

**WET van,
Houdende nieuwe bepalingen met betrekking
tot de registratie van werknemers
(Werknemersregistratiewet)**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van voorbereiding van het arbeidsmarktbeleid het wenselijk is regels vast te stellen met betrekking tot verzameling van arbeidsmarktstatistieken;

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

Algemene bepalingen

Artikel 1

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 arbeidsaangelegenheden;
 - c. werkgever : de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. werknemer : de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. loon : de naar tijdsruimte vastgestelde vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor de bedongen arbeid.
2. Voor de toepassing van deze wet wordt onder werkgever niet begrepen de alhier gevestigde organen van buitenlandse mogendheden en volkenrechtelijke organisaties.
3. Ten aanzien van werkgevers, die buiten Suriname gevestigd zijn, doch in Suriname werknemers in dienst hebben, wordt hun vertegenwoordiger of agent hier te lande als werkgever aangemerkt.

Artikel 2

1. Iedere werkgever is verplicht jaarlijks de bij of krachtens deze wet verplicht gestelde gegevens te verstrekken aan de Minister.
2. Iedere werknemer is verplicht jaarlijks de bij of krachtens deze wet verplicht gestelde gegevens te verstrekken aan zijn werkgever.

Artikel 3

1. De werkgever is verplicht ten aanzien van iedere werknemer de volgende gegevens te verstrekken:

- a. de naam, het geslacht, de geboortedatum, de nationaliteit en werkvergunningsplicht, het woonadres, de datum van zijn indiensttreding, de aard van de door hem te verrichten arbeid of beroep, het aantal te verrichten uren arbeid per week en per dag en het met hem overeengekomen loon;
- b. de wijzigingen in de in sub a genoemde gegevens, binnen 12 maanden nadat die wijzigingen hebben plaatsgevonden, respectievelijk de in artikel 7 genoemde omstandigheden, hem zijn medegedeeld;
- c. het hoogst afgeronde opleidingsniveau;
- d. de type arbeidsovereenkomst;
- e. de datum, wijze en reden van beëindiging van de dienstbetrekking;
- f. vacatures die bestaan bij de werkgever.

2. Indien de dienstbetrekking ten hoogste 2 maanden heeft geduurd, mogen de in lid 1 sub a bedoelde gegevens tegelijk met de datum van de beëindiging der dienstbetrekking worden opgegeven.

3. Bij of krachtens staatsbesluit kunnen nadere gegevens worden genoemd welke door de werkgever ingevolge lid 1 van dit artikel verstrekt dienen te worden.

Artikel 4

De werknemer ten aanzien van wie krachtens deze wet opgaven moeten worden gedaan, is verplicht uiterlijk binnen zeven werkdagen de verkrijging door hem van een andere nationaliteit, naam of de wijziging van zijn woonadres, daarvan kennis te geven aan de werkgever in wiens dienst hij arbeid verricht.

Artikel 5

De werkgever is verplicht aan de in artikel 12 bedoelde ambtenaren alle inlichtingen te verschaffen en bescheiden over te leggen, welke door hen nodig worden geoordeeld om een inzicht te krijgen in de in de artikelen 2 en 3 genoemde gegevens, betreffende de in zijn dienst zijnde werknemers ten aanzien van wie de opgaven moeten worden gedaan.

Recht op privacy

Artikel 6

1. De verwerking van de gegevens genoemd in artikelen 2 en 3 dient zodanig te geschieden dat deze worden beschermd, waarbij respect voor de persoonlijke levenssfeer van werknemers wordt gegarandeerd.

2. De verstrekte gegevens worden niet langer dan een jaar, na de beëindiging van de dienstbetrekking, gehouden dan nodig en worden uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor deze verzameld zijn.

3. De verwerking van de persoonsgegevens van geregistreerde personen dient zodanig te geschieden dat deze worden beschermd waarbij respect voor de persoonlijke levenssfeer van werkzoekende wordt gegarandeerd. Verwerking dient te worden beperkt tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, de beroepservaring en andere relevante informatie van betrokken geregistreerde persoon.

4. Het ministerie houdt persoonlijke data van geregistreerde personen niet langer aan dan nodig of zolang de werkzoekende in het bestand opgenomen wenst te blijven en uitsluitend voor het doel waarvoor deze verzameld is.

5. Het ministerie gebruikt of houdt geen informatie aan met betrekking tot de medische status van de geregistreerde personen, tenzij zulks direct relevant is voor een bepaald beroep of een bepaalde betrekking en schriftelijke goedkeuring van de werkzoekende daarvoor is verkregen.

Geheimhoudingsplicht ambtenaren

Artikel 7

1. De ambtenaren die door de Minister worden belast met de uitvoering van de registratie en verwerking van gegevens genoemd in de artikelen 2 en 3 en de in artikel 12 bedoelde ambtenaren zijn verplicht tot geheimhouding van zaken waarvan ze weten, althans behoren te weten, dat deze geheim gehouden behoren te worden, voor zover deze geheimhoudingsplicht niet in strijd is met de bepalingen van deze wet.

2. De in artikel 12 bedoelde ambtenaren zijn ook na hun ontslag verplicht tot geheimhouding van hetgeen bij de uitoefening van taak als geheim te hunner kennis is gekomen.

Overgangsbepalingen

Artikel 8

De werkgever is verplicht binnen twee maanden na de inwerkingtreding van deze wet de bij of krachtens deze wet verplicht gestelde gegevens te verstrekken aan de Minister.

Strafbepaling

Artikel 9

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 2 tot en met 7 wordt gestraft met een geldboete van de derde categorie.

2. Indien de werkgever opzettelijk onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt, wordt hij gestraft met een geldboete van de vierde categorie.

3. De in de leden 1 en 2 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

4. Indien tijdens plegen van overtredingen als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijk veroordeling van de schuldige, wordt degene gestraft met een geldboete van tweemaal het bedrag van de vroegere veroordeling.

5. De werkgever die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 2 tot en met 5 wordt gestraft met een geldboete van de derde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015 no. 44).

6. Indien de werkgever opzettelijk onjuiste of onvolledig gegevens verstrekt, wordt hij gestraft met een geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015 no. 44).

7. Indien de werknemer opzettelijk onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt, wordt hij gestraft met een geldboete van de derde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015 no. 44).

8. Bij overtreding door de in de artikelen 5, 7, 11 en 12 aangewezen ambtenaren en verwerkers worden deze gestraft met een geldboete van de vierde categorie.

9. Bij het opleggen van de straffen als bedoeld in de leden 1 en lid 2 is het toegestaan om de geldboete te vermenigvuldigen met het aantal werknemers ten aanzien waarvan de overtreding is begaan.

Artikel 10

1. Degene, die opzettelijk en door onzorgvuldig gedrag het bepaalde in artikelen 6 en 7 overtreedt, wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste zes maanden of een geldboete gelijk aan de vierde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht, al dan niet met ontzegging van het recht om bepaalde ambten te bekleden.

2. Degene, aan wiens schuld overtreding van het bepaalde in artikelen 6 en 7 te wijten is, wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste drie maanden of een geldboete gelijk vierde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht, al dan niet met ontzegging van het recht om bepaalde ambten te bekleden.

3. Vervolging vindt plaats ambtshalve of op klacht van:

- a. het hoofd of de bestuurder van de onderneming ter zake van het bepaalde bij artikel 6 lid 1;
- b. hem wiens naam is medegedeeld ter zake van overtreding van het bepaalde bij artikel 6 lid 2.

Toezicht

Artikel 11

Het toezicht op de naleving van het bij krachtens deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de ambtenaren van de Arbeidsinspectie en de Onderdirecteur Arbeidsmarkt.

Opsporing

Artikel 12

Met de opsporing van de artikelen 9 en 10 strafbaar gestelde feiten zijn, behalve de bij artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

Slotbepalingen

Artikel 13

Bij staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld, ter bevordering van een goede uitvoering van deze wet.

Artikel 14

Bij de inwerkingtreding van deze wet wordt de Werknemersregistratieverordering (G.B. 1963 no. 150, zoals laatstelijk gewijzigd bij G.B 1978 no. 2). Van kracht blijft voor zover dienstbaar het staatsbesluit ter uitvoering van deze wet.

Artikel 15

Deze wet wordt na twee (2) jaar van haar inwerkingtreding geëvalueerd door de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, waarna er een rapport wordt uitgebracht aan de Nationale Assemblée.

Artikel 16

1. Deze wet wordt aangehaald als: Werknemersregistratiewet 2021.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij wet 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 nieuwe bepalingen met betrekking
tot de registratie van werknemers
(Werknemersregistratiewet)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Met de Werknemersregistratiewet 2021 wordt nieuw leven geblazen in het systeem van registratie van werknemers. Reeds in 1963 vond men het noodzakelijk om bepalingen vast te stellen ten aanzien van de registratie van werknemers. Om tot nog toe onduidelijke reden is de Werknemersregistratiewet van 1963 sinds 1983 niet meer gehandhaafd.

De Werknemersregistratiewet kan in deze tijd waar er een gebrek bestaat aan recente en betrouwbare arbeidsmarktinformatie over relevante onderwerpen, een voorname rol spelen bij het helpen aansturen van op maat gesneden arbeidsmarktbeleid. Ook andere relevante rollen die deze wet moet vervullen in relatie tot andere wetten en het op te zetten Arbeidsmarktinformatiesysteem moeten worden geïdentificeerd. Met betrekking tot het arbeidsmarktinformatiesysteem zal de informatie welke wordt gewonnen middels deze wet, inzicht verschaffen in recente gegevens over het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt, kenmerken van de beroepsbevolking en hiaten in relevante arbeidsmarktvraagstukken. Deze wet regardeert slechts de informatie met betrekking tot de actieve beroepsbevolking met name de werknemers die te werk zijn gesteld. De informatie van werkzoekenden en vacatures worden niet geregeld in deze wet.

Arbeidsmarktinformatie is een instrument om gefundeerd keuzes te kunnen maken, te kunnen plannen en om besluiten te nemen op verschillende arbeid gerelateerde gebieden.

Thans is het ministerie belast met de zorg voor het beleid met betrekking tot arbeid voor een groot deel van de arbeidsmarktstatistieken met nationale dekkingsgraad, sterk afhankelijk van het Algemeen Bureau voor de Statistiek voor betreffende statistieken.

Het ministerie beschikt over een afdeling Arbeidsstatistieken en gelet op de taakstelling, dient deze afdeling zelf data te collecteren. Op basis hiervan zal het ministerie, rekening houdend met de Statistiekwet 2002 (S.B. 2002 no. 97), zich binnen de perken van haar bevoegdheid door middel van de Werknemersregistratiewet 2019 wederom inzetten recente en primaire arbeidsmarktstatistieken te verzamelen en te verwerken. Modernisering, re-branding en herinvoering van deze wet zijn noodzakelijk en kunnen leiden tot een meer leidende rol van het ministerie op het gebied van de verzameling, bewerking en analyse van arbeidsmarktstatistieken. Tevens moet deze wet ervoor zorgen dat er data is voor het onderhouden van de Labour Market Information System (LMIS).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel omvat een omschrijving van de in deze wet gehanteerde begrippen. De gebezigde definities zijn overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek. Verder wordt in dit artikel ook het toepassingsgebied van de wet bepaald.

Artikel 2

In dit artikel is er een verplichting voor iedere werkgever opgenomen om jaarlijks data te verstrekken aan de Minister van Arbeid. Deze data moet leiden tot het formuleren van arbeidsmarktbeleid. Deze wet maakt geen onderscheid tussen formele en informele werkgevers. En dat komt vanwege het karakter van informele werkgevers. Strikt volgens de wet genomen is het niet toegestaan voor werkgevers om informeel actief te zijn, omdat dit zou betekenen dat toegestaan zou worden dat werkgevers actief zijn zonder verzekeringen af te sluiten (SOR en BAZO), afdrachten van premies (belastingen, pensioenen en zwangerschapsregelingen) en naleving van de overige arbeidswetgeving (zoals rust- en werktijden).

Artikel 3

In lid 1 van dit artikel zijn de gegevens opgenomen die werkgevers moeten verstrekken aan de minister van Arbeid. Door deze data zal het ministerie in staat zijn om zelfstandig arbeidsmarktstatistieken bij te houden. Thans is het ministerie uitsluitend afhankelijk van data van het Algemeen Bureau voor Statistiek (ABS). Het ligt in de bedoeling dat deze gegevens moeten leiden tot het formuleren van arbeidsmarktbeleid. Bij lid 2 moet van de type arbeidsovereenkomst melding worden gemaakt, bijvoorbeeld of het betreft bepaalde of onbepaalde tijd en of het gaat om uitzendovereenkomsten.

Lid 2 betreft de gevallen waarbij de dienstbetrekking ten hoogste twee (2) maanden heeft geduurd. In dit geval kunnen de gegevens ingevolge lid 1 tegelijk met de datum van beëindiging van de dienstbetrekking worden opgegeven. Deze twee (2) maanden zijn gelijk aan de periode van de proefperiode ingevolge artikel 1615l van het Burgerlijk Wetboek.

In lid 3 van dit artikel is de mogelijkheid opgenomen om bij of krachtens staatsbesluit nadere regels te stellen ten aanzien van de te verstrekken gegevens.

Artikel 4

In dit artikel is er een verplichting opgenomen voor werknemers om wijzigingen van de bij of krachtens deze wet gestelde gegevens binnen 7 werkdagen door te geven aan hun werkgevers.

Artikel 5

In dit artikel is een verplichting voor werkgevers om inlichtingen te verschaffen aan de toezichthoudende organen. Deze verplichting biedt de mogelijkheid aan de toezichthouders om de bij of krachtens deze wet opgelegde taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Het doel van deze verplichting is om de ambtenaar de wettelijke basis te bieden zodat hij data kan verzamelen en hem in de gelegenheid te stellen om de informatie die verschaft moet worden vanuit de wet, te verzamelen. Wanneer partijen vrijblijvend zijn om de informatie te verschaffen, zal een deel de informatie wel verschaffen en een ander deel niet. De ambtenaar moet ook op basis van expliciete bevoegdheden nadere informatie en verduidelijkingen kunnen vragen.

Artikel 6

Dit artikel regelt het recht op privacy van zowel de werkgevers als werknemers. De gegevens dienen uitsluitend gebruikt te worden voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt.

In verband met de bescherming van de werknemer is ook een strafbepaling opgenomen voor iedereen die de informatie in handen krijgt. Hierbij wordt verwezen naar de medewerkers op de afdelingen als PZ/ H.R.M. Informatie van werknemers in bedrijven behoort niet op straat te liggen. Derhalve is deze bepaling niet alleen van toepassing op de twee categorieën ambtenaren die genoemd worden, maar ook voor medewerkers (vertegenwoordigers van de werkgever).

De bepaling met betrekking tot het aanhouden van persoonsgegevens heeft betrekking op zowel de ambtenaren van de Minister belast met registratie als de werkgever. Zo is er geen belang meer om gegevens te bewaren wanneer een dienstbetrekking al is beëindigd bij een bepaalde werkgever. Vanwege het belang van de werknemer behoort er geen bezwaar te bestaan tegen het delen van basisgegevens met de Pensioenraad.

De verwerking van de gegevens genoemd in de artikelen 2 en 3 dient zodanig te geschieden dat deze worden beschermd en gerespecteerd waarbij bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de grondrechten, de fundamentele vrijheden op het recht van bescherming van persoonsgegevens en het recht van privacy voor de persoonlijke levenssfeer van werknemers wordt gegarandeerd. De bescherming van de verstrekt gegevens dient niet alleen door bijvoorbeeld een afdeling Humanresourcesmanagement, maar door elke toegewezen werknemers of ambtenaar die daartoe bevoegd is.

Artikel 7

Dit artikel regelt eveneens het recht op privacy van zowel de werkgevers als werknemers. De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de naleving van deze wet zijn verplicht tot geheimhouding.

Deze bepaling is overeenkomstig de Wet Arbeidsinspectie (G.B. 1963 no. 42, zoals gewijzigd bij S.B. 2017 no. 39). De bepaling is in deze wet overgenomen, omdat deze ook van toepassing is op de ambtenaren die belast zijn met de arbeidsmarktstatistieken. Dit, omdat voornoemde ambtenaren inzage zullen krijgen in de data verkregen van de werkgevers.

Artikel 8

Dit artikel bevat een overgangsbepaling. De verplichting om gegevens te verstrekken aan de Minister vangt aan twee (2) maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Artikel 9

In artikel 9 zijn de strafbepalingen opgenomen, waarbij eveneens is voorzien in een strafverzwaring in geval van recidive (lid 4).

Artikel 10

In dit artikel zijn er strafbepalingen opgenomen voor ambtenaren die de geheimhoudingsplicht schenden.

Deze bepaling is overeenkomstig de Wet Arbeidsinspectie (G.B. 1963 no. 42, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2017 no. 39). De bepaling is in deze wet overgenomen, omdat deze ook van

toepassing is op de ambtenaren die belast zijn met de arbeidsmarktstatistieken. Dit, omdat voornoemde ambtenaren inzage zullen krijgen in de data verkregen van de werkgevers.

Artikel 11

Conform artikel 3 lid 2 van de ILO Conventie No. 81, en het bestaand systeem van supervisie op de werking van de arbeidswetgeving, zijn het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs belast met het toezicht op de naleving van deze wet. Verder is ook de onderdirecteur die belast is met het formuleren van arbeidsmarktbeleid belast met het toezicht op de naleving van deze wet.

Artikel 12

In dit artikel is de opsporing van de bij of krachtens deze wet strafbaar gestelde feiten geregeld. Verder is aangegeven wie belast is met de opsporing van de strafbare feiten.

Artikel 13

Dit artikel biedt de mogelijkheid om nadere regels vast te stellen ter bevordering van deze wet. Deze regels kunnen onder andere betrekking hebben op de te verstrekken gegevens, de in de wet genoemde termijnen enzovoorts.

Artikel 14

Bij de inwerkingtreding van deze wet wordt de Werknemersregistratieverordering (G.B. 1963 no. 150, zoals laatstelijk gewijzigd bij G.B 1978 no. 2) ingetrokken.

Artikel 15

Deze wet verankert de verplichting tot evaluatie van de werking van deze wet in de wetgeving, waarmee tegelijkertijd een richtlijn en standaard in het leven wordt geroepen. De bedoeling van dit artikel is om na evaluatie wettelijke aanpassingen en reparaties te plegen of in de praktijk maatregelen te treffen. Dit artikel bepaalt dat na twee (2) jaar van de inwerkingtreding de werking van de wet geëvalueerd wordt door de Minister. Over het evaluatierapport en de uitkomsten wordt dialoog gevoerd met de vakbeweging en het bedrijfsleven die directe belanghebbenden zijn bij de ontslagwetgeving. Het evaluatierapport wordt steeds voorgelegd aan De Nationale Assemblée.

Paramaribo, de

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI