gegeven.

Lid 3. In duidelijke gevallen mag de werkgever zonder de klachtenprocedure in te stellen en/of de Arbeidsinspectie om advies te vragen, de dienstbetrekking beëindigen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer er bewijzen zijn en wanneer er sprake is van een betrapping op heterdaad.

Lid 4. In het belang van de efficiënte besteding van middelen kan de klachtencommissie ingesteld voor intimidatie, seksuele intimidatie en geweld ook voor deze doeleinden gebruikt worden.

Artikel 15

In lid 1 wordt het recht aan de werknemers ten overvloede gegeven of bij gebreke daarvan het collectief van werknemers om de interne klachtenprocedure te verbeteren en aan te scherpen.

De leden 2 tot en 6 zijn ontleend aan de richtlijnen die vervat zullen worden in de toekomstige conventie en aanbeveling waarover in enige mate toch wel al consensus bestaat, maar meer in het bijzonder de Caricom modelwetgeving die gaat over seksuele intimidatie (artikel 12-18). In voorstellen die eerder gedaan zijn op het stuk van wetgeving zijn deze procedurenormen ook min of meer voorgesteld. De werkgever, werknemers en getuigen zijn verplicht mee te werken aan het onderzoek van de klachtencommissie. De adviezen aan de werkgever zijn schriftelijk en gemotiveerd. Lid 6 verplicht de werkgever om voorgestelde maatregelen tegen bijvoorbeeld slachtoffers op te volgen en bijvoorbeeld de strafmaat toe te passen. Ook de adviezen die de commissie geeft bijvoorbeeld over het beleid of maatregelen of acties op korte termijn (zoals trainingen) dienen opgevolgd te worden. Als werkgever deze maatregelen en adviezen niet uitvoert c.q. opvolgt, is hij in overtreding. De Arbeidsinspectie zal sancties kunnen opleggen, omdat de klachtencommissie in geval van nalatigheid van de werkgever, bevoegd is het onderzoeksrapport op te sturen naar de Arbeidsinspectie.

Artikel 16

Dit artikel wijst de Arbeidsinspectie aan als klachtencommissie voor de kleine bedrijven. Werkgevers blijven conform hun gezagsrelatie bevoegd om klachten ook zelf af te handelen. De werkgever volgt dan het advies van de Arbeidsinspectie op als hij dat advies nodig heeft en ernaar vraagt. Het advies is evenals in het vorige lid bindend.

Artikel 17

Deze bepaling geeft aan dat de werknemers altijd het recht hebben om direct een klacht bij de Arbeidsinspectie in te dienen. Deze dienst doet dan een bevel tot het opleggen van maatregelen aan de werkgever. Als hij dit bevel niet opvolgt dan is hij strafbaar en mag de Arbeidsinspectie hem een sanctie opleggen. De dienst heeft voorts het recht om bevelen te geven over

werkomstandigheden en procedures en het beleid, welke opgevolgd dienen te worden. De dienst mag de werkplek ook sluiten als er direct gevaar is voor intimidatie of seksuele intimidatie of geweld.

De dienst begeleidt de werkgevers met modelbeleid welke reeds ontwikkeld is. Onder modelbeleid wordt verstaan een document inhoudende de hoofdlijnen en instructies waarlangs het bedrijfsbeleid dient te zijn ingericht eventueel geformuleerd naar sector en een checklist. Dit beleid heeft een voorbeeldfunctie zodat bedrijven uitgaande daarvan hun eigen beleid kunnen uitschrijven. Indien bedrijven zich houden aan het model of voorbeeld dat wordt verstrekt, zal het bedrijfsbeleid dat aangeboden wordt aan de Arbeidsinspectie dichter liggen bij de standaarden die de Arbeidsinspectie eropna houdt en hoeven er dan weinig tot geen correcties meer gepleegd te worden. Verwezen wordt naar bijvoorbeeld de modelstatuten die door het ministerie van Justitie en Politie werden of worden verstrekt om verenigingen bij te staan bij het opmaken van hun eigen statuten. Benadrukt moet wel worden dat bedrijven de vrijheid hebben om op basis van hun eigen specifieke omstandigheden beleid te schrijven, maar die moet wel aan een aantal basale voorwaarden voldoen.

Artikel 18

Het beschikbaar hebben van gesegegreerde data en de analyse daarvan is zeer essentieel. Het beschikbaar hebben van data en analyses zijn geen vrijblijvendheid meer, maar essentieel onderdeel van de activiteit van ordening van de arbeidsmarkt. In navolging van de meest recent tot stand gekomen arbeidswetgeving vinden regulier analyses en publicaties plaats waardoor het publiek betrokken wordt in het debat en aandeelhouder wordt in het te voeren beleid.

Artikel 20 en 21

Arbeidsinspectie blijft haar rol vervullen met betrekking tot opsporing en vervolging ook bij dit stuk arbeidswetgeving. Met deze wet wordt specifieke training en het aantrekken van kader puur op basis van kwalificaties een noodzaak, waardoor de complexe materie ten uitvoer kan worden gebracht.

Paramaribo, 10 november 2022,

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI