



Anton de Kom Universiteit van Suriname

Bibliotheek

Universiteitscomplex, Leysweg 86, Paramaribo, Suriname, Postbus 9212
Telefoon (597)464547, Fax (597)434211, E-mail: adekbib@uvs.edu

APPROVAL

NAAM: ALEYNE SIDNEY

verleent aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar/zijn afstudeerscriptie via de catalogus full-text beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum, 19-11-25

Handtekening S.A.



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

Faculteit der Juridische Wetenschappen

**DE RECHTSPOSITIE VAN DE UITZENDKRACHT NA
WIJZIGING VAN DE WET TER BESCHIKKING
STELLEN ARBEIDSKRACHTEN DOOR
INTERMEDIJAIRS**

Thesis ter verkrijging van de graad van Master of Laws (LL.M)

Masteropleiding Surinaams Recht

Alleyne Sidney Darrell

Begeleider: mr. M. A. G. Piroe

Paramaribo, november 25

Voorwoord

Ter afronding van mijn studie aan de Masteropleiding Surinaamsrecht van de Anton de Kom Universiteit van Suriname is vereist dat ik een thesis schrijf over een bepaald onderwerp en deze ook verdedigt. Als onderwerp voor mij thesis heb ik gekozen “de rechtspositie van de uitzendkracht na de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (WTBAI)”.

De keuze voor dit onderwerp is voortgekomen vanwege mijn directe betrokkenheid bij het coördineren, monitoren en adviseren over de uitvoering van de WTBAI. Als Fungerend Hoofd van de Afdeling Vergunningen Intermediairs (AVI) op het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Arbeid (voorheen AWJ) was ik direct betrokken bij het traject tot wijziging van voornoemde wet en heb ik op voorhand meegemaakt hoe het wetsvoorstel ingediend door het ministerie (toen AWJ) drastisch gewijzigd is in DNA. Vandaar dat mijn onderzoeksvraag luidt: Voldoet de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs aan de ILO-Conventionies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving, voor wat betreft de gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid, hetgeen in het inhoudelijk gedeelte beantwoord wordt. Alvorens een aanvang te maken met het inhoudelijke van deze thesis wil ik een woord van dank uitbrengen aan: mr. M. A. G. Piroe, Onderdirecteur Juridische en Internationale Zaken van het Directoraat Welzijn en Arbeid, die mij op kundige wijze heeft begeleid bij de totstandkoming van deze thesis. Ook een woord van dank wordt uitgebracht aan mijn medebeoordelaars mr. dr. M. M. Chotoe- Tedjoe en mr. N. Tai Apin.

Een speciaal woord van dank gaat verder uit naar: mijn moeder Patricia Sof, zonder wiens inzet en zorg ik dit punt niet bereikt zou hebben en mijn broer Wayne R. Alleyne SR, MSC, MBA en mr. W. Lodik, voor hun ondersteuning.

Tot slot breng ik dank uit aan een ieder die op welke wijze dan ook heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze thesis.

Sidney Alleyne LL. B

Paramaribo, november 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Lijst van afkortingen	4
Inleiding	6
1. De waarborgen in internationaal + nationale regelgeving m.b.t. gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid	12
1.1 Inleiding	12
1.2 Het Principe van Gelijke Beloning	12
1.2.1 ILO C100: Gelijke Beloning voor Mannelijk en Vrouwelijke Werknemers	12
1.2.2 ILO C111: Discriminatie gebaseerd op werkgelegenheid en beroep	14
1.2.3 ILO C181: Private Employment Agencies Convention	16
1.2.4 Caricom-Modelwet: Model Harmonisation Act Regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation.....	17
1.2.5 De Grondwet.....	18
1.2.6 Wet Gelijke Behandeling Arbeid	19
1.2.7 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs	23
1.3 Het principe van duurzame werkgelegenheid	25
1.3.1 Algemeen.....	25
1.3.3 ILO- aanbeveling No. 198: Employment Relationship	31
1.3.4 Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd	32
1.3.5 WTBAI (2017) tot 2024	34
1.4 Conclusies	35
2. De ontwikkeling van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs m.b.t. het beginsel van GLGW en Duurzame Werkgelegenheid	37
2.1 De WTBAI algemeen	37
2.2 De evaluatie van de werking van de wettelijke bepalingen inzake: gelijkheid en tijdelijke arbeid (2021)	39
2.3. Het wetsvoorstel inzake wijziging van de WTBAI	41
2.4 Het goedgekeurde wetsvoorstel	43
2.5 Conclusie	46
3. De gewijzigde wetsbepalingen inzake: Gelijke Beloning en Duurzame Werkgelegenheid aan de ILO- Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale wetgeving	48
3.1 Inleiding	48

3.2 Het principe van Gelijke Beloning	48
3.2.1 Artikel 12 lid 2 (Beloning) getoetst aan ILO-conventie No. 100, No. 110, Caricom-modelwet	48
3.2.2 Artikel 12 lid 2 (Beloning) getoetst aan de relevante nationale wetgeving.....	52
3.3 Duurzame werkgelegenheid	57
3.3.1 Artikel 10 lid 1(verruiming duur ter beschikkingstelling) getoetst aan de ILO-Conventies en nationale wetgeving	57
3.4 Conclusie	60
Conclusie	61
Aanbeveling (en)	62
Lijst van geraadpleegde bronnen	64

Lijst van afkortingen

ASFA	Associatie van Surinaamse Fabrikanten
AWJ	Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
C100	Conventie betreffende Equal Remuneration
C111	Conventie betreffende Discrimination (Employment and Occupation)
C158	Conventie betreffende Termination of Employment
C181	Conventie betreffende Private Employment Agencies
DNA	De Nationale Assemblée
ILO	International Labour Organisation
NBW	Nieuw Burgerlijk Wetboek
MvT	Memorie van Toelichting
R111	Aanbeveling betreffende Discrimination (Employment and Occupation)
R090	Aanbeveling betreffende Equal Remuneration
R188	Aanbeveling betreffende Private Employment Agencies
R198	Aanbeveling betreffende Employment Relationship
S.B.	Staatsblad van de Republiek Suriname
UK	Uitzendkracht
VSF	Vereniging Surinaams Bedrijfsleven
GLGW	Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk
WTBAI	Wet ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs
WGBA	Wet Gelijke Behandeling Arbeid

WAO

Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar
Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd

Inleiding

Op dinsdag 28 februari 2024 heeft De Nationale Assemblée de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (WTBAI) goedgekeurd.¹ De WTBAI was oorspronkelijk aangenomen in 2017 om de relatie tussen uitzendkracht en uitzendbureau te regelen.² Volgens enkele DNA-leden is de wet gewijzigd ter verbetering van de positie van de uitzendkracht.³ Voorts verschenen na de goedkeuring van de wetswijziging de volgende artikelen in het nieuws: “DNA wijzigt wet voor meer bescherming van uitzendkrachten”⁴, “Meer bescherming voor uitzendkrachten door wetswijziging.”⁵, en de *Wetswijziging biedt uitzendkrachten nu betere bescherming*⁶. Zo werd in deze artikelen o.a. aangehaald dat uitzendkrachten te kampen hebben met het verrichten van arbeid voor lange uren en dat de uitzendkrachten geen aanspraak maken op secundaire voorwaarden.

Echter heeft de wetswijziging vragen doen oprijzen met betrekking tot de rechtspositie van de uitzendkracht. Merkwaardig is de scherpe scheiding welke na de wijziging is ontstaan tussen de werknemers in vaste dienst van de inlenende bedrijven en de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld in gelijke of gelijkwaardige functies in die bedrijven. Tevens bestaat er een wezenlijk verschil tussen de ontwerpwet die door de President van het Republiek van Suriname aan De Nationale Assemblée werd aangeboden en het ontwerp dat uiteindelijk werd goedgekeurd.

¹ S.B. 2024 No. 45.

² S.B. 2017 no. 42

³<https://www.srherald.com/suriname/2024/02/28/dna-wijzigt-wet-voor-meer-bescherming-van-uitzendkrachten/>; <https://www.srnieuws.com/suriname/391000/wetswijziging-biedt-uitzendkrachten-nu-betere-bescherming-online/> [geraadpleegd op 15 april 2024].

⁴https://www.srherald.com/suriname/2024/02/28/dna-wijzigt-wet-voor-meer-bescherming-van-uitzendkrachten/#google_vignette [geraadpleegd op 15 april 2024].

⁵ <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/79976> [geraadpleegd op 15 april 2024].

⁶ <https://abcsuriname.com/wetswijziging-biedt-uitzendkrachten-nu-betere-bescherming/> [geraadpleegd op 8 juni 2025].

De rechtspositie van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt is al jaren geen groot zorgpunt. Reeds in het begin van de tweede helft van de jaren negentig, raakte de Surinaamse arbeidsmarkt geconfronteerd met een plotselinge toename van uitzendbureaus. Er ontstond een groeiende vraag naar tijdelijke arbeidskrachten en een aanbod van organisaties die arbeidskrachten registreerden met de bedoeling deze ter beschikking te stellen als economisch activiteit.⁷ De noodzaak om uitzendkrachten in te zetten bleek te maken te hebben met de vraag naar werkgelegenheid met meer flexibele werktijden, gebondenheid en/of minder arbeidsuren, vanwege veranderde genderconcepties, economische omstandigheden, en moderne opvattingen met betrekking tot de persoonlijke verantwoordelijkheid van jongeren en vrouwen bij hun eigen ontwikkeling. Daarentegen bestond al geruime tijd de vraag naar meer arbeid bij ondernemingen of bedrijven met hoge seizoenpieken en bedrijven met een incidentele niet voorspelbare arbeidsbehoefte.⁸

Met de plotselinge toename van uitzendbureaus kwam al heel gauw een ontwikkeling naar voren die op sommige aspecten als ongewenst werd ervaren, gezien arbeidsplaatsen die als permanente werkgelegenheid konden worden aangemerkt, ingenomen werden door goedkope uitzendkrachten.⁹ Dit was een ontwikkeling waarbij de behoefte was gestoeld op angst om werkgeversverplichtingen te hebben bij personen en organisaties die willen ondernemen. Daarnaast werd de uitzendconstructie ook gebruikt als vluchtroute voor ondernemers om te ondernemen zonder in 'conflict' te komen met het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden specifiek genoemd de Arbeidsinspectie en de Ontslagcommissie.¹⁰

In 2006 ratificeerde Suriname de ILO-Conventie nr. 181 inzake "Private Employment Agencies", waarmee de regulerende rol van de overheid ten aanzien van private arbeidsbureaus, waaronder uitzendbureaus, werd benadrukt. Als gevolg van deze ratificatie was Suriname verplicht om nationale wetgeving op dit gebied te ontwikkelen, wat resulteerde in de invoering van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.¹¹ De praktijk, waar er veelvuldig gebruik

⁷ Evaluatierapport WTBAI, pg. 10.

⁸ Piroe 2025, pg. 487.

⁹ Evaluatierapport WTBAI, pg. 10.

¹⁰ Evaluatierapport WTBAI, pg. 10.

¹¹ S.B. 2017 no. 42.

werd gemaakt van de uitzendconstructie en één waar het algemeen beeld dat er heerst, één is dat uitzendkrachten voor langere periodes in het productieproces worden ingezet of als goedkopere arbeidskrachten worden gebruikt¹², zou met de invoering van de WTBAI tot het verleden moeten gaan behoren. De WTBAI beoogt het functioneren van uitzendbureaus aan banden te leggen ter voorkoming van uitbuiting van deze doelgroep met name middels het opnemen van het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig werk (GLGW, kortweg aangeduid: Gelijke Beloning) en het principe van Duurzame Werkgelegenheid, welke werd opgenomen in de artikelen 10 lid 1 en 12 lid 2 van de WTBAI van 2017.

Middels de wet van 2024 werden er enkele wijzigingen aangebracht in de WTBAI van 2017. De wijzigingen bekeken, betrof het, het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en het principe van Duurzame Werkgelegenheid. Middels de wetwijziging van 2024 werd de verplichting voor de intermediair om invulling te geven aan het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk, welke was opgenomen in artikel 12 lid 2 van de WTBAI van 2017, teruggebracht naar een minimum van vijfenzeventig procent (75%).¹³ Tevens vond er een verruiming plaats van de maximale duur bij de ter beschikkingstelling (uitzendtermijn) van uitzendkrachten. De wetgever stapte af van de eerder vastgesteld termijn van twee (2) jaar en verruimde deze naar drie (3) jaar bij de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten aaneensluitend aan dezelfde inlener.¹⁴ Het is daarom noodzakelijk om na te gaan of de wijziging van 2024, thans nog in lijn is met de ILO-Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving, welke als grondslag diende voor de WTBAI van 2017.

Op grond van het bovenstaande is de volgende probleemstelling geformuleerd:

Voldoet de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs aan de ILO-Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving voor wat betreft de gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid?

¹² Piroe 2025, pg. 177.

¹³ Artikel 12 lid 2 WTBAI.

¹⁴ Artikel 10 lid 1 WTBAI.

Om de probleemstemming te beantwoorden zijn de volgende ondersteunende deelvragen geformuleerd:

1. Welke waarborgen bieden de ILO- verdragen en aanbevelingen, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving met betrekking tot gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid voor arbeidskrachten als genoemd in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs?
2. Hoe is het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk en het beginsel van duurzame werkgelegenheid geregeld in de huidige Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediair?
3. Is het beginsel van gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid zoals opgenomen in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs in overeenstemming met de ILO- verdragen met bijbehorende aanbevelingen, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving?

Juridische relevantie

Met dit onderzoek wordt beoogd de rechtsontwikkeling met betrekking tot de rechtspositie van uitzendkrachten te belichten en een bijdrage te leveren aan de verbetering van de rechtspositie van de uitzendkrachten. Dit onderzoek kan dienen als rechtsliteratuur en referentiemateriaal voor beleidsmakers, juristen en andere stakeholders die zich bezighouden met arbeidsrecht en de regulering van uitzendwerk in Suriname. Het biedt inzicht in de impact van de wetwijzigingen op de bescherming en rechten van uitzendkrachten en draagt bij aan een beter begrip van de wettelijke kaders die hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden beheersen.

Maatschappelijke relevantie

De uitzendkrachten nemen een bijzondere positie in op de Surinaamse arbeidsmarkt vanwege het karakter van uitzendarbeid. Dit onderzoek draagt bij aan een beter begrip van de veranderde rechtspositie van uitzendkrachten en kunnen beleidsmakers en andere belanghebbenden met de resultaten van dit onderzoek bijdragen aan het aanvullen c.q. aanscherpen van beleidsmaatregelen.

Wetenschappelijk relevantie

Dit onderzoek kan als leidraad dienen voor toekomstige wetenschappelijke onderzoeken met betrekking tot de uitzendrelatie en ter aanscherping dienen van het overheidsbeleid met name het in overeenstemming brengen van nationale wetgeving met internationale standaarden.

Methodologie

Ter beantwoording van de onderzoeksvraag zijn er verschillende onderzoeken gedaan, te weten: een literatuuronderzoek en jurisprudentie, een rechtsbronnenonderzoek. Het literatuuronderzoek is uitgevoerd door het raadplegen van wetenschappelijke literatuur, juridische/wetenschappelijke artikelen, digitale artikelen, het evaluatierapport van de WTBAI en relevante wetsproducten en de Parlementaire debatten van de Openbare Vergaderingen van De Nationale Assemblée met betrekking tot de behandeling van de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs d.d. 3 oktober 2023. Het rechtsbronnenonderzoek richt zich op de rechtsontwikkeling van voornoemde wet. De wetswijziging wordt getoetst aan de internationale standaarden van de Internationale Labor Organization (ILO), met name aan de ILO- Conventies No. 100, No. 111 en No. 181, No. 158 en relevante aanbevelingen met name R090, R111 en R188. Ook wordt de wetswijziging getoetst aan de Caricom -modelwet. Op nationaal vlak is er gekeken naar de relevante artikelen met name de artikelen 8, 28a en 29 van de Grondwet van de Republiek van Suriname en andere de relevante nationale arbeidswetgeving zoals de Wet Gelijke Behandeling Arbeid, de Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd, het Nieuw Burgerlijk Wetboek en de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

Opbouw van de thesis

In hoofdstuk 1 is het toetsingskader belicht waarbij gekeken wordt naar de International Labour Organization (ILO) conventies en relevante aanbevelingen die betrekking hebben op de gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid. Tevens is in dit hoofdstuk ook gekeken naar de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving inzake gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid. In hoofdstuk 2 zijn de relevante artikelen uit de wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs met betrekking tot het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig werk en het beginsel van Duurzame Werkgelegenheid belicht en

vergeleken met het ontwerp dat door de Regering was ingediend in DNA. Ten slotte is in hoofdstuk 3 de wijziging van de WTBAI betrekking hebbende op de eerdergenoemde beginselen getoetst aan de ILO-Conventies en relevante aanbevelingen, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving. Het geheel wordt afgesloten met conclusie en aanbevelingen.

1. De waarborgen in internationaal en nationale regelgeving m.b.t. gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid

1.1 Inleiding

In verschillende internationale, regionale en nationale standaarden zijn er richtlijnen opgenomen om gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid te bevorderen, welke belangrijke aspecten vormen binnen de arbeidsmarkt. Op internationaal vlak heeft de International Labour Organization (ILO) conventies en aanbevelingen aangenomen die landen handvaten bieden voor het bevorderen van gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid op de arbeidsplaats. Ook binnen het Caraïbisch gebied is er modelwetgeving die gericht is op het bevorderen van gelijke beloning. Voorts heeft Suriname verschillende nationale wetten en wetsbepalingen die gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid trachten te bevorderen. In dit hoofdstuk zullen de ILO-conventies, Caricom-modelwetgeving en de nationale wetgeving die betrekking hebben op het bevorderen van gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid worden belicht.

1.2 Het Principe van Gelijke Beloning

1.2.1 ILO C100: Gelijke Beloning voor Mannelijk en Vrouwelijke Werknemers

Suriname is sinds 1976 lid van de International Labour Organisation (ILO) en heeft sindsdien 37 ILO-verdragen geratificeerd, waarvan 30 momenteel van kracht zijn.¹⁵ De ILO werd in 1919 opgericht en was onderdeel van het Vredesverdrag van Versailles (Hoofdstuk 13). Het doel van de ILO is het bevorderen van de sociale rechtvaardigheid middels universele en duurzame wereldvrede. De ILO brengt sinds 1919 regeringen, werkgevers en werknemers van 187 lidstaten samen om arbeidsnormen vast te stellen, beleid te ontwikkelen en programma's te bedenken ter bevordering van fatsoenlijk werk (decent work) voor alle vrouwen en mannen. De belangrijkste

¹⁵ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103287
[geraadpleegd op 31 januari 2024].

functie van de ILO is het aannemen van internationale arbeidsstandaarden waarvan de belangrijkste zijn de verdragen en de aanbevelingen.¹⁶ In deze thesis zal naar analogie van het Engelse ILO-jargon om korthed te betrachten ook de uitdrukking “gelijke beloning” (*equal pay*) worden gebruikt om het beginsel van GLGW aan te duiden.

In 2017 heeft Suriname ILO-conventie no. 100 betreffende Gelijke Beloning voor Mannelijk en Vrouwelijke Werknemers voor Gelijkwaardig Werk geratificeerd. Deze conventie stelt regels vast inzake eerlijke en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk tussen mannen en vrouwen. Het voornoemd beginsel verwijst naar de beloningstarieven die vastgesteld dienen te worden met inachtneming van het discriminatieverbod op basis van sekse. Om invulling hieraan te geven wordt door het verdrag voorgesteld gebruik te maken van objectieve functiewaarderingen,¹⁷ welke vastgesteld dient te worden op basis van beloningsniveaus die ongeacht het geslacht van werknemers worden bepaald aan de hand van verschillen in het te verrichten werk.¹⁸

Bij de objectieve functiewaardering komt het erop neer dat er een systematische rangorde van functies wordt vastgesteld naar gelang hun zwaarte die de grondslag is voor de opbouw van het beloningsstelsel van een organisatie.¹⁹ Het systeem dient integraal te worden toegepast binnen de organisatie waarbij de waardering plaatst vindt op grond van verschillende factoren zoals opleidingsniveau, kennis- en denkniveau.²⁰

Conform artikel 2 van dit verdrag dienen lidstaten bij de beloningstarieven methodes toe te passen, welke het beginsel van gelijke beloning op mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde bevorderen. Dezelfde beloningstarieven moeten van toepassing worden verklaard op alle werknemers.²¹

¹⁷ C100 - *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*.

¹⁸ Art. 3 lid 1 C 100.

¹⁹ Brouns, Halsema e.a. 1996, pg. 162.

²⁰ Hoever- Venoaks 1999, Pg. 91.

²¹ *Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.*

Gelet op de ratificatie van dit verdrag door Suriname, dient de Staat erop toe te zien dat werkgevers bij de vaststelling van beloningstarieven geen onderscheid maken op basis van sekse.

Alhoewel deze conventie primair bedoeld is om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen, is het principe van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk niet beperkt tot het verbod van discriminatie op basis van sekse. Zo heeft de Surinaamse wetgever in 2017 het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk van toepassing verklaard op uitzendkrachten. De WTBAI van 2017 ging niet alleen uit van de gelijkheid van man en vrouw, maar ging uit van een gelijkheid tussen alle categorieën van werknemers, ongeacht de sekse. Deze benadering was in lijn met de verplichtingen voortvloeiende uit dit verdrag.

Ingevolge de ILO-aanbeveling no. 90, welke nader ingaat op de bepalingen van ILO-Conventie 100 dient het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk algemeen van toepassing te worden verklaard middels wetgeving.²²

1.2.2 ILO C111: Discriminatie gebaseerd op werkgelegenheid en beroep

In 2017 heeft Suriname ook ILO-Conventie no. 111²³ geratificeerd. De bedoeling van dit verdrag is om elke vorm van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en beroep tegen te gaan. Het verdrag definieert de term discriminatie²⁴ als elk onderscheid, uitsluiting of voorkeur gemaakt op basis van:

1. ras, kleur, geslacht, religie, politieke overtuiging, nationale afkomst of sociale afkomst, die tot gevolg heeft dat de gelijkheid van kansen of behandeling in werkgelegenheid of beroep wordt tenietgedaan of aangetast²⁵;

²² Art. 3 lid 1 ILO- Aanbeveling 90.

²³ C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

²⁴ Artikel 1 C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

²⁵ Artikel 1 lid 1a: *any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.*

2. elk andere vorm dat tot gevolg heeft dat de gelijkheid van kansen of behandeling in arbeid of beroep wordt tenietgedaan of aangetast²⁶.

Conform artikel 2 van het verdrag dienen lidstaten een nationaal beleid te formuleren en uit te voeren dat gericht is op bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid en beroep met de bedoeling elke vorm van discriminatie te voorkomen.

In de ILO-aanbeveling No. 111²⁷ is nader ingegaan op ILO Verdrag No. 111 en op het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Krachtens artikel 2 sub b punt 5 en 6 hebben lidstaten de verplichting een nationaal beleid te ontwikkelen in samenwerking met de representatieve werkgevers en werknemersorganisaties, welke gericht is op de preventie van discriminatie op de werkplek. Het beleid moet gericht zijn op gelijke kansen voor alle personen met betrekking tot:

- a. *beloning voor werk van gelijke waarde;*
- b. *arbeidsvoorwaarden, waaronder werkuren, rusttijden, jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maatregelen voor arbeidsveiligheid en arbeidsgezondheid, evenals sociale zekerheidsmaatregelen en welzijnsvoorzieningen en -voordelen die in verband met de werkgelegenheid worden geboden.*²⁸

Suriname had in 2017 met de komst van de WTBAI met name artikel 12 lid 2 invulling gegeven aan deze verdragsbepaling.

²⁶ *such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.*

²⁷ R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)

²⁸ *"to formulate a national policy for the prevention of discrimination in employment and occupation", "applied by means of legislative measures, collective agreements between representative employers' and workers' organizations or in any other manner consistent with national conditions and practice"*

and should have regard to the following principles:

(b) all persons should, without discrimination, enjoy equality of opportunity and treatment in respect of--

(v) remuneration for work of equal value;

(vi) conditions of work including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment.

Middels dit artikel ontstond de verplichting voor de intermediair bij de ter beschikking stellen van uitzendkrachten om, 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 waar deze ter beschikking werden gesteld.

1.2.3 ILO C181: Private Employment Agencies Convention

Suriname heeft ILO-Conventie No. 181²⁹ in 2006 geratificeerd. Dit verdrag heeft als doel het reguleren van particuliere arbeidsbureaus (Private Employment Agencies) en het bieden van bescherming aan werknemers die gebruikmaken van hun diensten. De diensten die uitzendbureaus aanbieden, met name het ter beschikking stellen van uitzendkrachten (uitzenden), vallen ook onder de reikwijdte van dit verdrag.³⁰

Vermeldenswaard is dat dit verdrag geen expliciete bepaling heeft over gelijke beloning voor uitzendkrachten. Een uitdrukkelijk gebod ontbreekt voor gelijke beloning van *temporary agency workers* (uitzendkrachten) en mensen die gelijkwaardig werk verrichten.

Toch worden lidstaten via de aan het verdrag gekoppelde aanbeveling no. 188 (R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)), aangemoedigd om middels programma's gelijkheid op het gebied van werkgelegenheid te bevorderen.³¹ Echter, is de aanbeveling niet juridisch bindend. Desondanks heeft de Surinaamse wetgever in 2017 ervoor gekozen om de particuliere arbeidsbureaus m.n. uitzendbureaus te verplichten het beginsel van gelijke loon voor gelijkwaardig werk toe te passen bij uitzendarbeid.

²⁹ C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

³⁰ Artikel 1 lid b ILO- Conventie No. 181: *services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks.*

³¹ Artikel 10 R 188: *Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes.*

1.2.4 Caricom-Modelwet: Model Harmonisation Act Regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation

Suriname is sinds 1995 lid van de Caricom en participeert ook in de Caricom Single Market and Economy (CSME). In dit kader is er een streven om de arbeidswetten van de lidlanden te harmoniseren om te komen tot enige concordantie. Daarvoor heeft de Caricom een aantal modelwetten uitgevaardigd, waarvan de Caricom- Modelwet: Model Harmonisation Act Regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation er één van is.³²

In de Caricom-Modelwet wordt invulling gegeven aan de verdragsbepalingen van de ILO-verdragen No.100, No.111 en het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen.

De Caricom-Modelwet heeft als doel discriminatie te elimineren op het gebied van werkgelegenheid en beroep tegen personen op grond van ras, geslacht, religie, kleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale afkomst, politieke mening, handicap, gezinsverantwoordelijkheden, zwangerschap of burgerlijke staat. Tevens wordt aan regeringen de plicht opgelegd om erkenning te geven aan het beginsel van gelijke kansen. In artikel 4 lid 8 wordt het beginsel van gelijke beloning (*equal remuneration*) geregeld.

Volgens de Caricom-Modelwet dienen werkgevers en hun vertegenwoordigers de verplichting te hebben om mannen en vrouwen die werk van gelijke waarde voor de werkgever verrichten, een gelijke beloning te betalen. De modelwet definieert "gelijke beloning (*equal remuneration*)" als "de beloningstarieven die zijn vastgesteld zonder onderscheid op basis van geslacht (gender)".³³ Als definitie voor "werk van gelijke waarde (work of equal value)" verstaat de modelwet, werk dat van gelijke waarde is in termen van de eisen die het stelt met betrekking tot zaken als

³² Clive Pegus, review and analysis of Compliance of the National Labour legislation of Suriname with Caricom Model labour legislation May, 2007.

³³ Artikel 8 lid a modelwet: "equal remuneration" means rates of remuneration that have been established without differentiation based on the grounds of sex (gender).

vaardigheidsniveaus, taken, fysieke en mentale inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden.³⁴

Ingevolge artikel 3 lid 4 (3) dient het de werkgever verboden te zijn te discrimineren op o.a.:

- (a) de arbeidsvoorwaarden die de werkgever aan die werknemer biedt;
- (b) door de toegang te weigeren of de toegang te beperken tot kansen voor vooruitgang, promotie, overplaatsing of opleiding, of tot andere voordelen, faciliteiten of diensten die verband houden met werkgelegenheid;
- (c) door de werknemer te onderwerpen aan enig ander nadeel.³⁵

De bewijslast om aan te tonen dat er sprake is van gelijke beloning in een loonstructuur van de onderneming berust ingevolge de context van de modelwet op de werkgever. Er is in casu sprake van een omgekeerde bewijslast.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat alhoewel de werkstatus i.c. uitzendkracht niet expliciet in het modelwet is opgenomen er gevoeglijk van kan worden uitgegaan dat deze vorm van onderscheid ook bescherming geniet onder de modelwetgeving.

1.2.5 De Grondwet

In de Grondwet van de Republiek Suriname met name artikel 28a heeft de wetgever het beginsel van gelijk loon, voor gelijke arbeid opgenomen. Dit artikel biedt het recht aan alle werknemers ongeacht hun leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging tot beloning voor hun werk naar gelang van hoeveelheid, aard, kwaliteit en ervaring een gelijk loon, voor gelijk

³⁴ Artikel 8 lid b modelwet: "work of equal value" means work equal in value in terms of the demands it makes in relation to such matters as skill levels, duties, physical and mental effort, responsibility and conditions of work.

³⁵ (3) *It is unlawful for an employer to discriminate against an employee on the grounds listed in section 3(2) - (a) in terms or conditions of employment afforded to that employee by the employer; (b) in conditions of work or occupational safety and health measures; (c) in the provision of facilities related to or connected with employment; (d) by denying access, or limiting access to opportunities for advancement, promotion, transfer or training, or to any other benefits, facilities or services associated with employment; (e) by retrenching or dismissing the employee; (f) by subjecting the employee to any other disadvantage.*

arbeid³⁶. De wetgever erkend het beginsel van gelijke loon, voor gelijke arbeid. Echter is deze bepaling niet in lijn met ILO- verdrag No.100 inzake het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk, hetgeen in 2024 door de ILO in een Direct Request (CEACR)³⁷ aan Suriname werd medegedeeld. Vanwege uitdrukkelijke committering van Suriname aan de ILO- verdragen no. 100 en 110, kan gevoeglijk ervan worden uitgegaan dat het beginsel van gelijke loon, voor gelijke arbeid krachtens artikel 28a, gelezen moet worden als het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk.

De staat heeft de verplichting om voorwaarden met betrekking tot werk, beloning en rust, waartoe de werknemers gerechtigd zijn, aan te geven, in het bijzonder door o.a. regelingen te treffen ten aanzien van lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale werkers categorieën.³⁸

De grondwet regelt in artikel 8 een non-discriminatie voor allen die zich op het Surinaams grondgebied bevinden. Daarbij mag niemand, inclusief de uitzendkrachten op grond van diens geboorte, geslacht, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, economische positie of sociale omstandigheden of enige andere status gediscrimineerd worden.³⁹ Onder enige andere status kan ook gerefereerd worden naar de werkstatus van uitzendkrachten.

In het kader van het bovenstaande zijn er verschillende wetten tot stand gekomen die uitvoering geven aan de Staatszorg met betrekking tot lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale werkers categorieën.

1.2.6 Wet Gelijke Behandeling Arbeid

In 2022 heeft de wetgever de Wet Gelijke Behandeling Arbeid⁴⁰ (WGBA), welke als doel heeft het voorkomen en tegengaan van discriminatie op de werkplek, aangenomen en goedgekeurd. De

³⁶ Artikel 28 a G.W.

³⁷ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4419479,103287:NO#:~:text=The%20Committee%20requests%20the%20Government,enshrined%20by%20the%20Convention;%20and [geraadpleegd op 22 oktober 2025].

³⁸ Artikel 29 G.W.

³⁹ Artikel 8 lid 1 G.W.

⁴⁰ S.B. 2022 No. 137.

wet verbiedt de directe als indirecte vormen van onderscheid die kunnen leiden tot discriminatie. De wet definieert de term “discriminatie”⁴¹ als volgt:

- 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”.*

In artikel 4 lid 1 van de WGBA zijn de algemene discriminatiegronden opgenomen, waarbij verboden wordt gesteld, het discrimineren bij het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

In de Wet Gelijke Behandeling Arbeid⁴² - die na de WTBAI (2017) in werking trad – heeft de wetgever uitdrukkelijk het beginsel van “Gelijke Loon voor Gelijkwaardig Werk⁴³” opgenomen. Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk is als volgt gedefinieerd: *“betaling van loonschalen die vastgesteld zijn zonder onderscheid op basis van de gronden genoemd in de wet en 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”.*

Desondanks biedt de wet wel de mogelijkheid om onderscheid te maken wanneer er een gerechtvaardigd belang is. Ingevolge de WGBA is bij het discrimineren het menselijke handelen gericht op het maken van onderscheid, het uitsluiten of het geven van voorkeur, welke slechts in enkele gespecificeerde gevallen gerechtvaardigd is. Het betreft de gevallen waar er sprake is van

⁴² S.B. 2022 No. 137.

⁴³ Artikel 11 Wet Gelijke Behandeling Arbeid.

objectieve functiewaarderingen⁴⁴ en in de gevallen waar het maken van een onderscheid als basis dient voor de bescherming van kwetsbare groepen⁴⁵ of bij het verlenen van bijstaand aan kwetsbare groepen, het zogeheten “positieve discriminatie”.

In het eerste geval is er sprake van een rechtvaardiging indien het essentiële karakter van de functie noodzakelijke kwalificaties vereist. Enkele voorbeelden van de noodzakelijke kwalificaties kunnen zijn:⁴⁶

- a) *“fysiologische factoren (gedacht wordt aan de lichaamsdraagkracht of het uithoudingsvermogen);*
- b) *kerkelijke betrekkingen (waarbij gedacht kan worden aan religieuze instituten waarbij de functie bekleed dient te worden door een persoon met een bepaalde affiliatie of overtuiging of geslacht (denk in dit kader aan een Diaken van de RK kerk);*
- c) *privacyoverwegingen, (werkomstandigheden die niet genoeg privacy kunnen bieden aan werknemers van beide geslachten);*
- d) *functies die niet bestemd zijn voor personen met een beperking (het betreft 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);*
- e) *werkzaamheden waarbij de aard van de werkplaats of gedeelte waar het werk wordt verricht de aanwezigheid van werknemers van een ander geslacht niet verdraagt (hospitalen, gevangenissen en verplegings- en zorgwerk)”.⁴⁷*

Als tweede rechtvaardigt de WGBA het maken van een onderscheid ter bescherming van een kwetsbare groep of bij het verlenen van bijstaand aan een kwetsbare groep. Het betreft bedingen die werknemers in een bevoorrechte positie plaatsen teneinde nadelen op te heffen of verminderen en het onderscheid in redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.⁴⁸ Daarbij kan gedacht

⁴⁴ Artikel 7 lid 1 Wet Gelijke Behandeling Arbeid.

⁴⁵ De wet verwijst naar 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.

⁴⁶ Artikel 7 lid 2 Wet Gelijke Behandeling Arbeid jo MVT-artikel 7 lid 2, Pagina 29.

⁴⁷ MVT Wet Gelijke Behandeling Arbeid, Pagina 29.

⁴⁸ Artikel 4 lid 4 Wet Gelijke Behandeling Arbeid.

worden aan het treffen van maatregelen, welke als doel hebben rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen.⁴⁹ Ter illustratie: de leefgebieden van inheemse en tribale volken, waar de multinationals opereren. Daarbij kan in het gesloten contract tussen de Staat en de multinationals dwingend worden voorgeschreven dat de bewoners uit deze gebieden allereerst in de gelegenheid worden gesteld bij de werving en selectie van werknemers, gezien hun achtergestelde positie.

Krachtens artikel 9 en 10 wordt het verbod opgelegd voor de werkgever om op grond van een arbeidsduur of de tijdelijkheid van een functie onderscheid te maken. Tevens heeft dit verbod ook betrekking op het gemaakte onderscheid op arbeidsvoorwaarden.⁵⁰

Op de werkgever rust ingevolge artikel 11 lid 1 WGBA de verplichting om geen onderscheid te maken op basis van de indirecte en directe gronden opgesomd in artikel 4 lid 1 en 2 bij de vaststelling van het loon en andere arbeidsvoorwaarden en dient daarbij het principe van gelijk loon voor gelijkwaardig werk te hanteren. De werkgever dient daarbij bipartiet zijn bedrijfsbeleid schriftelijk vast te stellen en dient desgewenst deze aan te tonen aan het handhaving instituut van de Arbeidsinspectie.

In de WGBA is de constructie van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten specifiek opgenoemd. In artikel 2 lid 3 van de WGBA is de wet mede van toepassing verklaard op de werkgever en werknemer zoals gedefinieerd in de WTBAI. Dit brengt met zich mee dat er geen discriminerende handelingen mogen worden toegepast op de uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld tenzij deze handeling een rechtvaardiging oplevert.

Een andere maatregel ter voorkoming van elke vorm van discriminatie op de werkplek betreft de verplichting krachtens artikel 11 lid 4, waarbij de Minister belast met arbeidsaangelegenheden, tripartiet⁵¹ richtlijnen dient te ontwikkelen omtrent de wijze van vaststelling van de waarde van arbeid, de functie-evaluatiemethode en haar vereisten en het voorkomen van genderstereotypering. Echter zijn deze richtlijnen anno 2025 nog niet ontwikkeld.

⁴⁹ MVT Wet Gelijke Behandeling Arbeid, Pagina 20.

⁵⁰ Artikel 9 lid 1 en 10 lid 1 Wet Gelijke Behandeling Arbeid.

⁵¹ de Minister, de meest representatieve werknemersvertegenwoordigers en werkgevers.

Krachtens artikel 12 van de WGBA dient er een Nationale Commissie Inclusieve Arbeidsmarkt in het leven te worden geroepen welke de minister belast met arbeidsaangelegenheden adviseert inzake de implementatie van de gelijkheidsverdragen van de ILO om gelijke behandeling op de arbeidsplaats te realiseren.⁵² De commissie heeft o.a. als taak richtlijnen te ontwerpen voor de uitvoering van het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk inclusief de werking van objectieve functiewaarderingen en het instellen van beroepenclassificaties.⁵³

Een voorbeeld van toepassing van GLGW is: het Fiso-systeem⁵⁴, welke door de Surinaamse overheid wordt toegepast voor de publieke sector (ambtenarij). Het betreft een systeem bestaande uit een bezoldigingsreeks met functiegroepen en verhoudingen. Dit systeem kwam tot stand op een manier dat functies met hetzelfde gewicht, waardering, ongeacht in welke beroepsgroep de persoon zat, om en bij dezelfde bezoldiging krijgen.⁵⁵

1.2.7 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs

In 2017 is de WTBAI aangenomen en in werking getreden. De wet legde aanvankelijk de verplichting op de intermediair (uitzendbureau) om bij de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden toe te kennen aan de uitzendkrachten als aan de vaste werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf wordt toegekend.⁵⁶ Met deze bepaling beoogde de wetgever o.a.:

- te voorkomen dat ter beschikking gestelde uitzendkrachten als goedkopere arbeidskrachten aangewend worden in plaats van arbeidskrachten met een meer zekerheid biedende arbeidsrelatie;

⁵² Art. 12 lid 1 WGBA.

⁵³ Art. 13 lid 1 j WGBA.

⁵⁴ <https://gov.sr/biza-minister-bespreekt-gewijzigde-fiso-verhouding-met-vakbondorganisaties/>[geraadpleegd op 21 februari 2025].

⁵⁵ <https://gov.sr/biza-minister-bespreekt-gewijzigde-fiso-verhouding-met-vakbondorganisaties/>[geraadpleegd op 21 februari 2025].

⁵⁶ Artikel 12 lid 2 WTBAI (2017).

- te voorkomen dat arbeidskrachten als uitzendkracht uitgebuit worden, gezien het legitieme doel van het aanwenden van uitzendkrachten nooit het vervangen van (duurdere) vaste arbeidskrachten is;
- dat de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht geen verstorende invloed hebben op het bij de inlener vigerende systeem van arbeidsvoorwaarden;
- 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.

Onder overige arbeidsvoorwaarden werd verstaan de secundaire arbeidsvoorwaarden. De ter beschikking gestelde uitzendkrachten dienden naast hun loon ook in aanmerking te komen voor overige vergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de inlener die in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam. Deze arbeidsvoorwaarden dienden schriftelijk te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, welke binnen twee (2) werkdagen na de ter beschikkingstelling aan de uitzendkracht moest worden overhandigd.⁵⁷

In de Memorie van Toelichting heeft de wetgever nader verduidelijkt wat bedoeld wordt met het toekennen van dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden aan de uitzendkrachten als aan de vaste werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf. Daarbij wordt gesteld dat het toekennen van dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden gebaseerd is op een vergelijking welke uitsluitend betrekking heeft op het personeel dat rechtstreeks in dienst is van de bij het inlenend bedrijf. Hetgeen betekent dat de beloning van de uitzendkrachten gebaseerd is op de beloningsstructuur van het inlenend bedrijf. Dit brengt met zich mee dat ervaren uitzendkrachten vergeleken zullen worden met ervaren werknemers en onervaren uitzendkrachten met onervaren werknemers. Daarbij kan ook een situatie ontstaan dat een uitzendkracht met een vergelijkbaar ervaringsniveau toch minder verdient indien die niet volledig of minder wordt ingezet om in vulling te geven aan een bepaald functieomschrijving.⁵⁸

Het toepassen van eerdergenoemde beginsel voorkomt o.a.:

⁵⁷ MvT WTBAI, pg 31 jo. artikel 13 lid 4 WTBAI (2017).

⁵⁸ M.V.T. WTBAI 2017, pg. 31.

1. de verstorende werking op het loonpeil en op de arbeidsverhoudingen van de vaste werknemers bij de inlenende onderneming bij het hanteren van een lager loon;
2. Het onderdruk komen te staan van de voorwaarden van de arbeidsvoorwaarden door het hanteren van lagere niveaus van lonen voor werknemers die gelijke arbeidsoutput leveren.⁵⁹

In bovengenoemde wet heeft de wetgever het controle- en handhavingsinstituut, de Arbeidsinspectie⁶⁰, conform haar wettelijke bevoegdheden belast met het eventueel adviseren aan bedrijven bij de vaststelling van lonen en overige arbeidsvoorwaarden bij het hanteren van gelijke beloning.⁶¹

1.3 Het principe van duurzame werkgelegenheid

1.3.1 Algemeen

Alvorens de ILO-standaarden inzake duurzame werkgelegenheid te bekijken is het van belang een goed beeld te hebben wat onder de term “duurzame werkgelegenheid” wordt verstaan. Volgens de ILO wordt het beginsel van duurzame werkgelegenheid omschreven als werkgelegenheid met meer zekerheid. Zo blijkt uit een studie van de ILO uit 2016 (“Non-standard employment around the world⁶²”), dat het woord “duurzaam” m.b.t werkgelegenheid, verwijst naar werk welke voldoende zou zijn om te voldoen aan de "fundamentele behoeften" van de mens. Dit werk zou een stabiel en toereikend inkomen moeten bieden, welke voldoende is om voor een groeiend gezin te zorgen en zekerheid biedt tegen onvoorziene gebeurtenissen die het vermogen om te werken zouden kunnen belemmeren. Tevens zou dit werk zekerheid moeten bieden tijdens het pensioen. In de voornoemde studie hanteert de ILO het begrip “Standard Employment”, waarbij wordt gerefereerd aan een

⁵⁹ MVT WTBAI 2017, Pg. 31.

⁶⁰ S.B. 1983 no. 42.

⁶¹ MVT WTBAI 2017, Pg. 31.

⁶² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO 2016, PG. xxi.

werkrelatie tussen een werkgever en werknemer, welke gebaseerd is op continuïteit en een directe relatie tussen werkgever en werknemer stimuleert.⁶³

In voornoemde studie⁶⁴ kwam naar voren dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten oftewel uitzendkrachten geen nieuw fenomeen is waarvan ondernemingen/werkgevers gebruik maken. Lidstaten dienen daarom grenzen te stellen aan het gebruik van uitzendkrachten. De constructie van de uitzendverhouding wordt geplaatst onder de noemer “Non- Standard Employment”⁶⁵, welke verschillende arbeidsovereenkomsten⁶⁶ omvat die afwijken van de ‘Standard Employment’⁶⁷, waaronder wordt verstaan werk dat fulltime, voor onbepaalde tijd is, of deel uitmaakt van een ondergeschikte relatie tussen een werknemer en een werkgever.

Voornoemde studie geeft aan dat voor de meeste werknemers non-standard employment een zekere mate van onzekerheid oplevert⁶⁸ en bespreekt daarbij ook de risico’s die in meerdere mate aanwezig zijn ten opzichte van “standard employment”.⁶⁹ Enkele onzekerheden die “non- standard employment” met zich meebrengt voor werknemers betreft, dat:

1. werknemers geconfronteerd raken met aanzienlijke loonsverlagingen ten opzichte van vergelijkbare standaardwerknemers;

⁶³ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.

⁶⁴ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, p. xxiv, 32

⁶⁵ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, Pg. xxii. De correcte term is “Non-standard forms of employment”.

⁶⁶ Het rapport bespreekt vier type arbeidsovereenkomsten, te weten: temporary employment, part-time work, temporary agency work and other forms of employment involving multiple parties en disguised employment relationships and dependent self-employment.

⁶⁷ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, Pg. 2.

⁶⁸ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, p. xxi

⁶⁹ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO 2016, PG. xxiii.

2. er doorgaans beperkte zeggenschap is voor werknemers over hun werktijden, hetgeen gevolgen kan hebben voor de balans tussen werk en privé, inkomensonzekerheid (gezien de beloning onzeker is). Tevens is het ook onmogelijk om een extra baan te hebben;
3. zij vaak genoeg uitgesloten zijn van het sociaal zekerheidstelsel. Kortere werktijden leiden tot een ontoereikende dekking of beperkte uitkeringen tijdens werkloosheid en pensioen;
4. zij vaak minder trainingen ondergaan op de werkplek, wat negatieve gevolgen kan hebben voor hun carrièreontwikkeling, vooral voor jonge werknemers;
5. zij vaak genoeg geen toegang hebben tot fundamentele rechten op de werk, waaronder o.a. het recht om zich te verenigen en collectieve onderhandelingsrechten. Dit vanwege juridische redenen en hun minder sterke binding met de werkplek;
6. zij vaak genoeg te kampen hebben met discriminatie op de werkplek.

Tevens bestaan er ook gevolgen bij het intensief gebruik van non-standard employment voor bedrijven en de arbeidsmarkt in zijn geheel, te weten dat:⁷⁰

1. bedrijven vaak de neiging krijgen om te weinig te investeren in training van hun personeel, productiviteitsverhogende technologieën en innovatie;
2. het voor tijdelijke krachten moeilijker is om een krediet en huisvesting te krijgen, waardoor het stichten van een gezin langer duurt;
3. bedrijven die sterk afhankelijk zijn van non-standard employment moeten hun personeelsstrategieën aanpassen, van training en ontwikkeling van interne medewerkers tot het identificeren van de vaardigheden die het bedrijf op de markt moet inkopen.
4. een te grote afhankelijkheid van non-standard employment kan leiden tot een geleidelijke erosie van bedrijfsspecifieke vaardigheden binnen de organisatie, waardoor het vermogen om te reageren op de veranderende markt vraag wordt beperkt;
5. hoewel het gebruik van non-standard employment op korte termijn kosten en flexibiliteit kan opleveren, kunnen deze op de lange termijn teniet worden gedaan door productiviteitsverlies.

1.3.2 ILO C158: Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

⁷⁰ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects

International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, p. xxiv.

De ILO nam in 1982 tripartiet overeengekomen regels aan m.b.t. het beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Echter heeft Suriname dit verdrag nog niet geratificeerd. Ingevolge de ILO-Conventie no. 158 te weten, artikel 2 lid 3 dienen lidstaten werknemers te beschermen tegen werkgevers die misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de bedoeling de bescherming te ontlopen⁷¹, namelijk dat tijdelijk arbeid wordt gebruikt voor het oogmerk om ontslagbepalingen uit de weg te gaan en te omzeilen.⁷²

Ter uitvoering van dit verdrag gebruiken lid-landen verschillende technieken om het gebruik van non-standard employment, waaronder uitzendarbeid onderdeel van is, te beperken. De lidlanden maken gebruik van de volgende technieken, door:

1. het gebruik van tijdelijke arbeid voor permanente vacatures te verbieden;
2. het beperken van het gebruik van non-standard employment;
3. het limiteren van non-standard employment tot non-core business activiteiten;
4. het limiteren van het gebruik van non-standard employment tot slechts een bepaald percentage van de werknemers bij de inlener;
5. het verbieden van non-standard employment in bepaalde sectoren;
6. het beperken van de duur van het gebruik van uitzendarbeid.⁷³

In artikel 3 lid 2 van de ILO- aanbeveling no. 166⁷⁴ welke dient ter nader uitleg van de artikelen in de ILO-conventie no. 158 zijn er enkele voorbeelden opgesomd hoe lidstaten bovengenoemde bescherming aan werknemers kunnen bieden. Hetgeen kan gescheiden door:

⁷¹ Artikel 2 lid 3 ILO- Conventie No. 158 en artikel 3 lid 1 Aanbeveling No. 166.

⁷² Dit verdrag geeft in artikel 2 lid 3 het volgende aan over beperken van gebruik van tijdelijke arbeid: *Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.*

⁷³ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, p. 267

⁷⁴ R166 -Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

- a) het beperken van het gebruik 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.⁷⁵

Suriname heeft krachtens artikel 3 leden 1 en 2 van de Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan banden gelegd door omzettingsmomenten vast te stellen ter bevordering van duurzame werkgelegenheid. Met de komst van het Nieuw Burgerlijk Wetboek⁷⁶ is eerdergenoemd artikel vervallen en overgenomen in het Nieuw Burgerlijk Wetboek, in artikel 7:667c.

Suriname heeft als techniek om de non-standard employment te beperken, gebruik gemaakt van de bovenstaande technieken (no. 1 en 6), waarbij ingevolge de WTBAI van 2017, als bij de wijziging van 2024, Suriname het gebruik van uitzendarbeid heeft beperkt tot een vaste duur. Ingevolge artikel 1 lid h jo artikel 10 lid 2 heeft de wetgever de uitzendarbeid gedefinieerd als tijdelijk arbeid en heeft aan de tijdelijke aard van uitzendarbeid een maximale uitzendtermijn gekoppeld. Suriname heeft middels de WTBAI (2017 en 2024) een precieze tijdsduur vastgesteld waarna het ter beschikkingstellen van uitzendkrachten niet meer als tijdelijk wordt aangemerkt. Hetgeen thans nog steeds gesteld is op de duur van 2 jaar (de nadere zienswijze met betrekking tot de duur van 2 jaar wordt nader besproken in hoofdstuk 2, paragraaf 2.4 “Wijziging van de bepaling betreffende de duurzame werkgelegenheid”). Tevens heeft Suriname haar beleid gericht om het gebruik van tijdelijke arbeid te verbieden voor permanente functies. Gezien de bevindingen van het “Evaluatierapport van 2021” is gebleken dat uitzendkrachten werden ingezet voor permanente functies, hetgeen niet de bedoeling van de WTBAI tenzij het gaat om het vervangen van mensen die tijdelijk zijn uitgevallen.⁷⁷

⁷⁵ Artikel 3 lid 2 ILO- aanbeveling No. 166.

⁷⁶ S.B. 2024 no. 164.

⁷⁷ Evaluatierapport 2021, Pg. 62.

In dit kader heeft de overheid beleid geformuleerd, welke afgestemd is op de bevindingen van het evaluatierapport van 2021 en heeft het Ministerie belast met arbeidsaangelegenheden (toen het ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken) op 27 januari 2022 een bekendmaking geplaatst ten einde belanghebbenden te voorzien van informatie over de meest efficiënte wijze om de wet na te leven. Als niet limitatieve voorbeelden voor het toepassen van uitzendarbeid, werd aangegeven:

1. *“bij tijdelijke afwezigheid van vaste werknemer;*
2. *gedurende de duur van de opschort van een arbeidsovereenkomst, behalve in geval van een collectief arbeidsconflict;*
3. *bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst in afwachting van de daadwerkelijke indiensttreding van de vaste werknemer die de werknemer moet vervangen wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;*
4. *bij toevallige vermeerdering van het werk;*
5. *bij aanvang van nieuw werk;*
6. *bij spoedeisend werk dat onmiddellijk moet worden uitgevoerd om dreigende ongevallen te voorkomen, om reddingsmaatregelen of tekortkomingen ...te herstellen.”*

Het te voeren beleid van het Ministerie is ook in lijn met de overweging van het Hof van Justitie EU, waarbij het Hof in het Daimler- arrest⁷⁸ antwoord heeft gegeven op de vraag welke gesteld werd om de term ‘tijdelijk’ te verduidelijken. Daarbij stelt het Hof dat de tijdelijkheid betrekking heeft op de duur van de plaatsing en niet op het feit of de functie op zich tijdelijk is. De uitzendkracht mag dus een structurele functie uitoefenen, zolang de plaatsing tijdelijk van aard is. Echter dienen lidstaten passende maatregelen te treffen bij constatering van misbruik van uitzendkrachten. Het herhaaldelijk of langdurig uitzenden van uitzendkrachten naar hetzelfde bedrijf kan misbruik teweegbrengen of zelf als elke afzonderlijke plaatsing beperkt is in tijd. De EU-richtlijn⁷⁹ stelt geen harde termijnen, maar lidstaten moeten waarborgen bieden tegen structureel gebruik van tijdelijke constructies.

⁷⁸ Hof van Justitie van de EU 17 maart 2022, C-232/20, EU:C:2022:196 (NP/Daimler AG).

⁷⁹ EU Richtlijn RICHTLIJN 2008/104/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

Het Hof overwoog expliciet dat het de lidstaten vrijstaat om in het nationale recht een precieze tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt.⁸⁰

1.3.3 ILO- aanbeveling No. 198: Employment Relationship

In ILO- aanbeveling no. 198 worden voorstellen gedaan om duurzame werkgelegenheid te stimuleren en te bevorderen. Bij uitzendarbeid is het op het eerste gezicht niet altijd duidelijk wie daadwerkelijk de werkgever is, met name wie verantwoordelijk is, hetgeen kan zorgen voor een onzekerheid voor de uitzendkracht.

Ingevolge de ILO-aanbeveling No. 198⁸¹ dienen de lidstaten conform artikel 4 een nationaal beleid te hebben dat minimaal omvat:

(b) het bestrijden van vermomde arbeidsrelaties die in hun context andere relaties die het gebruik van andere vormen van contractuele afspraken omvatten die de werkelijke juridische status verbergen, waarbij moet worden opgemerkt dat er sprake is van een vermomde arbeidsrelatie wanneer de werkgever een individu behandelt als iemand anders dan een werknemer op een manier die zijn of haar werkelijke juridische status als werknemer verbergt, en dat er situaties kunnen ontstaan waarin contractuele afspraken tot gevolg hebben dat werknemers de bescherming wordt ontnomen die hen toekomt.

(c) ervoor te zorgen dat normen van toepassing zijn op alle vormen van contractuele afspraken, inclusief die waarbij meerdere partijen betrokken zijn, zodat werknemers de bescherming krijgen die hen toekomt;

⁸⁰ Wallerlei 2010, pg. 90; 2020 Maitrie Chotoe. Het Amerikaanse Hof heeft in het arrest Suárez-Rosero v Ecuador bevestigd dat de uitspraken van het Europees Hof als richtinggevend kunnen worden gehanteerd voor de uitleg van de AVRMBepalingen, hetgeen van invloed kan zijn op de Surinaamse rechtspraak, welke in vergelijkbare situaties worden afgeleid door de uitspraken van de Nederlandse Rechtspraak, gezien Suriname geen partij is bij het EVRM. Reden genoeg om dit arrest te bekijken.

⁸¹ R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

(c) de nodige bescherming voor werknemers door zorg te dragen dat normen van toepassing worden verklaard op alle vormen van contractuele afspraken, inclusief die afspraken waarbij meerdere partijen betrokken zijn, zodat werknemers de bescherming krijgen die hen toekomt

(d) ervoor te zorgen dat normen die van toepassing zijn op alle vormen van contractuele afspraken, vaststellen wie verantwoordelijk is voor de bescherming die daarin is opgenomen.⁸²

Krachtens artikel 5 dienen lidstaten in hun nationaal beleid waarborgen te bieden voor bescherming voor werknemers die o.a. getroffen worden door onzekerheid over het bestaan van hun arbeidsrelatie.

1.3.4 Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd

Duurzame werkgelegenheid wordt door de regering van Suriname (i.c. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Arbeid) nagestreefd om werkgelegenheid te bevorderen en de rechtszekerheid van werknemers te verbeteren.⁸³ In 2018 is de Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde tijd aangenomen en inwerking getreden.⁸⁴ De bedoeling van deze wet was om meer zekerheden en een betere rechtspositie te bieden aan werknemers met tijdelijke dienstverbanden, het tegengaan van contractarbeid voor langere tijd en het tegengaan en het omzeilen van de ontslagwetgeving. De

⁸² 4. National policy should at least include measures to:

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein.

⁸³ M.V.T. 2018 No. 93.

⁸⁴ S.B. 2018 No. 93.

omzetting houdt in dat bij meerdere contracten van bepaalde tijd deze worden omgezet in contracten van onbepaaldetijd. Zoals reeds aangehaald is met de komst van het Nieuw Burgerlijk Wetboek deze wet inhoudelijk komen te vervallen en gelden de bepalingen in het Nieuw Burgerlijk Wetboek.

Ingevolge artikel 7: 667c van het Nieuw Burgerlijk Wetboek vindt de omzetting op twee momenten plaats bij meerdere arbeidsovereenkomsten, namelijk:⁸⁵

1. vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat met ingang van de dag waarop de periode van 24 maanden is overschreden⁸⁶;
2. vanaf de dag tussen dezelfde partijen meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat alsdan op de dag waarop de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangegaan⁸⁷.

Een belangrijke maatregel ter bevordering van het nastreven van een betere rechtspositie van de alle werknemers, betreft het opnemen van de draaieurconstructie, welke van toepassing is verklaard op de uitzendkracht. De constructie maakt het onmogelijk voor de werkgever om een persoon afwisselend te werk te stellen als werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en aansluitend in te lenen als uitzendkracht.⁸⁸

⁸⁵ Het gaat bij de omzetting om de verlenging van meerdere contracten. Waarbij in het eerste geval de arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de duur van 24 maanden hebben overschrijden en bij het tweede betreft het de arbeidsovereenkomsten die binnen 24 maanden drie (3) keren worden verlengd, zal bij de vierde (4de) de omzetting plaatsvinden.

⁸⁶ Art. 7: 667c lid 1 NBW.

⁸⁷ Art. 7: 667c lid 2.

⁸⁸ Art. 7: 667g NBW.

Ondanks de wettelijke bepalingen inzake de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd niet van toepassing is op uitzendkrachten, gezien het terbeschikkingstellen van uitzendkrachten een tijdelijke karakter heeft, wordt middels het verbod op de draaideurconstructie een sterk signaal gegeven richting het streven naar duurzaamheid op de werkplek.⁸⁹ Dit vanwege het feit dat bij constatering van een patroon welke neerkomt op de draaideurconstructie de werknemer i.c. uitzendkracht geacht wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan met de betreffende werkgever, vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, dan wel de laatste inlening als uitzendkracht heeft plaatsgevonden.⁹⁰

Met het verbod op de draaideurconstructie wordt nagestreefd⁹¹ dat er misbruik wordt gemaakt van de overeenkomst voor bepaalde tijd en wordt er voorkomen dat de uitzendkracht langer wordt ingezet in permanente functies⁹², hetgeen in lijn staat met het principe van duurzame werkgelegenheid welke de WTBAI van 2017 na streefde.

1.3.5 WTBAI (2017) tot 2024

De wetgever probeerde door de aanneming van de WTBAI in 2017 het gebruik van non-standard employment te beperken door het opnemen van een maximale uitzendtermijn voor uitzendarbeid. De WTBAI definieert het uitzenden van arbeidskrachten als tijdelijke arbeid die wordt uitgevoerd door een uitzendkracht⁹³, voor rekening van een intermediair⁹⁴, bij een derde (namelijk de

⁸⁹ Artikel 7 MVT WAO, Pg. 16.

⁹⁰ Art. 7: 667g NBW.

⁹¹ artikel 7 MVT WAO, Pg. 16.

⁹² Artikel 7 MVT WAO, Pg. 16.

⁹³ De persoon die door een intermediair aan de inlener ter beschikking wordt gesteld om daar tijdelijke arbeid te verrichten.

⁹⁴ Iedere rechtspersoon die in het kader van uitoefening van enig beroep of bedrijf, ingevolge artikel 2 van de 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.

inlener⁹⁵), anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, in diens onderneming. Een uitdrukkelijke beperking van de duur van ter beschikkingstellen werd opgenomen in artikel 10 lid 1 van de WTBAI van 2017. Krachtens dit artikel was het een vergunninghouder verboden dezelfde uitzendkracht voor langer dan een tijdvak van twee (2) jaar aaneensluitend aan dezelfde onderneming ter beschikking te stellen.⁹⁶

Zoals verwoord in de Memorie van Toelichting van de WTBAI bij de aanneming van de wet van 2017 gaf de bovenstaande bepaling het beginsel van tijdelijkheid weer. Dit beginsel was gericht op het tegengaan van substitutie van arbeid in rechtstreekse dienstbetrekking door uitzendarbeid, een trend die in toenemende mate waar te nemen was.

Deze bepaling had ten doel te voorkomen dat uitzendkrachten als surrogaat worden gebruikt voor de duurzame werkgelegenheid en vaste banen. In dit kader geldt als uitgangspunt het incidenteel en tijdelijk karakter van het ter beschikking stellen. Beoogd wordt tevens om bij een behoefte tot structurele tewerkstelling bij de inlenende onderneming, laatstgenoemde te bewegen de arbeidskracht in vaste dienst te nemen.⁹⁷

De wetgever heeft ter bevordering van de duurzame werkgelegenheid ingevolge artikel 12 lid 5 de intermediair verboden een sta in de weg te zijn voor de uitzendkracht bij het aangaan van een ander arbeidsverhouding. De uitzendkracht mag nimmer belemmerd worden om een arbeidsverhouding met de inlener of een andere werkgever aan te gaan.

1.4 Conclusies

Uit de analyse van de ILO-standaarden, de Caricom modelwet en de relevante Suriname wetten is gebleken dat er voorzieningen zijn getroffen dan wel richtlijnen zijn voor het bevorderen van gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid.

⁹⁵ Iedere natuurlijke – of rechtspersoon die zich door tussenkomst van een intermediair voorziet van uitzendkrachten voor een zekere tijd.

⁹⁶ Artikel 10 lid 1 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

⁹⁷ M.V.T. WTBAI 2017.

De diensten van de particuliere arbeidsbureaus, waaronder die van uitzendbureaus dienen bescherming te bieden voor werknemers die daarvan gebruiken. Lidstaten dienen daarbij bescherming te bieden en maatregelen te treffen door vormen van discriminatie, direct of indirect te beperken die voor werknemers enige nadelen te weeg brengen bij het toepassen van gelijke beloning voor gelijk werk of soort gelijk werk, arbeidsvoorwaarden, gelijke kansen tot vooruitgang of andere voordelen die verband houden met werkgelegenheid. De betaling van loonschalen dienen vastgesteld te zijn zonder onderscheid, welke gebaseerd zijn op een objectieve functiewaardering. Suriname heeft ingevolge de Grondwet, de WTBAI en de Wet Gelijke Behandeling Arbeid het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk uitdrukkelijk erkend.

Duurzaamheid inzake werkgelegenheid verwijst naar een arbeidsrelatie waar werknemers fundamentele behoeften en rechten aan kunnen ontleen, welke meer zekerheid voor werknemers te weeg brengt. In dat kader dienen lidstaten maatregelen te treffen en in hun nationaal beleid waarborgen in te bouwen ter bescherming van de duurzame werkgelegenheid. Zo dienen lidstaten gebruik te maken om non-standard employment, waarvan uitzendarbeid onderdeel van is te beperken, gezien deze vorm van employment in meerdere mate de onzekerheid voor werknemers te weeg brengt. Volgens de Jurisprudentie zijn lidstaten vrij om in het nationaal recht een exacte tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt en dienen lidstaten waarborgen te beïden tegen structureel gebruik van tijdelijke constructies. Suriname heeft met de komst van de WTBAI als techniek om de non-standard employment te beperken, toegepast het beperken van de duur van het gebruik van uitzendarbeid en een beleid ontwikkeld waarbij er van uitzendarbeid geen gebruik wordt gemaakt voor permanente functies.

2. De ontwikkeling van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs m.b.t. het beginsel van GLGW en Duurzame Werkgelegenheid

2.1 De WTBAI algemeen

In 2017 is de WTBAI aangenomen en in werking getreden. De wetgever heeft getracht met de WTBAI van 2017 in te spelen op de behoefte welke kan ontstaan in ondernemingen naar meer arbeid of bedrijven met hoge seizoenpieken en bedrijven met een incidentiele niet voorspelbare behoefte. Op deze behoefte kan er op 3 manieren worden ingespeeld ingevolge de WTBAI, namelijk via het collegiaal uitlenen van arbeidskrachten, het intra-concern uitlenen van arbeidskrachten en door de constructie van de uitzendarbeid, waar uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld als economisch activiteit. Met de komst van de WTBAI werd het mogelijk voor rechtspersonen om middels uitzendarbeid tijdelijk te kunnen voorzien in de incidentele dan wel periodieke verhoogde vraag naar arbeid met een kort en aflopend karakter. Rekening houdende dat het aanwenden van uitzendkrachten nimmer is bedoeld om vaste arbeidskrachten of duurdere arbeidskrachten te vervangen.⁹⁸

Tevens wordt getracht het functioneren van uitzendbureaus aan banden te leggen en te onderwerpen aan een regulering. Het functioneren als uitzendbureau/intermediair vereist van degene die uitzendkrachten ter beschikking wenst te stellen, dat die zijn diensten onverwijld verleend aan belanghebbenden en dient deze voorts zijn activiteiten continu te ontplooien om werkzoekenden en inlenende ondernemingen dienstbaar te zijn.⁹⁹ Conform de WTBAI kunnen slechts rechtspersonen met een geldige uitzendvergunning¹⁰⁰ uitzendkrachten ter beschikking

⁹⁸ MVT- artikel 12 lid 2 WTBAI. Pg. 30

⁹⁹ MVT-artikel 8 lid 1 sub a WTBAI. Pg. 25.

¹⁰⁰ Deze vergunning wordt verleend door de Directeur van Arbeid onder algemene en bijzondere voorwaarden ingevolge artikel 5 lid 1 WTBAI.

stellen aan een ander (de inlener) voor het onder diens toezicht en leiding verrichten van arbeid.¹⁰¹ De wet introduceert een vergunningensysteem, waardoor de mogelijkheid gecreëerd wordt voor de overheid om toezicht te houden op de bepalingen van de WTBAI.¹⁰²

De WTBAI beoogt het functioneren van uitzendbureaus aan banden te leggen ter voorkoming van uitbuiting van de ter beschikking gestelden uitzendkrachten. Zo werd er in 2017 in de wet het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk opgenomen, waarbij er bij de ter beschikkingstellen van uitzendkrachten dezelfde lonen en overige arbeidsvoorwaarden moesten worden toe gekend aan de uitzendkrachten als aan de vaste werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf. Hiermee werd beoogd te voorkomen dat ter beschikking gestelde uitzendkrachten als goedkopere arbeidskrachten aangewend werden in plaatst van arbeidskrachten met een meer zekerheid biedende arbeidsrelatie. Tevens werd middels het opnemen van het principe van Duurzame Werkgelegenheid, een vaste termijn (uitzendtermijn) gekoppeld aan de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten met de bedoeling te voorkomen dat uitzendkrachten als substitutie worden gebruikt voor rechtstreekse dienstbetrekkingen. De wetgever heeft met de WTBAI 3 doelen nagestreefd, te weten:

- *Om de rechtspositie van de uitzendkrachten te verbeteren en de uitzendsector te ordenen zodat de aldaar toegepaste praktijken voldoen aan de internationale standaarden;*
- *De rechtsverhouding tussen betrokken organisaties (uitzendbureaus) en de overheid vast te stellen met als inzet o.a. naleving van de rechten van uitzendkrachten;*
- *Om daadwerkelijk invulling te geven aan het voorzien in de incidentele dan wel periodieke verhoogde vraag naar arbeid met een kort en aflopend karakter van de uitzending.*¹⁰³

Het karakter van de uitzendarbeid is af te leiden uit de definitie welke de wetgever geeft aan uitzendarbeid, namelijk dat het moet gaan om tijdelijk arbeid¹⁰⁴. Hetgeen verwijst naar werk van

¹⁰¹ Artikel 1 lid e WTBAI.

¹⁰² Memorie van Toelichting Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

¹⁰³ Evaluatierapport WTBAI 2021.

¹⁰⁴ Artikel 1 lid h WTBAI: 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 inlener, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, in diens onderneming.

kortlopend aard. Daarnaast is het karakter ook af te leiden uit de driehoeksverhouding waarbij de intermediair/uitzendbureau een arbeidsovereenkomst/uitzendovereenkomst tekent met de uitzendkracht en optreedt als de formele werkgever, die tegen vergoeding arbeidskrachten (uitzendkrachten) ter beschikking stelt bij een inlener/bedrijf, welke opereert als de materiële werkgever van de ter beschikking gestelden.

2.2 De evaluatie van de werking van de wettelijke bepalingen inzake: gelijkheid en tijdelijke arbeid (2021)

Conform artikel 22 lid 5 van de WTBAI van 2017 moest de Minister belast met arbeidsaangelegenheden de wet na twee (2) jaar van de inwerkingtreding evalueren. Deze evaluatie¹⁰⁵ is in 2021 voltooid.¹⁰⁶

Wettelijke bepaling inzake tijdelijkheid (duurzame werkgelegenheid)

¹⁰⁵ Het evaluatierapport werd op dinsdag 17 augustus 2021 overhandigd door het Onderdirectoraat Juridische en Internationale Zaken (ODJIZ) aan de Minister van Arbeid.

¹⁰⁶ Bij de evaluatie werd gebruik gemaakt van onderzoeksmethodiek bestaande uit:

- het bestuderen en analyseren van survey 's onder uitzendbureaus en inleners;
- het houden van enquêtes (De enquêtes zijn gehouden onder 3 willekeurige Bankinstellingen (81 enquêtes), de Stichting Regionale Gezondheidsdienst (RGD), N.V. Energie Bedrijven Suriname en andere bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten) en consultatie rondes (De consultaties werden gedeeltelijk schriftelijk als fysiek gevoerd. De fysieke consultaties waren het laatste onderdeel van de evaluatie gedaan onder enkele stakeholders: VSB, ASFA, de uitzendbureaus, inleners, de vakbeweging, uitzendkrachten en de arbeidsinspectie) onder alle 3 partijen in de uitzendverhouding (intermediair, uitzendkracht en de inlener);
- het verrichten van veldonderzoeken (Het doel van de veldonderzoeken was om na te gaan of de uitzendbureaus zich houden aan de hoofdverplichtingen van de WTBAI. De hoofdverplichtingen betreffen: de vergunningsplicht, de duur van de terbeschikkingstelling (maximumuitzendtermijn), GLGW, vrijheid van vakvereniging, verbod belemmering directe arbeidsverhouding, verbod boetebeding en verbod tegenprestatie.) onder de uitzendbureaus en inleners door de Afdeling Vergunning Intermediairs en de Arbeidsinspectie; het analyseren van data verkregen uit intakegesprekken gevoerd door de Afdeling Vergunning en Intermediairs (AVI) welke worden gevoerd in het kader van uitzendvergunningaanvragen en data welke regulier wordt gevraagd en overgelegd aan de Directeur van Arbeid conform artikel 12 lid 7 van de WTBAI.

Uit de evaluatie van de werking van de wet met betrekking tot het beginsel van duurzame werkgelegenheid werd het navolgende geconstateerd, namelijk:

1. dat de grootste inbreuk tegen de geest van de WTBAI is het inzetten van uitzendkrachten, die volgens de wet bedoeld is voor tijdelijke arbeid, voor permanente functies;
2. in veel gevallen worden uitzendkrachten niet ter beschikking gesteld in tijdelijke banen, maar om permanente vacatures in te vullen;¹⁰⁷
3. dat met de komst van de WTBAI, meer dan 600 uitzendkrachten alleen al bij de goudmultinationals direct emplooi hebben gevonden;
4. bepaalde bedrijven hebben afgebouwd met het structureel gebruik maken van uitzendkrachten en zijn overgestapt naar directe dienstbetrekkingen;
5. met het in leven roepen van de WTBAI er een degelijke bijdrage geleverd werd bij het stimuleren van duurzame werkgelegenheid. Zo heeft het rapport o.a. uitgewezen dat de wet een bepaald effect had op de kwaliteit van de aangeboden banen in een aantal bedrijven.¹⁰⁸
6. tevens is er in aanloop naar de goedkeuring en inwerkingtreding van de wet door bepaalde bedrijven interventies gepleegd via specifieke humanresources om af te bouwen met het systeem van uitzendarbeid voor permanente functies;¹⁰⁹
7. uit de statistieken blijkt dat grote bedrijven in Suriname met verschillende uitzendbureaus werken om de maximumuitzendtermijn van 2 jaar te omzeilen;
8. er is een dreiging van overspoeling in de offshore olie-industrie van uitzendkrachten voor permanente banen waarvoor uitzendarbeid niet is bestemd. In deze sector zijn al strenge voorwaarden gesteld waaronder een vergunning al is verleend;
9. middels de uitzendconstructie thans nog steeds getracht wordt het opzegverbod van de ontslagwet 2018 te omzeilen, hetgeen met zich meebrengt dat uitzendkrachten zonder enige ontslagbescherming worden achtergelaten.

Concluderend kan worden gesteld dat de WTBAI weliswaar enige bijdrage heeft geleverd aan het bevorderen van duurzame werkgelegenheid, maar dat desondanks is gebleken dat er in de praktijk

¹⁰⁷ Evaluatie WTBAI-augustus 2021, Pg. 79.

¹⁰⁸ [Evaluatie WTBAI-augustus 2021.pdf](#).

¹⁰⁹ Als best practice inzake de humanresource management en de baan zekerheid dient Telesur N.V. als voorbeeld. Dit bedrijf maakte regelmatig gebruik van de uitzendconstructie, maar is sinds 2026 afgestapt van deze constructie.

sprake is van structurele inbreuk op het doel en de geest van de wet. Dit komt tot uiting door het structureel inzetten van uitzendkrachten voor permanente functies.

Wettelijke bepaling inzake Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk

Met betrekking tot het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk heeft de evaluatie uitgewezen dat er indicaties bestonden dat het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk regelmatig werd overtreden.

Naast de voordelen die gepaard zijn gegaan met de komst van de wet, legde de evaluatie een aantal hiaten en misbruiken bloot. Dit leidde tot de noodzaak bij de overheid om de wet aan te passen.¹¹⁰

2.3. Het wetsvoorstel inzake wijziging van de WTBAI

Naar aanleiding van de bevindingen van de evaluatie van de WTBAI, zoals hierboven uiteengezet, werd voorgesteld om de geconstateerde hiaten in de wet te dichten. Het ministerie was tegelijkertijd bezig om de boetebepalingen van een aantal arbeidswetten aan te passen conform de huidige standaarden met betrekking tot de geldboetes, waaronder ook van de WTBAI. Van deze gelegenheid werd dan gebruik gemaakt om de hiaten in de wet op te heffen. Hetgeen ook tot stand kwam bij het wetsvoorstel van de regering in 2022.

In 2022 heeft zijdens de regering, de minister belast met arbeidsaangelegenheden voorvloeiende uit zijn taakomschrijving een ontwerpwet houdende wijziging van de WTBAI ingediend.

Automatische indiensttreding

In het wetsvoorstel van 2022 werd ter bevordering van de duurzame werkgelegenheid de automatische indiensttreding van de uitzendkracht opgenomen voor de inlener bij het overschrijden van de inleentijd.

¹¹⁰ Door de bewindsvrouw werden de aanbieders van het rapport met voortvarendheid opgeroepen te werken aan het na traject op basis van de geconstateerde conclusies en aanbevelingen opgenomen in het evaluatierapport; <https://gov.sr/minister-kuldipsingh-ontvangt-evaluatie-wetgeving-uitzendkrachten/>. [geraadpleegd op 31 januari 2025].

Het voorstel werd door de regering gedaan om in artikel 10 van de WTBAI welke de duur van de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten vaststelt, een nieuw lid twee toe te voegen hetgeen de inlener verbiedt om uitzendkrachten in te zetten, welke door een intermediair ter beschikking worden gesteld zonder in het bezit te zijn van een vergunning¹¹¹ en daarbij het tweede volzin van dit lid op te nemen dat bij overschrijding van de termijn van ter beschikkingstelling de uitzendkracht geacht zou worden in dienst te zijn getreden bij de inlener ingaande de datum van de overschrijding .

Volgens de toelichting zou de inlener, aangezien het hier betreft een fictieve veronderstelde dienstbetrekking, het recht hebben om het tegenovergestelde aannemelijk te maken (weerlegbare rechtsvermoeden).

Echter, werd het voorstel van de regering betreffende de automatische indiensttreding van de uitzendkracht bij het overschrijden van de inleentijd tijdens de integrale behandeling van de WTBAI op 3 augustus 2023 van de Openbare Vergadering van De Nationale Assemblée door de DNA weggeschrapd.

Zorgplicht inlener

Verder werd voorgesteld om middels toevoeging van een nieuw lid 6 in artikel 10 een zorgplicht op te nemen voor de inlener om zich ervan te vergewissen dat de intermediair zich houdt aan het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en andere wettelijke bepalingen van de WTBAI. In de tweede volzin werd voorgesteld dat de intermediair de verplichting heeft om binnen 3 werkdagen na aanvang van de uitzending tegenover de inlener een verklaring te overleggen met de bijzonderheden, waaronder de in de arbeidsovereenkomst gehanteerde loontarieven.

Tevens werd in de derde volzin een sanctiemiddel opgenomen voor de intermediair bij het in gebreke blijven van het overleggen van eerdergenoemde verklaring of indien de verklaring geen waarborgen biedt voor de naleving van de genoemde verplichting. Hetgeen met zich meebrengt dat de inlener in beide gevallen verboden is de uitzendkracht in te zetten.

De zorgplicht had dus betrekking op het toepassen van gelijke beloning voor de uitzendkracht bij de ter beschikkingstelling. De ratio achter het opnemen van deze verplichting voor de inlener

¹¹¹ In artikel 2 wordt een nieuw lid 3 toegevoegd luidende als volgt:

Het is de inlener, als bedoeld in artikel 1 onder i, verboden uitzendkrachten in te zetten voor arbeid, indien de intermediair die deze ter beschikking stelt, niet in het bezit is van een vergunning.

berust op het Corporate Social Responsibility (CSR) welke de inlener als onderneming toekomt bij het zorgdragen dat wetgeving i.c. de WTBAI wordt nagestreefd en dat i.c. uitzendkrachten niet worden uitgebuit.

Vermeldenswaard is dat de zorgplicht zoals werd voorgesteld door de Regering werd niet goedgekeurd door de DNA tijdens de integrale behandeling.

2.4 Het goedgekeurde wetsvoorstel

Op 04 april 2024 is de ontwerpwet houdende wijziging van de WTBAI tijdens de Openbare Vergadering van De Nationale Assemblée goedgekeurd. Vermeldenswaard is dat de door DNA aangenomen wet aanzienlijk af week van het oorspronkelijke wetsvoorstel van de Regering.

Aanvankelijk was het de bedoeling van de regering om de sanctiebepalingen in overeenstemming te brengen met het Wetboek van strafrecht en het dichten van de geconstateerde hiaten in de WTBAI. Omdat de voorgestelde wijziging van de WTBAI meer omvatte dan alleen het wijzigen van de sanctiebepalingen en bezwaren die m.n. uitzendbedrijven hadden geopperd¹¹², werd kennelijk het besluit genomen om de wijziging van de WTBAI apart en integraal te behandelen, wat ook geschiede.

Tijdens de behandeling van de ontwerpwet houdende wijziging van de WTBAI is op aandringen van de DNA-leden besloten om de uitzendtermijn van de ter beschikking stelling te verruimen en werd er afgestapt van het beginsel van gelijke beloning.

Doorhaling beginsel Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven was bij de aanname van de WTBAI in 2017 expliciet in artikel 12 lid 2 het beginsel van gelijke loon voor gelijkwaardig werk opgenomen. Echter, is dit bij de wijziging van de wet in 2024 weggeschrappt. Vanaf de inwerkingtreding van de wijziging is er geen sprake meer van gelijke loon voor gelijkwaardig werk. Middels deze wijziging is de intermediair

¹¹² <https://www.dbsuriname.com/2023/08/08/dna-dringt-bij-arbeid-minister-aan-om-paal-en-perk-te-stellen-aan-misbruik-uitzendkrachten/> [geraadpleegd op 31 januari 2025].

gehouden aan de ter beschikking gestelde uitzendkrachten ten minste vijfenzeventig procent (75%) van het loon en dezelfde overige arbeidsvoorwaarden toe te kennen, als aan een vaste werknemer werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in het inlenend bedrijf.¹¹³

Tevens werd in de MVT de laatste volzin van de tweede alinea van het artikel *“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 is”* volledig geschrapt.

Verder is ook de vierde alinea beginnende bij *“Onder overige arbeidsvoorwaarden wordt verstaan o.a. secundaire arbeidsvoorwaarden”* weg geschrapt.

Zorgplicht inlener

Conform de wijziging van de WTBAI (artikel 10 lid 6) heeft de inlener de verplichting om zich ervan te vergewissen dat de intermediair zich jegens de uitzendkracht heeft gehouden aan de verplichtingen met betrekking tot artikel 12 lid 2 en andere verplichtingen voortvloeiende uit deze wet.

De intermediair verstrekt ter staving van zijn nakoming van de verplichtingen aan de inlener een verklaring met de bijzonderheden, waaronder de in de arbeidsovereenkomst gehanteerde loontarieven zijn vermeld binnen drie (3) werkdagen na aanvang van de uitzending. Indien de intermediair in gebreke is deze verklaring af te geven of indien de verklaring geen waarborgen biedt voor de naleving van de genoemde verplichtingen, dan is het de inlener verboden de uitzendkracht in te zetten.

Voorts legt de zorgplicht van de inlener de verplichting dat deze erop toeziet dat de uitzendkracht een minimale beloning ontvangt van 75% van het loon en dezelfde overige arbeidsvoorwaarden als aan een vaste werknemer werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in het inlenend bedrijf wordt toegekend.

Wijziging van de bepaling betreffende de duurzame werkgelegenheid

Bij de wijziging van de WTBAI in het kader van duurzame werkgelegenheid is de bepaling van artikel 10 met betrekking tot de maximale uitzendtijd gewijzigd. Daarnaast is er een bepaling toegevoegd waarin er een maximale inleentijd is opgenomen voor de inlener.

¹¹³ Artikel 12 lid 2 WTBAI.

Middels het wijzigen van de maximale uitzendtermijn van 2 jaar in artikel 10 lid 1 (WTBAI 2017), is het thans mogelijk voor de vergunninghouder om uitzendkrachten voor een tijdvak van drie (3) jaar ter beschikking te stellen.¹¹⁴ Hierdoor is de duur van de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten verruimd naar drie (3) jaren. Daarnaast is in artikel 10 een nieuw lid 2 toegevoegd, waarbij een verbod is opgenomen voor de inlener om ter beschikking gestelde uitzendkrachten langer dan twee (2) jaar in te zetten voor het verrichten van arbeid in die hoedanigheid.¹¹⁵

Opmerkelijk bij het bovenstaande is de discrepantie tussen enerzijds de maximale uitzendtijd van 3 jaren en anderzijds de maximale inleentijd van 2 jaren. Uit het onderzoek is gebleken dat er tijdens de behandeling van de wet in de Nationale Assemblée op het laatste moment door leden van DNA een verruiming van de maximale uitzendtermijn is voorgesteld. Echter, heeft men verzuimd om de maximale inleentijd daarmee te synchroniseren.

Het bovenstaande brengt met zich mee dat er krachtens artikel 10 lid 1 een verbod wordt opgelegd voor de vergunninghouder om dezelfde uitzendkracht voor langer dan een tijdvak van drie (3) jaren aaneensluitend aan dezelfde inlener ter beschikking te stellen. Terwijl er krachtens artikel 10 lid 2 een verbod bestaat voor de inlener om een uitzendkracht, ter beschikking gesteld door een intermediair, voor langer dan een tijdvak van twee (2) jaren aansluitend in te zetten voor het verrichten van arbeid in die hoedanigheid.

Enerzijds kan de vergunninghouder arbeidskrachten voor de duur van 3 jaren ter beschikking stellen en anderzijds kan de inlener slechts 2 jaren gebruik maken van een ter beschikking gestelde arbeidskracht. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat het krachtens de wet niet mogelijk zal zijn voor de inlener om de uitzendkracht voor een tijdvak van langer dan twee (2) jaren aaneensluitend in te zetten om arbeid te verrichten in die hoedanigheid. De verruiming van de periode genoemd in artikel 10 lid 1 naar drie (3) jaar aaneensluitend zal derhalve praktisch niet uitvoerbaar zijn. Derhalve heeft de verruiming van de maximale uitzendtermijn niet het gewenste resultaat aangezien de inlener is gehouden aan een inleentermijn van maximaal 2 jaren.

¹¹⁴ Artikel 10 lid 1 WTBAI.

¹¹⁵ Artikel 10 lid 2 WTBAI.

Het bovenstaande brengt met mee dat vanwege de innerlijke tegenstrijdigheid er in de praktijk een niet uitvoerbare situatie ontstaan voor de intermediair en inlener. Een werkbare situatie zou zijn het hanteren van twee jaar bij de ter beschikking stelling en het inlenen van de uitzendkracht.

Nadere regels m.b.t. beëindiging dienstbetrekking uitzendkrachten

In de wetwijziging is na kennelijk het gevolg van een terugval van de rechtszekerheid van de uitzendkracht als compensatie om ter voorkoming dat de uitzendkrachten er op basis van willekeur hun baan kunnen verliezen de opgenomen ingevolge artikel 10 lid 7 van de WTBAI om nadere regels vast te stellen bij staatsbesluit met betrekking tot de beëindiging van de dienstbetrekking met uitzendkrachten. Dit voorstel is aanvankelijk niet door de regering gedaan maar tijdens de behandeling in DNA op voorstel van DNA-leden toegevoegd.

2.5 Conclusie

De WTBAI is in 2017 aangenomen om het uitzendwezen te reguleren, de rechtspositie van de uitzendkracht te verbeteren en om duurzame werkgelegenheid te bevorderen. Hoewel dit een eerste stap was richting ordenen van het uitzendwezen, heeft de evaluatie van de wet aangetoond dat de bedoeling van de wet niet helemaal werd bereikt.

Zo is uit de evaluatie gebleken dat er sprake was van structurele misbruik van uitzendkrachten voor permanente functies, hetgeen in strijd is met het tijdelijk karakter van uitzendarbeit. Ook is gebleken dat het beginsel van gelijke loon voor gelijkwaardig werk herhaaldelijk werd geschonden.

Als gevolg van de evaluatie is de wet in 2024 gewijzigd. Echter, werd bij de wijziging van de wet enkele basisprincipes uit de wet juist afgezwakt. De wijzigingen in de wet stroken niet met de voorstellen vanuit de kant van de regering, welke tijdens het proces van wijziging van de WTBAI door de regering was voorgesteld. Zo is men afgestapt van het beginsel van gelijke loon voor gelijkwaardig werkt en wordt er een minimale beloning van 75% voor de uitzendkracht gehanteerd. Daarnaast is ook de maximale uitzendtermijn verruimd naar 3 jaren.

Er werd dus afgestapt van iedere poging afkomstig van de zijde van de regering richting bevordering van de duurzame werkgelegenheid en het hanteren van gelijke beloning van alle werknemers i.c. uitzendkrachten, door niet mee te gaan met het voorstel inzake de automatische indiensttreding van de uitzendkracht bij overschrijding van de inleentijd ondanks de mogelijkheid geboden aan de inlener om de arbeidsovereenkomst te weerleggen en het niet meegaan met het opnemen van een specifieke zorgplicht voor de inlener inzake het hanteren van het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk. En dit alles zonder gegronde reden. De wetgever heeft in de wet van 2024 nagelaten haar reden voor afwijken van het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en het verruimen van de duur van ter beschikkingstelling te vermelden.

3. De gewijzigde wetsbepalingen inzake: Gelijke Beloning en Duurzame Werkgelegenheid aan de ILO- Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale wetgeving

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 1 is het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk (Gelijke Beloning) en het principe van Duurzame Werkgelegenheid behandeld, waarna er in hoofdstuk 2 gekeken is naar de ontwikkeling die de WTBAI heeft ondergaan. In dit hoofdstuk zal de wijziging van de WTBAI van 2024 worden belicht in het kader van het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en het principe van Duurzame Werkgelegenheid. Er zal nagegaan worden of de wetswijziging (de huidige WTBAI) thans nog in lijn staat met de ILO- Conventies en relevante aanbevelingen, de Caricom-modelwet en de relevante nationale wetgeving.

3.2 Het principe van Gelijke Beloning

3.2.1 Artikel 12 lid 2 (Beloning) getoetst aan ILO-conventie No. 100, No. 110, Caricom-modelwet

Zoals reeds belicht is de wetgever bij de aanneming van de WTBAI in 2017 uitgegaan van het beginsel van Gelijke Beloning. In 2024 is de wetgever afgestapt van dit beginsel, waarbij er aan de ter beschikking stelling van uitzendkrachten een minimale beloning is gekoppeld en een minimale aan arbeidsvoorwaarden. Krachtens de wijziging van 2024 is het uitzendbureau gehouden minimaal 75% aan loon en overige arbeidsvoorwaarden toe te kennen als medewerkers in dienst van de inlener in gelijke of soortgelijke functies. De wijziging erop nageslagen, kan worden geconstateerd dat zowel internationaal (ILO- verdragen, Caricom- modelwet) als nationaal (de Grondwet, Wet Gelijke Behandeling Arbeid) er gestreefd wordt naar het hanteren van gelijk beloning voor gelijke of gelijkwaardige functies, welke gebaseerd is op objectieve functiewaarderingen.

Na toetsing van de gewijzigde wetsbepaling (artikel 12 lid 2) aan de ILO- Conventie No. 100 kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

1. De gewijzigde wettelijke bepaling strookt niet met de bedoeling van deze conventie, gezien deze betreft het vaststellen van regels met betrekking tot eerlijke beloning, gelijke beloning voor gelijkwaardig werk tussen mannen en vrouwen. De WTBAI van 2017 ging uit van een ruime benadering van gelijkheid welke gebaseerd was op gelijkheid tussen alle categorieën van werknemers. Deze wijziging laat momenteel ruimte open voor de werkgever om lonen en overige arbeidsvoorwaarden te baseren op grond van werk status, waarbij de mogelijkheid wordt opengelaten voor ongerechtvaardigd onderscheid ter nadelen van de uitzendkrachten en wordt er een mogelijkheid gecreëerd om onderscheid te maken.
2. Krachtens artikel 2 van bovengenoemd verdrag dienen lidstaten bij de beloningstarieven methodes toe te passen, welke het beginsel van gelijke beloning op mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde bevorderen. Middels de huidige wijziging wordt ruimte opengelaten specifiek onderscheid te maken tussen de mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten. De wijziging van de huidige bepaling bevordert uiteraard de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers i.c. uitzendkrachten niet en tevens voldoet Suriname met de komst van deze wijziging niet aan artikel 2 van het verdrag.
3. Bovengenoemd verdrag definieert de term “beloning” als 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. Dit betekent dat er geen ongerechtvaardigd onderscheid gemaakt mag worden bij de uitbetaling van het salaris van uitzendkrachten en het toekennen van arbeidsvoorwaarden aan uitzendkrachten bij de ter beschikking stelling. Er bestaat geen ruimte om beneden het verdiende loon welke gebaseerd is op het loon van de vaste werknemers van het inlenend bedrijf in gelijke of soortgelijke functies die niet gebaseerd zijn op objectieve functiewaarderingen, te gaan. De huidige wijziging laat hiertoe de ruimte voor open.

Tevens is na toetsing komen vast te staan dat de huidige wettelijke bepaling in strijd is met de bepalingen van ILO- conventie No. 111:

Krachtens artikel 1 van de ILO- Conventie 111 dienen elke vorm van directe en indirecte discriminatie, welke tot gevolg heeft dat de gelijkheid van kansen of behandeling in werkgelegenheid of beroep wordt tenietgedaan of aangetast te zijn verboden. Het verdrag verbiedt vormen van discriminatie welke de toegang tot arbeidsvoorwaarden beperkt. Conform artikel 2 van het verdrag dienen lidstaten een nationaal beleid te formuleren en uit te voeren dat gericht is op bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid en beroep met de bedoeling elke vorm van discriminatie te voorkomen. Ingevolge artikel 2 sub b punt 5 en 6 hebben lidstaten de verplichting een nationaal beleid te ontwikkelen welke gericht is op gelijke kansen voor alle personen met betrekking tot:

- a. *beloning voor werk van gelijke waarde;*
- b. *arbeidsvoorwaarden, waaronder werkuren, rusttijden, jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maatregelen voor arbeidsveiligheid en arbeidsgezondheid, evenals sociale zekerheidsmaatregelen en welzijnsvoorzieningen en -voordelen die in verband met de werkgelegenheid worden geboden. Middels de huidige wijziging wordt ruimte opengelaten om te discrimineren op basis van de status van werknemers i.c. de status van uitzendkracht, aangezien niet de gelijke kans wordt aangeboden op een gelijk loon en overige arbeidsvoorwaarden bij de ter beschikking stelling voor soort gelijke of gelijkwaardige functies.*

Ondanks in de artikelen 11 lid 4 en 12 van de WGBA te hebben opgenomen dat er op tripartiet niveau richtlijnen ontwikkeld dienen te worden inzake de wijze van vaststelling van de waarde van arbeid, de functie-evaluatiemethode en haar vereisten en het voorkomen van genderstereotypering en het in leven roepen van een nationale commissie inzake de implementatie van de gelijkheidsverdragen van de ILO ter realisering van gelijke behandeling op de arbeid in 2022, wijkt de wetgever bij de wetwijziging van 2024 toch af van de bedoeling om gelijkheid te realiseren onder werknemers op de Surinaamse arbeidsmarkt. Daarnaast voldoet de regering anno 2025 nog steeds niet aan de verplichting om eerdergenoemde richtlijnen te ontwikkelen.

De Caricom-modelwet

Als lidstaat van de Caricom dient ook Suriname zich te houden aan het geven van erkenning van gelijke beloning en gelijke kansen conform artikel 4 lid 8 van de modelwet. Tevens berust conform de modelwet de verplichting voor werkgevers om gelijke beloning te hanteren tussen mannelijke

en vrouwelijke werknemers bij werk van gelijke waarde welke gebaseerd is op de eisen van vaardigheidsniveaus, taken, fysieke en mentale inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. Krachtens artikel 3 lid 4 (3) jo artikel 4 lid 8 van de Caricom- modelwet dient de werkgever het beginsel van gelijke beloning te hanteren en een anti-discriminatie beleid te voeren betreffende de geboden arbeidsvoorwaarden. Werknemers i.c. uitzendkrachten mogen geen nadeel ondervinden van enige vorm van discriminatie en daarbij dient de uitzendkracht niet beperkt te worden in zijn vooruitgang die betrekking heeft op de werkgelegenheid.

De wijziging van 2024 maakt het mogelijk om onderscheid te maken welke nadelig kan uitkomen voor uitzendkrachten betrekking hebbende op arbeidsvoorwaarden door niet een gelijke kans te bieden op promotie, opleidingen, overplaatsingen en overige voorwaarden die een voordeel opleveren voor werknemers in dienst van het inlenend bedrijf. Dit is in strijd met de bepaling van artikel 3 lid 4 (3) van de modelwet.

De wetgever is middels de wijziging afgestapt van de erkenning van gelijke beloning en gelijke kansen. In de WTBAI van 2017 was de intermediair verplicht om naast het beginsel van gelijke beloning ook overige arbeidsvoorwaarden te doen toekomen aan de uitzendkracht bij de terbeschikkingstelling in gelijke of gelijkwaardige functies als aan de vaste werknemers in dienst van het inlenend bedrijf. Waarbij onder overige arbeidsvoorwaarden werd verstaan de secundaire arbeidsvoorwaarden bestaande uit overige vergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden.¹¹⁶ Dit was helemaal in lijn met de verplichting van de Caricom-modelwet om ook gelijke kansen te bieden aan uitzendkrachten bij het toekennen van arbeidsvoorwaarden. Echter heeft de wetgever bij de wijziging van 2024 om niet gemotiveerde reden in de memorie van toelichting, wat onder overige voorwaarden moet worden verstaan weggeschrapt, alhoewel deze uitdrukking nog steeds in de wetstekst van de wetwijziging i.c. artikel 12 lid 2 voorkomt. Het gevolg hiervan is dat hier de wetgever geen handvaten aanrijkt m.b.t. de praktische uitvoering van de wet wat verstaan dient te worden onder “overige arbeidsvoorwaarden”.

Deze handeling van de wetgever brengt naar mijn mening niet met zich mee dat hetgeen verstaan moet worden onder overige arbeidsvoorwaarden niet overeenkomt met de uitleg zoals het eerder in de MVT voor kwam. Te meer daar de wetgever geen specifieke reden heeft aangegeven voor het schrappen en ook niet uitdrukkelijk afstand neemt van de geschrapte uitdrukking. Kennelijk heeft het schrappen van de zinslede “overige arbeidsvoorwaarden” als oorzaak dat het

¹¹⁶ MVT WTBAI 2017, Pg. 31

kwantificeren van deze arbeidsvoorwaarden en het stellen ervan op 75% zoals bij een ziektekostenverzekering voor praktische problemen zou zorgen.

De huidige bepaling met name artikel 12 lid 2 is in strijd met het beginsel van gelijke beloning en draagt zorg dat er onderscheid wordt gemaakt op de beloning en arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht.

Middels de wetwijziging is Suriname verder verwijderd van de beoogde harmonisatie van arbeidswetten welke lidlanden nastreven binnen de Caricom middels deze modelwet. Tevens wordt middels deze wijziging in strijd gehandeld met het doel van de Caricom- Modelwet inzake het Elimineren van Discriminatie op het gebied van Werkgelegenheid en Beroep, aangezien de wetwijziging de ruimte daartoe biedt.

3.2.2 Artikel 12 lid 2 (Beloning) getoetst aan de relevante nationale wetgeving

Toetsing Grondwet: artikelen 8, 28a en 29

Uitgaande van het feit dat Suriname zich heeft gecommitteerd aan de ILO-verdragen No. 100 en 110 en waarbij Suriname uitdrukkelijk erkenning heeft gegeven aan het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk, kan gesteld worden dat artikel 28a van de Grondwet dient te worden gelezen als eerdergenoemde beginsel en kan daarbij worden gesteld dat de wijziging van artikel 12 lid 2 niet in lijn is met artikel 28a van de Grondwet. Daarbij dient ook te worden aangegeven dat de wetgever thans in gebreke is gebleven om het huidig artikel van de Grondwet in lijn te brengen met de verdragsbepaling.

Conform artikel 29 van de Grondwet berust de zorg op de Staat om regelingen te treffen voor alle werknemers, inclusief uitzendkrachten ten aanzien van lonen en arbeidsvoorwaarden, waarbij mogelijk discriminatie en uitbuiting onderdeel van zijn. Ingevolge artikel 8 dient de staat Suriname zorg te dragen dat er geen discriminatie plaats vindt op grond o.a. geslacht en status van personen. De term status kan i.c. bekeken worden naar de werknemers die arbeid verrichten als uitzendkrachten. Als de wijziging van de WTBAI belicht wordt tegen de achtergrond van deze artikelen dan kan worden geconcludeerd dat de Staats Suriname in strijd heeft gehandeld met de voornoemde bepalingen van de Grondwet. De Regering, die conform de Grondwet, samen met de Nationale Assemblée gezamenlijk de wetgevende macht vormt heeft in strijd gehandeld met de zorgplicht die de Grondwet aan haar heeft opgelegd.

In de hiërarchie van wetgeving mogen wetten van lagere rangorde (wetten in formele zin) niet in strijd zijn met wetten van hogere rangorde i.c. de Grondwet van Suriname. Ondanks de uitdrukkelijke erkenning van dit beginsel in de Surinaamse Grondwet met de zorgplicht regeling te treffen ter voorkoming van discriminatie en uitbuiting en de uitdrukkelijke discriminatie verbod op het geslacht en status i.c. van werknemers (uitzendkrachten) is de wetgever toch afgestapt van dit beginsel in 2024 en heeft tegen de instructie om gehandeld van de Grondwet om de zorg op zich te nemen om te voorkomen dat er werknemers i.c. uitzendkrachten bloot worden gesteld aan mogelijke discriminatie en uitbuiting op de werkplek. De wijziging van 2024 inzake beloning en overige arbeidsvoorwaarden bij de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten is dus in strijd met de artikelen 8, 28a en 29 van de Grondwet.

Toetsing WGBA

Zoals eerder belicht is het conform de wet WGBA verboden onderscheid te maken op basis van in de wet genoemde gronden. Deze wet is in 2022 aangenomen met de bedoeling om discriminatie op de werkplek tegen te gaan. Daarbij is specifiek aangegeven dat onder werknemer ook wordt begrepen de uitzendkracht.

Toch heeft de wetgever bij de wetwijziging van 2024 een onderscheid gemaakt op basis van de werkstatus die deze werknemers genieten, namelijk het opereren als “uitzendkracht” op de arbeidsmarkt. Op basis van hun werkstatus wordt een onderscheid gemaakt in de beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Door deze wijziging is de werkgever niet langer verplicht het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk te hanteren en tevens rust er op hem niet de verplichting om gelijke arbeidsvoorwaarden toe te kennen aan de uitzendkracht ten opzichte van vaste werknemers in dienst van de inleners, waar de uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld. Vermeldenswaard is dat de wetgever heeft nagelaten te motiveren diens reden van onderscheid. Hierdoor is het moeilijk te achterhalen wat de gedachtegang van de wetgever was bij de wijziging van de wet.

Conform artikel 4 lid 3 van de WGBA dient er bij het maken van onderscheid een gerechtvaardigd belang te zijn. In dit kader kan worden gesteld dat aangezien de wetgever heeft nagelaten te motiveren wat diens reden was voor het toestaan van onderscheid, geconcludeerd kan worden dat er geen gerechtvaardigd belang is om dit onderscheid te maken. Er kan dus niet worden nagegaan als het gemaakt onderscheid een rechtvaardiging zou kunnen op leveren op grond van de in de wet

opgenomen gerechtvaardigde gronden met name de positie discriminatie en de objectieve functiewaardering zoals voorgesteld in het ILO- verdrag C100 en de Caricom-modelwet.

Gelet op het doel dat de WTBAI van 2017 nastreefde, namelijk het voorkomen van uitbuiting van uitzendkrachten, welke thans nog steeds overeind staat kan worden gesteld dat het maken van een onderscheid betrekking hebbende op deze doelgroep niet in redelijke verhouding staat tot het beoogde doel. Als gekeken wordt naar de term discriminatie zoals gedefinieerd in de WGBA, kan gesteld worden dat een gemaakt onderscheid, uitsluiting of voorkeur op basis van de status van uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij een inlener vergeleken met de vaste werknemers in dienst van de inlener op grond van de beloning en overige arbeidsvoorwaarden in het kader van de te verrichten arbeid de positie van deze doelgroep verzwakt. Er bestaat dus niet een gelijkheid van kansen voor de uitzendkracht ten opzichte van de vaste werknemer in dienst bij de inlener. De wijziging brengt tevens met zich mee dat uitzendkrachten langer in het arbeidsproces worden ingezet voor permanente functies tegen lagere lonen, hetgeen reeds naar voren kwam bij de gedane evaluatie van de werking van de wet in 2021. Uit verkregen informatie van het Directoraat Arbeid van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Arbeid¹¹⁷ is gebleken dat in de praktijk de uitzendkrachten langer dan wettelijke toegestaan is worden ingezet in het arbeidsproces, waarbij zij min of meer dezelfde werkzaamheden verrichten tegen vaak mindere arbeidsvoorwaarden ten opzichte van werknemers die vast emplooi hebben bij de inleners waar die ter beschikking worden gesteld. Tevens is gebleken dat de vergunninghouders (uitzendbureaus) in de meeste gevallen geen invulling hebben kunnen geven aan het Beginsel van Gelijke Beloning welke als wettelijk voorgeschreven was en vergunningsvoorwaarden werd opgenomen vóór de wetswijziging van 2024. Dit, vanwege gebrek aan looninformatie afkomstig van de inleners, de zogenoemde confidentiële redenen. Vaak genoeg blijkt het dat uitzendbureaus niet kunnen beschikken over de primaire loongegevens van de inleners en baseren hun uitbetalingen aan de uitzendkrachten op secundaire bronnen afkomstig van vaste werknemers in dienst van de inleners of van uitzendkrachten die ter beschikking zijn gesteld door andere uitzendbureaus of werknemers die ooit uitzendkrachten zijn geweest. Tevens kwam naar voren dat het loon welke aan de uitzendkrachten wordt uitbetaald door het uitzendbureau, bepaald wordt door de inlener zelf. Dit loon (bedrag) is vaak genoeg niet vastgesteld op de vergelijking welke gemaakt dient te worden

¹¹⁷ Vraaggesprek met Mr. W. Lodik, Hoofd Bureau Wetgeving.

conform artikel 12 lid 2 van de WTBAI van 2017 en 2024 ten opzichte van de vaste werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenend bedrijf. Hetgeen met zich meebrengt dat de gegevens afkomstig van de secundaire bronnen vaak genoeg niet voldoen om de toetsing te doen door de Afdeling, als er daadwerkelijk is voldaan aan de vergunningsplichting. De meeste vergunninghouders maakten het ministerie (Directoraat Arbeid) het verwijt voor het niet kunnen houden aan hun vergunningplicht, omdat er geen wettelijke verplichting is, welke de inleners verplicht loongegevens te overhandigen aan het uitzendbureau. Een dergelijke toetsing kan wel gemaakt worden door de Afdeling bij bedrijven die beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst welke conform artikel 25 van de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst¹¹⁸ dient te worden geregistreerd bij het Directoraat Arbeid.

De gewijzigde bepaling van de WTBAI kan in de praktijk aanleiding geven tot onenigheden, met name in situaties waarin bij de inlener werkzame personen worden beloond op basis van het minimumloon. Conform artikel 2 lid 1 van de Wet Minimumloon zijn werkgevers verplicht hun werknemers ten minste het per beschikking vastgestelde minimumloon te betalen. De vraag kan doen rijzen hoe deze verplichting zich verhoudt tot de bepaling in de WTBAI, die voorschrijft dat uitzendkrachten recht hebben op ten minste 75% van het loon van vaste medewerkers bij de inlener. Indien de vaste medewerkers bij de inlener het minimumloon verdienen, zou het toepassen van het 75%-criterium bij de uitzendkrachten immers betekenen dat de uitzendkracht onder het wettelijk minimumloon wordt betaald, hetgeen in strijd is met de WML.

Vermeldenswaard is dat ondanks de wetgever in 2024 bij de Wet Gelijke Behandeling Arbeid haar gedachtegang heeft gecodificeerd wat betreft het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijke Waardig Werk en die mede heeft gebaseerd op een gemaakte aantekening van de Committee of Experts betrekking hebbende op de ‘gender pay gap’ tussen mannen en vrouwen, is de wetgever in 2024 toch afgestapt van dit beginsel en de ruimte opengelaten voor discriminatie tussen het mannelijk en vrouwelijk geslacht. Volgens de Memorie van Toelichting was de Committee of Experts van oordeel dat:

1. er grote discrepanties bestaan voor gelijke of soortgelijke functies in de verschillende sectoren;

¹¹⁸ Artikel 25 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst.

- 2 de Surinaamse wetgeving en de praktijk op een aantal punten in de private sector tekortschiet, namelijk op het niet geïntegreerd zijn van objectieve functiewaarderingen, functieanalyses en beroepenclassificaties.¹¹⁹

Zorgplicht inlener

Met betrekking tot de zorgplicht die voor de inlener conform artikel 10 lid 6 van de wijziging is opgenomen inzake de verplichting om zich o.a. ervan te vergewissen dat de intermediair zich jegens de uitzendkracht heeft gehouden aan de verplichtingen om minimaal 75% aan loon en overige arbeidsvoorwaarden te doen toekomen ten opzichte van de werknemers in vaste dienst voor gelijke of soortgelijke functies kan het volgende gesteld worden, dat deze bepaling een verkapte vorm van discriminatie teweegbrengt. De opgenomen zorgplicht wijkt af van het voorgestelde door de regering in 2022, welke betrekking had op het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk. De huidige zorgplicht brengt met zich mee dat de derde partij in de driehoeksverhouding betrokken raakt in het beloningsproces dat discriminatie te weegbrengt.

De Surinaamse regering had in 2022 het voorstel gedaan aan de DNA om een bepaling op te nemen waarbij er een uitdrukkelijke zorgplicht was opgenomen voor de inlener om zich ervan te vergewissen dat de intermediair zich houdt aan het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en andere wettelijke bepalingen van de WTBAI en waarbij er een verklaring door de intermediair diende te worden overgelegd aan de inlener inzake de te gehanteerde lonen. Deze zorgplicht had als grondslag de Corporate Social Responsibility (CSR), welke berust op bedrijven. Dit is helemaal in lijn is met de ILO-Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving inzake gelijke beloning. Gezien van bedrijven mag worden verwacht dat zij uit eigen beweging voldoen aan wet- en regelgeving ter bevordering van de samenleving. In de Nationale Assemblée zijn de leden uiteraard niet akkoord gegaan met dit voorstel.

Echter heeft de huidige zorgplicht niet de bedoeling om het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk na te streven zoals werd voorgesteld door de regering.

De Corporate Social Responsibility (CSR) welke op bedrijven rust brengt de verplichting met zich mee om zich te houden aan internationale (nationale) wet- en regelgeving en is dus niet beperkt tot een specifieke wet of wettelijke bepaling. Meer nog een wettelijke bepaling die in strijd is met internationale standaarden en nationale wetgeving. De verplichting brengt met zich mee dat

¹¹⁹ M.V.T Wet Gelijke Behandeling Arbeid, pg. 33. [geraadpleegd op 30 augustus 2025].

bedrijven i.c. uitzendbureaus en inleners de verplichting hebben zich te houden aan internationale en nationale wet- en regelgeving.

Uit gaande van de CSR kan gesteld worden dat zowel het uitzendbureau als de inlener gelijkheid dienen na te streven inzake gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige functies, welke gebaseerd is op objectieve functiewaarderingen en dat er niet wordt vastgegrepen gaan de wijziging van de WTBAI van 2024, welke in strijd is met de ILO- Conventies en relevante aanbevelingen, de Caricom- Modelwet, de Grondwet en de relevante arbeidswetgeving, welke ongegrond is toegepast op de uitzendkracht, hetgeen van hun mag worden verwacht, als belangrijke spelers binnen de driehoeksverhouding binnen de uitzendarbeid bij het bevorderen van de werkgelegenheid. Tevens kan de verplichting ook in het kader van het beginsel van goed werkgeverschap¹²⁰ bekeken worden. Krachtens dit beginsel is de werkgever in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Het uitzendbureau als formele werkgever heeft dus ook de verplichting om op onderzoek uit te gaan in hoeverre deze wijziging indruist tegen wet en regelgeving. Als goede werkgever dient de werkgever te allen tijde werknemers gelijk te behandelen en geen onderscheid te maken op basis van ongerechtvaardigde gronden ingevolge de Wet Gelijke Behandeling Arbeid. Van de inlener mag dus ook worden verwacht om conform internationale wet- en regelgeving te handelen en zaken niet alleen op grond van zijn financiële voordelen te bekijken. De inlener dient daarom desondanks hij geen formele werkgever is van de uitzendkracht, deze groep van werknemers een gelijke behandeling te geven als vaste werknemers in het bedrijf op grond van een objectieve functiewaardering.

3.3 Duurzame werkgelegenheid

3.3.1 Artikel 10 lid 1(verruiming duur ter beschikkingstelling) getoetst aan de ILO- Conventies en nationale wetgeving

Zoals in hoofdstuk 1 belicht, heeft Suriname zich gecommitteerd aan de ILO-conventies die bepalingen hebben ter bevordering van duurzame werkgelegenheid. Suriname heeft daarbij geen

¹²⁰ M.V.T. art. 7: 611 NBW.

voorbehoud/reservering gemaakt ten aanzien van betreffende verdragen en is daarom gehouden om daadwerkelijk invulling te geven aan deze verdragen. Op internationaal vlak wordt nagestreefd de duurzame werkgelegenheid. Suriname streeft mede op grond van internationale verdragen in haar nationale wetgeving naar het bevorderen van duurzaamheid op de arbeidsmarkt, door o.a.:

1. het vaststellen van een tijdsduur in de WTBAI, waarna het ter beschikking stellen van uitzendkrachten niet meer als tijdelijk wordt aangemerkt;
2. het opnemen van een verbodsbepaling bij het belemmeren van de uitzendkracht bij het aangaan van betere dienstbetrekkingen;
3. het verbieden van het gebruiken maken van de draaideurconstructie bij het misbruiken van overeenkomsten voor bepaalde tijd door o.a. gebruik te maken van uitzendarbeid;
4. het creëren van omzettingmomenten bij het aangaan van meerdere contracten voor bepaalde tijd;
5. het bevorderen van direct employment, middels arbeidsbemiddeling;
6. beleid te ontwikkelen gericht om het gebruik van tijdelijke arbeid te verbieden voor permanente functies.

Alhoewel een specifieke bepaling op internationaal vlak ontbreekt, waarbij de tijdsduur voor het uitzenden wordt vastgesteld, hebben lidstaten ingevolge de ILO-Conventie no. 181 de verplichting werknemers te bescherming tegen de diensten die ‘de private employment agencies’ verlenen en dienen lidstaten maatregelen te treffen bij geconstateerde uitbuiting.

Suriname heeft bij de WTBAI de uitzendarbeid beperkt aan een vast duur, dit betekent dat Suriname als techniek om de non-standard employment i.c. uitzendarbeid te beperken, een duur aan het gebruik van uitzendarbeid heeft gehecht.

Ondanks het verruimen van de tijdsduur middels artikel 10 lid 1 van de WTBAI van 2024 bij het gebruiken maken van uitzendarbeid staat nog steeds overeind dat Suriname de uitzendtermijn heeft beperkt tot een vaste tijdsduur en geeft dit nog steeds het tijdelijke karakter weer.

Echter is het gevolg dat, door het wegschrappen van het beginsel van Gelijke Beloning bij de ter beschikkingstelling en het verruimen van de duur ingevolge artikel 10 lid 1 de mogelijkheid middels wetgeving wordt gecreëerd om de uitzendkracht langer als substitutie te gebruiken voor permanente functies. Daarbij worden zijn tegen minder gunstige omstandigheden ingezet om arbeid te verrichten, hetgeen tegen de strekking is van de WTBAI. De wetswijziging brengt met zich

mee dat uitzendkrachten wettelijk langer in het productieproces (permanente functies) kunnen worden ingezet, hetgeen kan leiden tot:

1. inkomensonzekerheid (aanzienlijke loonsverlagingen ten opzichte van vergelijkbare standaardwerknemers). Eén van de bedoelingen van de wetgever was om door middels het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk op te nemen in de WTBAI van 2017 te voorkomen dat uitzendkrachten te kampen zouden krijgen met inkomenszekerheid. Door middel van de wetwijziging van 2024 inzake de verruiming van de tijdsduur van de ter beschikkingstelling en het komen weg te vallen van de gelijke beloning wordt de inkomensonzekerheid voor de uitzendkrachten bevorderd;
2. beperkte toegang tot fundamentele rechten op de arbeidsplaats inzake o.a. het recht om zich te verenigen en de collectieve onderhandelingsrechten. Alhoewel dit recht aan alle werknemers toekomt, wordt in de praktijk de uitzendkracht uitgesloten om van het recht om zich te verenigen gebruik te maken. Vaak genoeg leeft in de praktijk de gedachtegang dat vakbonden voor deze doelgroep niet kunnen opgekomen, gezien de aard van de gesloten overeenkomst (uitzendbeding), waardoor zij in een mindere sterke positie verkeren;
3. discriminatie op de werkplek (in het bovenstaand onderzoek is de discriminatie die de uitzendkrachten ondergaan uitvoerig besproken);
4. financiële beperking, het is in de praktijk moeilijker voor de uitzendkracht om een financieel krediet te verkrijgen.

Met de ontstane wettelijke discrepantie wordt tussen de uitleentermijn en inleentermijn een onzekerheid gecreëerd voor de uitzendkrachten en belanghebbenden bij de ter beschikkingstelling. Dit gezien er in de praktijk niet duidelijk is welke tijdsduur gehanteerd dient te worden bij de ter beschikkingstelling van uitzendkrachten en is het voor de uitzendkracht niet duidelijk hoelang deze in een onzekere situatie gaat verkeren.

Ondanks de geconstateerde uitkomsten van het evaluatierapport van 2021, waarbij er o.a. werd vastgesteld dat uitzendkrachten worden ingezet voor permanente functies en deze ook gepresenteerd is aan het publiek, is tijdens de behandeling van de wetwijziging in 2024 in De Nationale Assemblee niet mee gegaan met het voorstel van de regering bij het opnemen van de veronderstelde automatische indiensttreding bij het overschrijden van de uitzendtermijn door de

inlener. Dit ter bevordering van de duurzame werkgelegenheid en een duidelijk signaal richting beperking van de uitzendarbeid.

Vermeldenswaard is dat de wetgever heeft nagelaten aan te geven wat haar beweegreden is geweest om de tijdsduur van de uitzending te verruimen. Aangezien dit nimmer voorgesteld door de regering in het wetsvoorstel van 2022.

3.4 Conclusie

Het bovenstaande geeft weer dat er een duidelijke afwijking bestaat tussen het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijk Waardig Werk zoals verankerd in de ILO- Conventies no. 100 en 111, de Caricom- modelwet en de nationale wetgeving inzake de Grondwet en de Wet Gelijke Behandeling Arbeid. Het thans hanteren van een beloning van 75% voor de ter beschikking gestelde uitzendkrachten ten opzichte van de werknemers in dienst bij de inleners staat niet in lijn met het internationaal en nationaal erkend beginsel. De wijziging van artikel 12 lid 2 is zonder gegronde reden gewijzigd door de wetgever met als gevolg een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van de werkstatus van werknemers, het doen van een afbreuk aan de doelstelling van de WTBAI en de internationale verplichtingen doen voortvloeien uit internationale verdragen, waarbij Suriname partij bij is.

Tevens kan gesteld worden dat de wijziging van artikel 10 lid 1 onvoldoende waarborgen biedt ter bevordering en bescherming van de duurzaam werkgelegenheid op de Surinaamse arbeidsmarkt. Het duurzame werkgelegenheid betreft niet alleen het scheppen van banen, maar beoogt creëren van stabiele, fatsoenlijke en gelijkwaardig arbeid. Middels het verruimen van de tijdsduur van de ter beschikking stelling heeft de wetgever thans nog steeds wettelijk vastgesteld wanneer uitzendarbeid niet meer als tijdelijk arbeid wordt gezien, maar de ruimte gecreëerd om uitzendkrachten langer in te zetten in duurzame banen, hetgeen haaks staat tegen de Wet omzetting, welke beoogt het beperken van contractarbeid voor langere duur en het bevorderen van rechtszekerheid voor werknemers.

Conclusie

De wetgever heeft met de komst van de WTBAI in 2017, drie (3) doelen nagestreefd, namelijk:

- *Om de rechtspositie van de uitzendkrachten te verbeteren en de uitzendsector te ordenen zodat de aldaar toegepaste praktijken voldoen aan de internationale standaarden;*
- *De rechtsverhouding tussen betrokken organisaties (uitzendbureaus) en de overheid vast te stellen met als inzet o.a. naleving van de rechten van uitzendkrachten;*
- *Om daadwerkelijk invulling te geven aan het voorzien in de incidentele dan wel periodieke verhoogde vraag naar arbeid met een kort en aflopend karakter van de uitzending*

Ter realisering van bovengenoemde doelen heeft de wetgever twee (2) belangrijke beginselen opgenomen met de bedoeling om te voorkomen dat uitzendkrachten worden gebruikt als surrogaat voor ideale langdurige werkgelegenheid en vaste banen (beginsel van duurzame werkgelegenheid) en het voorkomen dat uitzendkrachten als goedkopere arbeidskrachten worden aangewend in plaats van arbeidskrachten met een zekerheid biedende arbeidsrelatie (beginsel van Gelijk Loon voor Gelijk Waardig werk).

In 2024 stappen de beleidsmakers met name de Nationale Assemblée af van de gedachtegang welke gericht was richting de zwakkere partij van de uitzendkrachten en vindt er middels de wetwijziging van 2024 een ommekeer plaats in de rechtspositie van deze groep van werknemers. De wetwijziging geeft een duidelijke koers aan, van het dienen van een belang ten voordele van de sterkere partij van de werkgever.

Uit het verrichtte onderzoek kan geconcludeerd worden dat de eerdergenoemde beginselen welke hun grondslag vinden in zowel de internationale als nationale wet- en regelgeving door middel van de wijziging van 2024 van de WTBAI, met name de wettelijke bepalingen voor wat betreft de gelijke beloning en duurzame werkgelegenheid, niet voldoen aan de ILO-Conventies, de Caricom-modelwet en de relevante nationale arbeidswetgeving. Tevens is van belang te weten dat het enkel en alleen vaststellen van een maximum aan tijdsduur voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht de duurzame werkgelegenheid binnen het arbeidsproces niet bevordert, indien het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk komt weg te vallen.

Aanbeveling (en)

Op grond van de getrokken conclusie wordt ter bescherming van de doelgroep van de uitzendkrachten en de internationale verdragen waaraan Suriname zich heeft gecommitteerd, de navolgende aanbevelen gedaan m.b.t. de wetwijziging van 2024 van de WTBAI regarderende de beginselen van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk en de Duurzame Werkgelegenheid, namelijk:

1. het repareren van de strijdigheid van de twee wettelijke bepalingen door de minister belast met arbeidsaangelegenheden, voortvloeiende uit de taakomschrijving regarderende zijn departement naar het minimale niveau waarin de wet verkeerde bij de WTBAI van 2017 en het daarheen leiden dat er politieke draagvlak ontstaat om de wetsvoorstellen van de regering alsnog door te voeren inzake het opnemen van een automatische intreding van de uitzendkracht bij overschrijding van de uitzendtermijn door de inlener en het opnemen van een extra zorgplicht, een extra betrokkenheid voor de inlener bij het daadwerkelijk invulling geven aan het beginsel van Gelijke Beloning;
2. artikel 28a van de Grondwet in lijn brengen met de verdragsbepaling door het beginsel van Gelijke Loon, voor Gelijke Arbeid te vervangen met het beginsel van Gelijk Loon voor Gelijkwaardig Werk;
3. in het kader van sociaal dialoog is het van belang dat de regering voeling houdt bij de sociale partners met name de vakbeweging omtrent de gewijzigde bepalingen van de WTBAI van 2024;
4. op verzoek van belanghebbenden met name de vakbeweging om de strijdigheid van de twee wettelijke bepalingen te laten vaststellen middels de gang naar het Constitutioneel Hof;
5. het voor leggen van de strijdigheid van de wettelijke bepalingen aan de Committee of Experts¹²¹ van de ILO;

¹²¹ Dit comité is een onafhankelijk orgaan bestaande uit nationale en internationale juridische deskundigen, die belast zijn met het onderzoeken van de toepassing van ILO-verdragen, protocollen en aanbevelingen door ILO-lidstaten.

6. dat de Staat Suriname conform haar grondwettelijke taak haar positie in neemt om te zorgdragen dat er in de ruimste zin des woords gelijkheid bevorderd wordt op de arbeidsplaats.

Lijst van geraadpleegde bronnen

Literatuur

- **Bakels 1992**
H.L. Bakels, Schets van het Nederlands arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 1992;
- **Berculo en de Laat 2023**
J.R. Berculo/ J.J.M. de Laat, HANDBOEK SURINAAMS ARBEIDSRECHT, 2023
- **Haasteren 2016**
Haasteren, F. C. A. van. (2016, December 8). Fatsoenlijke flexibiliteit: de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid. SDU, Den Haag. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/44709>;
- **Hoever- Venoaks 1999**
Magda R. Hoever- Venoaks, Paramaribo 1999, HET SURINAAMSE AMBTENARENRECHT IN ONTWIKKELINGSPERSPECTIEF;
- **Horst en Willems 1996**
Mr. C.G. van der Horst en E. Willems, Aspecten Van Flexibele Arbeidsvormen; 1996
- **Piroe 2011**
Mr. Glenn Piroe 2011, Internationale normen inzake vakverenigingsvrijheid en fundamentele arbeidsrechten, Paramaribo, 2011, 2^{de} druk;
- **Piroe 2023**
Mr. Glenn Piroe 2023, Gids Arbeidswetgeving Suriname 2023;
- **Piroe 2025**
Mr. Glenn Piroe 2025, De Surinaamse arbeidswetgeving 2025;
- **Verhulp 2002**
Prof. Mr. E. Verhulp (red) e.a., Flexibele arbeidsrelaties, Kluwer, deventer 2002;
- **VU Uitgeverij 1996**
VU Uitgeverij, Amsterdam, 1996, Waardering van werk: opstellen over functiewaardering en sekse.
- G. piroe, Uitzendkrachten: tweederangs werknemers?, Surinaams Juristen Blad 2023 (60) 3.

Verdragen en aanbevelingen:

- C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100);
- R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (no. 90);
- C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
- R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111);
- C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158);
- C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181);
- R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

Wet- en regelgeving:

- Wet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42), zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2017 no. 39;
- Ontwerpwet houdende nadere wijziging Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42);
- Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 No. 42, zoals gewijzigd bij S.B. 2024 no. 45);
- Nieuw Burgerlijk Wetboek (S.B. 2024 no. 164);
- Wet Gelijke Behandeling Arbeid) (S.B. 2022 no. 137);
- Besluit Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2018 no. 77);
- Beschikking Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (bureau no. 340, no. 398/2018);
- Besluit Taakomschrijving Departementen 1991 (S.B. 1991 no. 58, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2020 no. 191);
- Beschikking van de Minister van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken van 24 maart 2025 no. 380/25, houdende vaststelling van een nieuw algemeen minimum uurloon (S.B. 2025 No. 33);
- Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd (S.B. 2018 No. 93);
- Wet Minimumloon (S.B. 2019 No. 101, zoals gewijzigd bij S.B. 2024 no. 31);

- Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (S.B. 2016 No. 152).

Wetenschappelijke artikelen:

- Clive Pegus, REVIEW AND ANALYSIS OF COMPLIANCE OF THE NATIONAL LABOUR LEGISLATION OF SURINAME WITH CARICOM MODEL LABOUR LEGISLATION May, 2007;
- Evaluatierapport Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs krachtens (artikel 22 lid 5; S.B. 2017 no. 42);
- GUIDE TO PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES- Regulation, Monitoring and Enforcement, Geneva, International Labour Office, 2007;
- International Labour Office, Geneva. NON-STANDARD, EMPLOYMENT, AROUND THE WORLD
- International Labour Conference 105th Session, 2016, Decent work in global supply chains;
- Sandrine Cazes/ Juan R. de Laiglesia 2014, Temporary Contracts, Labour Market
- Segmentation and Wage Inequality, [Temporary jobs en lonen.pdf](#);
- Zekić, N 2020, Flexibele arbeid. in F J L Pennings & L C J Sprengers (eds), Ontslagrecht in hoofdlijnen. 2nd edn, Monografieën Sociaal Recht, no. 72, Wolters Kluwer, pp. 203-228, <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/5fe90c6a-73a7-42bb-af2a-074b6e7243ec>.

Jurisprudentie:

Hoe moet het tijdelijke karakter van uitzendwerk worden gewaarborgd? Annotatie bij Hof van Justitie van de EU 17 maart 2022, C-232/20, EU:C:2022:196 (NP/Daimler AG), Mr. dr. Nuna Zekić, [Zekic Annotatie Daimler Nuna Zekic postprintversie.pdf](#).

Internetbronnen:

- DNA wijziget wet voor meer bescherming van uitzendkrachten, geraadpleegd op 15 april 2024 via, <https://www.srherald.com/suriname/2024/02/28/dna-wijziget-wet-voor-meer-bescherming-van-uitzendkrachten/>;

- Wetswijziging biedt uitzendkrachten nu betere bescherming Online, geraadpleegd op 15 april 2024 via, <https://www.srnieuws.com/suriname/391000/wetswijziging-biedt-uitzendkrachten-nu-betere-bescherming-online/>;
- Minister Kuldipsingh ontvangt evaluatie wetgeving uitzendkrachten, geraadpleegd op 31 januari 2025 via, <https://gov.sr/minister-kuldipsingh-ontvangt-evaluatie-wetgeving-uitzendkrachten//>;
- Biza-minister bespreekt gewijzigde FISO-verhouding met vakbondsorganisaties, geraadpleegd op 21 februari 2025 via, <https://gov.sr/biza-minister-bespreekt-gewijzigde-fiso-verhouding-met-vakbondorganisaties/>;
- DNA dringt arbeid-minister aan om paal en perk te stellen aan misbruik uitzendkrachten, geraadpleegd op 31 januari 2025 via, <https://www.dbsuriname.com/2023/08/08/dna-dringt-bij-arbeid-minister-aan-om-paal-en-perk-te-stellen-aan-misbruik-uitzendkrachten/>;
- Behandeling van de ontwerpwet houdende wijziging van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42), geraadpleegd op 3 oktober 2023 via, <https://www.youtube.com/live/HxFzboyPLdo?si=tMDxf7h742BDyHFY>.

Vraaggesprek:

Mr. Wihthey Lodik, Hoofd Bureau Wetgeving van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Arbeid d.d., 31 oktober 2025.

Bijlage 1 (wetsvoorstel 2022)

**WET van,
houdende wijziging van de Wet Ter
Beschikking Stellen Arbeidskrachten
door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42)**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van de versterking en bevordering van de handhaving van de arbeidswetgeving het noodzakelijk is de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs te wijzigen;

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

ARTIKEL I

In de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. In artikel 2 wordt een nieuw lid 3 toegevoegd luidende als volgt:

Het is de inlener, als bedoeld in artikel 1 onder i, verboden uitzendkrachten in te zetten voor arbeid, indien de intermediair die deze ter beschikking stelt, niet in het bezit is van een vergunning.

B. In artikel 10 wordt onder vernummering van lid 2 een nieuw lid 2 toegevoegd, luidende als volgt:

Het is de inlener verboden een uitzendkracht, ter beschikking gesteld door een intermediair, voor langer dan een tijdvak van twee (2) jaren aansluitend in te zetten voor het verrichten van arbeid in

die hoedanigheid. Indien de termijn wordt overschreden zal de uitzendkracht geacht worden ingaande de dag van de overschrijding in directe dienst te zijn getreden van de inlener op basis van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

C. In artikel 17 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

(1) Lid 1 komt te luiden:

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in artikel 2 leden 1 en 3, artikel 10 leden 1, 2 en 4, artikel 12 leden 2 tot en met 7, artikel 13 leden 1 tot en met 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 van het Wetboek van Strafrecht.

(2) Er wordt een nieuw lid 4 toegevoegd welke luidt als volgt:

Een afzonderlijke straf wordt opgelegd ten opzichte van elke persoon met of ten aanzien van wie overtreding is gepleegd en voor iedere dag in de loop waarvan de overtreding is gepleegd.

ARTIKEL II

1. Deze wet wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.

2. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.

4. De minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de.....**CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI**

**WET van,
houdende wijziging van de Wet Ter
Beschikking Stellen Arbeidskrachten
door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42)**

ONTWERP

MEMORIE VAN TOELICHTING

Ter uitvoering van artikel 22 lid 5 van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) is de wet aan een evaluatie onderworpen. Daarbij zijn er enkele wettelijke hiaten zijn geconstateerd. Middels deze wetswijziging worden die hiaten in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs gerepareerd. Thans wordt een verbod ingesteld voor inleners om van intermediairs die niet bezitten over een uitzendvergunning, uitzendkrachten aan te trekken (een nieuw artikel 2 lid 3). Verder wordt ook de inlener nu verboden om arbeidskrachten van dezelfde intermediair langer dan de maximumtermijn van 2 jaar aaneensluitend in te zetten voor arbeid (nieuw artikel 10 lid 2). Op de bepaling opgenomen in artikel 12 was er geen sanctie. Thans is het noodzakelijk deze omissie te corrigeren. In artikel 17, waarin de verboden en geboden strafbaar worden gesteld, wordt artikel 12 thans ook opgenomen.

Bij het opleggen van sancties is gebleken dat ten aanzien van sommige overtredingen er vanwege de redactie van de geboden en de verboden er obstakels bestaan om verantwoord de geldboete toe te passen ten aanzien van het totaal van de werknemers die geraakt worden door de overtreding van de bepalingen. Het zogenaamde ‘accumuleren’ wordt nu onbetwist toegelaten. De strafbepalingen worden gewijzigd zodat sancties kunnen worden opgelegd met inachtneming van het aantal werknemers waarover de overtreding is gepleegd.

De Arbeidsinspectie heeft op basis van de omstandigheden van het geval de vrijheid en de bevoegdheid om in voorkomende gevallen, gelet op onder andere de ernst van de inbreuk, om overtreders de gelegenheid te geven tot herstel voordat sancties worden aanbevolen.

Paramaribo,

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI

Bijlage 2

**WET van,
houdende wijziging van de Wet Ter
Beschikking Stellen Arbeidskrachten
door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42)**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van de versterking en bevordering van de handhaving van de arbeidswetgeving het noodzakelijk is de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs te wijzigen;

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

ARTIKEL I

In de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. In artikel 2 wordt een nieuw lid 3 toegevoegd, luidende als volgt:

3. Het is de inlener, als bedoeld in artikel 1 onder i, verboden uitzendkrachten in te zetten voor arbeid, indien de intermediair die deze ter beschikking stelt, niet in het bezit is van een vergunning.

B. In artikel 10 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

(1). In artikel 10 wordt onder vernummering van de leden 2 tot en met 4 een nieuw lid 2 toegevoegd, luidende als volgt:

2. Het is de inlener verboden een uitzendkracht, ter beschikking gesteld door een intermediair, voor langer dan een tijdvak van twee (2) jaren aansluitend in te zetten voor het verrichten van arbeid in die hoedanigheid. Indien de termijn wordt overschreden zal de uitzendkracht geacht

worden ingaande de dag van de overschrijding in directe dienst te zijn getreden van de inlener op basis van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

(2). Er wordt een nieuw lid toegevoegd aan artikel 10, luidende als volgt:

6. Het is de inlener verplicht zich ervan te vergewissen dat de intermediair zich jegens de uitzendkracht heeft gehouden aan de verplichtingen met betrekking tot artikel 12 lid 2 en andere verplichtingen voortvloeiende uit deze wet. De intermediair verstrekt ter staving van zijn nakoming van de verplichtingen aan de inlener een verklaring met de bijzonderheden waaronder de in de arbeidsovereenkomst gehanteerde loontarieven zijn vermeld binnen 3 werkdagen na aanvang van de uitzending. Indien de intermediair in gebreke is deze verklaring af te geven of indien de verklaring geen waarborgen biedt voor de naleving van de genoemde verplichtingen, dan is het de inlener verboden de uitzendkracht in te zetten.

C. In artikel 17 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Lid 1 komt te luiden:

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in artikel 2 leden 1 en 3, artikel 10 leden 1, 2 en 4, artikel 12 leden 2 tot en met 7, artikel 13 leden 1 tot en met 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 een geldboete van de vierde categorie van het Wetboek van Strafrecht.

2. Er wordt een nieuw lid 4 toegevoegd, luidende als volgt:

Een afzonderlijke straf wordt opgelegd ten opzichte van elke persoon met of ten aanzien van wie overtreding is gepleegd en voor iedere dag in de loop waarvan de overtreding is gepleegd.

ARTIKEL II

1. Deze wet wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.

2. Zij treedt inwerking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.

4. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI

**WET van,
houdende wijziging van de Wet Ter
Beschikking Stellen Arbeidskrachten
door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

A-typische werkrelaties maken vanwege de bijzondere juridische constructies en arbeidsverhoudingen, werknemers kwetsbaar en gevoelig voor uitbuiting. Ter bescherming van de uitzendkrachten zijn adequate sancties van belang maar ook verplichtingen aan de zijde van de inlener.

Ingevolge artikel 22 lid 5 van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) is de wet aan een evaluatie onderworpen. Daarbij zijn er enkele wettelijke hiaten geconstateerd. Middels deze wetswijziging worden die hiaten in de wet gerepareerd. Thans wordt een verbod ingesteld voor inleners om van intermediairs die niet bezitten over een uitzendvergunning, uitzendkrachten aan te trekken (artikel 2 lid 3). Verder wordt ook de inlener nu verboden om arbeidskrachten van dezelfde intermediair langer dan de maximumtermijn van 2 jaar aaneensluitend in te zetten voor arbeid (artikel 10 lid 2). Tevens wordt er een nieuw lid 6 toegevoegd aan artikel 10 om ervoor te zorgen dat de inleners ook een verantwoordelijkheid krijgen dat het uitzendbureau de uitzendkracht niet uitbuit en dat die zich houdt aan de verplichtingen uit de wet. Nu is het zo dat de intermediair verplichtingen heeft en dat de inlener daaromtrent geen verantwoordelijkheden heeft. Deze verplichting is in het kader van de corporate social responsibility van de inlener en ter bevordering van de naleving van de verplichtingen uit deze wet.

Op de bepaling opgenomen in artikel 12 was er geen sanctie. Thans is het noodzakelijk deze omissie te corrigeren. In artikel 17, waarin de verboden strafbaar worden gesteld, wordt artikel 12 thans ook opgenomen.

Bij het opleggen van sancties is gebleken dat ten aanzien van sommige overtredingen er vanwege de redactie van de geboden en de verboden er obstakels bestaan om verantwoord de geldboete toe

te passen ten aanzien van het totaal van de werknemers die geraakt worden door de overtreding van de bepalingen. Het zogenaamde ‘accumuleren’ wordt nu onbetwist toegelaten. Deze bepaling zal het mogelijk maken dat bij het toepassen van de geldboete er zal worden uitgegaan van het aantal werknemers dat geraakt worden door de overtreding van de bepalingen. Voorheen werd de sanctie opgelegd per overtreding in de onderneming ongeacht het aantal werknemers dat getroffen werd door die overtreding.

De strafbepalingen worden gewijzigd zodat sancties kunnen worden opgelegd met inachtneming van het aantal werknemers waarover de overtreding is gepleegd.

Paramaribo, de.....

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI