

Artikel 27

Conform artikel 14 lid 2 van de ILO Conventie No. 181, en het bestaand systeem van supervisie op de werking van de arbeidswetgeving, zijn het Hoofd der Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs belast met het toezicht op de uitvoering van deze wet.

Artikel 29

Dit artikel bevat enige overgangsbepalingen. Natuurlijke personen of rechtspersonen die vóór het in werking treden van deze wet reeds met winstoogmerk arbeidsbemiddeling uitoefenden, dit echter zonder de benodigde vergunning, worden in de gelegenheid gesteld de benodigde vergunning alsnog, binnen drie maanden na inwerkingtreding van deze wet, aan te vragen. Hetzelfde geldt voor de grensoverschrijdende arbeidsbemiddelingen, te weten de toestemming zoals voorgeschreven in artikel 6 lid 1.

De personen zijn niet strafbaar indien de Directeur niet binnen drie maanden beslist op hun aanvraag.

Artikel 30

De voorschriften die gegeven kunnen worden kunnen betrekking hebben op beoordelingsprocedures, te hanteren formulieren, betalingen en boetes, aanwijzing van een autoriteit of dienstonderdeel die aanvragen behandelt en waar aanmelding geschiedt (artikel 8 lid 2) en de te verstrekken bewijsstukken en gegevens.

Paramaribo, 26 juli 2017,

DESIRÉ D. BOUTERSE



2017

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME**

No. 67

WET van 26 juli 2017, houdende bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling (Arbeidsbemiddelingswet 2017)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het noodzakelijk is regels betreffende de arbeidsbemiddeling, waarbij mede uitvoering wordt gegeven aan de internationale arbeidsstandaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie, vast te stellen;

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

HOOFDSTUK I

Begripsbepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

- | | |
|----------------------|---|
| a. Minister: | de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden; |
| b. Directeur: | de directeur van het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden; |

- c. **Arbeidsbemiddeling:** dienstverlening in de uitoefening van een beroep of bedrijf ten behoeve van een werkgever, een werkzoekende, dan wel beiden, inhoudende het voortdurend behulpzaam zijn bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel een aanstelling tot ambtenaar wordt beoogd;
- d. **Dienst der Arbeidsbemiddeling:** de Dienst der Arbeidsbemiddeling van het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden, die van staatswege bemiddelt;
- e. **Openbare**
- f. **arbeidsbemiddeling:** de arbeidsbemiddeling van staatswege;
- g. **Particuliere arbeidsbemiddeling:** alle andere dan openbare arbeidsbemiddeling.

HOOFDSTUK II

Openbare arbeidsbemiddeling

Artikel 2

Met de openbare arbeidsbemiddeling is belast de Dienst der Arbeidsbemiddeling.

Artikel 3

De Dienst der Arbeidsbemiddeling verleent haar bemiddeling kosteloos en mag slechts vergoeding vorderen voor extra kosten gemaakt op verzoek van de werkgever of de werkzoekende.

Deze bepaling gaat echter niet zover dat het de bemiddelaar uitsluit van enige aansprakelijkheid die zou kunnen voortvloeien uit het niet nakomen van verplichtingen uit deze wet die bijvoorbeeld betrekking hebben op het bemiddelingsproces zelf. Gedacht wordt aan bijvoorbeeld de informatieplicht.

Artikel 24

Deze voorwaarden zijn gericht op het beginsel dat de publieke autoriteiten in laatste instantie bevoegd blijven tot het formuleren van het arbeidsmarktbeleid en het gebruik of het toezicht op het gebruik van publieke middelen die bestemd zijn voor de uitvoering van dat beleid. Ingevolge art. 13 van de ILO Conventie No. 181 zijn ratificerende lidstaten gehouden voorwaarden te formuleren ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling. De samenwerking zal tenminste inhouden het bijeenbrengen van informatie, het gebruik van gemeenschappelijke terminologie, het uitwisselen van vacatures, het gezamenlijk lanceren van projecten, het aangaan van samenwerkingsovereenkomsten, het trainen van personeel en het houden van reguliere consultaties gericht op het verbeteren van de praktijk.

Artikel 25

Deze bepaling dient om de controlerende taak van de Arbeidsinspectie te vergemakkelijken.

Artikel 26

De strafbare feiten zijn gescheiden in een zware (lid 1) en een minder zware (lid 2) categorie.

Lid 3 schept de mogelijkheid om in gevallen van recidive een zwaardere straf op te leggen. Met 'onherroepelijk' wordt bedoeld de straf waarop geen herziening meer mogelijk is bijvoorbeeld door een procedure (o.a. bezwaar of beroep) binnen de administratie.

Voor de rechtszekerheid en de bescherming van werknemers is zo een bepaling gewenst. In het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek is wel de verplichting opgenomen voor de werkgever om op verzoek van de werknemer "een schriftelijke opgave te verstrekken" met een aantal gegevens waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst indien van toepassing, de werktijden en het loon en of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is.

Belangrijk is dat degene die bemiddelt zijn onpartijdig karakter behoudt. De plicht van artikel 22 heeft slechts een zuiver informerende werkzaamheid ten doel om partijen op de betekenis van de algemene geldende arbeidsvoorwaarden te wijzen. Partijen blijven vrij de arbeidsvoorwaarden zo te regelen als zij zelf wensen en in die zin is de bemiddelaar onpartijdig, dus zonder dat ze een waardeoordeel geeft over de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 23

De bemiddelaar draagt generlei verantwoordelijkheid met betrekking tot de gevolgen van zijn bemiddeling. Daarmee wordt bedoeld dat de bemiddelaar niet garant staat voor misdragingen, wanprestatie, disfunctioneren of strafbare feiten die door de werknemer worden gepleegd gedurende zijn dienstbetrekking. Ook staat de bemiddelaar niet ervoor garant dat de werkgever zich zal gedragen al een goede werkgever, waartoe hij ingevolge het Burgerlijk Wetboek verplicht is. Bij wanprestatie of misdragingen van de werknemer of wanprestatie van de werkgever, is de bemiddelaar niet civielrechtelijk aansprakelijk. Tot zover redelijkerwijs mogelijk waakt de bemiddelaar wel ervoor dat er geen benadeling en uitbuiting etc. van de kwetsbare werkzoekende plaatsvindt door zijn informatieplicht (zie art. 22 en 23). De werkgever toetst bij het sollicitatiegesprek de kwalificaties van de werkzoekende in ruime zin.

Deze bepaling dient om het zuiver bemiddelend karakter van degenen die arbeidsbemiddeling uitoefenen, te laten uitkomen. Bij de arbeidsovereenkomst die tot stand komt nadat de bemiddelaar werkgever en werknemer heeft samengebracht, is eerstgenoemde geen partij. Deze bepaling kwam al voor in de oude wet (art. 8). Deze bepaling heeft slechts ten doel om vast te stellen dat na een succesvolle bemiddeling waarbij een arbeidsovereenkomst tot stand komt, voor de bemiddelaar geen rechten of plichten voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III

Particuliere arbeidsbemiddeling

Artikel 4

Particuliere arbeidsbemiddeling wordt onderscheiden in:

- a. particuliere arbeidsbemiddeling, uitgeoefend met winstoogmerk;
- b. particuliere arbeidsbemiddeling uitgeoefend zonder winstoogmerk, doch tegen vergoeding van kosten;
- c. particuliere arbeidsbemiddeling, uitgeoefend zonder vergoeding van kosten in welke vorm en onder welke benaming dan ook.

Artikel 5

1. Het is verboden particuliere arbeidsbemiddeling zoals genoemd in artikel 4 sub a en sub b van de wet uit te oefenen zonder vergunning van de Directeur.
2. De vergunning wordt schriftelijk aangevraagd.
3. De vergunning wordt telkens voor ten hoogste vijf (5) jaren verleend.
4. De vergunning voor bepaalde tijd wordt na het verstrijken van de termijn waarvoor het is uitgegeven automatisch verlengd voor een gelijke termijn, indien de Directeur niet tenminste drie maanden voor het verlopen van de termijn, schriftelijk en met redenen omkleed heeft aangegeven de vergunning niet te zullen verlengen.

Arbeidsbemiddeling buitenland

Artikel 6

1. Degenen die particuliere arbeidsbemiddeling als bedoeld in artikel 4 sub c uitoefenen, mogen slechts met schriftelijke toestemming van de Directeur bemiddeling verlenen om werkzoekenden te plaatsen in het buitenland of werkzoekenden uit het buitenland in Suriname te werk te stellen.

2. Aan de toestemming zullen voorwaarden worden verbonden.
3. De toestemming als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt schriftelijk aangevraagd en schriftelijk verleend.
4. Aan de toestemming wordt gelet op het verzoek een termijn verbonden van maximaal vijf (5) jaren.

Artikel 7

1. De heffing verbonden aan de aanvraag tot verlening of verlenging van een vergunning, als bedoeld in artikel 5, wordt nader bij staatsbesluit geregeld. Bij de verlenging als genoemd in artikel 5 lid 4 dient de heffing binnen 14 (veertien) dagen, na de stilzwijgende verlenging, te zijn voldaan.
2. Van de heffingen genoemd in bovenstaand lid is geen restitutie mogelijk, tenzij de heffing die niet moest worden voldaan, is voldaan en de aanvrager als gevolg van een handelen van de vergunning verlenende instantie, er redelijkerwijs van mocht uitgaan dat de heffing wel moest worden voldaan.
3. De heffing kan bij staatsbesluit worden gewijzigd.

Artikel 8

1. De Directeur bepaalt bij beschikking welke bescheiden overgelegd moeten worden bij de aanvraag tot verkrijging of verlenging van een vergunning.
2. Op de schriftelijke aanvraag wordt door de Directeur binnen veertien (14) werkdagen na de datum van ontvangst gemotiveerd beslist. Deze termijn kan voor de afloop met nog ten hoogste zeven (7) werkdagen worden verlengd. Van de verkrijging of verlenging wordt de aanvrager onverwijld mededeling gedaan. Een toewijzende beslissing wordt binnen dertig (30) dagen gepubliceerd in het Advertentieblad van de Republiek Suriname.

De gebruikelijke arbeidsvoorwaarden blijken niet alleen uit de CAO's die bij het Ministerie van Arbeid ter registratie aangeboden worden, aangezien niet alle bedrijven hun arbeidsvoorwaarden vastleggen in CAO's. Het verbod bestaat slechts in geval van afwijkingen.

Artikel 22

Met lid 1 wordt bewerkstelligd dat op handen zijnde dienstbetrekkingen voortijdig eindigen doordat eisen van de werkgever te hoog blijken. De verdere strekking van deze bepaling is om bij te dragen aan de veiligheid en gezondheid op het werk van werknemers. Daarvoor is noodzakelijk dat informatie beschikbaar is over de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats en de benodigde beroepskwalificatie. Deze bepaling geeft uitvoering aan Aanbeveling No. 188 van de ILO (artikel 8 sub b).

Teneinde deze informatie te kunnen verstrekken, dient degene die bemiddelt die te verkrijgen van de werkgever. De overeenkomst tussen de bemiddelaar en de werkgever moet derhalve voldoende rekening houden met deze plicht van eerstgenoemde.

De zinsnede "in de taal die laatstgenoemde het best beheerst" beoogt het hier beschermde belang ook te garanderen ten aanzien van migrerende werknemers (*migrant workers*) of minder geschoolde werknemers die de Nederlandse taal niet genoegzaam beheersen om de verschaft informatie tot zich te nemen. Van belang is hierbij het vermogen en de capaciteit van de bemiddelaar om aan dit vereiste te voldoen.

Van belang is de voorwaarde dat de informatie verstrekt wordt voordat de dienstbetrekking tot stand komt. Onder "beroepskwalificatie" worden verstaan de functie, de functievereisten en de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Lid 2 is om de rechtszekerheid te garanderen en gebaseerd op artikel 5 van ILO Aanbeveling No. 188 welke aangeeft dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst geboden is. Vooralsnog is er geen algemene plicht in het civiele recht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden aan de werknemer. Bij de overeenkomst tussen reder en schepeling, is zo een plicht er wel (Wetboek van koophandel artikel 492).

Bemiddeling door een bemiddelaar zou onder de hier genoemde omstandigheden betekenen dat getreden wordt in een binnen de onderneming bestaand arbeidsconflict. De bepaling heeft als achtergrond dat arbeidskrachten niet worden aangetrokken of ingezet met het oog op het arbeidsconflict en voor werkzaamheden die door de stakers normaliter worden verricht. Voorkomen wordt dat het verloop van stakingen niet wordt beïnvloed en dat gedurende de staking geen nieuwe werknemers worden aangetrokken.

Beide bepalingen (lid 1 en lid 2) zijn dwingend van aard.

De enige beoordelingsvrijheid met betrekking tot bovenstaande is vervat in artikel 20 lid 4 en wel slechts in geval van "een meningsverschil of als er sprake is van een werkstaking of uitsluiting dan wel van een conflict etc.". De Minister bepaalt in dat geval.

Beide bepalingen geven duidelijk het neutrale karakter van degene die bemiddelt weer. In de oude wet (art. 5 lid 3) bestond al voor gevallen van weigering c.q. schorsing van bemiddeling, wettelijk de plicht om de stopzetting c.q. schorsing van de bemiddeling alsmede de grond van de weigering der bemiddeling aan de werkgever of de werkzoekende mede te delen.

Artikel 21

Artikel 21 geeft uitvoering aan art. 8 sub a van ILO Aanbeveling No. 188 en kwam zonder het veiligheidsaspect al voor in de oude wet (art. 7). De bedoeling is om de kwetsbare positie van de werkzoekende te versterken en hen te beschermen tegen benadeling en uitbuiting, aspecten die ook kleven aan mensenhandel en mensensmokkel.

Onder de zinsnede "onacceptabele gevaren en risico's" wordt in elk geval verstaan risico's en gevaren ongewenst verklaard, dan wel als zodanig erkend bij of krachtens de geldende arbeidswetgeving hier te lande of de wetgeving buiten, ingeval de bemiddeling naar buiten geschiedt en de stand van de wetgeving aldaar hoger is dan in Suriname.

In artikel 21 zijn van belang de arbeidsvoorwaarden in de CAO en de aangeboden arbeidsvoorwaarden. Voor de adequate uitvoering van deze bepaling is het van belang dat de Minister op de hoogte blijft van de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden in de economische sectoren.

3. De beslissing wordt onverwijld door of namens de Directeur aan de aanvrager schriftelijk medegedeeld, waaronder kan zijn inbegrepen een mededeling via verzending van een elektronisch bericht inhoudende een fotokopie van de betreffende ondertekende schriftelijke beslissing.
4. Een aanvraag wordt geacht niet te zijn gedaan, zolang de vereiste bescheiden niet volledig zijn verstrekt of overgelegd.
5. Indien op de aanvraag niet wordt beslist binnen voornoemde termijn, geldt:
 - a. op een rappel schrijven van de aanvrager wordt binnen veertien (14) werkdagen alsnog een besluit genomen.
 - b. indien niet binnen de in dit lid onder a gestelde termijn alsnog een besluit wordt genomen door de Directeur, is de aanvrager bevoegd in beroep te gaan bij de Minister.
 - c. indien ook na het rappel de Directeur niet binnen de in dit lid onder a gestelde termijn een besluit neemt over de aanvraag en eveneens binnen de gestelde termijn de aanvrager niet bericht, maakt deze zich schuldig aan plichtsverzuim.

Artikel 9

1. In een vergunning of bij een toestemming worden vermeld de naam van de aanvrager, de overige persoonsgegevens, alsmede de geldigheidsduur van de vergunning of toestemming.
2. De vergunning of toestemming wordt onder bepaalde door de Minister vooraf vastgestelde voorwaarden verleend.
3. De algemene voorwaarden betreffende de verlening van een vergunning of de toestemming worden bij beschikking van de Minister vastgesteld en in het Advertentieblad van de Republiek Suriname, enkele Surinaamse dagbladen en digitaal gepubliceerd.
4. Het is verboden dat anderen dan de vergunninghouder voor eigen rekening en risico gebruik maken van de verstrekte vergunning.

5. De Directeur kan evenwel, indien daartoe gronden aanwezig zijn, op schriftelijk verzoek van de vergunninghouder toestemming verlenen, dat de vergunning op naam van een derde wordt gesteld, of dat van de vergunning gebruik wordt gemaakt in gemeenschap met derden.

Tarieven **Artikel 10**

1. Bij het uitoefenen van particuliere arbeidsbemiddeling is het voor degene die bemiddelt verboden voor de bemiddeling een tegenprestatie te bedingen van de werkzoekende.
2. Bij het verlenen van bemiddeling, als in artikel 5 bedoeld, kan de vergunninghouder de werkzoekende registratiekosten in rekening brengen.
3. De tarieven voor registratiekosten worden door de Minister vastgesteld en op verzoek van de vergunninghouder of ambtshalve door hem gewijzigd.
4. De tarieven moeten in de lokalen, waar de arbeidsbemiddeling wordt uitgeoefend, zodanig worden opgehangen, dat zij duidelijk leesbaar zijn voor degenen, die de arbeidsbemiddeling inroepen. Geschiedt de bemiddeling ook via de digitale weg, dan moeten de tarieven ook duidelijk en eenvoudig gepubliceerd worden op de betreffende website.
5. Elk beding, waarbij een werkzoekende zich verplicht tot een contraprestatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel is nietig.

HOOFDSTUK IV

Weigerings- en intrekingsgronden **Artikel 11**

1. Een vergunning of toestemming wordt geweigerd:

Ook moet het loon aan de minderjarige worden uitbetaald, maar deze heeft daarover geen beheers- en beschikkingsrecht. De gelijkstelling met een meerderjarige heeft enkele uitzonderingen waarop hier niet wordt ingegaan.

Artikel 20

Het 'onderkruipersverbod' van lid 1 is gebaseerd op ILO Aanbeveling 188 (art. 6) en kwam al voor in de oude wet, weliswaar beperkt tot de openbare arbeidsbemiddeling (art. 5 lid 1). Zoals eerder aangehaald kan deze bepaling aangemerkt worden als een uitzondering, een beperking, op artikel 16 lid 1. Artikel 20 lid 1 bepaalt dat voor zover het degene die bemiddelt bekend is dat er in een bedrijf of in een onderneming of een gedeelte daarvan een werkstaking of een uitsluiting bestaat of dreigt te ontstaan, hij geen bemiddeling tot het plaatsen van werkzoekenden doet. Als eerste kan in dit verband gesteld worden dat wettelijk op werkgevers in het algemeen en als arbeidskrachten zoekende ingeschreven werkgevers in het bijzonder geen verplichting rust om relevante stakingen of uitsluitingen door te geven. Enige verplichting rust wel op de districtscommissarissen om stakingen, uitsluitingen of dreigingen daartoe binnen hun jurisdictie mede te delen aan de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname. Deze bepaling impliceert een onderzoeksplicht van degene die bemiddelt.

Lid 2 bepaalt verder dat aan werkzoekenden die, in een werkstaking of uitsluiting dan wel in een conflict, waaruit werkstaking of uitsluiting dreigt te ontstaan rechtstreeks betrokken zijn, geen bemiddeling wordt verleend tijdens de duur van het arbeidsconflict. Ook deze bepaling is niet geheel nieuw en kwam beperkt tot de openbare arbeidsbemiddeling voor in de oude wet (art. 5 lid 2).

Het onderkruipersverbod stelt enkele gedragsnormen vast voor de arbeidsbemiddeling. Deze dienen ter voorkoming dat bemiddeling het verloop van een collectief arbeidsconflict beïnvloedt. Door arbeidsbemiddeling zouden immers de arbeidsverhoudingen worden geschaad. Tevens zou de kracht van de staking worden beperkt. Deze bepaling wordt ingevoerd om te voorkomen dat door activiteiten gericht op arbeidsbemiddeling de effectiviteit van het stakingsmiddel aan waarde inboet en als gevolg daarvan de arbeidsverhoudingen worden verstoord.

De leeftijdsgrens van 16 jaar is in lijn met internationale arbeidsnormen vastgelegd in ILO Conventie No. 138, waarvan de toetreding reeds goedgekeurd is, en ILO Conventie No. 182 die door Suriname al in 2006 is geratificeerd. Hiermede wordt geanticipeerd op ratificatie en implementatie van ILO Conventie No. 138. Tevens wordt geanticipeerd op te verwachten aanpassing van de Arbeidswet 1963, waarin kennelijk voor de definitie van kind in het kader van kinderarbeid een hogere leeftijdsgrens, dan nu vastgesteld, zal worden ingesteld op basis van de genoemde internationale arbeidsstandaarden. Deze bepaling is niet bedoeld om de tijdelijke en aangepaste participatie van schoolgaande jongeren in het arbeidsproces tijdens schoolvakanties (de zogenaamde vakantiejobbers) in enige mate te stuiten.

Deze bepaling heeft niet de intentie om minderjarigen zonder meer de bevoegdheid te geven om zelfstandig arbeidsovereenkomsten aan te gaan vanaf hun 16^{de} levensjaar. Het Burgerlijk Wetboek (BW) geeft aan dat minderjarigen – volgens het BW (art. 382) personen onder 21 jaar, die nooit getrouwd zijn geweest – alleen bevoegd zijn een arbeidsovereenkomst aan te gaan indien ze daartoe de (mondelinge of schriftelijke) machtiging hebben van hun wettelijke vertegenwoordiger (art. 1613g lid 1). Artikel 1613h van het BW bepaalt dat machtiging wordt geacht te zijn gegeven als de minderjarige arbeid heeft verricht gedurende 6 weken zonder verzet van de wettelijke vertegenwoordiger. De vertegenwoordiger kan zich binnen 6 weken verzetten en nietigverklaring van de overeenkomst vragen. Ook de minderjarige kan zich gedurende deze 6 weken op het ontbreken der machtiging beroepen.

De minderjarige wordt bekwaam verklaard met machtiging van zijn wettelijke vertegenwoordiger om arbeidsovereenkomsten te sluiten. De machtiging kan mondeling of schriftelijk zijn. De machtiging kan worden ingetrokken, maar dit heeft ten aanzien van de lopende overeenkomst geen invloed. De machtiging wordt verondersteld te zijn verleend, indien de minderjarige zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger gedurende 6 weken arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht. Verzet de vertegenwoordiger zich, of beroept de werknemer zich op het ontbreken der machtiging, dan is er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. De minderjarige werknemer wordt in de betreffende BW-bepaling met een meerderjarige gelijkgesteld. Hij kan dus zelf en zonder machtiging de arbeidsovereenkomst wijzigen en opzeggen, terwijl de wettelijke vertegenwoordiger dat niet kan.

- a. indien het een aanvraag betreft waarvan de verzoeker de voor de uitoefening van deze bedrijvigheid benodigde betrouwbaarheid niet bezit, in het bijzonder tot de afdracht van loonbelasting, de voorschriften omtrent arbeidsbemiddeling en de verplichtingen van het arbeidsbescherming - en arbeidsrecht;
 - b. indien het een aanvraag betreft waarbij de verzoeker op grond van de inrichting zijner bedrijfsorganisatie niet in staat is, de gebruikelijke verplichtingen tegenover de werkzoekende na te komen.
2. Een vergunning of toestemming kan worden geweigerd ingevolge het niet in acht nemen van een beperking waaronder een eerdere vergunning of toestemming is verleend of wegens het niet naleven van een daaraan verbonden voorwaarde.

Artikel 12

1. Een vergunning of toestemming kan worden ingetrokken:
 - a. indien de heffing als bedoeld in artikel 7 lid 1 niet is voldaan binnen de gestelde termijn;
 - b. indien van de vergunning of toestemming geen gebruik meer zal worden gemaakt. Van het tijdelijk of permanent geen gebruik maken van de vergunning dient de gebruiker van de vergunning of toestemming melding te doen bij de Directeur;
 - c. indien de vergunninghouder of degene die toestemming heeft, handelt in strijd met een bij of krachtens deze wet gegeven voorschrift;
 - d. indien de verstrekte gegevens zodanig onjuist of onvolledig blijken te zijn geweest, dat op de aanvraag een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste omstandigheden volledig bekend waren geweest;
 - e. indien de vergunninghouder of degene die toestemming heeft, handelt in strijd met de belangen van de werkzoekenden;

- f. indien de vergunninghouder of degene die toestemming heeft, handelt in strijd met de goede zeden of het algemeen belang.
2. De beschikking tot intrekking van de vergunning of toestemming wordt de vergunninghouder onverwijld schriftelijk medegedeeld en binnen dertig (30) dagen in het Advertentieblad van de Republiek Suriname gepubliceerd.

Artikel 13

De Minister stelt algemene richtlijnen vast met betrekking tot de weigerings- en intrekkinggronden. Bij of krachtens staatsbesluit worden er algemene richtlijnen, ter beoordeling van het wel of niet aanwezig zijn van één (1) der weigerings- en intrekkinggronden, vastgesteld.

Bezwaar Artikel 14

1. Tegen een beschikking tot weigering of intrekking van een vergunning of toestemming, kunnen de aanvrager, de voormalige vergunninghouder of degene die toestemming had, binnen dertig (30) dagen nadat het besluit ter hunner kennis is gebracht of zij geacht kunnen worden hiervan kennis te hebben genomen, schriftelijk bezwaar aan tekenen bij de Directeur.
2. In geval van overmacht kan de Directeur een bezwaar aangetekend na afloop van de daarvoor bepaalde termijn, niettemin in behandeling nemen.
3. Op het bezwaar als bedoeld in lid 1 wordt binnen veertien (14) dagen na de datum van indiening, door de Directeur, na heroverweging, een besluit genomen.

Hij dient na te kunnen gaan hoeveel bemiddelingen uiteindelijk leiden tot de totstandkoming van een dienstbetrekking. Op basis van deze statistieken kan hij de effectiviteit van zijn activiteiten op de arbeidsmarkt verbeteren.

Artikel 18

Artikel 18 regelt de verwerking van persoonsgegevens van werkzoekenden. De verwerking van deze gegevens dient zodanig te geschieden dat de persoonsgegevens worden beschermd. Bovendien moet het recht op privacy van de werknemer worden gerespecteerd overeenkomstig de nationale regels. De verwerking van persoonsgegevens dient zich tevens te beperken tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere rechtstreeks relevante informatie van betrokkene. Deze bepaling geeft uitvoering aan art. 6 van ILO Conventie No. 181 en de artikelen 11 en 12 van ILO Aanbeveling No. 188. Dit artikel bevat specifieke bepalingen o.a. gericht op bescherming tegen veroordelen tegen personen met chronische aandoeningen zoals hypertensie, diabetes en hiv/aids. Tegelijkertijd wordt gestreefd naar privacy.

Onder “verwerking van persoonsgegevens” wordt ingevolge art. 1 lid 3 van ILO Conventie No. 181 verstaan: het verzamelen, opslaan, samenvoegen, doorgeven of elk ander gebruik van informatie dat verband houdt met een werknemer van wie de identiteit is vastgesteld of is vast te stellen.

Lid 2 is gericht op art. 12 lid 1 van ILO Aanbeveling No. 188, lid 3 op art. 12 lid 2 van de aanbeveling en lid 4 op art. 12 lid 3 van de aanbeveling.

Deze bepaling geeft voorts invulling aan de ILO Code of Practice “*Protection of Workers’ Personal Data*” (1996).

Artikel 19

Vanwege nieuwe toezichtmechanismen die opgezet moeten worden voor het tegengaan van kinderarbeid, is het van belang jeugdige personen bescherming te bieden. Het onderhavige verbod sluit tevens aan op het in ILO Conventie No. 181 (art. 9) genoemde verbod op kinderarbeid.

Deze bepaling is gericht op positieve discriminatie, die niet valt onder de discriminatie die in lid 1 wordt behandeld en geeft uitvoering van genoemde ILO conventie No. 181 en ILO aanbeveling No. 188.

Lid 4 tracht te voorkomen dat aan categorieën die onder het Herziene Verdrag van Chaguaramas en de Wet Bekwame Burgers Caricom vallen, bemiddeling wordt verleend zonder dat gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid van vrij verkeer van personen voor hun. De bemiddelaar heeft een informatieplicht.

Artikel 17

Lid 1 en lid 2 zijn een voortzetting van het systeem zoals het al bestond in de oude wet (art. 9), alleen geldt deze verplichting nu niet alleen voor de openbare bemiddeling maar ook voor de particuliere. De publicatieplicht in lid 3 kwam ook al in de oude wet voor. Deze verplichting is bedoeld om zicht te hebben in de trends en karakteristieken van werkzoekenden, en eventueel regulerende maatregelen te treffen waar nodig. In het overzicht dient tenminste te zijn opgenomen, volledige namen, geboortedata, domicilie, de economische sector van interesse, geslacht en gemiddeld loon over het aantal plaatsingen.

Lid 4 is nieuw en legt een verplichting op aan degene die gebruik maakt van een vergunning of toestemming om de gegevens kenbaar te maken aan de Directeur. Deze verplichting is gerelateerd aan ILO Conventie No. 181 (art 13 lid 3). Lid 4 geeft aan dat het gaat om een rapport. Het format van dat rapport kan door de minister worden vastgesteld, maar voorkomen moet worden dat er een disproportionele administratieve druk wordt gelegd op de betreffende organisaties. De bedoeling is dat de overheid een duidelijk beeld heeft van dit segment van de arbeidsmarkt. Lid 6 van dit artikel geeft in grote lijnen aan welke gegevens in het rapport dienen te zijn opgenomen.

Lid 5 heeft betrekking op bevordering van de arbeidsmobiliteit en is gericht op ILO Aanbeveling No. 188 (art. 15).

Lid 7 heeft als doel om de bemiddelaar in staat te stellen na te gaan wat de effectiviteit is van zijn bemiddelingsactiviteiten.

Beroep Artikel 15

1. De aanvrager, de voormalige vergunninghouder of degene die zich op feitelijke of rechtsgronden niet kan verenigen met een besluit inzake het bezwaar ingevolge artikel 15, kan daartegen binnen dertig (30) dagen nadat het besluit ter hunner kennis is gebracht of zij geacht kunnen worden hiervan kennis te hebben genomen, schriftelijk in beroep gaan bij de Minister.
2. In geval van overmacht kan de Minister een beroep ingesteld na afloop van de daarvoor bepaalde termijn, niettemin in behandeling nemen.
3. Op het beroep als bedoeld in lid 1 wordt binnen dertig (30) dagen na de datum van indiening, door de Minister, na heroverweging, een besluit genomen.
4. De Minister kan bij het beroep ingesteld ingevolge lid 1, gemotiveerd het besluit van de Directeur teniet doen, de vergunning doen verlenen dan wel teruggeven of de toestemming doen geven.

Discriminatieverbod Artikel 16

1. De Dienst der Arbeidsbemiddeling en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling genoemd in artikel 4 sub a en sub b, stellen hun bemiddeling in het algemeen voor iedere werkgever en iedere werkzoekende beschikbaar.
2. Ter bevordering van gelijke kansen dient degene die arbeidsbemiddeling uitoefent erop toe te zien dat bij de bemiddeling en in het bijzonder bij mededelingen en publicatie van vacatures, rekrutering en aanbod van vacatures, deze zodanig worden gepleegd dat, werkzoekenden niet worden gediscrimineerd of voorgetrokken op grond van etnische afkomst, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale en maatschappelijke afkomst, het al of niet aangesloten zijn bij een

vereniging of op enige andere wijze bedoeld in de nationale wetgeving of praktijk, tenzij hij, die de tussenkomst inroept, te dezen aanzien bepaalde, redelijke wensen heeft kenbaar gemaakt.

3. Lid 2 mag niet op zulke wijze ten uitvoer worden gebracht dat daardoor voorkomen wordt:
 - a. dat arbeidsbemiddeling uitgeoefend wordt speciaal ten behoeve van de meest kansarmen op de arbeidsmarkt.
 - b. dat bijzondere diensten en doelgerichte programma's aangeboden worden speciaal aan de meest kansarmen op de arbeidsmarkt.
4. Degene die arbeidsbemiddeling verleent voor staatsburgers van de Caribische Gemeenschap vergewist zich ervan of de werkzoekende valt onder de categorieën die in aanmerking komen voor vrij verkeer van personen zoals geregeld in de Wet Bekwame Burgers Caricom (SB 2006 no. 19 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2008 no. 29). Betreffende categorieën moeten in voorkomende gevallen gewezen worden op de mogelijkheid van vrij verkeer van personen.

Bescherming persoonsgegevens **Artikel 17**

1. Degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, registreert de namen der werkgevers en werkzoekenden, die zijn bemiddeling hebben ingeroepen.
2. Hij houdt ook aantekening van de naam en aantallen der door zijn bemiddeling geplaatste werkzoekenden en van degenen, wier namen van het register zijn afgevoerd, alsmede van het aantal aanvragen voor werknemers, waaraan niet kon worden voldaan.
3. De Dienst der Arbeidsbemiddeling stelt tenminste eens per kalenderkwartaal aan de hand van de in de leden 1 en 2 van dit artikel bedoelde gegevens overzichtelijke statistieken samen en stelt die beschikbaar voor publicatie.

Artikel 20 leden 1 en 2 zouden ook als een vorm van (tijdelijke) stopzetting van arbeidsbemiddeling kunnen worden aangemerkt.

Het laatstgenoemde kan eventueel in verband gebracht worden met artikel 16 lid 2, welke stelt dat niet gediscrimineerd (achterstelling of het verlenen van voorrang bij bemiddeling) mag worden op een aantal gronden die uit bovengenoemde conventie zijn overgenomen, tenzij hij die de tussenkomst inroept, bepaalde redelijke wensen kenbaar heeft gemaakt. Bovenstaand betreft een verbod tot achterstelling of voorrang uit eigen beweging door degene die bemiddelt. Dit artikel verhindert natuurlijk niet, dat bij de aanbidding van personeel rekening wordt gehouden met de wens van een werkgever, of met de wens van een werkzoekende met betrekking tot de tewerkstelling van of bij iemand die b.v. tot een bepaalde kerkgenootschap of een bepaalde staatkundige richting of vereniging behoort. In het verlengde hiervan zou gesteld kunnen worden dat in tegenstelling tot de werkzoekende, de werkgever niet zo vrij is om te bepalen dat hij buitenlandse werknemers wil. Bij verlening van een voor buitenlandse werknemers vereiste werkvergunning kan gesteld worden dat deze geweigerd wordt omdat:

1. er niet voldoende pogingen zijn ondernomen via advertenties etc. om lokale arbeidskrachten aan te werven.
 2. er voldoende gekwalificeerd lokaal aanbod aanwezig is.
- De werkgever zal bij bovengenoemde voorkeuren dus minder succesvol zijn vanwege wettelijke restricties.

Bij het formuleren van de discriminatiegronden is aansluiting gezocht bij de grondwet (art. 8), de oude wet (art. 3) en het ILO Verdrag No. 181 (art. 5). De paraplu-grond 'enige andere status' is bedoeld om op basis van de maatschappelijke discussie en nieuwe wetgeving of rechterlijke uitspraken, specifieke discriminatiegronden daaronder te doen vallen. Deze kunnen variëren van specifieke omstandigheden waarin groepen uit de beroepsbevolking zitten op de arbeidsmarkt, tot de levensstijl van categorieën in de samenleving die aanleiding zouden kunnen geven tot onderscheid of discriminatie.

Lid 3 biedt de mogelijkheid om speciale diensten te leveren of gerichte programma's aan te bieden die zijn ontworpen om de meest kansarmen (v.b. jongeren, vrouwen, personen met een beperking, inheemsen, tribale volken en personen in rurale gebieden) te helpen bij het zoeken naar werk.

De Dienst Arbeidsbemiddeling en ook de particuliere bureaus stellen hun bemiddeling in het algemeen voor iedere werkgever en iedere werkzoekende beschikbaar. In de oude wet was dit gebod alleen geldig voor de openbare arbeidsbemiddeling (art. 3). Deze gebodsbepaling houdt verband met ILO Conventie No. 181 (art. 5) en ILO Aanbeveling No. 188 (art. 9). "In het algemeen" impliceert dat uitzonderingen mogelijk zijn. In de oude wetgeving zelf was een uitzondering opgenomen namelijk in artikel 17 lid 2. Opgemerkt wordt dat de wet geen dwang vestigt tot het gebruik maken van de Dienst der Arbeidsbemiddeling. De Dienst moet wel voor een ieder toegankelijk zijn en door ieder zonder bezwaar kunnen worden gebruikt, met behoud van de vrijheid om zich op andere wijze of door andere instituten van arbeidsbemiddeling zoals die van de particuliere arbeidsbemiddeling van werkgelegenheid of arbeidskrachten te verzekeren.

Inschrijving bij de Dienst der Arbeidsbemiddeling en particuliere bureaus moet aan de illegale vreemdeling geweigerd worden, omdat inschrijving geschiedt met arbeidsbemiddeling tot doel. De inschrijving zou nutteloos zijn evenals bemiddelingsactiviteiten om betrokkene aan een baan te helpen. De vooruitzichten om een werkvergunning te verkrijgen ontbreken dan vooralsnog. Een legale vreemdeling kan een verblijfsvergunning hebben aangevraagd of deze daadwerkelijk bezitten. De vooruitzichten op een werkvergunning zijn veel groter, althans de vreemdelingenstatus van betrokkene zou absoluut geen obstakel mogen vormen om afgifte van een werkvergunning toe te laten. Pogingen van arbeidsbemiddeling welke moeten leiden tot een legaal functionerende werkrelatie hebben hier minder kans om vruchteloos te zijn.

Enige ruimte is ingebouwd door opname van de zinsnede "in het algemeen" in de formulering met betrekking tot uitsluiting tot inschrijving van bepaalde categorieën. Echter moet toch gesteld worden dat heel voorzichtig omgesprongen moet worden met het uitsluiten van bepaalde categorieën van personen, omdat het een afwijking zou inhouden van de algemene regel van art. 16 lid 1.

De gebruikmaking van de genoemde formulering "in het algemeen" laat ook ruimte open om de "voortdurende werkzaamheid" (de bemiddeling) stop te zetten. Als voorbeelden zijn te noemen voor de werknemer een irreële opstelling ten aanzien van de (aangeboden) arbeid en voor de werkgever discriminatoir gedrag.

4. Degene die gebruik maakt van een vergunning of toestemming is verplicht jaarlijks een rapport aan de Directeur te presenteren inhoudende een actueel bestand van ingeschreven werkzoekenden en geplaatste werkzoekenden, met inachtneming van lid 6 van dit artikel.
5. Het is degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, verboden te bedingen of te verhinderen dat de werkzoekende zich bij andere bureaus voor arbeidsbemiddeling registreert.
6. De in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel bedoelde gegevens worden gesplitst naar beroep, sector, opleidingsniveau, geslacht en door de Minister vast te stellen leeftijdsgroepen.
7. De werkzoekende en de werkgever die vanwege bemiddeling een dienstbetrekking aangaan, zijn verplicht dit te melden aan de bemiddelaar en wel binnen 7 dagen na de totstandkoming daarvan.

Artikel 18

1. De verwerking van de persoonsgegevens van werkzoekenden 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 werkzoekende.
2. Degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, houdt persoonlijke data van werkzoekenden niet langer aan dan nodig of zolang de werkzoekende in het bestand opgenomen wenst te blijven en uitsluitend voor het doel waarvoor deze verzameld zijn.
3. De vergunninghouder verleent werkzoekenden te allen tijde toegang tot inzage in hun data en indien dit onvolledig of incorrect is, hebben zij het recht om deze aan te doen vullen of te doen corrigeren.

4. De vergunninghouder of degenen die toestemming heeft, vereist, gebruikt of houdt geen informatie aan met betrekking tot de medische status van de werkzoekende, tenzij zulks direct relevant is voor een bepaald beroep of een bepaalde betrekking en schriftelijke goedkeuring van de werkzoekende daarvoor is verkregen.

Kinderarbeid **Artikel 19**

Arbeidsbemiddeling wordt slechts toegestaan voor personen vanaf de leeftijd van zestien (16) jaar.

Onderkruipersverbod **Artikel 20**

1. Degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, bemiddelt voor zover hem bekend is of redelijkerwijs bekend kan zijn, dat in een bedrijf of onderneming of een gedeelte daarvan, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat of dreigt te ontstaan, niet voor het verrichten van werkzaamheden in dat bedrijf of die onderneming of dat gedeelte daarvan, waar de werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting heerst of dreigt te ontstaan.
2. Aan werkzoekenden die, voor zover bij degene die Arbeidsbemiddeling uitoefent bekend is, rechtstreeks in een werkstaking of uitsluiting dan wel in een conflict, waaruit werkstaking of uitsluiting dreigt te ontstaan, betrokken zijn, wordt geen bemiddeling verleend tijdens de duur van het arbeidsconflict.
3. Degene die bemiddelt deelt de werkgever of de werkzoekende de grond van de weigering der bemiddeling schriftelijk mede.
4. De Minister beslist in hoogste instantie, ingeval van meningsverschil of er sprake is van werkstaking of uitsluiting dan wel van een conflict, waaruit werkstaking of uitsluiting dreigt te ontstaan.

Lid 3 noemt de termijn waarbinnen op het bezwaar moet zijn beslist.

Artikel 15

De Minister is hier de beroepsinstantie. Mede uit beleidsoverwegingen wordt het wenselijk geacht, dat de Minister als centrale instantie de besluitvorming volledig zal kunnen heroverwegen.

Met betrekking tot lid 2 zal de Minister een besluit naar aanleiding van het beroep bedoeld in lid 1 alleen nemen indien betrokkene voldoende heeft aangetoond dat de overschrijding van de termijn genoemd in lid 1 hem niet kan worden toegerekend.

Lid 3 noemt de termijn waarbinnen de Minister moet beslissen op het bezwaar. Met betrekking tot lid 4 behoudt de Minister het recht om, als gevolg van het ingediend beroep, het besluit tot weigering of intrekking terug te draaien als gevolg waarvan de vergunning of toestemming dient te worden toegewezen dan wel teruggegeven aan de verzoeker of gebruiker van de vergunning of toestemming. De Minister kan naar aanleiding van het beroep besluiten om het besluit van de Directeur terug te draaien. In dat geval geeft hij opdracht aan de Directeur om de vergunning of toestemming alsnog te verlenen of de ingetrokken vergunning of toestemming terug te geven.

De fatale termijnen worden in de wet genoemd om snelle administratieve procedures te garanderen, welke de '*ease of doing business*' zullen vergemakkelijken. Wat dit laatste betreft vormen lange opstartprocedures een bottleneck. Bovendien dient tegen de achtergrond van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur de burger die een verzoek richt aan de overheid binnen een redelijke termijn antwoord te ontvangen.

Artikel 16

In artikel 16 lid 1 wordt niet verwezen naar artikel 4 sub c, omdat de activiteiten van deze type bemiddelingsbureaus voornamelijk ingegeven zijn door een zekere ideologische achtergrond en affiniteit met bepaalde doelgroepen die moeilijker hun weg kunnen vinden op de arbeidsmarkt en wier arbeidsparticipatie relatief achter loopt. We denken dan aan vrouwen, jongeren, ex-werknemers uit een illegale en gesloten sector, werkzoekenden uit het platteland en werkzoekenden met een mindere scholing of een strafrechtelijk verleden.

Artikel 12 lid 2

De schriftelijke en gemotiveerde mededeling met betrekking tot de intrekking is van belang voor de mogelijkheid tot beroep en het benaderen van de rechter in het kader van de schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Bovendien is de gepubliceerde informatie ook van belang voor werkzoekenden en werkgevers.

Artikel 13

Dit artikel regelt de bemoeienis van de Minister die de algehele en zelfstandige verantwoordelijkheid draagt van het arbeidsmarktbeleid. De Minister stelt richtlijnen vast die als uitgangspunt dienen bij het beoordelen van het wel of niet aanwezig zijn van één der weigerings- of intrekkinggronden. Deze richtlijnen dienen schriftelijk te worden vastgesteld en mogen geen betrekking hebben slechts op een specifieke incidentele aanvraag. Beoogd wordt dat een richtlijn niet wordt vastgesteld met het oog op de beïnvloeding van de uitkomst van een specifieke aanvraag.

Artikel 14

In navolging van de Wet Bedrijven en Beroepen wordt hier uitgegaan van twee rechtsmogelijkheden. Eerst kan de aanvrager in bezwaar gaan bij de vergunningverlenende instantie (art. 14) en vervolgens in beroep bij de Minister (art. 15). In lid 1 van dit artikel wordt een aantal beschikkingen genoemd, waartegen binnen de aangegeven termijn na de datum van ontvangst van het gewraakte besluit van de Directeur, door betrokkene bezwaar kan worden ingesteld. Tot “een beschikking tot weigering” wordt mede begrepen een afwijzend besluit op een aanvraag tot verlenging van de duur van een vergunning of toestemming. Hoewel niet met zoveel woorden bepaald, dienen bij de beschikking die een afwijzende beslissing omvat, de bezwaar- en beroepsinstantie en de termijn te worden vermeld, hetgeen voortvloeit uit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Met betrekking tot lid 2, waarbij geput is uit de systematiek van de Wet Arbeid door Vreemdelingen, zal de Directeur een besluit naar aanleiding van het bezwaar bedoeld in lid 1 alleen nemen indien betrokkene voldoende heeft aangetoond dat de overschrijding van de termijn genoemd in lid 1 hem niet kan worden toegerekend.

Artikel 21

Degene die arbeidsbemiddeling uitoefent, is niet toegestaan voor werkzoekenden te bemiddelen of werkzoekenden te rekruteren als deze daarmee blootgesteld zouden kunnen worden aan onacceptabele gevaren, risico's, misbruik, uitbuiting, dwang, misleiding of discriminatoire behandeling, of indien deze bemiddeling zou kunnen leiden tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst tegen arbeidsvoorwaarden die ongunstiger zijn dan overeengekomen in een collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de betrokken werkgevers en werkzoekende zouden zijn gebonden.

Informeren van arbeidskrachten

Artikel 22

1. Degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, verschaft aan de werkzoekende in het Nederlands en voor zover mogelijk en noodzakelijk, in de taal die laatstgenoemde het best beheerst, informatie over de ter plaatse voor het betrokken werk gebruikelijke arbeidsvoorwaarden, de verlangde beroepskwalificatie en informatie ten aanzien van de veiligheid.
2. De werkgever verstrekt aan degene die heeft bemiddeld binnen twee (2) werkdagen na aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke en door beide partijen ondertekende overeenkomst inhoudende tenminste de persoonlijke gegevens en de relevante arbeidsvoorwaarden.

Aansprakelijkheid

Artikel 23

Degene die het bedrijf van arbeidsbemiddeling uitoefent, draagt, behoudens de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit deze wet jegens de werkzoekende en de werkgever, generlei verantwoordelijkheid met betrekking tot de gevolgen van zijn bemiddeling.

**Bevordering samenwerking
Artikel 24**

1. De Directeur kan bij de verlening van de vergunning voorwaarden formuleren ter bevordering van de samenwerking tussen de openbare arbeidsbemiddeling en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.
2. Nadere regels omtrent het bepaalde in het vorige lid kunnen bij staatsbesluit worden vastgesteld.

**Inspectie
Artikel 25**

Allen die particuliere arbeidsbemiddeling uitoefenen en die de bemiddeling van zodanige arbeidsbemiddeling hebben ingeroepen, zijn verplicht de in artikel 26 bedoelde ambtenaren de door hen verlangde inlichtingen, betreffende de naleving van deze wet, te verstrekken.

HOOFDSTUK V

**Strafbepalingen
Artikel 26**

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 5 lid 1, 6 lid 1, 10 lid 1, 16, 19 en 21 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand en een geldboete van de derde categorie, hetzij met een van beide straffen.
2. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 7 lid 1, 10 lid 4, 12 lid 1 sub b tweede volzin, 17 leden 4 en 5, 18, 20 en 22 wordt gestraft met een geldboete van de vierde categorie.

Hij dient daarom zijn diensten onverwijld te verlenen aan de belanghebbenden en dient voorts zijn activiteiten continue te ontplooien om werkzoekenden en werkgevers dienstbaar te zijn. Dit systeem bestaat al in de Wet Werkvergunning Vreemdelingen (art. 9 sub b) en de Wet Arbeid door Vreemdelingen (art. 14 sub b).

Onder lid 1 sub b wordt onder “gebruik wordt gemaakt” mede begrepen activiteiten ontplooien die geacht kunnen worden een begin te zijn van de activiteiten gericht op het uitoefenen van arbeidsbemiddeling. Daaronder kan mede vallen, het opzetten van een adequate administratie, het aanwerven van gegadigden en het onderhandelen voor overeenkomsten met potentiële opdrachtgevers.

De ratio van dit artikel is dat het belang dat met deze regulering wordt gediend, namelijk het continue bij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden, geen uitstel duldt. Hoe langer werkloosheid duurt, hoe meer de kans bestaat dat werkzoekenden armlastig worden en afhankelijk worden van overheidssteun welke niet in voldoende mate voor werklozen is ontwikkeld. Ook al zou dat laatste wel zo zijn, dan nog zouden bureaus na verkregen goedkeuring hun werkzaamheden terstond moeten aanvangen, althans efficiënte voorbereidingen daartoe moeten treffen.

Lid 1 sub c komt neer op overtreding van verplichtingen voortvloeiende uit deze wet.

Voor de toepassing van lid 1 sub d is het element van opzet of schuld niet relevant. Van belang is de vaststelling door de bevoegde instantie, dat een verkeerde voorstelling van zaken is ontstaan welke de beslissing heeft beïnvloed.

Lid 1 sub e en sub f zijn overgenomen uit de oude wet. Deze intrekkinggronden zijn relevant gebleken. Bij sub e wordt gedacht aan het misbruiken van de vergunning of toestemming voor andere doeleinden of het bekend maken van werkzoekenden of vacatures die niet bestaan.

Daarbij wordt niet alleen gedacht aan technische beroepsvaardigheden maar ook soft skills zoals vaardigheden om samen te werken en instructies te verwerken. Verder moet het bureau de vaardigheid hebben om de werkzoekende te informeren over vacatures die voor hem geschikt zijn en over de verwachte arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden bij de potentiële werkgever. Verder moet in het kader van het meten van zijn efficiëntie en indirect de werking van deze wet, het bureau kunnen nagaan wat de output is van zijn bemiddelingspogingen dus in welke mate hun matching leidt tot arbeidsovereenkomsten en wat de satisfactie is van de personen die zij hebben helpen plaatsen.

De weigeringsgronden in deze bepaling zijn limitatief opgesomd. Daarbij is geput uit het systeem van de door de DNA goedgekeurde Wet Arbeid door Vreemdelingen.

Deze bepaling heeft ook betrekking op de verlenging.

Lid 2 heeft betrekking op de verlenging van de vergunning of toestemming. Deze bepaling dient om te voorkomen dat de houder van de vergunning, de gegeven voorwaarden of beperkingen blijft negeren. Deze omstandigheid moet blijken uit onderzoek welke volgt na indiening van een verzoek tot verlenging. De vergunning verlenende instantie heeft de beleidsvrijheid om naar haar oordeel, op basis van de omstandigheden van het geval, te beslissen of de vergunning geweigerd zal worden, nadat vastgesteld is dat een beperking of gegeven voorschrift is genegeerd.

Artikel 12 lid 1

Indien er na het verlenen van de vergunning of toestemming blijkt dat sprake is van de gronden, zoals genoemd in art 12 lid 1 sub a tot en met f, kan de vergunning ingetrokken worden. Het één en ander is ter beoordeling van de Directeur. Op basis van de omstandigheden van het geval maakt de bevoegde instantie gebruik van zijn beleidsvrijheid om de bemiddelingsvergunning of de toestemming al dan niet in te trekken.

De grond genoemd in sub b heeft te maken met de rol die particuliere arbeidsbemiddeling behoort te vervullen, namelijk het positief beïnvloeden van de werkgelegenheid. Degene die bemiddelt schept vanwege het belang dat hij dient (d.i. de bevordering van de werkgelegenheid) verwachtingen bij met name werkzoekenden en bedrijven.

3. Degene die zich schuldig maakt aan het plegen van een overtreding als bedoeld in het eerste lid en tijdens het plegen hiervan nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige, wegens een overtreding als bedoeld in het eerste lid, onherroepelijk is geworden, wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste zes (6) maanden en een geldboete van de vierde categorie, hetzij met een van beide straffen.
4. De in lid 1 en lid 2 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

Toezicht Artikel 27

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

Artikel 28

Met de opsporing van de in artikel 26 strafbaar gestelde feiten zijn, behalve de bij artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen personen, belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

HOOFDSTUK VI

Overgangsbepalingen

Artikel 29

1. Natuurlijke personen of rechtspersonen, die op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet reeds arbeidsbemiddeling uitoefenen met winstoogmerk, dienen binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet een vergunning als bedoeld in artikel 5 lid 1 aan te vragen bij de Directeur.

2. Natuurlijke personen of rechtspersonen, die op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet particuliere arbeidsbemiddeling, als bedoeld in artikel 4 sub c uitoefenen, om werkzoekenden te plaatsen in het buitenland of werkzoekenden uit het buitenland in Suriname te werk te stellen, dienen binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet toestemming als bedoeld in artikel 6 lid 1 aan te vragen bij de Directeur.
3. Binnen de termijn van drie maanden, genoemd in lid 1 en lid 2, alsmede gedurende de tijd, dat de Directeur nog geen beslissing heeft genomen op een ingediend verzoek, zijn de in het eerste en tweede lid bedoelde personen niet strafbaar wegens overtreding van artikel 5 en artikel 6.

Slotbepalingen

Artikel 30

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

Artikel 31

1. Deze wet wordt aangehaald als: Arbeidsbemiddelingswet 2017.
2. Met de inwerkingtreding van de Arbeidsbemiddelingswet 2017 komt de Arbeidsbemiddelingswet (G.B. 1965, No. 10) te vervallen.
3. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
4. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.

In lid 4 wordt getracht transparantie en duidelijkheid te bewerkstelligen wat betreft de tarieven, zowel naar de bevoegde overheidsautoriteiten als naar de werkzoekende. Ook is rekening gehouden met bemiddeling waarbij gebruik wordt gemaakt van het internet.

Artikel 11

Met het weigerings- en intrekkingssysteem wordt aangesloten op het bestaand stelsel op het beleidsgebied 'arbeidsmarkt' waar regulerend wordt opgetreden op de arbeidsmarkt. De oude wet had geen weigeringsgronden, die echter van belang zijn voor de rechtszekerheid. Artikel 11 lid 1 heeft betrekking op het vermogen en de betrouwbaarheid van de verzoeker. De wijze van bedrijfsvoering voorafgaand aan de weigering speelt bij de beoordeling van de betrouwbaarheid mede een rol, waarbij o.a. van belang is de naleving van deze en andere arbeidswetten en voorwaarden gesteld door of krachtens deze wetten. Lid 1 heeft enkele voorbeelden waardoor de betrouwbaarheid kan worden gemeten zoals de afdracht van belasting, naleven van voorwaarden etc. Deze bepaling heeft meer betrekking op de verlenging. De intrekken instantie heeft op basis van de omstandigheden van het geval de vrijheid om te oordelen.

Sub b heeft specifiek betrekking op de fysieke en organisatorische mogelijkheden van de aanvrager. De vergunningverlenende instantie kan bijvoorbeeld een bewijs vorderen waaruit het beschikbaar zijn van een adequaat toegankelijke ruimte die klantvriendelijk is ingericht blijkt, alsmede informatie over de personeelsbezetting en het vermogen om een degelijke administratie eropna te houden en infrastructuur voor communicatie. Ook kan gevraagd worden om aan te tonen wat de kwalificaties zijn van de leidinggevenden in het kader van het omgaan met de kwetsbare groep van werkzoekenden. Onder de gebruikelijke verplichtingen worden begrepen de basisverplichtingen die horen bij het uitvoeren van arbeidsbemiddeling. Te denken valt aan het adequaat kunnen registreren van vacatures die werkgevers opgeven en werkzoekenden die een baan zoeken. De vacatures en de werkzoekenden moet men ook kunnen aantrekken. Verder moet de organisatie de 'matching' kunnen maken tussen wat gevraagd wordt door werkgevers en wat werknemers aan vaardigheden te bieden hebben. Eventueel moet het bureau een advies kunnen geven aan de werkzoekende over aanvullende (korte) trainingen waardoor hij meer 'employabel' wordt.

Bureaus mogen de werkzoekende geen honorarium of andere kosten in rekening brengen, met uitzondering van registratiekosten. Dit systeem was al in de oude wet opgenomen (art. 13). Met betrekking tot het vragen van een tegenprestatie aan de werkzoekende kan gewezen worden op de volgende afweging. Enerzijds bestaat de mogelijkheid dat de bemiddelaars actiever zullen gaan zoeken naar mogelijk voor hun cliënt geschikte vacatures bij cliënten die meer kunnen betalen. Anderzijds zal de ongelijkheid tussen werkzoekenden in kansen bij het zoeken naar werk kunnen toenemen ten nadele van de minderbedeelde werkzoekenden. Deze bepaling houdt tevens in de implementatie van het bepaalde in de ILO Conventie No. 181 (art. 7).

In de praktijk is het gangbaar dat degene die bemiddelt, administratiekosten in rekening brengt voor zijn diensten. Het vragen van registratiekosten is wel toegestaan. Deze registratiekosten worden niet aangemerkt als een tegenprestatie. De registratiekosten worden door de minister vastgesteld en wel op zodanige wijze dat ze geen obstakel vormen voor de werkzoekenden. Bij een verzoek tot verhoging van de registratiekosten dienen bemiddelaars de motieven en onderbouwing daarvan aan te dragen. Lid 5 bepaalt dat het bedingen van een tegenprestatie nietig is.

Het is niet uitgesloten dat arbeidsbemiddelingsbureaus werkzoekenden registratiekosten in rekening brengen. Werkzoekenden kunnen vanwege hun status van 'werkloze' over weinig middelen beschikken, waardoor aan hen geen hoge registratiekosten in rekening kunnen worden gebracht. Lid 3 heeft de bedoeling om het gepaste evenwicht te behouden tussen de werkgever en de werkzoekende bij de bedragen die door de bemiddelaar gevraagd worden aan beide doelgroepen. De kosten in rekening te brengen aan de werkgever zijn onbeperkt. Alhoewel de marktwerking voor een zekere nivellering kan zorgen, wordt in het belang van de kwetsbare positie van degene die naar inkomensmogelijkheden zoekt, paal en perk gesteld aan hun op te leggen heffingen. De bemiddelaar is vrij in het vaststellen van de hoogte van zijn tarieven voor werkzoekenden voor zover het niet overmatig is. De Minister heeft de beleidsvrijheid om, op basis van de concrete economische omstandigheden, deze ambtshalve te wijzigen. Deze mogelijkheid bestond al in de oude wet (art. 13 lid 2).

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

Gegeven te Paramaribo, de 26^{ste} juli 2017

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 11^e augustus 2017
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

WET van 26 juli 2017, houdende bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling (Arbeidsbemiddelingswet 2017).

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

De Arbeidsbemiddelingswet 2017 is de moderne versie van de Arbeidsbemiddelingswet van 1964. Met deze nieuwe wet wordt aan de wettelijke taak van de Staat om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen en de werkgelegenheid te bevorderen, een andere dimensie gegeven. Conform het Besluit Taakomschrijving Departementen (art. 16 lid 1 sub c. en sub d.) heeft het Ministerie van Arbeid de bijzondere taak zorg te dragen voor het toezicht op wettelijke bepalingen inzake arbeidsbemiddeling en voor het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de werkgelegenheid. De activiteit van arbeidsbemiddeling is historisch gezien een bijdrage van het ministerie om actief de werkloosheid die veroorzaakt wordt door een gap tussen werkgevers en werkzoekenden, te bestrijden. De overheid heeft geen monopolie op arbeidsbemiddeling, omdat particulieren onder zekere voorwaarden ook daartoe de gelegenheid hebben.

Arbeidsbemiddeling is niet alleen relevant, maar zelfs noodzakelijker geworden door trends op de internationale, regionale en nationale arbeidsmarkt, waarbij werkloosheid onder jongeren en andere kwetsbare groepen voelbaar wordt. Eveneens moet de Staat een manier vinden om onder de gegeven omstandigheden van vraag naar en aanbod van arbeid, de rol van het private initiatief ten aanzien van het verlenen van de dienst van arbeidsbemiddeling te faciliteren, met het oog op de bijzondere taakstelling zoals hierboven genoemd.

Met deze wet wordt de wettelijke basis van arbeidsbemiddeling fundamenteel hervormd met de nadruk op meer gecontroleerde vrijheid voor arbeidsbemiddelende organisaties, gedragscodes voor bemiddelaars en werkgevers en rechten van werkzoekenden. De wettelijke hervorming werd noodzakelijk vanwege hiaten die blootgelegd werden bij overwegingen tot het treffen van maatregelen ter implementatie van de op 12 april 2006 geratificeerde Conventie betreffende de private bureaus voor arbeidsbemiddeling (No. 181) en de daaraan gerelateerde gelijknamige aanbeveling (No. 188) van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Suriname is sinds 1976 lid van de ILO.

Met 'de bescheiden' wordt in lid 4 bedoeld de formele documenten die de verzoeker moet indienen zoals persoonsgegevens van de natuurlijke persoon en bestuurders van rechtspersonen, een bewijs van goed gedrag, gegevens uit het Kamer van Koophandel en Fabrieken en fiscale stukken waaruit belastingvoldoening blijkt.

Artikel 9

Dit artikel stelt vast de gegevens die minimaal in de vergunning of schriftelijke toestemming vermeld dienen te staan. Hierbij is uitgegaan van de oude wet en de Wet Arbeid door Vreemdelingen.

De algemene voorwaarden worden van te voren vastgesteld in een beschikking van de Minister die ter algemene kennis gepubliceerd wordt om willekeur te voorkomen. De Minister evalueert zijn voorwaarden en richtlijnen regulier zodat die steeds aansluiten op de laatste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De Minister houdt ook steeds rekening met de reguliere evaluatie van de werking van de wet.

Artikel 9 lid 4 en lid 5 zijn ontleend aan het verbod in de Wet Bedrijven en Beroepen (art. 10). De vergunning had voorheen een strikt persoonlijk karakter. Het (onder)verhuren van vergunningen is niet wenselijk. Dit ter voorkoming dat bij mogelijke aansprakelijkheid tegenover derden, de vergunninghouder moeilijk te achterhalen zou zijn. Door het vergemakkelijken van de vergunningverlening wordt bevorderd dat een ieder op eigen naam een vergunning kan aanvragen, mits men voldoet aan eventueel gestelde voorwaarden. Omdat zich bijzondere omstandigheden kunnen voordoen, is de mogelijkheid geopend dat de Directeur toestemming kan verlenen, om de vergunning op naam van een ander dan de vergunninghouder te stellen of de vergunning samen met een ander te gebruiken in een gemeenschap. In het laatste geval valt te denken aan de vergunninghouder die een vennootschap onder firma aangaat met een andere persoon en in dat kader de vergunning wenst in te brengen als onderdeel van de samenwerking.

Artikel 10

Het verbod van tegenprestatie in art.10 lid 1 is ingegeven door de ILO Conventie No. 181 en ILO Aanbeveling No. 188.

Artikel 8

De aanvraag wordt niet behandeld zolang de aanvrager alle vereiste documenten niet volledig heeft overgelegd. Dit is bepalend voor de vaststelling van de datum van ontvangst. Een geregistreerde datum van ontvangst bindt de Directeur om binnen veertien (14) werkdagen te besluiten op de aanvraag. Hij moet derhalve administratief in de omstandigheid zijn om een weloverwogen besluit te nemen. Bij het vaststellen van de termijnen waarbinnen de Directeur moet beslissen ten aanzien van een vergunningsaanvraag is zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de Wet Bedrijven en Beroepen. Reageert de Directeur niet (art. 8 lid 5) dan wordt gebruik gemaakt van het systeem van het rappel schrijven naar analogie van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (art. 4 lid 5) en de Wet Bedrijven en Beroepen (art. 5 lid 4). De Directeur legt uitputtend in een beschikking vast welke bescheiden bij de aanvraag van een vergunning of toestemming ter inzage gelegd of overhandigd moeten worden.

De periode in artikel 8 lid 2 is bedoeld om een bevorderend klimaat te helpen scheppen voor de bedrijvigheid op het vlak van de arbeidsbemiddeling tegen de achtergrond van de bevordering van de werkgelegenheid. Bovendien is er een algemene roep, met betrekking tot de 'ease of doing business' in Suriname dat overheids- en formele processen kort zijn. Voor complexe gevallen waar de beoordelende instantie meer tijd nodig heeft voor zijn onderzoek wordt de mogelijkheid geboden voor een verlenging. Deze bepaling is gebaseerd op het goed functionerende systeem van de Wet Werkvergunning Vreemdelingen (art. 4 lid 5; S.B. 1981 no. 162), de Wet Bedrijven en Beroepen (art. 5 lid 1) en de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (art. 4 lid 2).

Er is vanuit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur een plicht om een beslissing gemotiveerd mede te delen (artikel 8 lid 2). Een digitale mededeling is ook mogelijk, waarbij zekerheid moet bestaan dat de mededeling op tijd wordt ontvangen en dat de beslissende instantie die omstandigheden creëert, waardoor de verzoeker op tijd in staat is kennis te nemen van het besluit (artikel 8 lid 3).

Bovengenoemde conventie geeft uitdrukking aan een gewijzigde benadering van bemiddelingsbureaus met winstoogmerk. Waar de ILO Conventie inzake arbeidsbemiddelingen tegen een vergoeding (No. 96) uitging van een totaal verbod (Deel II) of regulering (Deel III) van arbeidsbemiddeling met winstoogmerk, gaat de vervangende ILO Conventie No. 181 niet meer uit van een verbod zonder meer, maar van een regulering. Met de ratificatie van ILO Conventie No. 181 komt de werking van ILO Conventie No. 96, waar Suriname had gekozen voor Deel III (regulering), te vervallen.

De voormalige Arbeidsbemiddelingswet (G.B. 1965, No. 10), welke met deze wet vervalt, is ontstaan in 1964 in de koloniale periode onder het gouverneurschap van A. Currie en de Minister van Sociale Zaken, later oud-president J.S.P. Kraag en uitgegeven door de toenmalige Minister van Binnenlandse Zaken J.A. Pengel. Deze wettelijke maatregel wordt geplaatst tegen de achtergrond van de werkloosheid die op het betreffende moment heerste in Suriname. De wet ontbeerde een Memorie van Toelichting (MvT). Bij de interpretatie van de Arbeidsbemiddelingswet is gebruik gemaakt van eensluidende wetsbepalingen van Nederland uit dezelfde periode die wel van een MvT waren voorzien. Immers, het was de bedoeling van de Staatsregeling, die nog gold, om in alle koninkrijksdelen waaronder ook Suriname zoveel als mogelijk uniformiteit te bewerkstellingen qua regelgeving. In Nederland werd in 1930 de Arbeidsbemiddelingswet (Staatsblad 1930 No. 433) aangenomen 'houdende regelen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling' (ABWN). Deze is min of meer gelijklopend aan de 'oude' Arbeidsbemiddelingswet. Onderstaand zal veel naar die wet verwezen worden. Vanwege de staatkundige constellatie toen en de stilstand in onze wetgeving is ervan uitgegaan dat analogische interpretatie verantwoord was.

In het algemeen wordt wetgeving waarbij arbeidsbemiddelingsbureaus officieel worden geïntroduceerd en gereguleerd, geschapen in tijden van omvangrijke werkloosheid en grote schommelingen op de arbeidsmarkt. Wellicht is ook om deze reden de oude Arbeidsbemiddelingswet in Suriname ingevoerd. Met de inwerkingtreding van deze wet begon in Suriname ook officieel de overheidsbemoeienis met de arbeidsbemiddeling.

Daarmee is niet gezegd dat een openbaar arbeidsbemiddelingsbureau niet bestond voor 1964. Uit een rapport van de regering van Suriname van 1957, in verband met ILO Conventie No. 88 blijkt wel dat er toentertijd een "*employment office*" aanwezig was in Paramaribo. De wettelijke basis van dit kantoor kon niet achterhaald worden. Aangezien in de oude Arbeidsbemiddelingswet niet wordt gerefereerd aan voorgaande soortgelijke wetgeving die kwam te vervallen of werd gewijzigd, is het aannemelijk dat er geen wettelijke basis was. Dit uitgangspunt wordt versterkt door een rapport van 1959 naar de ILO inzake Conventie No. 88 waarin gesteld wordt dat in Suriname gestreefd werd naar een "*employment service with a legal base*" en dat er geen "*legislation prescribing the organisation and duties of the employment service*" was. In de eeuw van de afkondiging van de wet en de eeuw daarvoor werd tegemoetgekomen aan de vraag naar arbeidskrachten in Suriname middels de invoer van immigranten uit Aziatische landen. De slavernij was daaraan voorafgegaan. Als gevolg hiervan was het bevolkingsaantal op een zodanig peil dat door arbeidsmobiliteit voor effectieve spreiding en invulling van vacatures kon worden gezorgd. Met het in het leven roepen van de Dienst der Arbeidsbemiddeling middels de oude Arbeidsbemiddelingswet begon de overheid haar arbeidsmarktpolitiek in algemene zin.

Arbeidsbemiddeling beoogt vraag en aanbod van arbeidskrachten met elkaar in contact te brengen. Arbeidsbemiddeling heeft de bedoeling om werkloosheid die het gevolg is van onbekendheid met open plaatsen (vacatures) tot een minimum terug te brengen.

Waarom was bemoeienis van de overheid zelf, nodig bij arbeidsbemiddeling? Reeds in de 14^{de} eeuw zien we dat er tussenpersonen voorkwamen die er hun werk van maakten werkgevers behulpzaam te zijn bij het zoeken van personeel. Dit heeft in het verleden tot veel misstanden van zedelijke en financiële aard geleid, omdat het werk van bemiddelaar vaak tegen onevenredige hoge tarieven plaatsvond, maar ook vanwege de wijze van bemiddelen, hetwelk veelal in kroegen plaatsvond. Vandaar dat de overheid zich in Suriname in 1964 ook als goed alternatief aanbood middels de Dienst der Arbeidsbemiddeling. Daarbij is dus een oplossing gebracht in het ontbreken van op bijzondere wetgeving gebaseerde arbeidsbemiddeling en het niet in voldoende mate kunnen koppelen van vraag en aanbod door bestaande particuliere organisaties mogelijkerwijs gestoeld op religie, politiek of etniciteit.

De administratieve afhandeling van de toestemming is minder bezwarend voor de dienstverlener dan het vergunningensysteem vanwege de niet-commerciële benadering en ideologische motieven van deze categorie bemiddelaars. Zij hoeven de heffing van artikel 7 niet te betalen.

De toestemming om grensoverschrijdend te bemiddelen is inbegrepen in de vergunning verleend door de Minister voor de categorieën genoemd in artikel 4 sub a en sub b. Bij de beoordeling en behandeling van die vergunning worden specifieke aspecten te dier voege in acht genomen.

Op basis van de omstandigheden limiteert de Minister de looptijd van de toestemming. Deze wordt in elk geval niet voor onbepaalde tijd verleend, evenmin wordt de toestemming verleend voor langere periodes.

Artikel 7

De heffing is bedoeld om administratieve kosten gemaakt ter zake de aanvraag van de vergunning van staatswege te drukken. Hierbij wordt uitgegaan van de systematiek van bestaande wetten, waaronder de Wet Werkvergunningen Vreemdelingen (SB 1981 no. 162, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2002 No. 23) en de Wet Arbeid door Vreemdelingen. In de eerstgenoemde wet werd in 2002 een soortgelijke heffing geïntroduceerd. De hoogte van de heffing wordt bij staatsbesluit bepaald en gewijzigd en ook genoegzaam bekend gemaakt.

Restitutie van de heffing is niet afhankelijk van de uitkomst van de aanvraag, maar van het handelen van de vergunningverlenende instantie. Restitutie moet plaatsvinden als door het handelen van de vergunningverlenende instantie, bijvoorbeeld bij de informatieverstrekking, een heffing is betaald terwijl dat niet nodig was. We denken dan aan de toestemming genoemd in art. 6 en aan gevallen waarbij een activiteit niet valt onder de definitie van bemiddeling.

De heffing wordt ook betaald bij de aanvraag van de verlenging van de vergunning.

De toestemming zoals genoemd in art. 6 is, vanwege het karakter van de bemiddeling ad artikel 4 sub c, niet onderhevig aan de heffing.

De wet geeft de mogelijkheid om tarieven te wijzigen bij staatsbesluit.

De Directeur krijgt in art. 5 lid 3 de beleidsvrijheid om op basis van de omstandigheden van het geval te bepalen voor welke duur de vergunning wordt verleend. De vergunning kan op zijn hoogst voor vijf jaren worden verleend. De verlenging is een moment om, los van de reguliere controle, enige zicht te krijgen op het functioneren van de vergunninghouder.

De mogelijkheid bestaat om in gevallen van gerede twijfel toch een vergunning te verlenen doch voor kortere periode dan vijf jaren. Bij de vaststelling van de maximale duur is uitgegaan van de oude wet (art. 12 lid 3). De maximale looptijd geeft de behoefte van de administratie aan om degene die bemiddelt regulier onder de loop te nemen. Bij lid 4 is gebruik gemaakt van het systeem van de stilzwijgende verlenging, tenzij de vergunningverlenende instantie uit onderzoek bezwaren heeft kunnen vaststellen en tot de conclusie is gekomen de vergunning niet te kunnen verlengen. Dit systeem is ontleend aan de Wet Bedrijven en Beroepen (art. 8 lid 1) en dient om de bureaucratie te verminderen in gevallen waar het voor de vergunningverlenende instantie uit de beschikbare gegevens vaststaat dat de vergunning zal worden verlengd. In dat geval zal wel de heffing van artikel 7 moeten worden betaald. Als de vergunninghouder nalatig blijft wordt eerst een boete opgelegd en als zijn verzuim voortduurt, wordt de vergunning ingetrokken.

Artikel 6

De beperking van art. 6 lid 1 is opgenomen in ILO Conventie No. 181 (art. 8 lid 1) en in ILO Aanbeveling No. 188. Deze beperking was al opgenomen in art. 14 lid 1 van de oude wet. Particuliere arbeidsbemiddeling uitgeoefend zonder vergoeding in welke vorm en onder welke benaming dan ook, blijft niet onderworpen aan staatstoezicht voor zover deze niet grensoverschrijdend is. Bij het plaatsen van werkzoekenden in het buitenland of het te werk te stellen van hen uit het buitenland in Suriname blijft, evenals in de oude wetgeving, het toestemmingsvereiste gelden. Deze beperking is ingegeven door de kwetsbare positie van migrerende werknemers en verminderde zicht en controle op arbeidsomstandigheden van ingezetenen te werk gesteld in het buitenland. De toestemming is gerechtvaardigd om zoveel mogelijk onethische praktijken die kunnen leiden tot misbruik van werkzoekenden te vermijden, mede in het licht van mensenhandel.

Aan de andere kant bleef particuliere (d.i. bijzondere) arbeidsbemiddeling bestaan, echter met de mogelijkheid voor de overheid om voorwaarden te stellen middels verplichte vergunningen die werden geïntroduceerd.

In Nederland werd al in 1930 de ABWN aangenomen welke beïnvloed werd door de omvangrijke werkloosheid aan het begin van de eerste wereldoorlog en de grote schommelingen op de arbeidsmarkt in de daaropvolgende oorlogsjaren. Bemoeienis van de overheid werd noodzakelijk geacht om te voorzien in de centrale leiding en om te zorgen voor een doelmatige organisatie. In hoeverre en in welke mate de ABWN in Suriname werking had in de praktijk, is onbekend. Kennelijk is het feit dat Nederland op 7 maart 1950 de ILO Conventie inzake de organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid (No. 88) ratificeerde, een verklaring voor het feit dat de oude Arbeidsbemiddelingswet in 1964 in Suriname geïntroduceerd werd. Deze conventie werd immers ook van toepassing verklaard op Suriname.

De Arbeidsbemiddelingswet afgekondigd in 1965 – in deze toelichting aangeduid als de ‘oude Arbeidsbemiddelingswet – wordt vervangen door de Arbeidsbemiddelingswet 2017. Principes die gelden voor private bureaus voor arbeidsbemiddeling uit ILO Conventie No 181 en de daarbij horende ILO Aanbeveling No. 188 spelen hierin een belangrijke rol. De ethische gedragscodes worden niet alleen geïntroduceerd voor private bureaus voor arbeidsbemiddeling, maar ook voor de openbare arbeidsbemiddeling van staatswege om gelijke behandeling te bevorderen en ongelijke belasting van privéorganisaties te voorkomen.

Binnen de kaders van de ILO Conventie No. 181 en Aanbeveling No. 188 wordt met de inwerkingtreding van deze wet de ruimte gecreëerd om de tot dan verboden particuliere arbeidsbemiddeling toe te staan, maar tegelijkertijd vergunningplichtig te stellen. De wettelijke staatstaken met betrekking tot toezicht op naleving van arbeidswetgeving, arbeidsbemiddeling en werkgelegenheid rechtvaardigen de invoering van deze vergunningplicht en de ethische gedragscodes. Deze wet is van groot belang ook in het kader van de verhoogde grensoverschrijdende mobiliteit van werkzoekenden en werkers, internationaal aangeduid als “migrant workers”. Deze groep is kwetsbaar en gevoelig voor uitbuiting door bureaus voor arbeidsbemiddeling en andere tussenpersonen.

Vershil uitzenden en bemiddeling

De Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (WTBAI) reguleert de praktijk van het 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten'. Daarbij zijn drie partijen betrokken. De intermediair (uitzendbureau) heeft een bestand van uitzendkrachten die hij inzet als er ergens bij een inlener een behoefte is aan arbeid. De intermediair en de inlener hebben een overeenkomst, de uitzendkracht en de intermediair hebben een arbeidsovereenkomst gedurende de terbeschikkingstelling en de uitzendkracht en de inlener hebben geen overeenkomst.

De Arbeidsbemiddelingswet 2017 (ABW) regelt de praktijk van het bemiddelen. Dat is het zoeken van een werkgever voor een werkzoekende en het zoeken van een werkzoekende voor een werkgever. De bemiddelaar brengt de vraag naar en aan aanbod van arbeid bij elkaar, waardoor de twee partijen een arbeidsovereenkomst met elkaar kunnen sluiten. De bemiddelaar heeft geen overeenkomst met de werkzoekende en ook niet met de werkgever die werknemers zoekt.

In het ILO Verdrag No. 181 wordt de intermediair (het uitzendbureau) beschreven in artikel 1 lid 1 sub b en de arbeidsbemiddelingsbureaus in artikel 1 lid 1 sub a.

Met betrekking tot het administratief systeem van het ontvangen, registreren, beoordelen, behandelen en mededelen van aanvragen en besluiten is uitgegaan van het bestaande systeem en is geput uit de Wet Arbeid door Vreemdelingen die door De Nationale Assemblée is goedgekeurd en ook de Wet Werkvergunning Vreemdelingen en de hierbij te vervallen Arbeidsbemiddelingswet 1964. Ook is getracht om het systeem te synchroniseren met de in 2017 goedgekeurde Wet Bedrijven en Beroepen.

Artikelsgewijze toelichting**Artikel 1**

De wet verstaat onder arbeidsbemiddeling de voortdurende werkzaamheid met het doel werkgevers en werkzoekenden behulpzaam te zijn bij het zoeken naar werknemers respectievelijk werkgelegenheid, zonder dat de arbeidsbemiddelende partij wordt bij de arbeidsverhoudingen die daaruit kunnen voortvloeien.

Aan de kant van de werkzoekende kunnen niet meer dan tarieven geëist worden, waarvan beïnvloeding van staatswege mogelijk is (art. 10 lid 3). De mate van winstgevendheid zal afhangen van de financiële voorwaarden die gelden tussen de bemiddelaar en de werkgever, de economisch sterkere partij. Daaraan zijn geen grenzen gesteld.

Het uitoefenen van een bedrijf of beroep is vrij, behoudens o.a. voor zover bij of krachtens enige andere wet niet anders is bepaald, stelt de Wet Bedrijven en Beroepen, art. 3 lid 1. Deze wet laat ruimte open voor een vergunningensysteem geregeld bij een andere bijzondere wet. De ABW is nu dus zo een wet die, vanwege de kwetsbare positie van werkzoekenden en de verwevenheid met mensenhandel en mensensmokkel, een vergunningsplicht in stand houdt en uitbreidt en tegelijkertijd een liberalisering doorvoert. Het vergunningensysteem voor bemiddelingsbureaus bestaat al maar met een beperkte scope en is noodzakelijk omdat de overwegingen die ten grondslag liggen aan het vergunning plichtig maken van de bemiddelaars verschillen van de overwegingen die ten grondslag liggen aan de Wet Bedrijven en Beroepen. De overwegingen in de wet hebben te maken met de bescherming van arbeid. De bemiddelingsvergunning heeft niet het karakter van de ruime voornamelijk economische ordenende rol van de bedrijfsvergunning zoals bekend in de Wet Bedrijven en Beroepen.

Het vergunningensysteem dient te leiden tot een mechanisme dat leidt tot de instelling, naleving en monitoring van gedragscodes van bemiddelaars, waardoor het algemeen belang beter wordt gediend, met andere woorden waardoor het belang voor het verantwoord ondernemerschap niet in gedrang komt met rechten en garanties van werknemers. Het in te stellen mechanisme voorziet in een vraag naar regulering en instelling van een aantal minimale ethische codes door bonafide bemiddelaars in acht te nemen en dient ter aanvulling dan wel bevestiging van het reeds bestaand systeem van zelfregulering bij deze ondernemingen. Belangrijk in dit kader is Conventie No. 181 (art. 3 lid 2) dat als volgt luidt: "*A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice*".

Artikel 5

Het verbod in lid 1 refereert aan de 'particuliere arbeidsbemiddeling' zoals genoemd in art. 4 sub a en sub b. Het is verboden particuliere arbeidsbemiddeling uitgeoefend met winstoogmerk of zonder winstoogmerk doch tegen vergoeding van kosten, uit te oefenen, zonder vergunning van de Directeur.

In de oude wet was de Minister de vergunningverlenende instantie en de President van de Republiek Suriname de beroepsinstantie. Dat is gewijzigd naar analogie van het systeem in de Wet Werkvergunning Vreemdelingen (SB 1981 no. 162). De verantwoordelijkheid van de minister om beleid te maken op het stuk van de regulering van de arbeidsmarkt blijft onverlet. Dat komt mede omdat dit systeem uit evaluatie blijkt te hebben gefunctioneerd en de vergunningsaanvragen conform de oude wet nagenoeg niet voorkomen en de werking derhalve ook niet is geëvalueerd. De minister is naar analogie van de Wet Werkvergunning Vreemdelingen de beroepsinstantie.

De categorie arbeidsbemiddelaars die vergunning plichtig is, wordt uitgebreid vergeleken met de oude wetgeving. Deze wet staat particuliere arbeidsbemiddeling met winstoogmerk toe. De bedoeling is toezicht mogelijk te maken gericht op onder andere het voorkomen van misbruik van werkzoekenden en onethisch gedrag van en uitbuiting door bemiddelaars.

De verruiming van de vergunningplicht ingegeven door meer vrijheid gecreëerd voor bemiddelaars met winstoogmerk, heeft als achtergrond het feit dat uit de dagelijkse praktijk, met name uit de houding van werkzoekenden en werkgevers, blijkt dat een behoefte aan deze dienstverlening bestaat. De internationale normen van de ILO (Conventie No. 181) laten dat toe, onder de voorwaarde dat de werkzoekende in geen enkele mate wordt benadeeld. Zoals eerder gesteld, gaat deze nieuwe conventie niet meer uit van een verbod, maar van een regulering.

Gebleken is uit de praktijk dat het verbod niet meer aansluit op de behoeften op de arbeidsmarkt en veel organisaties al dan niet binnen de perken van de wet trachten te bemiddelen.

De bestaande infrastructuur wordt met deze wet gewijzigd; de bevoegdheid van de Minister, als vergunning verlenende instantie, ligt nu bij de Directeur.

Rechtspraak besliste verder met betrekking tot de aard van arbeidsbemiddeling, dat daarvan (in de zin van de ABWN) slechts sprake is, indien het beoogde doel omvat mede het behulpzaam zijn van werkgevers bij het zoeken naar arbeidskrachten als het behulpzaam zijn van werkzoekenden bij het zoeken naar werkgelegenheid. De bemiddeling moet zich dus richten aan zowel de vraag - als de aanbodzijde.

Degene die bemiddelt dient, vanwege het belang dat hij dient (d.i. de bevordering van de werkgelegenheid) en de verwachtingen die hij schept bij met name werkzoekenden en werkgevers, continue activiteiten te ontplooiën om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen. Het betreft een 'voortdurende' werkzaamheid die veelomvattend is en daardoor efficiënt en minder belastend voor werkzoekenden. In dit kader moet ook gezien worden de plicht om de vergunning steeds te gebruiken op straffe van intrekking (art. 13 lid 1 sub a).

Krachtens rechtspraak heeft (het orgaan der openbare) arbeidsbemiddeling alleen een ondersteunende functie en geen zelfstandige bevoegdheid om daadwerkelijk een dienstverband tot stand te brengen (Afdeling Rechtspraak van de Raad van State Nederland, 22 juli 1982, A-20183-1981). Vandaar het gebruik van het woord "behulpzaam" welke met betrekking tot de feitelijke totstandkoming van een dienstverband in principe in mindere of meerdere mate een zelfstandige activiteit impliceert van de werkgever en de werknemer. Voor alle duidelijkheid wordt daarom thans vermeld dat de arbeidsbemiddelende geen partij wordt bij de arbeidsverhouding die als gevolg van de bemiddeling tot stand komt tussen de werkgever en de werkzoekende.

Het behulpzaam zijn houdt thans o.m. in het inventariseren van vacatures en vereiste kwalificaties, het registreren van werkzoekenden en hun kenmerken, het bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers, beroepskeuzevoorlichting, onderhouden van contacten met werkgevers en het begeleiden en motiveren van werkzoekenden.

Naar aanleiding van rechtspraak (arrest Hoge Raad van 11 januari 1966 (NJ 1966, No. 366) is de wet ter zake arbeidsbemiddeling slechts van toepassing bij bemiddeling gericht op de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst als bij ons bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Het gevolg hiervan is dat bijvoorbeeld de bemiddeling van artiesten en musici voor een groot deel aan overheidsbemoeienis wordt onttrokken, omdat de aard, inhoud en kwaliteit van de verrichtingen van deze groep in overwegende mate worden bepaald door de artistieke vermogens en het repertoire waarover de artiest of musicus beschikt en derhalve niet gesproken kan worden van de aanwezigheid van een gezagsverhouding tussen hen en degene die hen betaalt, welke essentieel is voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 1613a. Ons BW kent 3 grondslagen met betrekking tot overeenkomsten inzake arbeid n.l.:

1. de arbeidsovereenkomst (art. 1613 en 1613 a)
2. de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten (art. 1613)
3. de aanneming van werk (art. 1613 en 1613 b).

Bemiddeling voor de overheid als werkgever is echter niet uitgesloten.

De wet geeft aan dat openbare arbeidsbemiddeling (art. 1 sub d. en sub e.) slechts gebeurt van staatswege. De activiteiten van de Dienst der Arbeidsbemiddeling (AB) is derhalve openbare arbeidsbemiddeling. De Minister van Arbeid is belast met de uitvoering van deze wet.

Bij de definitie van ‘arbeidsbemiddeling’ is essentieel te benadrukken dat de bemiddelaar, bij de totstandkoming van bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst, geen partij wordt bij de arbeidsverhoudingen die kunnen voortvloeien uit die bemiddeling.

Artikel 2

In artikel 1 wordt gedefinieerd wat openbare arbeidsbemiddeling is: het is arbeidsbemiddeling van staatswege. Volgens deze wet is de Dienst der Arbeidsbemiddeling de enige instantie die van staatswege bemiddelt. De Dienst der Arbeidsbemiddeling is ook gedefinieerd en aangeduid. Met de openbare arbeidsbemiddeling blijft belast de Dienst der Arbeidsbemiddeling. Deze dienst is daartoe het aangewezen orgaan. De Dienst der Arbeidsbemiddeling ressorteert thans onder het Ministerie van Arbeid bij het Onderdirectoraat Arbeidsmarkt. De Dienst der Arbeidsbemiddeling behoort te allen tijde te ressorteren onder het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden. Artikel 2 is identiek aan het oude artikel 2.

Artikel 3

De Dienst der Arbeidsbemiddeling verleent haar bemiddeling kosteloos en mag slechts vergoeding vorderen voor speciaal op verzoek van de werkgever of de werkzoekende gemaakte extra kosten. Er kunnen zich gevallen voordoen waarin op verzoek van werkgever of werkzoekende, buitengewone maatregelen worden genomen die de dienst normaliter niet maakt b.v. dat brieven, faxen of mails worden verzonden of aantekening van stukken plaats heeft of dat aanvullend advertenties in de media worden geplaatst. In dat geval is het billijk, dat degene ten behoeve van wie de bijzondere kosten worden gemaakt, deze vergoedt (Arrest Hoge Raad (Headhunters), 15 maart 1983, No 68-82, NJ 1984, 466).

Bij de huidige bepaling is het woord ‘speciaal’ weggelaten, omdat het geen zelfstandige betekenis heeft. Voor het overige is deze bepaling identiek aan artikel 4 van de oude wet.

Artikel 4

De onderverdeling in de Arbeidsbemiddelingswet 2017 van de particuliere arbeidsbemiddeling is anders dan in de oude wet (art. 10) gegroepeerd vanwege het veranderd beleid ten aanzien van arbeidsbemiddeling met winstoogmerk, mede ingegeven door de ratificatie van ILO Conventie No. 181. De drie categorieën zijn gehandhaafd. De categorieën bij sub a en sub b zijn vergunning plichtig, terwijl voor de categorie bemiddelaars bij sub c, alleen bij grensoverschrijdende bemiddeling toestemming nodig is ter bescherming van de belangen van de “*migrant workers*”. Particuliere arbeidsbemiddeling zonder winstoogmerk, maar met vergoeding van kosten, die eerder al vergunning plichtig was en de particuliere arbeidsbemiddeling met winstoogmerk, welke voorheen absoluut verboden was, worden nu geclusterd in de wetgeving en gelijk behandeld.

Organisaties die zich typeren als een ‘niet gouvernementele organisatie’ of ‘sociale stichtingen’ en zonder winstoogmerk bemiddelen, vallen niet buiten de werking van deze wet, maar onder art. 4 sub c als er geen vergoeding eraan te pas komt.