



PRESIDENT van de REPUBLIEK SURINAME

Telefoon: (597) 420102

-mail: secretariaat@president.gov.sr

Aan:

**De Voorzitter van
De Nationale Assemblee,
Mw. Drs. Jennifer Simons**

Onderwerp:

**Aanbieding Ontwerpwet houdende goedkeuring van de
toetreding van de Republiek Suriname tot de Convention
concerning Equal Remuneration for Men and Women
Workers of Equal Value
(Equal Remuneration Convention 1951 no.100,
Geneva, 01 juni 1951)**

ons kenmerk: secpres/1287/16
Paramaribo, 23 augustus 2016

Geachte Voorzitter,

Hierbij doe ik u, krachtens de artikelen 103 en 104 van de Grondwet, voor behandeling door De Nationale Assemblee toekomen de Ontwerpwet als in hoofde genoemd met de bijbehorende Memorie van Toelichting, alsmede de documenten waarop de Ontwerpwet betrekking heeft.

Indien De Nationale Assemblee de voorkeur geeft aan een stilzwijgende goedkeuring van deze *Convention*, dan verneem ik zulks gaarne van u en verzoek ik u om in dat geval de bijgevoegde Ontwerpwet als ingetrokken te beschouwen.

De President van de Republiek Suriname,

D.D. Bouterse

cc Vice- President
Minister Buitenlandse Zaken
Secretaris van de Staatsraad

DE NATIONALE ASSEMBLEE	
Ingek. 29 augustus	2016
Agenda no. 1659/16	
Verwezen	

WET van
houdende goedkeuring van de toetreding van
de Republiek Suriname tot
Convention concerning Equal Remuneration
for Men and Women Workers of Equal Value
(Equal Remuneration Convention), 1951 no. 100,
Geneva, 01 juni 1951
.....

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het wenselijk is de toetreding van de Republiek Suriname tot Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers of Equal Value, (Equal Remuneration Convention), 1951 no. 100, Geneva, 01 juni 1951, aan de uitdrukkelijke goedkeuring van de Nationale Assemblée te onderwerpen, welke goedkeuring ingevolge artikel 104 van de Grondwet van de Republiek Suriname bij wet moet worden verleend.

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

ARTIKEL 1

De toetreding van de Republiek Suriname tot Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers of Equal Value, (Equal Remuneration Convention), 1951 no. 100, Geneva, 01 juni 1951 wordt goedgekeurd.

ARTIKEL 2

1. Deze wet wordt afgekondigd in het Staatsblad van de Republiek Suriname.
2. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van de afkondiging.
3. Met de uitvoering van deze wet is belast de Minister die de verantwoordelijkheid draagt voor arbeidsaangelegenheden.

Gegeven te Paramaribo,

2016

DESIRÉ D. BOUTERSE

WET van
houdende goedkeuring van de toetreding van
de Republiek Suriname tot
Convention concerning Equal Remuneration
for Men and Women Workers of Equal Value,
(Equal Remuneration Convention), 1951, no. 100,
Geneva, 01 juni 1951
.....

MEMORIE VAN TOELICHTING

Het IAO Verdrag No. 100 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde, regelt het opheffen van alle barrières en het waarborgen van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. Met gelijke beloning voor mannen en vrouwen van gelijke waarde wordt bedoeld dat salaris, schalen en loonreeksen vastgesteld moeten worden zonder te discrimineren op basis van sekse. De interpretatie van deze conventie komt erop neer dat er niet gediscrimineerd mag worden op basis van sekse voor wat betreft het loon voor arbeid van gelijke waarde, maar dit in ruimere zin bekeken moet worden. Het gaat in deze niet alleen om gelijke behandeling op dezelfde werkplek van man en vrouw ten aanzien van dezelfde functie, maar om arbeid die van vergelijkbare waarde is. Hetgeen inhoudt dat ook arbeid welke niet in dezelfde functie en niet op dezelfde werkplek geschiedt, maar wel vergelijkbaar is op basis van bepaalde criteria, dezelfde beloning moet ontvangen.

Deze conventie is dus gericht op het waarborgen van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde arbeid middels maatregelen die passen bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van bezoldigingstarieven zonder onderscheid van geslacht bij nationale wet- en regelgeving, wettelijke vastgestelde en erkende bezoldigingsstelsels, collectieve arbeidsovereenkomsten of een combinatie van de eerder genoemde middelen.

De leidraad van deze conventie is in de nationale wetgeving in het bepaalde van artikel 28a van de Grondwet betreffende het beginsel van gelijk loon voor gelijke arbeid en het recht op dit beginsel van alle werknemers ongeacht leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging tot beloning voor hun werk naar gelang van hoeveelheid, aard, kwaliteit en ervaring verankerd. In het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek is ook een wettelijke voorziening, artikel 646, over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen opgenomen. Er mag geen onderscheid worden gemaakt op basis van geslacht 'in de arbeidsvoorwaarden', waaronder loon.

Voorheen is niet tot ratificatie van deze conventie overgegaan wegens de hiernavolgende redenen:

- a. de afwezigheid van een wettelijke basis voor minimumlonen;
- b. het feit dat het systeem van functieanalyse en functiewaardering alleen voor de publieke sector is geregeld;
- c. dat er grote discrepantie was in het loon in de diverse sectoren en;
- d. gebrek aan data van (vrouwelijke) werkers in de rurale gebieden en in de informele sector ten aanzien van lonen en werkloosheid.

Ten aanzien van de redenen onder sub a en b gestelde kan worden gesteld dat in de achter ons liggende periode wel enige verandering is opgetreden in de situatie. Met de afkondiging van de Wet Minimumuurloon in september 2014 heeft de overheid de nodige maatregelen genomen om uitvoering te geven aan haar plicht om voorwaarden voor werk, beloning en rust, waartoe de werknemers gerechtigd zijn aan te geven, in het bijzonder door regelingen te treffen ten aanzien van lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale categoriën van werkers, zoals vastgelegd in artikel 29a van de Grondwet. Met deze maatregel is een aanzet gegeven om te komen tot dezelfde redenen die onder meer in de conventie ten grondslag liggen aan de materie betreffende gelijke beloning en behandeling voor mannen en vrouwen op de werkplek.

Met betrekking tot functie-analyses en functiewaardering kan gesteld worden dat ook op dit stuk vorderingen zijn geboekt. Alhoewel de overheid als het bedrijfsleven, voornamelijk CAO bedrijven in beginsel een beleid voeren dat erop gericht is gelijke beloning, gelijke kansen en behandeling toe te kennen aan mannen en vrouwen voor gelijke arbeidsprestaties, ligt het in de rechtspraak voor wat betreft kleinere bedrijven toch wel anders en zal onderzoek hieromtrent nodig zijn. Om te voldoen aan het doel dat met deze conventie beoogd wordt, zal er een systeem van functiewaardering opgezet moeten worden dat zich strekt over alle sectoren en deze in een gezonde verhouding met elkaar brengt.

Teneinde het streven naar sociale rechtvaardigheid te bevorderen en tot stand te brengen zoals vervat in de Verklaring van de IAO betreffende de Sociale Rechtvaardigheid voor een Billijke Mondialisering zullen nog meer inspanningen gepleegd dienen te worden om de discrepantie in de functiewaardering in de publieke en private sector weg te werken.

Met het toetreden van Suriname tot IAO Verdrag No. 100 dienen nodige acties genomen te worden, zodat verdere invulling gegeven kan worden aan de verdere implementatie van het recht op gelijke beloning voor gelijke arbeid ongeacht de sekse van de werknemer zoals bepaald in artikel 28a van de Grondwet en aan de overheidsplicht tot het aangeven van voorwaarden voor onder andere loon waartoe werknemers gerechtigd door het treffen van regelingen ten aanzien van lonen zoals vervat in artikel 29a van de Grondwet. Tevens wordt met de toetreding van Suriname tot dit Verdrag voldaan aan de toezegging aan de IAO om de fundamentele conventies te ratificeren alsmede uitvoer gegeven aan één van de prioriteiten van het Decent Work Country Programme Suriname 2014-2016 namelijk de ratificatie van de resterende drie IAO fundamentele conventies.

Het onderhavige wetsontwerp is noodzakelijk ter voldoening aan het bepaalde in artikel 104 lid 1 van de Grondwet van de Republiek Suriname.

Paramaribo,

DESIRÉ D. BOUTERSE

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

(Entry into force: 23 May 1953) Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention--

- (a) the term *remuneration* includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;
- (b) the term *equal remuneration for men and women workers for work of equal value* refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. 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.
2. This principle may be applied by means of--
 - o (a) national laws or regulations;
 - o (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
 - o (c) collective agreements between employers and workers; or

- o (d) a combination of these various means.

Article 3

1. 1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.
2. 2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.
3. 3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Article 5

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

1. 1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --
 - o (a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - o (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - o (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

- (d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
- 2. 2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
- 3. 3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
- 4. 4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. 1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.
2. 2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
3. 3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 9

1. 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. 2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 12

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--
 - o (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - o (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.