

WET van
houdende de instelling van
ondernemingsraadpleging in ondernemingen
(Wet Ondernemingsraadpleging)

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het noodzakelijk is regels vast te stellen betreffende de samenwerking tussen werkgevers en werknemers op bedrijfsniveau over de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden;

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

Artikel 1

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

- a) Minister: de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- b) Ministerie: het Ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- c) ondernemingsraadpleging: het overleg tussen de werkgever en werknemers conform de richtlijnen en vereisten vastgesteld bij of krachtens deze wet;
- d) collectieve arbeidsovereenkomst: de overeenkomst zoals genoemd in de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (G.B. 1962 no. 160 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2016 no. 152);
- e) onderneming: de organisatie waarover de werkgever in zijn hoedanigheid optreedt;
- f) vakvereniging: de vereniging, in de zin van artikel 1665 van het Burgerlijk Wetboek (G.B. 1860 no. 4 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 25), die als doel heeft het verdedigen en behartigen van de belangen van werknemers in de onderneming en die niet opgericht, overheerst of gefinancierd wordt door de werkgever;
- g) werkgever: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek (G.B. 1860 no. 4, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 25);
- h) werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek (G.B. 1860 no. 4 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 25);

Artikel 2

1. De werkgever in een onderneming die meer dan 30 werknemers in dienst heeft, is verplicht een ondernemingsraadpleging te houden minimaal éénmaal per jaar en zo dikwijls een wijziging van de arbeidsomstandigheden dat noodzaken naar oordeel van de werkgever of op verzoek van ten minste de helft van het aantal werknemers.

2. De werkgever en de werknemers komen bijeen binnen twee (2) weken nadat hetzij de werknemers hetzij de werkgever daarom onder opgave van redenen heeft verzocht.

3. De werknemers kunnen uit hun gelederen een aantal vertegenwoordigers aanwijzen met wie de werkgever de ondernemingsraadpleging kan voeren.

4. Nadere regels over de ondernemingsraadpleging genoemd worden bij of krachtens staatsbesluit vastgesteld.

Artikel 3

1. De werkgever pleegt voorafgaand een ondernemingsraadpleging met de werknemers voordat hij besluiten neemt ten aanzien van:

- a. bedrijfsorganisatorische aanpassingen die van invloed kunnen zijn op de rechtspositie van de werknemers en de werkgelegenheid;
- b. beëindiging van dienstbetrekkingen in collectief verband;
- c. het inzetten van tijdelijk personeel inclusief uitzendkrachten;
- d. invoering of wijziging van belangrijke technologische veranderingen;
- e. het nader regelen van de ziektekostenverzekering, de zwangerschapsregeling en het pensioen;
- f. pensioen- en ziektekostenafspraken;
- g. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
- h. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuimbeleid;
- i. een regeling op het gebied van geweld op de werkplek inclusief de psychosociale druk en de moederschapsbescherming;
- j. een regeling op het gebied van het ontslag- of bevorderingsbeleid;
- k. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding, personeelsbeoordeling, werkoverleg, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de arbeidstijden en de rusttijden en de jaarlijkse betaalde vakantie;
- l. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten inclusief klachten inzake geweld op de werkplek en seksuele intimidatie;
- m. een regeling omtrent het verwerken en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;

2. De ondernemingsraadpleging geeft de werkgever het recht niet om individuele of collectief overeengekomen arbeidsvoorwaarden te wijzigen, tenzij daarover instemming wordt verkregen van de werknemers.

3. Besluiten welke de werkgever gerechtigd is eenzijdig te nemen zijn nietig, indien de voorafgaand ondernemingsraadpleging niet is gehouden met de werknemers.

4. De in het lid 1 bedoelde ondernemingsraadpleging is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst.

5. De ondernemingsraadpleging vindt plaats met de vakvereniging die ingevolge de Wet Vrijheid van Vakvereniging en de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst bevoegd is tot collectief onderhandelen.

6. De werkgever en de werknemers waken tegen discriminatie in de onderneming en bevorderen in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en tussen werknemers met een verschillende werkstatus alsmede de inzet van mensen met een beperking en andere bijzondere werkerscategorieën in de onderneming.

Reglement

Artikel 4

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemers een reglement vast voor het houden, organiseren en inrichten van de ondernemingsraadpleging waarbij rekening wordt gehouden met het betreffende staatsbesluit.

2. Nadere regels omtrent het reglement worden bij of krachtens staatsbesluit vastgesteld.

Het verstrekken van gegevens aan de werknemers

Artikel 5

De werkgever verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste tweemaal per jaar aan de werknemers schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming over het verstreken tijdvak en het komende jaar, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 3.

Artikel 6

De werkgever verstrekt ten minste éénmaal per jaar aan de werknemers schriftelijk algemene gegevens inzake:

- a. de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen;
- b. zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar;
- c. algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en de te verwachten ontwikkelingen op in het komende jaar;
- d. het sociale beschermingsbeleid voor de komende periode;
- e. de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per categorie van de in de onderneming werkzame personen.

Inlichtingen aan de Minister

Artikel 7

De werkgever op wie de verplichting tot het voeren van overleg rust, alsmede de betrokken werknemers, verstrekken desgevraagd aan een daartoe door de Minister aangewezen onder hem ressorterende ambtenaar inlichtingen omtrent het instellen en het functioneren van de ondernemingsraadpleging.

Strafbepalingen

Artikel 8

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in de artikelen 2 lid 1, 2 lid 2, 3 lid 1, 3 lid 5, 4 lid 1, 5, 6 en 7 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de

tweede categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).

2. De feiten, strafbaar gesteld in lid 1, worden beschouwd als overtredingen.

3. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

4. Voordat sancties worden opgelegd voor het niet naleven van artikel 2 lid 1 dient de Arbeidsinspectie gelegenheid te geven aan de werkgever om de ondernemingsraadpleging alsnog te doen plaatsvinden.

Toezicht

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Overgangsbepalingen

Artikel 11

Binnen de termijn van zes maanden na inwerkingtreding van deze wet zijn de in de artikelen 3 en 4 bedoelde werkgevers niet strafbaar wegens overtreding van de daarin vermelde verplichting.

Slotbepalingen

Artikel 12

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

Artikel 13

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Ondernemingsraadpleging.

2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.

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

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

Gegeven te Paramaribo, de...

DESIRÉ D. BOUTERSE

**WET van.....,
houdende de instelling van
ondernemingsraadpleging in ondernemingen
(Wet Ondernemingsraadpleging)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

Met de Wet Ondernemingsraadpleging (WO) wordt een ander door de grondwet ingegeven mijlpaal bereikt in de democratisering van de werkplek en de ondernemingsgewijze productie in Suriname. Deze wet verankert de lang gekoesterde wens naar gestructureerd bipartiet overleg en samenwerking tussen management en werknemers in bedrijven, waarbij men de gelegenheid krijgt om elkaars standpunten te harmoniseren. Alzo zal in ondernemingen het vaak inherente wantrouwen tussen werknemers en management afnemen en worden de kansen voor een hogere werknemerssatisfactie en arbeidsproductiviteit verhoogd. Alles bij elkaar genomen zal dat ook een invloed hebben op de economische weerbaarheid van bedrijven en versterking van onze economie, welke zich zal vertalen in het bruto binnenlands product en de koppeling hiervan met sociale progressie.

De WO heeft als primaire verdienste dat het bij wet overleg tussen werkgevers en werknemers invoert in de Surinaamse ondernemingen. Inspraak van werknemers is een gebod uit de grondwet. Artikel 6 van de grondwet geeft aan dat de sociale doelstellingen van de Staat gericht is op het bevorderen van medezeggenschap van de medewerkers in bedrijven en werkeenheden bij het nemen van beslissingen omtrent de productie, de economische ontwikkeling en de planning (onder f van de grondwet). Deze drie onderwerpen zijn nader uitgewerkt in meer specifieke aspecten in de wet. Medezeggenschap van de werknemer is belangrijk, omdat de werknemer volgens de grondwet, hoge verwachtingen mag hebben van de arbeid die hij verricht. Artikel 25 van de grondwet bepaalt immers dat arbeid het belangrijkste middel is voor de ontplooiing van de mens en is een belangrijke bron van welvaart. De staat heeft vanwege deze grondwetsgeboden de plicht om de structuur van de democratisering van de werkplek aan te brengen middels wetgeving. In dit kader is het namelijk de bijzondere taak van het ministerie van Arbeid, zoals vastgelegd in het Besluit Taakomschrijving Departementen, het beleid ten aanzien van de verhouding tussen werkgevers en werknemers en het toezicht op de naleving van wettelijke bepalingen ter zake.

Pogingen om ‘*management-labour cooperation*’ meer gestalte te geven in de regio dateren van het begin van deze eeuw. De ILO voerde in de periode 2001-2005 de *Programme for the Promotion of Management and Labour Cooperation* (Promalco) in Suriname uit. De uitdaging was aan de tripartiete partners om de management-werknemers-samenwerking meer structuur te geven. Het programma resulteerde op bescheiden schaal wel enige bewustwording, maar leidde niet tot duurzame resultaten, welke met deze wet worden beoogd. Het doel van het programma was om het respect voor arbeidsstandaarden te koppelen aan verhoogde productiviteit en concurrentievermogen. Het programma streefde naar proactief arbeidsbeleid, betere arbeidsverhoudingen, arbeidsmarktefficiëntie en daarvoor ‘*workplace partnerships*’ en ‘*industrial democracy*’. In de regeringsverklaring van 2000-2005 was voorgenomen om op zeer bescheiden schaal op bedrijfsniveau ‘veiligheidscommissies’ in bedrijven in te stellen, maar het kwam niet tot concrete uitvoering. In de Beleidsnota Ministerie van Arbeid 2016-2021 is nu vermeld dat het streven van de regering erop gericht is om te bouwen aan een welzijnssamenleving en om dit te

behouden. Deze samenleving zal steunen op een efficiënt ingerichte en sterke economie, waarbij vooral sprake zal zijn van een rechtvaardig en inspirerend systeem van ontwikkelings- en bestaansgaranties, met voldoende werkgelegenheid en arbeidsbescherming. Ook is melding gemaakt van de invoering van een moderne arbeidsomstandighedenwetgeving met een herallocatie van (eigen)verantwoordelijkheid tussen werkgevers, werknemers en de staat. Partnerschappen op bedrijfsniveau zullen de Arbeidsinspectie in staat stellen om te ontgroeien uit zijn paternalistische status en zich te transformeren naar begeleider en trainer.

De inspraak van werknemers en dialoog tussen werkgevers en werknemers heeft voordelen voor werknemers die verband houden met communicatie met topmanagement, een uitgebreid grievensysteem, proactieve aanpak van potentiële pijnpunten zodat escalaties worden voorkomen, harmonisatie van management plannen en werkomstandigheden en bovenal erkenning van medezeggenschap van werknemers. Met medezeggenschap komt *'ownership'*. De werkgever kan het overleg (ondernemingsraadpleging) gebruiken om productiviteit en concurrentievermogen in te bedden in een wens voor betere arbeidsstandaarden en arbeidsomstandigheden. Het ILO-programma Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE), dat door het bedrijfsleven geaccepteerd is en wordt uitgedragen, gaat ook uit van inspraak, overleg en *'workplace cooperation'*, aangeduid als de *'foundation for business success'*. Dit laatste is 1 van de 5 modules voor de bedrijfstrainingen.

Ook kunnen crisispunten als ontslag, inkrimpingen en vacatures vroeg gekanaliseerd worden zodat geen dispuut ontstaat en wordt via de ondernemingsraadsraadpleging *'open communicatie'* op gang gebracht en kan in de ondernemingsraadpleging gedemonstreerd worden dat de werkgever daadwerkelijk om betere werkomstandigheden nastreeft. Hoe meer het management en de werknemers buiten crisistijd (stakingen, cao-onderhandelingen) met elkaar praten, hoe meer harmonieuze arbeidsverhoudingen ontstaan.

Medezeggenschap van de werknemer is belangrijk, omdat de werknemer volgens de grondwet, hoge verwachtingen mag hebben van de arbeid die hij verricht. Artikel 25 van de grondwet bepaalt immers dat arbeid het belangrijkste middel is voor de ontplooiing van de mens en is een belangrijke bron van welvaart. De staat heeft vanwege deze grondwetsgeboden de plicht om de structuur van de democratisering van de werkplek aan te brengen middels wetgeving. In dit kader is het namelijk de bijzondere taak van het ministerie van Arbeid, zoals vastgelegd in het Besluit Taakomschrijving Departementen, het beleid ten aanzien van de verhouding tussen werkgevers en werknemers en het toezicht op de naleving van wettelijke bepalingen ter zake.

De vraag die gesteld moet worden is of verplicht overleg tussen werkgevers en werknemers past in de Surinaamse cultuur en de aspiraties die wij hebben als natie. Het antwoord daarop onzerzijds is dat het in ruime mate en volledig past binnen de manier waarop wij zaken behoren te doen in Suriname en de arbeidsverhoudingen en conflictpreventie die wij nastreven. De grondwet is daarover immers duidelijk. In de ILO sociaal dialoog workshop welke door het bedrijfsleven werd georganiseerd in november 2017 werd het belang van *'social dialogue at the enterprise level'* benadrukt. De onderwerpen waarover sociaal dialoog kunnen worden uitgevoerd komt overeen met de onderwerpen waarover de WO aangeeft dat overleg moet worden gevoerd. Op deze workshop is niet aan de orde gekomen dat de Surinaamse werkgevers tegen het concept van dialoog op de werkplek zijn.

Uit de interacties die het ministerie decennialang heeft met werknemers in grote en kleine bedrijven blijkt onomstotelijk dat Surinaamse werknemers meer behoefte hebben aan overleg met de werkgever over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Surinaamse werknemers voelen zich niet altijd betrokken in de onderneming waarin ze werken en dat kan een impact hebben op de lage productiviteit. De voordelen van werkplaatspartnerschappen – ook voor bedrijven en werkgevers – zijn over en weer bewezen en steeds bevestigd en laatst weer bij de VSB workshop. Het is van belang dat meer verantwoordelijkheid wordt gegeven aan werkgever en werknemers om hun zaken aangaande de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden zelf te regelen in overleg binnen de perken van wet en recht, zonder dat steeds het ministerie van Arbeid ertussen moet komen om conflicten op te lossen die door dialoog voorkomen hadden kunnen worden. Werkgevers en werknemers in Suriname zijn in staat om op het bedrijfsniveau relevante zaken aangaande de bedrijfsvoering te bespreken inclusief de productiviteit.

De ILO heeft in de tripartiete International Labour Conference standaarden aangenomen die sociaal dialoog op de werkvloer bevorderen:

- Recommendation No. 94 (1952): Co-operation at the level of the undertaking;
- Recommendation No. 113 (1960): Consultation (Industrial and national level);
- Recommendation No. 129 (1967): Communications within the undertaking.

De Co-operation at the level of the undertaking Recommendation, 1952 (No. 94) bepaalt in artikel 1 het volgende:

“Appropriate steps should be taken to promote consultation and co-operation between employers and workers at the level of the undertaking on matters of mutual concern not within the scope of collective bargaining machinery, or not normally dealt with by other machinery concerned with the determination of terms and conditions of employment”.

Van eminent belang is ook de Communications within the Undertaking Recommendation, 1967 (No. 129) en met name het gestelde in artikel 2 lid 1, artikel 14 en artikel 15 lid 2:

“Employers and their organizations as well as workers and their organizations should, in their common interest, recognize the importance of a climate of mutual understanding and confidence within undertakings that is favourable both to the efficiency of the undertaking and to the aspirations of the workers”.

Artikel 14 bepaalt dat de *“information to be communicated ... should be determined with a view to mutual understanding...”*.

Het artikel 15 lid 2 geeft voorbeelden onder de letters a. tot l. met betrekking tot de onderwerpen van de social dialoog op bedrijfsniveau. Deze dienen betrekking te hebben op o.a. training, faciliteiten voor personeelswelzijn, de algemene situatie van de onderneming, uitleg over besluiten die waarschijnlijk direct of indirect een invloed zullen hebben op de situatie van de werknemers, methodes van consultaties en de samenwerking tussen management en werknemers.

De ILO schrijft met name in de ‘Occupational Safety and Health Convention’, 1981 (No. 155) dat partijen op bedrijfsniveau met elkaar moeten samenwerken. Artikel 19 luidt als volgt:

“There shall be arrangements at the level of the undertaking under which--

- *workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;*
- *representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;*”

In deze zelfde trend is artikel 20 die het volgende bepaalt:

“Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of this Convention.”

Ook de meer recente *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187) beveelt de lidlanden aan om bipartiete samenwerking op bedrijfsniveau te regelen. Artikel 4 van deze conventie luidt aldus:

*“The national system for occupational safety and health shall include among others:
(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.”*

Ondernemingsraadpleging komt al enkele decennia voor in het voormalige moederland, maar vrij onbekend in de Caricom. Er zijn wel bedrijven die steeds meer in de regio van deze bedrijfscommissies gebruik maken. In Suriname komen incidenteel (statutair) constructies voor die werknemersvertegenwoordigers ruimte geven om te participeren om raden van commissarissen of raden van toezicht van bijvoorbeeld rechtspersonen.

Inspraak en overleg komen al verspreid op zeer bescheiden schaal voor in de Surinaamse wetgeving. In het Surinaams arbeidsrecht zijn er overlegmomenten waartoe de werkgever gehouden is, niet onbekend. Zo een bepaling komt voor in het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het instellen van een reglement. Artikel 1613j lid 1 dat betrekking heeft op de inspraak van werknemers voor het geval een reglement wordt ingesteld in het bedrijf, luidt als volgt:

“Een door de werkgever vastgesteld reglement is voor de werknemer slechts verbindend, indien het in de Nederlandse taal is vastgesteld en indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard zich met dat reglement te verenigen etc...”

Ook in het ontslagrecht komt een overlegmoment voor met name in de Beschikking van de Minister van Arbeid van 26 juli 1994 (Beschikking ter uitvoering van artikel 11 van het “Besluit Ontslagcommissie” (S.B. 1986 no. 29) inzake beoordeling van ontslagaanvragen.). Artikel III, derde alinea luidt als volgt:

“Indien bedrijfs-economische/organisatorische factoren zijn opgegeven als reden voor ontslag, dient bij de aanvraag een rapport te worden toegevoegd dat de voor de behandeling vereiste informatie dient te bevatten, waarbij:.....

3. een overzicht wordt gegeven van het overleg dat is gevoerd met de werknemers om hen te informeren omtrent de positie van het bedrijf en eventueel daarbij te hanteren oplossingsmodellen.”

Deze is geredigeerd langs de lijnen van artikel 1613j BW en artikel III van bovengenoemde beschikking.

Deze wet is een aanzet tot het vestigen van een cultuur van inspraak van werknemers en hechtere samenwerking tussen werkgevers en werknemers in de onderneming en wel die ondernemingen die meer dan 30 werknemers in het bedrijf werkzaam hebben. Gefaseerd kan het concept ingevoerd worden in een later stadium op kleinere bedrijven. De wet is ook van toepassing op parastatale en semi-parastatale bedrijven waar dienstverbanden worden aangegaan op basis van het Burgerlijk Wetboek.

De Wet Ondernemingsraadpleging was niet geplaatst op de jaaragenda van het AAC, maar de behoefte kwam naar boven toen bij het redigeren van nieuwe arbeidswetten (waaronder de Arbeidsomstandighedenwet 2017 (concept) en de Wet Vrijheid van Vakvereniging) steeds de behoefte opkwam om het bipartiet overleg op bedrijfsniveau in de verschillende wetten te regelen. Het besluit werd toen genomen om een basiswet te hebben waarin het bipartiet overleg op bedrijfsniveau wordt bevorderd middels richtlijnen.

Met betrekking tot de onkosten of winst moet deze aangelegenheid in samenhang en ‘per saldo’ te worden bekeken. Deze Wet Ondernemingsraadpleging kent geen financiële belasting voor de werkgever, los van de jaarlijkse meeting die de werkgever moet beleggen. Vergaderuren met de werknemers kunnen eventueel ook als een onkostenpost worden aangemerkt door werkgevers. Bipartiet overleg levert veel meer winst op voor bedrijven in termen van bijvoorbeeld een verhoogde productiviteit en een veel lagere kans op verlies van manuren door stakingen.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Deze bepaling bevat de definities die overwegend ontleend zijn aan die welke voorkomen in de Wet Vrijheid van Vakvereniging (S.B. 2016 no. 151). Nieuw is de definitie van onderneming.

Artikel 2

Deze bepaling legt de plicht aan de werkgever die een onderneming met meer dan 30 werknemers draait om minimaal jaarlijks een ondernemingsraadpleging te houden. In de Surinaamse wetgeving wordt er over het algemeen geen onderscheid gemaakt in grootte van de onderneming en verschillende toepassing van de wet daaruit. Veiligheidsvoorschrift No. 3 (Resolutie van 29 december 1948 no. 5687 (G.B. 1948 no. 183)) artikel 5 noemt het aantal van 30 werknemers om de omvang van een bepaalde grootte aan te duiden en daaruit voortvloeiende verplichtingen voor eerste hulp bij ongelukken in bepaalde bedrijven met hogere risico's. De verplichting om ondernemingsraadpleging te houden is voor de grote bedrijven naar deze maatstaf. Lid 1 legt de verplichting aan de werkgever om in zijn ~~grote~~ onderneming een ondernemingsraadpleging te houden. Lid 2 geeft aan werkgever en de werknemer het recht om overleg met de wederpartij te hebben, te vergelijken met het recht dat aan een werknemersvertegenwoordigers toekomt vanwege de *ILO Workers Representatives Recommendation* No. 143 (artikel 13) namelijk het recht op ‘toegang’ tot de directie.

De werknemers hebben het recht om collectief te besluiten dat enkelen onder hun worden afgevaardigd om deel te nemen aan de ondernemingsraadpleging. Deze werkwijze kan nuttig zijn

bij grote ondernemingen waar het aantal werknemers groot is. Op welke wijze de ondernemingsraadpleging dient te worden gehouden en de orderegels die daarbij gelden, worden bij staatsbesluit vastgesteld (lid 4).

Artikel 3

Lid 1 somt de aangelegenheden waarover de werkgever ondernemingsraadpleging moet houden voordat het een voorgenomen besluit uitvoert. Het gaat allemaal om aangelegenheden die op den duur een effect kunnen hebben op de continuïteit en levensvatbaarheid van de onderneming dus op werkgelegenheid, de rechtszekerheid van de werknemers, de arbeidsomstandigheden en de stand van de arbeidsvoorwaarden.

Met betrekking tot punt a geeft ILO Aanbeveling No. 166 richtlijnen. De werkgever consulteert de werknemersvertegenwoordigers zo vroeg als mogelijk betreffende het doorvoeren van veranderingen, hun effecten en de maatregelen om deze te vermijden of te mitigeren, als hij grote veranderingen in overweging heeft in de productie, het beleid, de organisatie, de structuur of de technologie, die banen zullen gaan kosten (Aanbeveling No. 166, art. 20). De werknemersvertegenwoordigers dienen op tijd informatie te verkrijgen van de werkgever over de veranderingen en hun mogelijke effecten.

Punt b zet kracht bij aan het reeds uit de bovenstaande beschikking van de Minister van Arbeid geboden overleg dat gepleegd moet worden bij massaontslagen. De punten b. en c. hebben invloed op de (lange termijn) werkgelegenheid, waardoor het van belang is dat overleg met de werknemers wordt gevoerd. De punten f. en g. betreft onderdelen die onderdeel uitmaken van de hoofdafspraken die gemaakt worden bij het regelen van de arbeidsverhouding en wel in de arbeidsovereenkomst. De overige punten van lid 1 betreffen het personeelsbeleid dat de werkgever zal voeren. Hier en daar kunnen regelen wettelijke bepalingen de betreffende onderwerpen of kunnen ze dat in de toekomst dat gaan regelen zoals de arbeidsomstandigheden, de psychosociale druk (o.a. stress), moederschapsbescherming, ontslag, arbeidstijden, rusttijden en de jaarlijkse vakantie. Met lid 1 wordt ook aan de niet-georganiseerde werknemers inspraak gegeven over arbeidsvoorwaarden in die zin dat ook die collectief met de werkgever over de verschillende onderwerpen kan delibereren. Deze collectieve processen kunnen de heersende drempel voor werknemers om zich te verenigen, helpen verlagen.

Lid 2 geeft de garantie dat de ondernemingsraadpleging niet wordt misbruikt door de werkgever om het als verantwoording te gebruiken voor het eenzijdig wijzigen van afspraken die individueel of collectief met de werknemers zijn gemaakt. Deze overeenkomsten zijn gebaseerd op de overeenstemmende wilsverklaringen en zullen ook op dezelfde wijze worden gewijzigd.

Lid 3 bewaakt het recht van de werkgever om de besluiten te nemen, die hij gerechtigd is eenzijdig te nemen. Wanneer het echter gaat om onderwerpen die genoemd in lid 1 regaderen, dan moet hij de opvattingen en de gevoelens van de werknemer mede in overweging nemen. Daartoe moet de ondernemingsraadpleging worden gehouden volgens de orderegels die nader bij staatsbesluit worden geregeld. De besluiten zijn nietig als de ondernemingsraadpleging niet is gehouden.

Lid 4 geeft aan dat de ondernemingsraadpleging niet verplicht is indien er reeds een cao over deze onderwerpen, meestal arbeidsvoorwaarden regaderen, is gesloten. Hiermee wordt voorkomen dat de cao-onderhandelingen worden doorkruist door parallelle processen tussen werkgever en werknemers, hetgeen een negatief invloed zou hebben op de arbeidsverhoudingen in de onderneming.

Lid 5 geeft in het kader van het te voeren overleg, erkenning aan de rol van de vakvereniging die bevoegd is de cao-onderhandelingen te voeren. De werkgever kan wat betreft de uitvoering van de verplichting van lid 1, volstaan door overleg te voeren met die vakvereniging. Deze bepaling voorkomt dat de werkgever naast dit overleg ook nog een ondernemingsraadpleging over dezelfde onderwerpen houdt om het dialoogproces met de vakbeweging te ondermijnen.

Lid 6 is bedoeld om aan de gelijke behandeling op de werkplek een bepaalde belangrijke rol toe te bedelen. De gelijke behandeling op de werkplek behalve staatszorg ook een collectieve verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Artikel 4

Deze bepaling verplicht de werkgever om in overleg met de werknemers om een reglement in te stellen omtrent de wijze waarop de ondernemingsraadpleging wordt gehouden. Daarbij wordt rekening gehouden met het staatsbesluit waarin nadere richtlijnen over dit reglement zijn opgenomen.

Artikel 5

In het proces van overleg en het geven van een oordeel of advies is goed geïnformeerd zijn van enorm belang. Het recht van informatie is verankerd in de ILO *Workers Representatives Recommendation* (No. 143) en wel artikel 16 dat als volgt luidt:

“16. The management should make available to workers' representatives, under the conditions and to the extent which may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation, such material facilities and information as may be necessary for the exercise of their functions.”

Informatie wordt schriftelijk aangevraagd en ook schriftelijk verkregen. De werkgever heeft de plicht om de werknemers op voorhand te informeren over de onderneming. Het gaat dan bijvoorbeeld om zaken als de rechtsvorm van de onderneming.

Bij artikel 5 gaat het om o.a. uittreksels van jaar- of halfjaarverslagen en jaarrekeningen. Deze informatie is relevant voor overleg en ten aanzien van de adviezen die werknemers moeten geven. Indien de financiële gegevens niet in een geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen bij een groep van ondernemingen, verstrekt de werkgever ter bespreking gegevens waaruit de werknemers zich een inzicht kunnen vormen in het gezamenlijke resultaat van de ondernemingen van die groep ondernemers.

Indien de jaarrekening van de werkgever betrekking heeft op meer dan één onderneming, verstrekt de werkgever tevens schriftelijke gegevens waaruit de ~~raad~~ werknemers zich een beeld kunnen vormen in de bijdrage van de verschillende ondernemingen aan het totaal.

Het recht van privacy van de ondernemer als persoon is hier niet aan de orde: de ondernemer hoeft geen informatie over zijn besluiten in zijn privéleven te delen met de werknemers. Het delen van informatie is een faciliteit te verlenen aan de werknemers die voortvloeit uit ILO Conventie No. 135 en de daaruit voortvloeiende ILO Aanbeveling No. 143 (art. 16):

“16. The management should make available to workers' representatives, under the conditions and to the extent which may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation, such material facilities and information as may be necessary for the exercise of their functions.”

De ILO Conventie No. 135 is in 1976 geratificeerd door de Republiek Suriname.

Artikel 6

Artikel 6 lid a en lid b is er mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming en heeft betrekking op de gelijke toegang tot arbeid.

Artikel 6 lid c is naar aanleiding van de Wet ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42).

Lid d heeft betrekking om het beleid ten aanzien van de sociale bescherming. Daarbij denken we aan ziektekostenregelingen, pensioen, uitkeringen, ongevallenregelingen, bijzondere verloven etc. De partijen moeten daarover ook proactief overleg voeren en eventuele bottlenecks op tijd elimineren voor zover mogelijk.

Artikel 7

De staat heeft vanwege haar rol als instigator van het medezeggenschap en bipartiet overleg op de werkplek zoals geboden in de grondwet, de plicht om te monitoren wat de impact is van de activiteiten die zij op dit vlak hebben uitgevoerd en concreter de invloed van de werking van deze wet. Om dat te kunnen vaststellen moet de staat worden geïnformeerd door de partijen. De minister van Arbeid kan op maat gesneden informatie opvragen aan de partijen.

Artikel 9

Vanwege het karakter van deze wet dat verband houdt met de arbeidsverhoudingen wordt aan het Arbeidsadviescollege ook de taak toebedeeld om naast de Arbeidsinspectie ook te monitoren hoe de sociaal dialoog uitpakt op de werkplek.

Paramaribo, de.....

DESIRÉ D. BOUTERSE