



## PRESIDENT van de REPUBLIEK SURINAME

Telefoon: 420102

e-mail: [secretariaat@president.gov.sr](mailto:secretariaat@president.gov.sr)

Aan:  
De Voorzitter van  
De Nationale Assemblée,  
Mw. Drs. Jennifer Simons

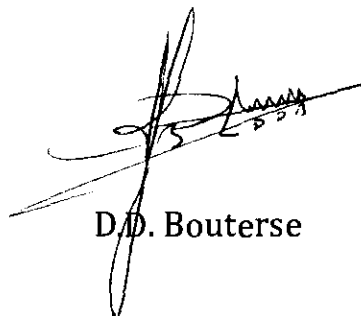
ons kenmerk: secpres/1071/19  
Paramaribo, 16 juli 2019

Onderwerp:  
***aanbieding Ontwerpwet houdende  
bepalingen met betrekking tot de regeling  
van de werktijden en de rusttijden  
(Wet Werktijdenregeling 2019)***

Geachte Voorzitter,

Hierbij doe ik u voor behandeling door De Nationale Assemblée toekomen de Ontwerpwet als in hoofde genoemd met de bijbehorende Memorie van Toelichting.

De President van de Republiek Suriname,



D.D. Bouterse

cc Vice-President  
Minister van Arbeid  
Secretaris Staatsraad

DE NATIONALE ASSEMBLEE	
Ingek.	19 juli 2019
Agenda no.	1944/19
Verwezen	
Naar	



**WET van .....2019**  
**houdende bepalingen met betrekking**  
**tot de regeling van de werktijden en**  
**de rusttijden**  
**(Wet Werktijdenregeling 2019)**

-----  
ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het bevorderen van productieve, gendervriendelijke, gezinsbewuste en veilige werktijdenregelingen het wenselijk is over te gaan tot de nadere vaststelling van de regels ten aanzien van de werktijden en de rusttijden van toepassing op de arbeidsovereenkomst;

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

**Begripsbepalingen**

**Artikel 1**

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan:

- a. **de Minister:** de Minister belast met arbeidsaangelegenheden;
- b. **arbeid:** alle werkzaamheden in een onderneming, behalve werkzaamheden uitsluitend verricht door het hoofd of de bestuurder der onderneming al dan niet in samenwerking met diens echtgenoot of echtgenote;
- c. **werkgevers:** werkgevers in de zin van artikel 1613 a. van het Burgerlijk Wetboek;
- d. **werknemers:** werknemers in de zin van artikel 1613 a. van het Burgerlijk Wetboek;
- e. **hoofd of bestuurder:** de hoogste functie in de onderneming;
- f. **leidinggevend personeel:** personeel dat namens het hoofd of de bestuurder de dagelijkse leiding heeft in een onderneming of een deel van de onderneming;
- g. **dag:** een periode van 24 opeenvolgende uren;
- h. **week:** een periode van 7 opeenvolgende dagen;
- i. **nachtdienst:** dienst die geheel of gedeeltelijk verricht wordt in de periode tussen 19:00 uur en 06:00 uur;
- j. **overwerk:** arbeid die verricht wordt buiten de uren toegestaan door de wet;
- k. **meerdere werk:** werk verricht buiten de overeengekomen werktijd doch binnen de wettelijke toegestane werktijd per dag;
- l. **loon:** de tegenprestatie voor het verrichten van de bedongen en ander arbeid waarop de werknemers aanspraak maakt;
- m. **vakvereniging:** de vereniging zoals geregeld in de Wet Vrijheid Vakvereniging;
- n. **ondernemingsraadpleging:** de raadpleging tussen werkgevers en werknemers zoals geboden bij wet;
- o. **moederschapsverlof:** het betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals geregeld in de wet;
- p. **vaderschapsverlof:** het betaald verlof voor vaders zoals geregeld in de wet;
- q. **werktijd:** de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever, uitgezonderd de wettelijke rustperiodes.

## **Artikel 2**

1. Voor de toepassing van deze wet worden met een onderneming gelijkgesteld:
  - a. inrichtingen tot het verplegen van zieken;
  - b. inrichtingen of takken van dienst onder beheer van de overheid of enig ander publiekrechtelijk lichaam voor zover aldaar werkzaamheden worden verricht als in een onderneming;
  - c. de uitoefening van een vrij beroep;
  - d. verenigingen en stichtingen;
  - e. het uitvoeren in eigen beheer van de bouw, de aanleg, de verbouwing, de herstelling of de sloping van gebouwen of bouwwerken.
2. Met voorwaarden worden in deze wet gelijkgesteld bepalingen, bedingen en beperkingen.

## **Arbeids- en rusttijdenbeleid**

### **Artikel 3**

1. De werkgever is verplicht om schriftelijk een werk- en rusttijdenbeleid voor zijn bedrijf vast te stellen in overleg met de tot cao bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan na overleg in de ondernemingsraadsraadpleging. In het werk- en rusttijdenbeleid wordt specifiek het beleid met betrekking tot de werk- en rusttijdenregeling vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van het werk- en rusttijdenbeleid wordt uitdrukkelijk met het volgende rekening gehouden:
  - a. de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op de werkplek;
  - b. de gezinssituatie van de werknemers;
  - c. bevordering van gendergelijkheid;
  - d. bevordering van de productiviteit en het concurrentievermogen van de onderneming;
  - e. de vrijheid en het recht van de werknemer om invloed te hebben op de eigen werktijden;
  - f. de aard van de onderneming.
3. Het schriftelijke werktijdenbeleid wordt binnen twee weken na zijn vaststelling of wijziging schriftelijk en digitaal overgelegd aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie, waarvoor digitaal een bewijs van overlegging wordt afgegeven door laatstgenoemde.
4. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan, voor zover de werkgever de bepalingen in artikel 3 niet in achtgenomen heeft, te allen tijde gemotiveerd instructies geven ter aanpassing van het werk- en rusttijdenbeleid, welke de werkgever verplicht is op te volgen.
5. Bij staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot het werktijdenbeleid.

## **Aanpassing in verband met persoonlijke omstandigheden**

### **Artikel 4**

1. De werknemer heeft het recht om de werkgever te verzoeken voor tijdelijke aanpassing van zijn/haar werktijden, om de periode van maximaal een jaar na zijn/haar bevallingsverlof of vaderschapsverlof.
2. Het verzoek in lid 1 wordt ten minste drie maanden voor de afloop van het bevalingsverlof of het vaderschapsverlof schriftelijk gedaan, waarop de werkgever uiterlijk vier weken voor de afloop van het betreffende verlof beslist.
3. De voorziening genoemd in lid 2 wordt niet tegelijk verleend aan zowel de vader als de moeder indien ze in dezelfde onderneming werkzaam zijn.
4. Van lid 2 kan slechts worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 5**

1. De werknemer heeft het recht om schriftelijk op grond van persoonlijke omstandigheden aanpassing te vragen aan de werkgever van de normale werktijden in de onderneming. In zijn verzoek vermeldt de werknemer concreet de betreffende persoonlijke omstandigheden en geeft hij ook aan dat de gerezen problematiek niet op andere wijze dan door aanpassing van de werktijden kan worden opgelost.
2. De werknemer heeft het recht om op grond van een opleiding die hij volgt of het bijwonen van oefensessies van de sport die hij in officieel competitieverband beoefent, aanpassing te vragen aan de werkgever van de normale werktijden in de onderneming.
3. De werkgever heeft het recht om voor de toestemming van lid 1 en lid 2 te verlangen dat de uren waarvoor geen arbeid wordt verricht op een andere dag worden ingehaald. Op de inhaaldagen geldt het maximum aantal uren arbeid van 12 uren.
4. Indien de werkgever niet of niet geheel in staat is de aanpassing genoemd in lid 1 en lid 2 te honoreren deelt hij zulks gemotiveerd en schriftelijk mede aan de werknemer. De werkgever voert ook mondeling overleg hieromtrent met de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden dat verhinderen.
5. Het is de werkgever verboden om disciplinaire maatregelen toe te passen op de werknemer, de dienstbetrekking te beëindigen of de psychosociale druk op hem op te voeren vanwege een verzoek tot aanpassing als genoemd in lid 1.

### **Artikel 6**

1. De werknemer heeft het recht om schriftelijk een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden aan de werkgever voor religieuze activiteiten, onder de voorwaarde dat de dienst het toelaat. In het verzoek wordt het belang van het deelnemen aan de religieuze activiteit vermeld en uiteengezet. De werkgever behoudt het recht voor om omtrent het belang van die activiteit zich te laten informeren door een ter zake religieuze deskundige.

2. De werknemer heeft het recht vrijstelling van dienst te vragen voor het gevolg geven aan een oproep gedaan door de school waarop een minderjarige die tot zijn huishouden behoort, is ingeschreven.
3. De werknemer heeft het recht vrijstelling van dienst te vragen voor het bijstaan van medische consulten van minderjarigen en ouderen die tot zijn huishouden behoren en van zijn hulp afhankelijk zijn, voor zover deze consulten niet buiten de diensttijd kunnen plaatsvinden.
4. Indien hij niet of niet geheel in staat is om de aanpassing genoemd in lid 1 deelt de werkgever zulks schriftelijk en gemotiveerd mede aan de werknemer. De werkgever voert ook mondeling overleg hieromtrent met de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden dat verhinderen. De werkgever voert ook overleg met de werknemer indien hij de vrijstelling genoemd in lid 2 en lid 3 niet of niet geheel kan honoreren.
5. De werkgever heeft het recht om de aanpassing dan wel toestemming van lid 1, 2 en 3 te verlenen onder de voorwaarde dat de uren waarvoor op een betreffende dag vrijstelling is verleend, op een andere dag worden ingehaald. Op de inhaaldagen geldt het maximum aantal uren arbeid van 12 uren.
6. De werkgever het recht om te verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dan wel bewijst dat deze inderdaad meegedaan heeft aan religieuze activiteiten, de school heeft bezocht of bijgestaan heeft bij een medische consult.
7. De werkgever neemt bij zijn besluit ten aanzien van het verzoek genoemd in lid 1, lid 2 en lid 3, de redelijkheid en de billijkheid in acht.
8. Het is de werkgever verboden om disciplinaire maatregelen toe te passen op de werknemer, de dienstbetrekking te beëindigen of de psychosociale druk op hem op te voeren vanwege een verzoek tot aanpassing als genoemd in lid 1, lid 2 en lid 3.

#### **Artikel 7**

1. De werknemer heeft het recht om, indien de type arbeid naar het oordeel van de werkgever daarvoor geschikt is, schriftelijk het verzoek te doen aan de werkgever om gedurende een of meerdere dagen in de werkweek en/of enkele uren van de dag de bedongen arbeid te verrichten op een locatie buiten de werkplek.
2. De werkgever neemt bij het beoordelen van het verzoek genoemd in lid 1 de redelijkheid en de billijkheid en de belangen van de werknemer in acht en mag daarbij voorwaarden stellen in het kader van de productiviteit van de onderneming.
3. De werkgever deelt zijn besluit schriftelijk en gemotiveerd mede aan de werknemer binnen 2 (twee) weken na ontvangst van het verzoek.
4. Indien gewenst door de werknemers wordt omtrent het werken vanuit een andere locatie dan de werkplek een afspraak gemaakt met de tot het aangaan van een collectieve

arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of, bij gebreke daarvan, wordt overleg gevoerd in de ondernemingsraadpleging.

5. Het is de werkgever verboden om disciplinaire maatregelen toe te passen op de werknemer, de dienstbetrekking te beëindigen of de psychosociale druk op hem op te voeren vanwege een verzoek tot aanpassing als genoemd in lid 1

### **Arbeidslijst en Arbeidsregister**

#### **Artikel 8**

1. De werkgever legt, met inachtneming van het werk- en rusttijdenbeleid genoemd in artikel 3, de arbeids- en rusttijden schriftelijk vast mede door invulling van het Arbeidsregister en Arbeidslijst en overlegt deze registratie digitaal op verzoek van de Arbeidsinspectie.

2. Bij of krachtens staatsbesluit worden regelen gesteld met betrekking tot lid 1 alsmede het elektronisch bewaren en ter beschikking stellen van de gegevens.

3. De werknemer houdt zijn werktijden schriftelijk bij en overlegt deze aan de Arbeidsinspectie op diens verzoek voor controle.

4. Indien in een onderneming als regel langer dan 10 uur per dag of 44 uren per week arbeid moet worden verricht, is zulks slechts toegestaan nadat de werktijdenregeling schriftelijk is vastgesteld door de werkgever in overeenstemming met het werktijdenbeleid en zulks ook overgelegd is aan de Arbeidsinspectie.

5. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan op basis van het werk- en rusttijdenbeleid dat bij hem ingevolge artikel 3 bekend is, de werkgever bevelen om zijn werktijdenregeling aan te passen.

6. Nadere regels over de werktijdenregeling worden vastgesteld bij staatsbesluit.

### **Arbeidstijden algemeen**

#### **Artikel 9**

1. Het is verboden in een onderneming langer arbeid te doen verrichten door een werknemer die 18 jaar of ouder is dan gedurende **10** uren per dienst en **44** uren per week.

2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van het maximum van lid 1 worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van lid 1, is nietig.

3. Bij het afwijken van de werktijd als genoemd in lid 1 wordt om de twee jaar op kosten van de werkgever een deskundige evaluatie gemaakt van de werking van deze afwijkende werktijdenregeling op de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers en hun gezinnen en wordt deze voorgelegd aan de Minister die het publiceert op tenminste de website van het ministerie.

4. Bij staatsbesluit kan voor arbeid die abnormaal belastend is voor het lichaam en de geest van de werknemer of de klimatologische of andere drukkende omstandigheden waaronder het moet worden verricht een kortere arbeidsduur worden voorgeschreven.

### **Korte diensten en lange inactiviteit**

#### **Artikel 10**

1. In sectoren waar met een hoge intensiteit gedurende enkele dagen arbeid moet worden verricht om werkzaamheden af te ronden gevolgd door lange periodes van vrijstelling van dienst, is het toegestaan dat voor langere periodes gedurende de dag wordt gewerkt dan genoemd in artikel 9 van deze wet met inachtneming steeds van de voorgeschreven rustperiodes en onder toekenning van de voorzieningen die gelden bij lange werkdagen.
2. Deze arbeid moet genomen over een tijdvak van 16 weken niet langer zijn dan gemiddeld 10 uren per dag of 44 uren per week.
3. De werkgever doet halfjaarlijks aangifte bij de Arbeidsinspectie over de frequentie en de duur van deze werkzaamheden en hoeveel werknemers verdeeld naar geslacht en leeftijd die arbeid hebben verricht onder welke voorwaarden, beloning en voorzieningen.
4. De werkgever treft in overleg met de werknemer voor de periodes waarin langer dan normaal arbeid dient te worden verricht, voorzieningen voor voedsel en drank en vervoer naar huis indien noodzakelijk.
5. Deze verplichting kan nader bij staatsbesluit worden geregeld waaronder de format van de rapportage zoals genoemd in lid 2.

### **Arbeidstijden bewakingsdiensten**

#### **Artikel 11**

1. Werknemers, die, naar het oordeel van het Hoofd der Arbeidsinspectie uitsluitend bewakingsdiensten verrichten, mogen in afwijking van het bepaalde in artikel 3, lid 1, ten hoogste 12 uren per dag of 72 uren per week arbeid verrichten, onder de voorwaarde dat het jaargemiddelde werktijd per week van de werknemer niet langer is dan 54 uren per week.
2. Werknemers, die, naar het oordeel van het Hoofd der Arbeidsinspectie voornamelijk, doch niet uitsluitend bewakingsdiensten verrichten, mogen in afwijking van het bepaalde in artikel 3, lid 1, ten hoogste 10 uren per dag of 60 uren per week arbeid verrichten, onder de voorwaarde dat het jaargemiddelde werktijd per week van de werknemer niet langer is dan 45 uur per week.

### **Langere werktijden structureel**

#### **Artikel 12**

1. Door de minister kunnen ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers of bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden, langere werktijden worden toegestaan.



2. De minister neemt het besluit niet dan na verkregen advies van het Arbeidsadviescollege, het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, de Nationale Raad voor Bedrijfsgezondheidszorg, een gecertificeerde arbeidsgeneeskundige en de betrokken werknemers eventueel vertegenwoordigd door een adequaat gemandateerde vakvereniging die in de onderneming bevoegd is tot het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Het Arbeidsadviescollege, het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, de Nationale Raad voor Bedrijfsgezondheidszorg en de gecertificeerde arbeidsgeneeskundige zijn verplicht om binnen 30 (dertig) dagen van ontvangst van het schriftelijk verzoek, een schriftelijk en gemotiveerd advies te doen toekomen aan de minister. De kosten ter verkrijging van het advies van de gecertificeerde arbeidsgeneeskundige arts komen ten laste van de verzoeker

4. De werkgever, de werknemers en de vakvereniging, indien aanwezig, zijn gehouden alle inlichtingen te verschaffen en hun medewerking te verlenen die dienen ter voldoening van de plicht genoemd in lid 3 aan het Arbeidsadviescollege, het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, de Nationale Raad voor Bedrijfsgezondheidszorg en de gecertificeerde arbeidsomstandighedenarts.

5. Indien de minister besluit om geheel of gedeeltelijk de adviezen van het Arbeidsadviescollege, het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, de Nationale Raad voor Bedrijfsgezondheidszorg en de gecertificeerde arbeidsgeneeskundige niet op te volgen, vermeldt hij dat gemotiveerd in zijn besluit.

6. De werkgever overlegt bij zijn verzoek mede een ondertekend verslag van de ondernemingsraadpleging die belegd is ter bespreking van de voorgenomen verruiming van de werktijden of van het overleg met de tot het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging

7. De minister verleent de vergunning gemotiveerd en publiceert ~~de~~ deze binnen 2 (twee) weken na haar uitgifte in tenminste 3 (drie) dagbladen en in het Staatsblad van de Republiek Suriname.

8. Bij het verlenen van de vergunning neemt de minister als verplichte voorwaarde op dat 2 (twee) jaar na inwerkingtreding van de verruimde werktijden, ten laste van de werkgever en in opdracht van de minister, een deskundige analyse wordt gemaakt door een socioloog en een arbeidsgeneeskundig arts omtrent het effect van de verruimde werktijden op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers en hun gezinnen. Het analyserapport wordt binnen 4 (vier) maanden na het verstrijken van de termijn van 2 (twee) jaar voltooid en overgelegd aan de minister en gepubliceerd op de website van het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden.

9. In het analyserapport wordt door een socioloog en een arbeidsgeneeskundig arts een oordeel gegeven over de effecten van de verruimde werktijden. Indien het oordeel afwijzend is, gelet op de gezondheid en het welzijn van de werknemers en de invloed op hun gezinnen en hun sociaal functioneren, zal de minister de vergunning binnen 3 (drie) maanden na het uitbrengen van het rapport intrekken.

## **Meerdere werkgevers**

### **Artikel 13**

1. Een werknemer, die in meer dan één onderneming arbeid verricht, mag in totaal per dag of per week niet langer arbeid verrichten, dan hem in een dier ondernemingen zou zijn toegestaan.
2. Het hoofd of de bestuurder is verplicht toe te zien, dat een werknemer, die in meer dan een onderneming arbeid verricht, in totaal per dag of per week niet langer arbeid verricht dan hem in een der ondernemingen zou zijn toegestaan. Hij mag daarbij afgaan op de inlichtingen welke hem, ingevolge lid 3, zijn verstrekt.
3. De werknemer, als in lid 1 bedoeld, is verplicht aan de hoofden of bestuurders van de ondernemingen, waarin hij arbeid verricht, dan wel aan hun leidinggevend personeel, tijdig en uit eigen beweging mede te delen als hij elders werkzaam is en voorts die inlichtingen te verstrekken, welke voor de naleving van het bepaalde bij dit artikel nodig zijn.
4. Het is de werknemer verboden ter zake onjuiste of misleidende inlichtingen te verstrekken.

## **Overwerk in individuele gevallen**

### **Artikel 14**

1. Indien in een onderneming of groep van ondernemingen op bepaalde tijden van het jaar, een opeenhoping van werk pleegt voor te komen of, indien zich daarin bijzondere omstandigheden voordoen, kan de werkgever overwerk doen verrichten door de werknemer en zulks overzichtelijk registreren ter controle door de Arbeidsinspectie.
2. De werknemer is niet verplicht om overwerk te verrichten, tenzij er sprake is van bijzondere onvoorziene omstandigheden of een overmachtssituatie. De werknemer neemt bij een verzoek van de werkgever tot het verrichten van overwerk de redelijkheid en billijkheid in acht.
3. Bij voor de werkgever noodzakelijke overwerk houdt de werkgever rekening met de persoonlijke omstandigheden en belangen van de werknemer.
4. De werkgever treft maatregelen met betrekking tot het vervoer van de werkplek naar het adres van de werknemer indien deze na werktijd niet meer de beschikking zal hebben over openbaar vervoer.
5. De werkgever treft maatregelen voor een volwaardige maaltijd en voldoende drank indien daartoe de noodzaak ontstaat vanwege overwerk. De werkgever is met betrekking tot de twee faciliteiten genoemd in dit en het voorgaande lid verplicht om een afspraak te maken met de tot het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan overleg voeren in de ondernemingsraadpleging.
6. Bij het overwerk wordt in acht genomen, dat niet langer arbeid mag worden verricht dan 58 uren per week. De werkgever dient met betrekking tot de wekelimieten voor overwerk per week een afspraak te maken met de tot het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan overleg voeren in de ondernemingsraadpleging.

## **Langer individueel overwerk**

### **Artikel 15**

1. Indien de aard van de arbeid op bepaalde tijden van het jaar, met zich medebrengt, dat per week een groter aantal uren arbeid moet worden verricht dan het maximum in voorgaande artikel genoemd, kan de minister van geval tot geval hiertoe op verzoek van het hoofd of de bestuurder voorwaardelijk of onvoorwaardelijk vergunning verlenen.

2. Artikel 12 is ten aanzien van het besluit van de minister van overeenkomstige toepassing met uitzondering van de leden 8 en 9.

3. Van deze bevoegdheid tot het verlenen van individuele overwerkvergunning, dient de minister slechts in het uiterste geval gebruik te maken.

4 Bij het verlenen van de vergunning wordt in acht genomen, dat de totale arbeidsduur per week het aantal van 66 uren niet mag overschrijden en de totale arbeidsduur per kalenderjaar het aantal van 2.658 uren niet mag te boven gaan.

## **Algemene overwerkvergunning**

### **Artikel 16**

Het Hoofd der Arbeidsinspectie kan uit eigen beweging, na de minister te hebben gehoord en ingewonnen advies van het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, bij algemene vergunning toestaan dat in zodanige ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden door alle of bepaalde categorieën van werknemers langer dan de bij of krachtens deze wet genoemde tijden en ook gedurende de avond arbeid mag worden verricht. De algemene vergunning wordt bekend gemaakt in drie lokale dagbladen en wel ten laste van de bedrijven voor wie de vergunning bestemd is.

## **Zondag en gelijkgestelde dagen**

### **Artikel 17**

1. Het is verboden in een onderneming arbeid te doen verrichten door een werknemer op zondag, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen of wanneer het betreft het inhalen van uren waarop door de week geen arbeid kon worden verricht vanwege vrijstelling van dienst of aanpassing van de werktijden op verzoek van de werknemer.

2. Het is verboden om arbeid te verrichten op met zondag gelijkgestelde nationale feestdagen, tenzij uit de aard van de onderneming arbeid op deze dag noodzakelijk is.

3. De werknemer is op ten minste de helft van de met zondag gelijkgestelde nationale feestdagen vrij van de verplichting om arbeid te verrichten.

4. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van het verbod van lid 1 worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met de tot het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of na overleg in de

ondernemingsraadpleging. De werknemer verricht in deze omstandigheden uitsluitend arbeid op zondag, indien hij daarmee voor dat geval instemt.

5. De werknemer is op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken vrij van de verplichting om arbeid te verrichten.

### **Nachtarbeid Artikel 18**

1. Het is verboden in een onderneming arbeid te doen verrichten dan ten hoogste gedurende 10 uren per nachtdienst.

2. Aansluitend op die nachtdienst dient de werknemer een onafgebroken rusttijd te genieten van ten minste 12 uren.

3. Indien arbeid in een nachtdienst eindigt na 02:00 uur, heeft de werknemer na die dienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uren.

4. De werknemer heeft na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 46 uren.

5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of in de ondernemingsraadpleging moet voor nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur een afspraak worden gemaakt respectievelijk overleg worden gevoerd betreffende de specifieke arbeidsvoorwaarden waaronder de rusttijden.

6. Het is de werkgever verboden de werknemer in elke periode van 52 aaneengesloten weken meer dan 140 keren arbeid te laten verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur of in 2 aaneengesloten weken meer dan 38 uren arbeid te doen verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

7. De werkgever is verplicht, tenzij zulks redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd, om binnen redelijke termijn het werkrooster van de werknemer zodanig te wijzigen dat hij geen arbeid verricht in de nachtdienst, indien uit een arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt, dat gezondheidsproblemen van die werknemer voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten.

### **Arbeid op zondag en nachtarbeid: nijverheidsondernemingen, horecabedrijven, bioscoop, garages Artikel 19**

1. Indien zich in nijverheidsondernemingen, horecabedrijven, bioscopen, garages, nutsbedrijven, ziekenhuizen, zorginstellingen, bakkerijen, ochtendbladen, detailhandel en andere bij Staatsbesluit aan te wijzen ondernemingen bijzondere omstandigheden voordoen, die afwijking van het bepaalde in artikel 17 en 18 met betrekking tot nachtarbeid en arbeid op de zondag noodzakelijk maken, kan worden overeengekomen of na overleg in de ondernemingsraadpleging worden

vastgesteld dat ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van werknemers onder daarbij te stellen voorwaarden als bedoeld in lid 2.

2. Voor het doen verrichten van arbeid op de zondag gelden de navolgende voorwaarden:
  - a. elke zondag waarop arbeid wordt verricht, dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren;
  - b. elke met de zondag gelijkgestelde dag, waarop arbeid wordt verricht, dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren, tenzij met betrekking tot genoemde rustdag bij collectieve arbeidsovereenkomst van de betrokken onderneming of bij schriftelijke arbeidsovereenkomst is bepaald, dat de met de zondag gelijkgestelde dag waarop arbeid wordt verricht, niet door rustdag vervangen zal worden.

### **Dagelijkse rusttijd**

#### **Artikel 20**

1. De arbeidstijd van een werknemer moet op elke dag, waarop hij meer dan 6 uren arbeid verricht, na ten hoogste 5 uren arbeid, worden afgewisseld door een onafgebroken rusttijd van tenminste een half uur. Het Hoofd der Arbeidsinspectie kan voor bepaalde soorten van arbeid een langere rusttijd voorschrijven middels een gemotiveerde beschikking na de Minister en het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie te hebben gehoord.
2. Rusttijden van minder dan een kwartier worden geacht arbeidstijd te zijn.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren. De periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.
4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste:
  - a. 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, of
  - b. 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren.
5. Indien zich in een onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, die afwijking van het bepaalde met betrekking tot de rustpauze in artikel 9 noodzakelijk maken, kan ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van werknemers onder daarbij te stellen voorwaarden, afgeweken wordt van het bepaalde in artikel 9, lid 1 overeenkomstig een afspraak tussen werkgever en de tot het aangaan van de collectieve overeenkomst bevoegde vakvereniging of na overleg in de ondernemingsraadpleging. Van deze afwijking wordt schriftelijk mededeling gedaan aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie waarbij melding wordt gemaakt van de afgesproken voorwaarden en wat de 'bijzondere omstandigheid' is.

6 Het Hoofd der Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven ter voorkoming, dat de werknemer zich gedurende de rusttijden en rustdagen ophoudt op de plaatsen waar de arbeid pleegt te worden verricht.

### **Bijzondere vergoeding overwerk Artikel 21**

1. De werkgever is verplicht de werknemer een vergoeding wegens overwerk te betalen, indien en voor zover hij langer arbeid verricht dan de bij deze wet toegestane werktijden.

2. De vergoeding bedraagt:

- a. tenminste anderhalf maal het naar tijdsruimte vastgestelde loon van de werknemer, indien het overwerk verricht buiten de zondag of daarmee gelijkgesteld dag, en een vervangende;
- b. tenminste tweemaal het naar tijdsruimte vastgesteld loon van de werknemer, indien het overwerk wordt verricht op de zondag of daarmee gelijkgesteld dag en een vervangende rustdag.

3. De extra vergoeding van overwerk of meerdere werk ~~zoals~~ genoemd in artikel 24 is niet verplicht indien een werknemer arbeid verricht in verband met een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, of buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel onmiddellijk dreigt te ontstaan, en die arbeid geen uitstel duldt en door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen. De extra vergoeding is ook niet verplicht wanneer het overwerk of de meerder arbeid verricht wordt in verband met het inhalen van arbeid in het kader van vrijstelling van dienst of aanpassing van de werktijden op verzoek van de werkgever.

4. In geval van lid 3 eerste volzin is de werkgever verplicht de arbeid zodanig te organiseren, dat de door een werknemer niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd alsnog kan worden genoten.

### **Bijzondere vergoeding zondag en daarmee gelijkgestelde dag Artikel 22**

1. In gevallen dat de werknemer op zondagen of daarmee gelijkgestelde dagen arbeid verricht, is de werkgever verplicht hem tenminste tweemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen:

- a. tenzij het betreft het inhalen van niet verrichte arbeid vanwege een verzoek tot aanpassing van werktijden of vrijstelling van dienst op een andere dag in de week;
- b. tenzij het betreft het verrichten van arbeid dat op de zondag pleegt te worden verricht;
- c. tenzij het gaat om arbeid die noodzakelijkerwijs op de zondag dient te worden verricht.

2. Indien met de werknemer bij schriftelijke arbeidsovereenkomst of bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen, dat met zondagen gelijkgestelde dagen, waarop de werknemer arbeid verricht, deze niet zullen worden vervangen door evenveel andere rustdagen, is de werkgever verplicht aan de werknemer tenminste driemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen.

### **Artikel 23**

1. De werkgever is verplicht de werknemer het loon te betalen over de bij staatsbesluit met zondag gelijkgestelde dagen, indien die dagen niet op zondag vallen en daarop geen arbeid wordt verricht.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de dagen, die volgens artikel 10, lid 2, voor de met zondag gelijkgestelde dagen in de plaats zijn gesteld.

### **Bijzondere vergoeding meerdere werk**

#### **Artikel 24**

Voor zover de werknemer arbeid verricht buiten de bedongen arbeidstijd per dag, doch binnen de bij, of krachtens deze wet gestelde grenzen, is de werkgever verplicht voor de meerdere arbeid een vergoeding te betalen van anderhalf maal het naar tijdsruimte vastgestelde loon, behalve wanneer het betreft het inhalen van niet verrichte arbeid vanwege aangevraagde vrijstelling of aanpassing van de dienst.

### **Loonbegrip**

#### **Artikel 25**

1. Indien het loon van de werknemer niet naar tijdsruimte is vastgesteld, wordt als loon aangenomen het gemiddelde loon, dat de werknemer, of een soortgelijke werknemer in de afgelopen week gedurende de bedongen arbeidstijd heeft verdiend.
2. In deze afdeling wordt onder loon verstaan het basisloon.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag van de bepalingen van deze afdeling worden afgeweken; ten aanzien van stafleden kan zulks evenwel bij schriftelijke arbeidsovereenkomst geschieden.

#### **Artikel 26**

1. Bij Staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot het in deze wet bepaalde.
2. De Minister kan algemene richtlijnen bij beschikking vaststellen ter beoordeling van het al dan niet verlenen van de toestemming of geen als bedoeld in artikel 2 lid 1.
3. De Minister kan algemene richtlijnen vaststellen ter beoordeling van het al dan niet aantekenen van bezwaar door de Arbeidsinspectie als bedoeld in artikel 2 lid 2.

### **Strafbepaling**

#### **Artikel 27**

Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 3 lid 1-4, 4 lid 2, 5 lid 4-5, 6 lid 4 en lid 8, 7 lid 3-5, 8 lid 1 en lid 4, 9 lid 1 en lid 3, 10 lid 3-4, 11, 12 lid 4, 13 lid 2, 14 lid 1 en lid 4, 14 lid 5-6, 7 lid 1, lid 2 en lid 5, 18, 19 lid 1, 20 lid 1 en lid 3 – 5, 21 lid

1, 21 lid 4, 22 lid 1, 23 lid 1 en 24 of in strijd handelt met de daarin opgenomen verboden wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een maand en geldboete van de vijfde categorie, hetzij met één van beide.

#### **Artikel 28**

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 27 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

#### **Slotbepalingen**

##### **Artikel 29**

Met de inwerkingtreding van deze wet komen de artikelen van de Arbeidswet 1963 (G.B. 1963 no 163 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 70) te vervallen.

##### **Artikel 30**

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Werktijdenregeling 2018.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Deze 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

D.D. BOUTERSE



**Wet van .....2019  
houdende bepalingen met betrekking  
tot de regeling van de werktijden en  
de rusttijden  
(Wet Werktijdenregeling 2019)**

---

**ONTWERP  
MEMORIE VAN TOELICHTING**

**Algemeen**

Er bestaat in de samenleving een onvolledig en vervormd beeld van het begrip 'flexibiliteit' in het kader van arbeid en meer specifiek 'flexibele werktijden'. De oorzaak van deze beeldvorming ligt in het feit dat er geen gebalanceerde discussies hadden plaatsgevonden, waardoor groepsuitgangspunten buitensporig manifest waren en andere overwegingen ondergesneeuwd raakten. Onterecht heeft het beeld postgevat dat 'flexibele werktijden' inhoudt het absolute recht van de werkgever om de werk- en rusttijden in te vullen en deze te wijzigen en te modeleren en zelfs op te rekken naar eigen inzichten, waaraan, eenmaal vastgesteld, de werknemer verplicht is zich te houden, eventueel op straffe van sancties. Het beleid van de regering dat verankerd wordt in deze wetgeving gaat uit van een voorkeur van 'flexibele werktijden', maar wel in de gebalanceerde en de volledige betekenis van het begrip. Flexibele werktijden is in het beleid gelijk aan 'decent working time' oftewel 'menswaardige werktijden' zoals aangeduid in de internationale arbeidsliteratuur. Deze wet geeft invulling aan het concept van 'decent working time' en wellangs de lijnen van haar 5 dimensies die hier onder aan de orde zullen komen.

Flexibilisering van werktijden is onderdeel van de oorspronkelijke term flexibilisering van de arbeidsmarkt. In eerste instantie was de behoefte groot om flexibel om te gaan met de werknemers "pool". Kort daarna zagen wij in Nederland dat onder bovengenoemde term ook viel de verruiming van werktijden. De flexibilisering van nu houdt iets anders in. Globaal wordt begrepen dat flexibilisering inhoudt dat vaste banen vervangen worden door banen met veranderlijke werktijden en verschillende werkgevers. Dit zou een goede manier zijn voor de bedrijven om zich aan te passen aan veranderlijke omstandigheden, inclusief het tijdelijk overschot aan arbeidskrachten buiten spel te zetten. Daarbij zou een onderscheid gemaakt worden tussen interne en externe flexibiliteit. Bij interne flexibiliteit gaat het om functieroulatie en functiecombinaties van personeel binnen het bedrijf. Bij functieroulatie krijgt het personeel de kans om regelmatig van functie te veranderen en zo kennis en ervaring op te doen. Bij functiecombinatie heeft het personeel meerdere functies tegelijk, waardoor ze inzetbaar zijn voor verschillende functies. Op dit stuk wordt nog steeds uitgegaan van soevereiniteit van ondernemers en het recht van de behartiger van het algemeen bij uitstek, de Staat c.q. de regering, om bij uitwassen regulerend op te treden. Bij externe flexibiliteit wordt personeel ingezet dat niet bij het bedrijf hoort. Hierbij wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten, thuiswerk, oproepkrachten, tijdelijke arbeidscontracten, detachering en advisering. Het beleid hier is dat voor permanente vacatures een duurzame invulling van de posities plaatsvindt via directe dienstbetrekkingen met duidelijk zichtbare en verantwoordelijke werkgever, en dat voor tijdelijke vacatures de mogelijkheid wordt gelaten om tijdelijk deze in te vullen. De belichaming van dit beleid heeft plaatsgevonden in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten (SB 2017 no. 67) en in het ontwerp Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd.

Volgens de Arbeidsinspectie was flexibilisering van werktijden lijkt geen noemenswaardig onderwerp voor werknemers die elke dag acht en half uur een arbeidspatroon hebben op doordeweekse dagen. Anders wordt het als in de regel langer gewerkt wordt of 's nachts of weekend of zoals in Nickerie een verplichte siësta dagelijks wordt ingelast en daarmee de werknemer indirect gedwongen wordt de werkplek niet te verlaten. Waar grote fluctuaties zijn in werkaanbod blijft de organisatie van werktijden een cruciale factor voor de werkvloer en levert het een constante druk uit op de uitvoer van menswaardig werk.

De term flexibilisering van werktijden blijkt in de praktijk, sinds de introductie van de Arbeidswet in 1963, reeds opgeld te doen volgens de statistieken van de arbeidsinspectie. Voor de beeldvorming en ter differentiatie van het belang van menswaardig werk is het ook goed om liever te spreken van flexibilisering van werk- en rusttijden, omdat de een het ander mutatis mutandis niet uitsluit. De huidige Arbeidswet heeft de flexibilisering van werk- en rusttijden niet uitgesloten.

Werk- en rusttijden zijn belangrijk voor de werkgevers omdat ze van invloed zijn op de kosten van de organisatie zoals de doorberekening van bijvoorbeeld loontoeslag voor werk in het weekend of op dagen gelijkgesteld met de zondagen. Arbeids- en bedrijfstijden zijn dermate belangrijk vanwege de wijze waarin kapitaalgoederen in de organisatie kunnen worden benut. Deze benutting heeft consequenties voor de kostprijsberekening van een product of dienst. Tevens hebben arbeidstijden invloed op zaken zoals kwaliteit van de dienstverlening, het verloop van personeel in de organisatie, de concurrentiepositie, het bedrijfsimago en de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt. Waar het werkaanbod grote schommelingen kent zoals in de toerisme- en agrarische sector en het werk tijdsafhankelijk is, is flexibilisering voor de werkgever van groot belang omdat er anders sprake kan zijn van leegloop afgewisseld met tijden van personeelstekort. Bij vertraging van de economische groei zien wij overwegend rationalisering van werktijden of in het ergste geval zelf inkrimping van personeelsbestand. Zo kan het voorkomen dat op bepaalde momenten te weinig werk voorhanden is en de werkgever inkorten op werktijden overweegt wat in principe bij staatsbesluit al mogelijk was voor bepaalde types van arbeid onder bepaalde omstandigheden (art.3), terwijl op andere momenten extra personeel moet worden ingehuurd om het werk op tijd af te hebben.

#### *Arbeidsduur en nachtarbeid*

Ook voor werknemers zijn werktijden een belangrijke factor, het vormt een sturend mechanisme in het alledaagse leven. Vele rapporten en memo's zijn geschreven door de Arbeidsinspectie om aan te geven dat de arbeidsduur en het moment van de dag waarop gewerkt moet worden erg bepalend zijn voor de sociale- en bioritmiek van de werknemer en zijn of haar waarneming. Vooral het werken op ongemakkelijke tijdstippen (tussen 23:00 uur en 06:00 uur) vraagt werknemers om sociale, fysieke en fysiologische afstemming. Vele studies hebben reeds onomstotelijk aangetoond dat nachtarbeid lichamelijke en psychosociale consequenties met zich meebrengen.

#### *Reeds bestaande flexibele werktijden inclusief afwijkende werktijden*

De werktijden was in de Arbeidswet van 1963 op zodanige wijze verankerd waarbij de wetgever is uitgegaan van maximaal 8 ½ uur per dag of maximaal 48 uren per week en dat het van toepassing is in ondernemingen met winstoogmerk en gelijkgestelde inrichtingen of instellingen met of zonder winstoogmerk. De beweegredenen van de overheid voor de regulering van werktijden vinden wij terug in memorie van toelichting van deze wet waarbij uitgegaan is van dynamiek van

de Surinaamse samenleving, de ervaring die de overheid had met kwaadwillige werkgevers en de wens tot ordening binnen een geciviliseerde de samenleving. Langer werken dan de boven aangegeven werktijden (overwerk dus) was bij wet mogelijk, doch moest daarvoor vergunning worden aangevraagd bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie of boven een bepaalde grens bij de minister van Arbeid. De eerste vorm van overwerk is nu in deze wet geliberaliseerd en de tweede gehandhaafd. De afwijkende werktijden waren al door de minister belast met arbeidsaangelegenheden toegestaan per staatsbesluit voor bepaalde categorieën van werknemers, bedrijven of groepen bedrijven (mijnbouw/bauxiet en gerelateerde constructie, bouwbedrijven van nutsbedrijven (elektriciteit, gas, water, sanitaire en koeltechniek). Opgemerkt dient te worden dat de langere werktijden voor Rosebel en Newmont nog niet geregeld zijn bij staatsbesluit in tegenstelling tot de bedrijven opgenomen in onderstaande kader.

#### *Meerdere banen*

Meerdere banen die werknemers eropna houden, scheppen is een gedeelde verantwoordelijk voor zowel de werkgever als de werknemer wat betreft de werk- en rusttijden. Meerdere banen eropna houden komt voor op de Surinaamse arbeidsmarkt. Dit verschijnsel doet zich voor op de haven vanwege de karakteristiek van laden en lossen die ook afhankelijk is van het getij, vuilophaalbedrijven, dienstverlening, transport en constructiesector. Het was de werkgever geboden erop toe te zien dat de werknemer die in meer dan één arbeid verricht, niet langer dan de wettelijke voorgeschreven duur overschrijdt van 8 ½ uur per dag of 48 uren per week. Hier ging de werkgever ervan uit dat de werknemer dan de juiste informatie verstrekt. Langer werken is dus mogelijk; het één en ander conform de wet. Dit systeem is door de wet gehandhaafd.

Overwerk behoefde in het kader van de flexibilisering van werktijden enige ordening. De rode draad is de liberalisering (terugdringen regeldruk) gepaard gaande met wettelijke voorwaarden. In het recent verleden werd met enige coulance buiten de wettelijke regeling om, vergunning verleend om langer dan 8 ½ uren te werken. Traditioneel wordt in de maand december waarbij duidelijk sprake is van opeenhoping van werk, en de periode rondom de grote schoolvakantie overwerk verleend het Hoofd van de Arbeidsinspectie. Het verlenen van een algemene overwerkvergunning brengt nog niet met zich mee dat de werknemer ook verplicht is het overwerk te verrichten. De integratie van de gemaakte afspraken en de concrete omstandigheden van het geval zullen hier een rol spelen en idem de noodzaak welke te vaak ontbreekt in de aanvragen. Tot 64 uren per week besliste het Hoofd van de arbeidsinspectie en tussen 64 uren tot 72 uren met maximaal van 2900 uren per kalenderjaar (40 en een halve week per kalenderjaar) behoorde tot het prerogatief van de minister. Thans is het overwerk wat betreft het eerste deel geliberaliseerd en het tweede deel gehandhaafd maar wel hervormd. De maxima van 64 uren, 72 uren en 2900 uren zijn naar rato terug gebracht naar aanleiding van het terugbrengen van het normaal weekmaximum van 48 uur naar 44 uur. In een volgende exercitie zullen de werktijden verder gerationaliseerd worden naar 40 uur, waarbij beter aansluiting wordt gevonden met de cao-afspraken in Suriname en de werktijden die gelden in gelijkgestemde landen en voornamelijk de ‘meest ontwikkelde landen’ in de Caribische Gemeenschap die allen een 40-urige werkweek hebben met een ‘cap’ op de dag die varieert van 8 uur tot 12 uur per dag. Overwerk heeft uit de aard en systematiek van de Arbeidswet geen structureel, maar een incidenteel karakter.

### *Nachtarbeid en nachtarbeid voor vrouwen*

Het verbod op nachtarbeid was niet meer van toepassing op jeugdigen en vrouwen zoals het aanvankelijk bedoeld was in 1963. Het verbod op nachtarbeid is de decursus (art. 8 lid 2) op de regelingen die bedoeld waren voor rusttijden waarbij het bij het verboden is om op de zondag en nationale feestdagen te werken (art. 8 lid 1).

### *Shiftwerk of ploegendienst*

Shiftwerk of ploegendienst is een werktijdenregeling waarbij in een periode van 24 uren twee of meer diensten elkaar afwisselen zoals wij dat kennen in de zorgsector en bij de nutsbedrijven. Volgens de Arbeidsinspectie In hoofdlijnen zijn de volgende hoofdgroepen te onderscheiden.

### *Tweeploegendienst*

In de meeste gevallen is hierbij van toepassing een ochtendploeg welke wordt afgewisseld met een middagploeg en afhankelijk van de individuele werktijd kan dus maximaal per dag 80 productie-uren worden gerealiseerd:

ochtendploeg 7:00 – 15:30 uur  
avondploeg 15:30 – 24:00 uur

### *Drieploegendienst*

hier zien wij de gebruikelijke ochtend-, middag- en nachtploeg welke elkaar wekelijks aflossen. Hier heeft een bedrijf de mogelijkheid om ononderbroken te produceren van zondagnacht tot en met vrijdagnacht, of van maandagochtend tot en met vrijdagnacht. De bedrijfstijd bedraagt ongeveer 24 uur productie uren per dag:

ochtend 7:00 – 15:00 uur  
middag 15:00 – 23:00 uur  
avond 23:00 – 07:00 uur

In volcontinubedrijven zoals raffinaderijen, procesindustrie, ziekenhuizen en politie wordt de productie niet onderbroken. Het werk gaat 24 uur per dag, 7 dagen per week onafgebroken door. Hier hebben wij of een vier- of een vijfploegendienst. Hier heeft een ploeg respectievelijk twee ploegen steeds vrij in een rotatieronde duur 42 uren per week voor de vierploegendienst of 33,6 uren per week voor de vijfploegendienst. De uren per week variëren sterk in de laatste twee vanwege het feit dat het fysiek erg zwaar is om 48 uren te handhaven zonder vermoeidheidsverschijnselen en verstoring van het sociaal leven.

Geïntensiveerde werktijden zoals overwerk en seizoenwerk is er sprake als het bestaande personeel langer moet werken dan de gebruikelijke werktijd door een tijdelijke of permanente vraag naar het te leveren product. Dit zal ongetwijfeld leiden tot langer doorwerken dan de contractuele arbeidsduur. Incidenteel overwerk is een voorbeeld. Hierbij moet ook gedacht worden aan gebroken diensten welke soms in niet te voorzien door omstandigheden zoals in de constructie en verpakkingsindustrie.

Consignatiediensten zijn diensten waarbij werknemers tussen hun reguliere dagdiensten kunnen worden opgeroepen indien in onvoorziene gevallen werkzaamheden verricht moeten zoals de

storingsdiensten in de ziekenhuizen, installatiebranche en ICT sector. Van belang is dat bij consignatiediensten het om onvoorziene situaties gaat.

### *Voorspelbaarheid en gereguleerde werktijden versus verdere flexibilisering van werktijden regeling*

De niet gepubliceerde memorie van toelichting van de Arbeidswet van 1963 geeft enige aanwijzing hoe factor arbeid leidde tot spanningen op het arbeidsfront in die tijd. De geschiedenis van de 1 mei viering geeft een levendige beschrijving van de toen heersende onrust. De basis voor sociale rust en sociale dialoog mag op conto geschreven worden van de toenmalige gouverneur J.C. Brons ter bescherming tegen 'kwaadwillige werkgevers' zoals woordelijk vervat en getekend door de toenmalige minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid E.M.L. Ensberg.

De modernisering van de Surinaamse economie en een 24/7 productie-economie is gebaat bij een goed arbeidsmarktbeleid inclusief de sociale zekerheid een stimulerend investeringsklimaat. Voorzichtige stappen zijn gezet om menswaardig werk te koppelen aan drie sociale wetten die nu onder revisie zijn. Cijfers en feiten ontbreken om een degelijke en weloverwogen afweging te maken voor onze kwetsbare economie ondanks het feit dat gezondheids-, veiligheids- en welzijn risico's van afwijkende werktijden decennialang bekend zijn en het verlies van miljoenen oplevert indien gekeken wordt naar het bruto nationaal product.

### *Vernieuwing*

In de nieuwe Werktijdenregeling 2018, een vervanging en modernisering van delen van de Arbeidswet 1963, wordt invulling gegeven aan een advies van de tripartiete partners geformuleerd in het Arbeidsadviescollege (AAC) aan de Minister van Arbeid in 2016. Het advies belichaamt een lang gekoesterde wens in de Surinaamse arbeidswereld. De regering heeft gemeend om bij de uitvoering van de wens van de sociale partners zich te laten leiden door de grondwet, het uitgebreide en voortgezette internationaal onderzoek verricht door senioronderzoekers van de ILO op het vlak van 'decent working time' (waardige werktijden) en de up to date onderdelen van de ILO-verdragen die op het betreffende gebied bestaan. In juni 2016 en juni 2017 heeft het Ministerie van Arbeid sessies gehad met de hoofdonderzoekers van de ILO om voeling te houden of het ministerie in haar plannen om uitvoering te geven aan het AAC-advies op het juiste spoor zat. Dat spoor was met name duidelijker in 2017 na bestudering van de ILO-literatuur daterend uit met name 2007, waarover in 2017 door de hoofdonderzoekers van de ILO werd gesteld dat het uitgebreide aanbod aan beschikbaar onderzoek de uitgangspunten van het rapport van 2007 alleen maar hebben bevestigd en versterkt. Twee baanbrekende studies betreffen de rapporten '*Decent working time: New trends, new issues Geneva, International Labour Office, 2006*' en '*Decent Working Time, Balancing Workers' Needs with Business' Requirements, Geneva, International Labour Office, 2007*'.

Bij het concipiëren van de wet heeft de regering in eerste instantie rekening gehouden met de wensen van de sociale partners die in het kort als volgt kunnen worden samengevat:

1. Een noodzaak om in de privaatrechtelijke sfeer binnen de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer te geraken tot een meer voor beide partijen bevredigende werken rijstijden via kortere gemiddelde werktijden per week en langere werktijden per dag. In

deze wet wordt gekozen voor een kortere en over een langere periode berekende gemiddelde werkweek van maximaal 48 uren naar maximaal 44 uren;

2. Een noodzaak om overbodige bureaucratie (vergunningen, machtigingen en goedkeuringen) te vervangen met additionele normen die getild worden van het niveau van standaardprocedures tot wettelijke bepalingen, op basis waarvan partijen in de arbeidsovereenkomst zelf hun wensen bepalen.
3. Om de 5 aspecten van ‘*decent working time*’ te incorporeren in de werktijdenwetgeving.

Vanuit de grondwettelijke verantwoordelijkheden van de staat c.q. de regering is het belang van de regering om vanuit een zuiver begrip van ‘flexibele werktijden’ invulling te geven aan het advies om de wetgeving aan te passen. Flexibele werktijden wordt in context van de internationale arbeidsstandaarden eerder aangeduid als ‘*decent working time*’ (waardige werktijden). Een voorname drijfveer van de regering is het gebod verankerd in artikel 29 van de grondwet welke aangeeft dat het de plicht van de Staat is om de ‘voorwaarden voor werk, beloning en rust, waartoe de werknemers gerechtigd zijn aan te geven, in het bijzonder door’ ‘regelingen te treffen ten aanzien van lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale werkerscategorieën’. Verder kan de staat haar plicht volbrengen door ‘bijzondere bescherming te verlenen op het werk voor vrouwen tijdens en na de zwangerschap, voor minderjarigen, minder validen en voor degenen, die betrokken zijn bij werkzaamheden die bijzondere inspanning vereisen of die werkzaam zijn in ongezonde of gevaarlijke omstandigheden’. Verder bepaalt artikel 36 van de grondwet dat de Staat de plicht heeft om de algemene gezondheidszorg te bevorderen door systematische verbetering van leef- en werkomstandigheden en voorlichting ter bescherming van de gezondheid. Verder zijn alle werknemers ongeacht leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging, gerechtigd tot o.a. ‘het verrichten van hun taak onder menswaardige omstandigheden, ten einde zelfontplooiing mogelijk te maken’, ‘veilige en gezonde arbeidsomstandigheden’ en ‘voldoende rust en ontspanning’ (art. 28).

Door het bedrijfsleven is het agendapunt ‘Flexibele Arbeidstijdenregeling’ op de agenda gebracht van het Arbeidsadviescollege (AAC). In 2016 is advies uitgebracht door het AAC aan de Minister van Arbeid om in overweging te nemen de herziening van de arbeidstijdenregeling. Concreet is het advies dat in overweging wordt genomen de Arbeidswet 1963 op bepaalde punten te wijzigen. Suriname heeft in januari 2015 het Decent Work Country Program Suriname 2014-2016 (DWCP-SU) getekend. Onder het punt modernisering en introductie van nieuwe wetgeving is onder andere opgenomen de ‘output’ ‘*Legislation facilitating the organization of work at the enterprise level is in effect*’. De activiteiten die in dit kader behoorden plaats te vinden zijn als volgt geformuleerd in het programma:

- *identify regulations and practices which hinder enterprise efficiency and productivity;*
- *formulate amendments to regulations and changes in practice aimed at enhancing enterprise efficiency.*

Als achtergrondinformatie staat in het programma dat er een noodzaak is uitgesproken om de hedendaagse praktijk te evalueren bijvoorbeeld met betrekking tot ‘*inflexible working hours*’. In het kader van de implementatie van het DWCP-SU moet de werktijdenregeling worden geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Dit voornemen is overgenomen in de Beleidsnota van het Ministerie van Arbeid 2016-2012.

### **Historie**

In het opkomen voor de eigen belangen door de werkenden, speelden de werktijden al heel vroeg een belangrijke rol. In de dagen van georganiseerd geïndustrialiseerd werk was het in het begin van de 20<sup>ste</sup> eeuw niet ongewoon dat werkers 14-16 uren per dag arbeid verrichtten. In de periode na de Eerste Wereldoorlog, veranderde door de opkomst van de arbeidersbeweging de zaak enigszins, in die zijn dat de arbeidstijden werden teruggebracht naar 8 uren per dag en 48 uren per week. De ILO Conventies No. 1 en No. 30, alhoewel in verschillend in karakter, werden aangenomen en ingevoerd om de effecten van de excessieve uren van werk op het leven van de werknemers te mitigeren. De restricties op excessieve werkweken werden verbeterd door aanname van de *ILO Forty Hour Week Convention* (No. 47) in 1935, die het mogelijk maakte dat de werkweek werd gereduceerd naar 40 uren zonder dat de levensstandaard van de werkende mens achteruit ging. Dit verdrag was mede ingegeven door de wijdverspreide werkloosheid in die periode. Deze ILO-standaarden hebben een diepe impact gehad op de nationale wetgeving van de verschillende landen en het beleid op het gebied van werktijden. Intussen zijn limieten in het aantal uren arbeid per dag en per week norm geworden wereldwijd. De in 1962 aangenomen Aanbeveling Reductie van de Werktijden No. 116 benadrukte het belang van het streven naar de 40-urige werkweek zoals vastgesteld in Conventie No. 47, eventueel te bereiken in fasen. Deze gefaseerde benadering wordt nu in deze wet gehanteerd.

### **Regionale trends: op weg naar 40 uren per week**

Uit ILO-onderzoek in 2012 (*Working conditions laws report 2012: A global review/Naj Ghosheh; International Labour Office - Geneva: ILO, 2013*) blijkt dat het overgrote deel van de landen in de wereld een limiet in de arbeidswetgeving kent van 40 uren per week (36%). Het aantal landen met een limiet van 48 uren per week is 31%. Een klein aantal van 3% kennen een limiet van beneden de 40 uren per week. Een nog kleine aantal (1%) zette een limiet hoger dan 49 uren per week. In de Latin America en de Caribbean (LAC) regio, gebruikt meer dan een derde van de landen (38%) de limiet van 48 uur. Overall hebben veel landen in de wereld (56%) een limiet tussen de 40 en 45 uren per week. No country among those surveyed had legislation setting limits above a 48 hour work week. Ook in Afrika zet een groter deel van de landen de weeklimiet op 40 uren (35%). Iets minder dan een derde heeft de limiet tussen 42 en 45 uren per week (27%) en 29% op 48 uren. In Azië en Oceanië heeft slechts een derde van de landen een limiet van 48 uur; de meerderheid van de landen heeft een limiet tussen de 40 en 45 uren per week (46%).

De huidige uitdagingen op het gebied van werktijden zijn te vergelijken met die welke speelden in de tijd toen de eerste ILO Conventie, de *Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)* werden aangenomen: excessieve werkuren en inadequate rust- en herstelperiodes die schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemer en het risico op arbeidsongevallen verhogen. In delen van de wereld is er een significante relatie tussen lage lonen en excessieve werktijden. Lange werktijden verhinderen werknemers om adequaat te rusten, aandacht te besteden aan gezinsverantwoordelijkheden en te participeren in hun gemeenschappen. ILO-standaarden zijn een leidraad om werk- en rusttijden te reguleren. De meeste landen hebben werktijden van 48 uren of veel minder en het aantal daadwerkelijk gewerkte uren per week is in de meeste landen minder dan 48 uren per week. Deze limieten hebben als doel een hogere productiviteit te stimuleren terwijl de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemer wordt gewaarborgd. Een gemis is wel het feit dat er door de Cariom geen modelwetgeving op het gebied van de werk- en rusttijden is uitgevaardigd.

Studie vanuit de ILO (*Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* 2007) heeft uitgewezen dat ca een eeuw na de aanneming van de eerste ILO-conventie over werktijden naar schatting 1 op de 5 werknemers in de wereld – meer dan 600 miljoen mensen – nog steeds meer dan 48 uren per week arbeiden om uit te komen. Een geschatte 22 van de wereldberoepsbevolking (614.2 miljoen werkers) verrichten arbeid die als "excessief" lang kunnen worden aangemerkt. Het rapport geeft aan dat kortere werktijden positieve uitkomsten kan hebben met betrekking tot de gezondheid van de werknemer, de levenskwaliteit van de gezinnen, het aantal bedrijfsongevallen alsmede de productiviteit en de gelijkheid tussen de seksen. Onder lange werkuren wordt door onderzoekers begrepen werktijden van meer dan 48 uren per week. In ontwikkelde landen zijn de werktijden doorgaans korter wijst onderzoek uit. Verder is gebleken dat pogingen om werktijden te reduceren hebben gefaald, omdat werknemers lange uren moeten maken om met hun inkomen uit te komen en het wijdverbreide gebruik van 'overwerk' door werkgevers in hun poging de output van hun bedrijven te vergroten terwijl de productiviteit laag is. Het rapport wijst verder uit dat wetgeving en beleid betreffende werktijden in ontwikkelingslanden een beperkt effect heeft op de daadwerkelijk gewerkte uren in het bijzonder met betrekking tot maximum werkuren per week, overwerkbetalingen en hun effect op informele werkgelegenheid.

Bij het reguleren van de werktijden moet rekening worden gehouden met een gemeten "gender gap" wat betreft de werktijden. Onderzoek heeft uitgewezen dat mannen gemiddeld langere uren maken dan vrouwen, terwijl vrouwen korter werken in nagenoeg alle onderzochte landen. Niet-gebalanceerde verdeling van zorgtaken en onbetaald werk verricht door vrouwen ligt daaraan ten grondslag. "Tertiërisatie" (d.i. de expansie van de dienstensector) en informele werkgelegenheid zijn grote bronnen van lange werkuren. Bij de dienstensector denken we in deze aan klein- en groothandel, hotels en restaurants, transport, opslag en communicatie, waar ook shiftwerk en "asociale" werkuren voorkomen. Onderzoek vindt 72 uren per week voor de 'security industry' opmerkelijk lang en noemenswaardig. Onderzoek wijst voorts uit dat in de informele economie, die ten minste de helft van de totale werkgelegenheid in de ontwikkelingslanden voor zijn rekening neemt (waarvan een derde zelfstandigen), 30 % of meer van alle zelfstandige werkenden meer dan 49 uur per week werken. Vrouwen zoeken de informele 'self employment' echter op om de werktijden te reduceren, waardoor ze meer tijd kunnen besteden aan gezinstaken. In de sector fabricage zijn wereldwijd de werktijden tussen de 35 en 45 uren met enkele uitzonderingen onder de ontwikkelingslanden.

ILO-research heeft geleid tot aanbevelingen om 'decent work' wat betreft werktijden meer ingang te doen vinden. In het kort komen deze neer op o.a.:

- verkorting van de werktijden hetgeen een impact zal hebben op bedrijfsongevallen, beroepsziekten en de daarmee gerelateerde onkosten;
- het invoeren van 'family-friendly working time' aangepast aan nationale omstandigheden zoals flexibele werktijden, noodgezinsverlof en parttime werk;
- het in acht nemen van de ILO *Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)* bij parttime werk;
- het aannemen van redelijke wettelijke werkurenlimieten die bijdragen aan het verhogen van de productiviteit van bedrijven en maatregelen om bedrijven bij te staan bij de productiviteitsverhoging, teneinde de vicieuze cirkel van lange werkuren en lage lonen te doorbreken;



- het nemen van maatregelen om werknemers de mogelijkheid te bieden meer tijd te besteden met hun gezinnen en dat ze meer inspraak krijgen in hun werkschema's, waardoor vrouwen de informaliteit niet opzoeken. Nieuwe werkorganisaties bieden nieuwe kansen en bedreigingen zoals 'compressed workweeks', 'staggered working time', berekening van het aantal werkuren per jaar, flexibele werktijden en oproeparbeid. Nieuwe ontwikkelingen hebben een invloed op werktijdbehoeften zoals ICT, nieuwe types vraag naar goederen en diensten, *offshoring* en verhoogde participatie van vrouwen op arbeidsmarkt (tweeverdieners). In tijden van crisis worden werktijden verkort waardoor ontslagen worden vermeden.

### ***Werk-leven-balans***

Door globalisatie en snelle technologische veranderingen, zijn de grenzen tussen thuis en werk gaan vervagen en wordt er meer verlangd van werknemers en bedrijven. Dit betekent dat werknemers een grotere uitdaging nu hebben om een compromis te realiseren tussen de eisen op de werkplek en de verantwoordelijk uit het persoonlijk leven. Door de verhoogde participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en het achterhaald raken van het mannelijke broodwinner model, hebben geresulteerd in een dubbele belasting van vrouwen afkomstig van betaald en onbetaald werk. Vanwege de vergrijzing in vele landen is er ook bezorgdheid over de behoefte van de afhankelijke naaste maar ook aanverwante familie (zoals bejaarde ouders, familieleden die ziek zijn of een beperking hebben).

Werktijden zijn cruciaal om de werk-leven-balans te faciliteren (door werktijdreducties en bepaalde vormen van flexibele werktijdregelingen) of die balans verhinderen (zoals excessief lange uren en onvoorspelbare werkschema's) zoals ook onderkend in bovengenoemd ILO rapport. De werk-leven-balans hangt ook af van verschillende vormen van betaald verlof zoals vakantie, ziekteverlof, moederschaps- en ouderschapsverlof. Een van de meest belangrijke stappen in het bereiken van het concept van decent work is de verbetering van de werktijden. Teneinde de werkomstandigheden te verbeteren dienen aangelegenheden met betrekking tot werktijd op verschillende niveaus te worden benaderd om de verschillende aspecten van de kloof die er bestaat tussen de gewenste en daadwerkelijke werktijden van de werknemers te vernauwen en ook om het concurrentievermogen van bedrijven te verhogen.

Er is nationaal – in navolging van internationale trends – een roep naar invoering van de 24-uurse economie, 7 dagen per week. Deze trend herbergt in zich uitdagingen op het vlak van zekerheid, stabiliteit, sociale ongelijkheid (vooral met betrekking tot gender), het evenwicht tussen betaald werk en persoonlijk (gezins)leven en synchronisatie van werktijden met sociale verantwoordelijkheden zoals gemeenschapswerk. De bedoeling van deze wet is om waardige werktijden (*decent working time*) te introduceren waarbij met belangen van de werknemers en die van de werkgevers rekening wordt gehouden.

### ***Waardige werktijden: de 5 dimensies***

Op basis van de internationale arbeidsstandaarden en onderzoek verricht door de ILO (o.a. ILO's Conditions of Work and Employment Programme) zijn er vijf specifieke dimensies van decent work op het gebied van waardige werktijden. Deze 5 dimensies houden in dat werktijdregelingen:

1. de veiligheid en gezondheid dienen te bevorderen;
2. gezinsvriendelijk dienen te zijn;
3. gendergelijkheid moeten bevorderen;

4. de productiviteit en het concurrentievermogen van bedrijven moeten bevorderen;
5. moeten faciliteren dat werknemers keuzes kunnen maken en invloed kunnen hebben over hun eigen werktijden.

#### *Reductie van lange werkuren*

Het reduceren van excessief lange werkuren met het doel om de gezondheid van werknemers, de veiligheid op de werkplek en het concurrentievermogen van bedrijven te bevorderen is een punt van zorg dat allang op de agenda staat in de arbeidswereld. Het gaat terug naar de *Hours of Work (Industry) Convention* (No. 1) uit 1919, het jaar waarin de ILO werd opgericht. De werktijdenconventies van de ILO (No. 1 en No. 30), zetten een limiet vast van de 48-urige werkweek en de 8-urige werkdag. Deze verdragen hebben als doel waar toepasselijk een oproep te doen voor werktijdenreductie. Deze roep wordt versterkt door de *Forty-Hour Week Convention*, 1935 (No. 47) en de *Reduction of Hours of Work Recommendation* (No.116) alsmede door de gestadige groei van de opkomst van de 40-urige werkweek in nationale wetgeving wereldwijd over de afgelopen 40-50 jaar.

Het bewijs wordt steeds versterkt en bevestigd door nieuw onderzoek dat de effecten van een reductie van lange werkuren positief zijn op het lichamelijke en geestelijke welzijn van werknemers, bedrijfsveiligheid en de productiviteit (als gevolg van afgenomen uitputting en stress), werknemerssatisfactie en –motivatie en het absentieïsme. Gepast overheidsbeleid om werknemers te beschermen tegen excessief lange werkuren en om werknemers die ‘asociale werktijden’ (zoals nachtwerk) hebben te beschermen, is daarom essentieel en noodzakelijk om de doelen van ‘*decent working time*’ te halen. Reductie van werktijden wordt nu nagestreefd via wetgeving in eerste aanleg en het is verder aan de werknemersorganisaties en hun werkgevers om daarin verdere nuances aan te brengen via onderhandelingen.

#### *Aanname van flexibele werktijdenregelingen*

Niet alleen de duur van de werktijden maar ook de wijze waarop werk wordt georganiseerd op de werkplek (voorbeeld werkroosters), kunnen een behoorlijke invloed hebben op zowel de kwaliteit van het ‘werkend leven’ maar ook op het concurrentievermogen van bedrijven. De noodzaak om flexibele werktijdmogelijkheden bij wet mogelijk te maken, bestaat in zowel ontwikkelingslanden als in ontwikkelde landen. Het hoofddoel is om ‘*decent working time*’ in werking te brengen en dat kan alleen als werktijden (roosters) zodanig (moeten) worden opgemaakt dat ze voldoen aan de behoeften van de individuele werknemer, inclusief zijn gezinsverantwoordelijkheden, terwijl tegelijkertijd tegemoet gekomen wordt aan de business-behoeften van bedrijven. Deze win-win-situatie neemt zowel de voorkeuren van de werknemer al de werkgever in acht zoals ook voorgesteld in de *Reduction of Hours of Work Recommendation* (No. 116). De uitdaging is om flexibele werkroosters op te stellen die de jobsatisfactie van de werknemers verhogen en werkgevers in staat stellen om beter om te gaan met fluctuaties in werklust en overwerk te reduceren. Flexibele werktijden kan ervoor zorgen dat de afwezigheidsgraad van werknemers afneemt, behoud van werknemers en betere rekrutering van nieuwe werknemers. Flexibele werktijdenregelingen kunnen de moral en werkhouding van de werknemer verbeteren hetgeen zich vertaalt in verhoogde productiviteit, kwaliteit en de financiële performance van de onderneming. De voordelen van *decent working time* zijn dus tweeledig.

### *Trends 2018*

In haar general survey 'Ensuring decent working time for the future' (2018) heeft de ILO uit een wereldwijde studie, een aantal conclusies getrokken. Wat betreft de werktijden die werknemers in de praktijk maken geldt het volgende. Wereldwijd is de gemiddelde werktijd 43 uren per week. Met de uitzondering van Noord Amerika, Oost Europa, noordelijk en zuidelijk Europa en West Europa, wordt in de meeste subregio's meer dan de 40-urige standaard van ILO Conventie No. 47 gewerkt. Noordelijk, zuidelijk en West Europa hebben het laagst gerapporteerde aantal uren verrichte arbeid per week van 36.4 uren, gevolgd door Noord Amerika en Oost Europa: 38.7 uren per week. Het gemiddelde op het Afrikaanse continent ligt op 43.3 uren per week. De hoogste tijden worden genoteerd in de zuidelijke en oostelijke Aziatische subregio's met een weekgemiddelde van 46.6 respectievelijk 46.3 uren gevolgd door de Arabische staten: 45.8 uren. **Het gemiddelde in onze regio (Latin America and the Caribbean: Latam) ligt op 40.9 uren per week.**

Bij het concipiëren van de wet is rekening gehouden met de volgende ILO-standaarden:

- *Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)*
- *Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*
- *Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)*
- *Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)*
- *Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)*
- *Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No.106)*
- *Night Work Convention, 1990 (No. 171)*
- *Part-Time Work Convention, 1994 (No.175)*
- *Workers with Family Responsibilities Recommendation, (No. 156) 1981*
- *Maternity Protection Convention, (No. 183)*

Er zijn echter geen up to date standaarden op dit moment binnen de ILO die het thema van 'decent working time' geheel dekken. De ILO is bezig om een wereldwijd onderzoek te doen met een General Survey waarvan het rapport – met informatie over wetgeving en praktijk - tijdens de International Labour Conference van 2018 zal worden besproken. Voorts zijn er geen Caricom Modelwetten op het stuk van werktijden die richtinggevend kunnen zijn. Derhalve is naast de noodzaak zoals verwoord door de sociale partners in AAC ook rekening gehouden bij het concretiseren van de wensen, met andere regionale standaarden zoals de Europese. Dat geldt voornamelijk voor het vaststellen van nieuwe limieten voor het vaststellen van het gemiddelde uren arbeid per week, de periode waarover de berekening moet worden uitgesmeerd, arbeid op de zondag en nachtarbeid.

### *Wettelijke grenzen aan 'compressed workweeks'*

In de economie doet zich een behoefte voor in sectoren waar periodes van intensieve arbeid zich afwisselen met periodes van slappe, om 'compressed workweeks' in te voeren. Compressed workweeks zijn weken waar onder voorwaarden langer dan normaal arbeid wordt verricht maar uiteindelijk toch wel ruimte ontstaat voor lichamelijke en geestelijke rust en voor uitvoering van sociale verplichtingen. Deze laatste garantie wordt ingebouwd door over referentieperiodes die langere zijn dan 1 week het gemiddelde aantal uren arbeid verricht per week te berekenen. Deze referentieperiodes en limieten worden in de wet vastgesteld en worden in deze wet geïntroduceerd

in Suriname. De ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) verbiedt om het overschrijden van 10 uren uren arbeid per dag.

Compressed workweeks hebben voordelen voor werknemers en werkgevers. Door de lange uren worden de kosten voor het steeds opstarten van productieprocessen vermeden. Door de langere werkdagen hebben de werknemers meer dagen vrij in de week of in de referentieperiode. Daardoor worden ook reiskosten van en naar het werk bespaard. Aan de andere kant kunnen (niet goed gemanagede) compressed workweeks leiden tot uitputting en stress waardoor deze hun sociale en gezinsverplichtingen niet kunnen nakomen. Deze constructie kan ook leiden tot verlaging van de arbeidsproductiviteit en een hogere risico van bedrijfsongevallen. Langere werktijden zorgen ook voor extra kosten zoals security en verlichting en wellicht airconditioning. Om te waarborgen dat compressed workweeks leiden tot bevredigende werkomstandigheden, dienen werkgevers zich ervan te vergewissen dat de werknemers akkoord gaan met deze constructie. Met dient besproken te worden het aantal te werken dagen in de week en de distributie van het aantal uren in die week. Het komt mondiaal voor, waar er een grote afstand is tussen de woonplaats en de werkplek, dat langere tijden aaneengesloten dagen van arbeid afgewisseld worden met lange periodes van rust.

Waar in deze wet referentieperioden zijn gebruikt die het berekenen van gemiddelden over langere perioden faciliteren, zij gewezen op de aanwijzing in de richtlijn die aangeeft dat deze referentieperiode:

- a) voor de toepassing van de wekelijkse rusttijd, niet langer is dan **14** dagen;
- b) voor de toepassing van de maximale wekelijkse arbeidstijd, niet langer is dan **4** maanden.

In de wetgeving kan een referentieperiode voor het berekenen van de gemiddelde maximale werktijd gesteld zijn op **4 maanden oftewel 17 weken**. Deze referentieperiode wordt gehanteerd naar analogie van de enige bekende regionale standaard op dit vlak namelijk de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 4 november 2003. De richtlijn geeft overigens aan dat er rekening moet worden gehouden met de beginselen van de ILO ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van de beginselen op het gebied van nachtarbeid.

Artikel 5 van ILO Conventie No. 1 geeft aan dat bij het berekenen van gemiddelden per week over een langere referentieperiode, het gemiddelde-maximum van 48 uren per week niet overschreden moet worden. Artikel 6 van ILO Conventie 30 herhaalt dit en scherpt aan dat het daggemiddelde 10 uren niet mag overschrijden. De conventie noemde als mogelijke sectoren waar dit kon worden gebruikt de bouwsector, seizoensgebonden arbeid en bij de treindiensten. De verdragen noemen voor het gebruiken van gemiddelden dat wettelijke regelingen worden ingevoerd of dat werkgevers en werknemers daarover een overeenkomst bereiken. De referentieperioden variëren in de praktijk van 2 weken tot zelfs meer dan een jaar. In de praktijk worden gemiddelden ook gebruikt in de transportsector en in de handel. De General Survey van 2018 vermeldt dat verschillende bonden in Europa bezwaar hebben geuit tegen het algemeen gebruik van het gebruiken van gemiddelden, hetgeen een negatief impact heeft op de gezondheid en het welzijn, de veiligheid en het sociale leven van de werknemers.

Aan deze aanwijzing is in deze wet niet strikt de hand gehouden.

In de artikelsgewijze toelichting is voor de gehandhaafde bepalingen uit de Arbeidswet 1963 gebruik gemaakt van uitleg in Surinaamse literatuur waaronder 'Theorie en Praktijk, De Arbeidswet' (G. van der San) en Gids Arbeidswetgeving Suriname (G. Piroe).

### **Artikelsgewijze toelichting**

In artikel 1 is de definitie van 'arbeid' welke in 1983 werd aangescherpt op basis van de ILO-verdragen No. 14 en No. 106 met die uitzondering dat er nu gelet is op de behartiging van de belangen van kinderen en overige familiebedrijven die in het bedrijf werkzaam kunnen zijn. De regelgeving met betrekking tot rust- en werktijden moeten op deze werknemers ook van toepassing zijn, immers het Burgerlijk Wetboek laat het toe dat er arbeidsovereenkomsten mogen bestaan tussen familieleden, zelfs in de eerste graad. Het voorbehoud dat is gemaakt voor deze bloed- en aanverwanten in de eerste graad (de ouders van de werkgever, de kinderen, ouders van echtgenoot of echtgenote, kinderen van echtgenoot of echtgenote en schoonzoons en schoondochters) wordt nu aangeschaft en wordt slechts gehandhaafd voor zover het betreft de echtgenoot of de echtgenote. Tussen de echtelieden kan immers ook geen arbeidsovereenkomst bestaan volgens artikel van het Burgerlijk Wetboek, deze is van rechtswege nietig. Het uitgangspunt dat bij gemengde bedrijven de normale wetgeving van toepassing is, zoals bepaald in 1983 blijft gehandhaafd. Thans wordt niet meer ervan uitgegaan dat het onmogelijk is of niet waarschijnlijk is dat bedrijfsleiders de genoemde familieleden niet zullen uitbuiten door hen extreem lange uren te laten werken of geen of niet genoeg rust te gunnen.

De definitie van dag, welke in 1983 zonder meer gesteld werd op een periode van 24 uur, wordt gehandhaafd omdat daarmee getracht is om voor bepaalde groepen van werknemers met een werktijd die in de nacht wordt gevoerd (19:00 uur tot 06:00 uur), zoals werknemers in hotels, restaurants, casino's en bewakingspersoneel, een gunstigere werktijdenregeling kan worden getroffen. Gebruik is gemaakt van de definitie van 'night work' zoals gebruikt in de Night Work Convention (No. 171, art. 1a): *the term night work means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m. etc..* Uitgaande van de oude bepaling in de Arbeidswet (art. 20, (Gewijzigd bij S.B. 1983, no. 91, Decreet E-41, in werking getreden op 12 oktober 1983) wordt in lijn met dit verdrag gehanteerd de periode van 11 uren waarin opgenomen de periode van middernacht en 5 uur 's morgens. Nieuw is de definitie van 'nachtdienst' waarvoor specifieke bepalingen zijn opgenomen. Daarbij is aangesloten op het begrip dat in het algemeen bestaat onder 'nachtdienst'.

Nieuw is eveneens het begrip 'meerdere werk' dat verschilt van 'overwerk'. Ondanks het wegvallen van het vereiste van het aanvragen van een overwerkvergunning, welke gold voor overwerk maar voor meerdere werk niet, is de noodzaak tot het maken van onderscheid tussen deze twee vormen van verrichten van meer arbeid dan 'normaal' toch noodzakelijk, omdat overwerk toch moet worden gefregistreerd ter controle door de Arbeidsinspectie en meerdere arbeid niet. Bij meerdere arbeid gaat het om arbeid dat wordt verricht buiten de overeengekomen arbeidsuren, maar nog steeds binnen de wettelijke limieten van 10 uren per dag en 44 uren per week.

Bij de nieuwe definities van vakvereniging, ondernemingsraadpleging, moederschapsverlof en vaderschapsverlof, wordt eventueel anticiperend verwezen naar nieuwe dan wel aanhangige wetgeving.

In de definitie is met betrekking tot de verantwoordelijkheid en de aansprakelijkheid het hoofd of de bestuurder gedefinieerd als de hoogste executieve functie in de organisatie. Het gaat hier om statutaire functies die volgens de organisatieregels bekleed zijn met uitvoerende macht. De hoofden en bestuurders kunnen deze macht in de operationele sfeer overdragen aan vertegenwoordigers en/of het onderliggend management (supervisors, hoofden, bedrijfsleiders etc.) die worden aangeduid als leidinggevend personeel. Bij hoofden en bestuurders gaat het in nv's met meerdere directeuren, om de statutaire directeur die bevoegd is de nv in en buiten rechte te vertegenwoordigen en te binden.

De definitie van werktijd is nieuw. Het is gebaseerd op artikel 2 van ILO Conventie No. 30 die als volgt luidt: *'For the purpose of this Convention the term "hours of work" means the time during which the persons employed are at the disposal of the employer; it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer'*.

Deze wet is niet van toepassing op de landsdienaren, omdat er een zekere regiem reeds bestaat dat over het algemeen hogere standaarden bevat waarnaar de regelgeving voor de private sector op termijn moet groeien. We denken aan het aantal werkuren per week, de rustdagen, de verschillende verloven en een human resourcesbeleid waar in de praktijk veel rekening wordt gehouden met bijzondere situaties van deze categorie werknemers.

#### Artikel 2

Aangezien het in ondernemingen gaat om arbeid gericht op het winstoogmerk en er ook betaalde arbeid wordt verricht in organisaties en entiteiten die niet primair gericht zijn op het winstoogmerk, wordt, is deze wet ook van toepassing op deze organisaties. Dit is in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van deze werknemers. De werkingssfeer van de wet bestrijkt ook bedrijfsarbeid, verricht in dienst van de overheid of een ander publiekrechtelijk lichaam (lid 1b) of in dienst van verenigingen of stichtingen (lid 1d). De Arbeidswet is ook van toepassing ingeval van bouwwerken die in eigen beheer worden uitgevoerd (lid 1e). Er is sprake van een onderneming wanneer het belangrijkste doel van de organisatie is, het maken van winst.<sup>2</sup> Dit is onder andere het geval bij handelszaken (bijvoorbeeld supermarkten), productiebedrijven en dienstverlenende bedrijven. Met "in een onderneming" wordt niet alleen bedoeld werkzaamheden verricht in het gebouw of op het terrein van de onderneming maar ook werkzaamheden die de werknemer op locatie moet verrichten in verband met zijn werk.

Bij sub a gaat het om vooral ziekenhuizen, psychiatrische centra, verpleeghuizen, verzorgingstehuizen, dialysecentra en zorghotels.

Sub b refereert voornamelijk aan apotheken, overige winkels, hotels, fabrieken of werkplaatsen die onder beheer zijn van de overheid, een staatsbedrijf, 'landsbedrijf' of een rechtspersoon sui generis, die niet als doel hebben het maken van winst. Overheidskantoren (dus daar waar de administratieve handelingen worden verricht) vallen hierbuiten. Deze bepaling verwijst dus niet naar de overheidskantoren in zijn algemeenheid. Bij sub b wordt de formulering uit de Arbeidswet 1963 min of meer overgenomen.

Voorbeelden van sub c zijn de praktijk van een advocaat of notaris, accountant en tand- of huisarts en de werkzaamheden van een douane-expediteur. Deze gelijkstelling – overgenomen uit de Arbeidswet 1963 – is relevant omdat ook hier werknemers in dienst kunnen zijn.

Sub e verwijst naar de situatie waar personen (opdrachtgevers) werken doen uitvoeren onder eigen toezicht en voor eigen rekening. Daarbij wordt dus geen gebruik gemaakt van een aannemer. In dit geval worden de bouwvakkers aangetrokken door de opdrachtgever. De controle van het werk geschiedt door de opdrachtgever zelf en de vergoeding aan de bouwvakkers wordt door hem betaald. De gelijkstelling houdt in dat onder bovengenoemde omstandigheden de wetgeving ook van toepassing is.

Lid 2 is overgenomen uit het gelijklopende artikel 2 van de oude Arbeidswet 1963. Deze bepaling heeft het kennelijke oogmerk om de beoordelings- en beslissingsvrijheid van de minister van Arbeid en de Arbeidsinspectie (Hoofd etc.) te verruimen althans een ruimere uitleg te geven aan ‘voorwaarden’ welke door de Arbeidsinspectie kunnen worden gesteld. Een ruimer begrip is verantwoord vanwege de sturende, adviserende en begeleidende rol die de Arbeidsinspectie heeft. Verwezen wordt naar o.a. de artikelen 12, 16, 19 en 20.

### Artikel 3

Lid 1 legt de verplichting op werkgevers om in dialoog met de werknemer te geraken tot een beleid met betrekking tot de werktijden en de rusttijden. Waar er tot het aangaan van cao bevoegde vakbonden bestaan, wordt deze dialoog gevoerd in de vorm van onderhandelingen en afspraken. Bij gebreke van een vakvereniging wordt het overleg gevoerd in de ondernemingsraadpleging.

Lid 2 vervat de 5 dimensies van ‘Decent Working Time’ die in acht worden genomen bij het ontwerpen van het werktijdenbeleid. Het arbeids- en rusttijdenbeleid is een statement waarvan ervan mag worden uitgegaan dat alle twee partijen in de arbeidsovereenkomst zich daarin kunnen terugvinden. Het schriftelijke statement wordt overgelegd aan de Arbeidsinspectie. Dit laatste is mede van belang voor de toezichthoudende taak van de Arbeidsinspectie en de sturende taak waarvoor data vanuit het ‘Labour Market Information System’ (arbeidsmarktinformatiesysteem) van belang is. De Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid om dwingend aanbevelingen te doen ter wijziging van het werktijdenbeleid en de werktijden op zich in individuele bedrijven. Het oogmerk van lid 2 is om bij het vaststellen van het werk- en rusttijdenbeleid rekening te houden met de belangen van de onderneming alsook met de belangen van de werknemer. Alzo komt gedeeltelijk het concept van ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ automatisch in werking.

### Artikel 4

Artikel 4 introduceert een nieuwe bepaling die voortborduurde op de Wet Bescherming Moederschap. Zowel aan vaders als moeders wordt de gelegenheid gegeven om meer tijd door te brengen met het jonge kind door fysiek aanwezig te zijn en bij te dragen aan de zorg en de geestelijke vorming en lichamelijke opvoeding van het kind. Deze factoren zijn bepalend voor de vroege-kind-ontwikkeling en de kansen van de toekomstige jongvolwassene in het onderwijs en het sociale leven in zijn algemeenheid. De werknemer heeft het recht om de werkgever te verzoeken voor tijdelijke aanpassing van zijn werktijden. De mogelijkheid voor aanpassing van de werktijden is er voor maximaal een jaar nadat het moederschapsverlof of het vaderschapsverlof is verlopen. Er zijn termijnen opgenomen in de wet voor de rechtszekerheid..

## Artikel 5

Dit artikel introduceert het recht van de werknemer om op grond van zijn persoonlijke al dan niet tijdelijke omstandigheden te vragen aan de werkgever dat zijn werktijden worden aangepast. Dit houdt onder meer in dat hij eerder of later begint of stopt, gevrijwaard wordt van dag- of avonddiensten of zelfs dat al dan niet tijdelijk hij korter werkt dan wettelijk toegestaan of contractueel aanvankelijk overeengekomen. De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. De persoonlijke omstandigheden moeten betrekking hebben op het gezin, de verantwoordelijkheden die ouders en verzorgers hebben naar kinderen en ouderen in het huishouden, het volgen van opleidingen, religieuze verplichtingen en sportbeoefening.

De persoonlijk omstandigheden kunnen divers zijn, twee voorbeelden worden in lid 2 genoemd die betrekking hebben op het actief beoefenen van de officiële competitiesport of het volgen van bijvoorbeeld een middag of een avondopleiding of een dagopleiding. Het kan gaan ook betreffen oppas op jonge kinderen of ouderen in het huishouden, verplichtingen in de buurtvereniging of een religieuze of sociale organisatie. Voor dit laatste mag de werkgever bewijsmiddelen vragen van de werknemer. Met officiële competitiesport wordt bedoeld het beoefenen van een sport die erkend is door het Surinaams Olympisch Comité en door de werknemer uitgeoefend wordt, als gerechtigde deelnemer, onder auspiciën van een sportbond die aangesloten is bij dit comité of een van zijn lidbonden. Het betreft hier de beoefening van de sport teneinde deel te nemen aan de competitiesport. De werkgever mag uiteraard verlangen dat het bewijs wordt geleverd dat de werknemer oefeningen bezoekt en daadwerkelijk deelneemt aan competitiewedstrijden.

Aan de werknemer die aanpassing van de werktijden vraagt, mag het loon in mindering worden gebracht ingeval deze uren niet worden ingehaald.

De incidentele oplossing van verlangde vrijstelling van dienst te verrekenen met betaalde vakantiedagen ingevolge de vakantiewetgeving zal onuitvoerbaar blijken vanwege het oogmerk van vakantie, tenzij er sprake is van overmatige vakantiedagen die ver boven met wettelijk minimum uitstijgen.

Lid 3 geeft aan dat de werkgever als voorwaarde mag stellen dat de verloren uren op een andere dag ingehaald worden, waarbij een maximum aantal uren arbeid van 12 uren per dag is gesteld. Hier zal het niet gaan om overwerk of meerdere arbeid.

Het aanvragen van de aanpassing moet niet leiden tot rancune vanuit de werkgever, hij behoudt het recht om gemotiveerd het verzoek af te wijzen (lid 5).

## Artikel 6

Artikel 6 heeft betrekking op de situatie waar de normale werktijd van de werknemer in gedrang komt met belangrijke religieuze verplichtingen van de werknemer waarbij zijn aanwezigheid op het werk wordt bemoeilijkt of waarbij het verrichten van arbeid op zich een inbreuk vormt op de religieuze beleving. In dit verband wordt verwezen naar de Sabbat die door bepaalde belijdende christenen strikt als hoofdlevensstijl in acht worden genomen of het bijwonen van de Djuma



(vrijdaggebed) welke verplicht is gesteld voor moslims en welke belijdende moslims in acht wensen te nemen. Deze nieuwe bepaling geeft aan de werknemers het recht om aanpassing of vrijstelling van de dienst te vragen eventueel onder de voorwaarde dat verloren uren op een andere dag worden ingehaald. Het belang van het efficiënt functioneren van de organisaties en de dienstverlening die deze biedt zijn als overweging meegenomen en vormen legitieme overwegingen.

Ter illustratie wordt vermeld dat de regering van de Republiek Suriname— mede tegen de achtergrond van de vrijheid van godsdienst en respect voor de multiculturele samenleving – specifiek voor de ambtenaren een beschikking heeft geslagen in 1987 ter uitvoering van de Personeelswet (Beschikking van de Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Volksmobilisatie van 19 november 1987 No. 7609, inzake verlening vrijaf des vrijdags om 12.00 uur aan ambtenaren en personeel van parastatale instellingen die leden zijn van de Moeslim Gemeente in Suriname). In genoemde beschikking van de Minister Drs. J.A. Wijdenbosch van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Volksmobilisatie is aangegeven ‘dat het wenselijk is aan ambtenaren en personeel van parastatale instellingen die leden zijn van de Moeslim Gemeente in Suriname, teneinde hun godsdienstige plichten te vervullen, des vrijdags vanaf 12.00 uur vrijaf te verlenen’. Deze vrijaf wordt gegeven ‘voor zover de dienst het toelaat, desgewenst des vrijdags vanaf 12.00 uur’, ‘teneinde hun in de gelegenheid te stellen hun godsdienstige plichten (Djoema) te vervullen’. Van deze beschikking is afschrift geplaatst in het Bijblad op het Staatsblad van de Republiek Suriname en het Advertentieblad van de Republiek Suriname. Van dit besluit wordt door praktiserende Moslims gebruikt om het Djoema-gebed met hun gemeente in hun moskee te verrichten.

Lid 2 en lid 3 hebben betrekking op vrijstelling van dienst te vragen voor bijvoorbeeld de verplichte ouderochtend en de oudermiddag en respectievelijk het bijstaan van kinderen of ouderen bij hun bezoek aan de arts of de specialist en voor controles en therapieën die de zoeten ondergaan. Deze bepaling heeft betrekking op minderjarige personen (dus tot 21 jaar) en ouderen zijnde 60-plussers. Ook hier kan als voorwaarden worden gesteld dat verloren uren worden ingehaald. Ook hier heeft de werkgever het recht om te verlangen naar bewijs dat de werknemer aan de betreffende activiteit heeft meegedaan. Deze twee leden zijn gebaseerd op ILO Verdrag No. 156 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden. Bij de kinderen gaat het niet om de biologische, geadopteerde of erkende kinderen alleen, maar om alle kinderen die onderdeel zijn van het huishouden, dus die onderdeel zijn van zijn/haar huishouden.

Met betrekking tot het opnemen van betaalde vakantiedagen wordt verwezen naar hetgeen eerder is gesteld in het kader van het oogmerk van vakantie bij artikel 5.

De inhaaldagen zijn betaald, de werknemer dient voor de verrichte arbeid te worden betaald op de wijze zoals hij betaald zou worden als hij de arbeid op de normale uren zou hebben verricht. Het inhalen van de werkuren geschiedt op de normale werktijden van de onderneming. Van de werkgever mag niet worden verlangd dat hij de normale openingstijden van de onderneming verruimt of aanpast uitsluitend om het inhalen mogelijk te maken.

Ook hier geldt de eerder aangehaalde bescherming tegen rancune.

## Artikel 7

Deze bepaling is nieuw en heeft te maken met telewerk ofwel werken van huis uit. Met de ruime ICT-mogelijkheden waarover werkgevers en werknemers beschikken lenen bepaalde types van arbeid, waar de fysieke aanwezigheid op de werkvloer niet dringend noodzakelijk is, zich wel voor deze voorziening. Ook dit is een aangelegenheid die werknemer en werkgever onderling met elkaar moeten regelen, waarbij oprecht wordt nagegaan wat de mogelijkheden en de onmogelijkheden zijn. Deze voorziening heeft voordelen voor de productiviteit van de werknemer, kostenbesparingen (vervoer voor de werknemer en kantoorkosten voor de werkgever) en zorgt voor minder belasting in het verkeer (files) en op het milieu (vervuiling). Bij deze voorziening worden de overwegingen van de werkgever in het kader van de productie en de productiviteit ook in acht genomen.

## Artikel 8

Artikel 2(c) van ILO Conventie No. 1 bepaalt dat waar werknemers in shiftverband worden ingezet, het toegestaan mag zijn dat werknemers langer dan 8 uur per dag en 48 uur per week werken, als het gemiddelde over 3 weken deze limieten niet overschrijdt.

Artikel van dit verdrag geeft verder aan dat de limieten overschreden kunnen worden bij bedrijfsprocessen die continue voortgezet moeten worden door opeenvolgende shifts, onder de voorwaarde dat gemiddeld de werktijd niet langer is dan 56 uren per week. De referentieperiode wordt in deze bepaling niet genoemd. De wekelijkse rustdagen moeten volgens deze bepaling niet in gedrang komen. In de praktijk schijnt voor continue processen het hanteren van gemiddelden niet voor te komen volgens de General Survey 2018.

Artikel 8 heeft betrekking op het Arbeidsregister en de Arbeidslijst. Deze hoeven niet meer aangeplakt te zijn, maar ter beschikking te zijn voor de Arbeidsinspectie in het kader van de controle en de monitoring. In dit kader wordt ook vereist een digitaal bestand. Het Arbeidsregister en de Arbeidslijst worden niet afgeschaft omdat de informatie daarin vervat leidt tot efficiënte en snelle controle die verricht wordt door de Arbeidsinspectie. In deze wet wordt gestreefd naar een verschuiving naar het gebruik van digitale documenten.

Indien het toegestaan is in de onderneming om langer dan 10 uur per dag of 44 uren per week arbeid te verrichten, moet de garantie er zijn dat er geen tegenstrijdigheden zijn tussen het werk- en rusttijdenbeleid en de shiftregeling. Deze bepaling heeft betrekking op de openingstijden van een onderneming en regelt de verhouding tussen de openingstijden en de werktijden. Het is hier van belang om een onderscheid te maken tussen de werktijden waaraan een werknemer volgens de wet gebonden mag zijn en de openingstijden van een onderneming. Deze laatste kunnen veel ruimer dan de werktijden zijn en in principe zelfs 1 maal 24 uur gedurende 7 dagen per week. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan de werkgever opdragen om zijn werktijdenregeling aan te passen. De goedkeuren van de werktijdenregeling wordt afgeschaft, maar de Arbeidsinspectie behoudt het recht op inzage en eventuele opdracht tot aanpassing daarvan. De richtlijn vermeldt met betrekking tot dit punt dat de nodige maatregelen getroffen moeten zijn opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name teneinde

monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.

#### Artikel 9

Deze bepaling is deels een wijziging van het voormalige artikel 3. Het systeem van het wettelijk regelen van maximum voor het aantal uren arbeid per dag en per week wordt gehandhaafd, met dien verstande dat de dagelijkse limiet wordt verruimd van 8 ½ naar 10 en de wekelijkse limiet wordt verminderd van 48 naar 44 uur. Met de eerste verruiming wordt gevolg gegeven voor het toestaan van langere shift in het kader van een meer dan 16-urige economie. Met de vermindering van het maximum aantal uren arbeid per week wordt aangesloten op de praktijk met name de werktijden die nationaal zijn overeengekomen en vastgelegd in de Surinaamse collectieve arbeidsovereenkomsten en op de norm in de overige 'meest ontwikkelde landen' van de Caricom ingevolge artikel 3 van het Herzien Verdrag van Chaguaramas (Bahamas, Barbados, Guyana, Jamaica en Trinidad), waar de 40-urige werkweek geldt, en de landen in de wereld met een vergelijkbare humane en sociale ontwikkeling (human development index). Daar liggen de meeste weekwerktijden rond de 40 uur. Teneinde een drastische schok in de economie te voorkomen, voor zover dat zou kunnen plaatsvinden, is het beleid om geleidelijk aan de werktijden af te bouwen naar het regionale niveau van 40 uren, waarmee dan ook aansluiting wordt gevonden aan de werktijden die tot stand zijn gekomen na collectieve onderhandelingen (cao's) in Suriname. In de General Survey 2018 wordt vermeld dat het gefaseerd reduceren van de werktijd per week doorgevoerd is in een aantal landen waaronder Zuid Korea (tussen 2004 en 2011 van 44 naar 40 uren) en Nieuw Zeeland, Zuid Afrika. In Azerbeïdjan, Belarus, Tsjechië, Litouwen, Kazachstan en Roemenië is voor bepaalde categorieën van werknemers de 40-urige werkweek toegelaten. Ook in Bosnië, Kroatië en Servië is reductie van werktijden doorgevoerd. Een aantal landen heeft bepaald dat bij een reductie van werktijden, de werknemers niet achteruitgaan in beloning.

Verruiming van de werktijden wordt mede mogelijk gelaten via collectieve onderhandelingen. Elke andere vorm van afwijken, met uitzondering van de gevallen waarbij dit bij of krachtens deze wet gebeurt, is nietig. Bij het afwijken van de werktijd als genoemd in lid 1 wordt om de twee jaar een deskundige evaluatie gemaakt van het effect van deze afwijkende werktijdenregeling. Met name wordt daarin de nadruk gelegd op de gezondheid van de werknemer, de ongevallen en de bijna-ongevallen die in het bedrijf hebben plaatsgevonden en de gezinssituatie van de werknemers met name de onderwijsprestaties van eventuele minderjarigen die in het huishouden voorkomen en hun gedrag buiten de schooltijd. Het is de verantwoordelijkheid van de overheid om het algemeen beleid van de werktijden te evalueren en analyses te maken van de impact die afwijkingen hebben op de gezondheid en het sociale leven van werknemers. Het wordt bij deze verantwoord geacht dat de werkgever, wiens werktijden ten grondslag liggen een harmonieus sociaal leven of juist een verstoring daarvan, voor zichzelf ook zich ervan vergewist wat de uitkomsten zijn van zijn economische activiteiten ook in sociale zin.

Bij staatsbesluit kan een kortere arbeidsduur worden voorgeschreven (lid 4). Deze mogelijkheid is gehandhaafd maar nu enigszins verduidelijkt en gespecificeerd. Het gaat hier om werk dat veel van het lichaam of de geest vergt en mede vanwege de stand van de beschikbare technologie het niet van de werkgever verlangd mag worden deze lichamelijke en geestelijke weerstanden en belasting weg te werken in het bedrijfsproces of te minimaliseren tot normale proporties.

In de richtlijn die mede als referentie gebruikt en verwijst naar de ILO is aangegeven dat de nodige maatregelen worden getroffen opdat alle werknemers in elk tijdvak van 24 uur een rusttijd van ten minste 11 aaneengesloten uren genieten (zie ook art. 20). De EU-richtlijn geeft ook aan dat de nodige maatregelen worden getroffen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van 7 dagen een ononderbroken minimumrusttijd van 24 uren genieten waaraan de 11 uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd. Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van 24 uren worden gekozen.

Uit de verdragen worden drie hoofdprincipes met betrekking tot de wekelijkse rustdag gedestilleerd:

1. de duur (op zijn minst 24 uren). De 3<sup>de</sup> Internationale Arbeidsconferentie heeft aanbevolen om collectieve onderhandelingen op dit stuk te bevorderen om de te geraken tot een verlenging van de wekelijkse rusttijd tot minimaal 36 uren. Ook ILO Aanbeveling No. 103 roept op tot een wekelijkse rust van niet minder dan 36 uren, zoveel mogelijk ononderbroken. Er zijn twee calculatiesystemen in gebruik bij de ILO-lidlanden:
  - a. het kalenderdagensysteem dat uitgaat van periodes van middernacht tot middernacht;
  - b. het systeem van aaneengesloten aantal uren, zijnde de periode tussen de tijd waarop het werk ophoudt op de laatste werkdag en het tijdstip waarop het werk aanvangt op de volgende werkweek.

ILO Aanbeveling No. 103 geeft aan dat de wekelijkse rust, waar mogelijk, zo moet worden berekend dat het omvat een periode van middernacht tot middernacht en waarbij niet wordt meegerekend onder rustperiodes onmiddellijk gevolgd of voorafgegaan aan die periode van middernacht tot middernacht.

2. de regelmatigheid (in elke periode van 7 dagen);
3. continuïteit (ononderbroken aantal uren).

De wetgeving van bijna alle landen (ongeacht of ze de betreffende ILO verdragen hebben geratificeerd) kent een wekelijkse rusttijd toe van minimaal 24 uren in een periode van 7 dagen. In een aantal landen is de minimumrusttijd wekelijks bepaald in kalenderdagen. In sommige landen

Is er 1 kalenderdag en in sommige 2 kalenderdagen van wekelijkse rust.

In de wetgeving van de ILO lidlanden wordt de zondag veelal als de wekelijkse rustdag aangeduid, maar de vrijdag (moslimlanden), zaterdag (sabbath Zevendedaagse Adventisten) komen ook voor.

De goedkeuring van ILO Verdrag No. 1 verankerde het principe van wekelijkse rust. Het idee achter Conventie No. 14 hield rekening met verschillende omstandigheden op nationaal niveau. De rusttijden genoemd in ILO Conventie No. 14 (art. 2) en No. 106 (art. 6) zijn een onafgebroken periode van 24 uur in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.

Er zijn mogelijkheden om permanente en tijdelijke uitzonderingen te maken op de wekelijkse rusttijd (ILO Conventie No. 14 (art. 4) en No. 106 (art. 7)).

In de praktijk gaat het bij permanente uitzonderingen organisaties en categorieën van werknemers waar speciale wekelijkse rusttijden van toepassing zijn (waar onderbreking van de dienst niet nodig is zonder schade aan het algemeen belang (zorgsector, veiligheid, transport, nutsvoorzieningen, hotels, restaurants, theaters en entertainment, onderhoud, schoonmaak en surveillance, voedsel, kranten, informatievoorziening, broadcasting, reisbureaus etc.), bij continue bedrijfsvoering, handelsbedrijven (vlees, groente etc.), seizoensgebonden zaken (die niet hele jaar open zijn),

arbeid op afgelegen plekken (offshore en grote afstand tussen woon- en werkplaats) en shiftwerk (guards, verplegenden).

De ILO Verdragen No. 14 (art. 5) en No.106 (art. 7 lid 2) gaan uit van compensatiedagen in geval afgeweken wordt van de wekelijkse reguliere rusttijd. De laatstgenoemde conventie gaat uit van een compensatierustdag onder alle omstandigheden.

Ook tijdelijke afwijkingen van de wekelijkse rusttijd zijn genoemd in ILO Conventie No. 14 (art. 4) en ILO Conventie No. 106 (art. 8) en dan weer met een compenserende rustdag. De laatste bepaling noemt de omstandigheden waaronder dat kan:

- a. bij een ongeval, die zich heeft voorgedaan of dreigt, overmacht of urgent werk te verrichten op terreinen of machines, alleen als het noodzakelijk is om verstoring van het normaal functioneren van de onderneming te voorkomen;
- b. bij abnormale werkdruk onder bijzondere omstandigheden als andere opties uitgesloten zijn;
- c. om verlies van aan bederf onderhevige (*perishable*) goederen te voorkomen.

Consultaties met de werknemers en werkgevers worden bij het toestaan van uitzonderingen op de wekelijkse rustdag voorgeschreven in de verdragen No. 14 (art. 4) en ILO Conventie No. 106 (art. 7 en 8)

#### Artikel 10

De ILO verdragen No. 1 (art. 6) en No. 30 (art.7) staan permanent ruimere werktijden toe voor bepaalde gevallen en sectoren. Het gaat in deze verdragen om:

- a. Onregelmatig werk (*intermittent work*) waarbij expliciet verwezen wordt naar 'caretakers' (verplegenden) en bewakers van terreinen en warenhuizen. Hier is omschreven dat het gaat om werk dat niet gerelateerd is aan de productie en welke vanwege zijn aard onderbroken wordt door lange periodes van inactiviteit, waarbij de werknemers in de inactieve periode alleen standby moeten zijn. In de praktijk betreft het werkers in het openbaar vervoer, security en surveillance (security guards, verplegenden, schoonmalers, kappers/kapsters, hotel en restaurant employees en emergency en gezondheidszorgdiensten);
- b. ondersteunende en voorbereidend werk (*complementary and preparatory work*). Artikel 14(a)(iii) van ILO Aanbeveling No. 116 noemt onder de permanente uitzonderingen ook werk dat vanwege karakter buiten normale werktijden van bedrijf of shift moeten worden uitgevoerd. Voorbeelden zijn voorbereidende werkzaamheden die plaatvinden voor het normale begin van het werk of werk dat juist na de afronding van bedrijfsactiviteiten moet worden verricht (boiler werkzaamheden, machine-operators, electriciens, werknemers die smeren, opruimers, 'timekeepers' en checkers en werk dat vooraf moet geschieden zoals om materialen voor te bereiden in bakkerijen etc..;
- c. in het algemeen belang;
- d. uitzonderingen vanwege de aard van het werk, de omvang van de bevolking of het aantal personen die tewerkgesteld zijn. In sommige landen wordt deze mogelijkheid gebruikt voor handel, voornamelijk groothandel en retail, restaurants en hotels, cafés en publieke optredens.

Er zijn sectoren en bedrijven waar de werknemers op bepaalde dagen meer dan normale uren moeten werken en op andere tijden nagenoeg geen of veel minder arbeid hebben te verrichten. In deze gaat het primair om bijvoorbeeld bedrijven in de visverwerkingsindustrie die omgaan met goederen die snel bederven als zij niet snel worden bewerkt, die vis die heel laat binnenkomt meteen moeten bewerken, bedrijven die zeeschepen laden en lossen (stuwadoorsbedrijven) of werkzaamheden verrichten die direct verband houden met de aankomst en het vertrek van vliegtuigen en die schepen of vliegtuigen die moeten vertrekken of zijn aangekomen zo snel mogelijk moeten laden of lossen en bedrijven die helikopterdiensten aanbieden en heel snel in actie moet komen ingeval van ongelukken. Ook kan verwezen worden naar speciaal op te zetten speciale economische zones. In deze gevallen wordt voor het maximum aantal uren arbeid per dag en per week een gemiddelde gehanteerd doe over een langere referentieperiode is berekend met name 16 weken. Dit betekent dat de maximale werkuren per dag en per week niet bekeken worden per week, maar dat gemiddelden worden berekend over periode van 16 weken. Deze gemiddelden zijn gemiddelde uren per dag en gemiddelde uren per week. Deze gemiddelden moeten niet meer zijn dan 10 uren per dag en 44 per week. Dat betekent dat er vanwege het karakter van de betreffende sectoren er ruimte is om gedurende bepaalde dagen resp. weken langer dan 10 uren per dag en 44 uren per week te werken.

In lid 3 is een mededelingsplicht voor de werkgever opgenomen. Ook is er een plicht om bij lange dagen te zorgen voor consumptie met name een voedzame maaltijd en genoeg vers water en vervoer naar huis indien bij het vrij zijn van de werknemers op het betreffende uur openbaar vervoer problematisch wordt.

Het zij vermeld dat 'lange werkuren' gedefinieerd zijn als regelmatige werktijden van meer dan 48 uren (usual hours of more than 48 a week) zoals aanbevolen door de Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (*ILO: Measurement of decent work, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, 2008, p. 8.*). Reguliere werktijden van meer dan 48 uren uur per week worden geassocieerd met 'a range of safety and health risks, as well as increased work-family interference'.

Voor alle duidelijkheid zij in het kader van lid 4 vermeld dat de extra uren die gemaakt worden op bepaalde dagen niet aangemerkt kunnen worden als overuur waarvoor extra overwerkvergoeding dient te worden betaald.

#### Artikel 11

De ILO verdrag No 1 (art. 6) en No. 30 (art. 7) en Aanbeveling No. 116 staan ook tijdelijke en periodieke excepties op de werktijden toe. Dit wordt toegestaan in de volgende gevallen:

- a. abnormale druk en onvoorziene bijkomend werk zoals in gevallen waar goederen verloren kunnen gaan of waar het resultaat van technisch werk verloren kan gaan en werkzaamheden verband houdende met inventarisatie van voorraden;
- b. ongevallen die dreigen of zich hebben voorgedaan, overmacht of urgente werk;
- c. overmacht in geval van oorlog of nationaal gevaar.

Het is het hoofd van de Arbeidsinspectie die bepaalt wanneer sprake is van het uitsluitend of hoofdzakelijk verrichten van bewakingswerkzaamheden. De werktijden van 12 en 10 uur per dag

en 72 en 60 per week zijn excessief lang en niet bevorderlijk voor de gezondheid en het welzijn van deze werknemers. In het huidige systeem wordt ervoor gekozen om deze maxima te laten, maar ook in te stellen jaargemiddelden die lager moeten uitvallen dan 72 en 60 uur per week. Daarbij is uitgegaan van het jaargemiddelde welke voortvloeit uit het systeem dat toegestaan is aan Rosebel Goldmines. Deze komt neer op ongeveer 52 uur per week. Voor de werknemers die voornamelijk maar niet uitsluitend bewakingsdiensten verrichten is naar rato het gemiddelde teruggebracht naar 45 uren per week.

Erg lange werkuren worden gedefinieerd als 60 uren per week en meer. Oost Azië heeft met een percentage van 18 % van haar werkers de grootste van deze categorie van alle subregio's, gevolgd door Sub-Saharaans Afrika, Centraal en westelijk Azië. Minder dan 6% van de werkers in Noord Amerika, noordelijk, zuidelijk en West Europa en Oost Europa werkt deze uren. **Het percentage ligt in de LAC-regio op 8.1 procent.**

#### Lid 2

Hier betreft het werknemers die voornamelijk het bewaken als activiteit hebben, maar daarnaast ook verantwoordelijk zijn voor andere taken zoals het opnemen van de telefoon, het begeleiden en toelaten van bezoekers, het bij de deur controleren van bonnen en goederen die bij een onderneming zijn aangeschaft en het uitgeleide doen van ongewenste bezoekers in uitgaansgelegenheden.

#### Artikel 12

Het huidige artikel 12 lid 1 is min of meer eensluidend aan de voormalige artikel 4 lid 3 van de Arbeidswet 1963 en wordt hier in de volgende leden ander uitgewerkt. Deze afwijkingen worden toegestaan na verzoek van ondernemingen en sectoren. De overwegingen die leiden tot een afwijzing of toewijzing zijn afgestemd op het verzoek en kunnen derhalve niet van tevoren in details (per sector of per onderneming) worden opgesteld. Lid 1 geeft aan dat bij staatsbesluit kunnen langere werktijden worden toegestaan na advies ingewonnen van het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie en het Arbeidsadviescollege. Voor 1983 werd er bij staatsbesluit afgeweken, maar daarna is het de minister die het besluit kan nemen Dit kan gebeuren:

- a. ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers of
- b. bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen.

Het kan gebeuren onder daarbij te stellen voorwaarden.

Voor het nemen van dit besluit zijn er nu strenge eisen gesteld waardoor wordt gegarandeerd dat de afwijkingen na ampele overweging worden toegestaan en dat deze ook nu dwingend worden gepubliceerd. De afwijking door de minister moet gezien worden als een verruiming van het maximaal te verrichten aantal uren arbeid per dag en per week, hetgeen betekent dat partijen in de arbeidsverhouding de ruimte hebben om ook onder die grens werktijden af te spreken.

Er is reeds van deze mogelijkheid door de regering gebruik gemaakt, weliswaar zijn alleen de maximale werktijden per week verkort en is de maximale werktijd per dag vergroot. Het volledig beeld ziet er als volgt uit:

Sector	Uren p. dag	Uren p. week	Werkweek	Voorwaarde
Bauxietontginning en -verwerking en gerelateerde constructie	9 ½	47 ½	5-daags	Gelijke dagen
Bruynzeel	9.12	46	5-daags	Gelijke dagen
Bouw	9	45	5-daags	Gelijke dagen
Electrische, koeltechnische, gas- en waterinstallaties	9	45	5-daags	Gelijke dagen
Het bedrijf van Rosebel Gold Mines NV	12	78		Na twee weken werken moet er een week vrij worden gegeven, dit geldt alleen voor de Surinaamse werknemers.

Het betreft het Staatsbesluit van 11 februari 1966 (GB 1966 No. 21), Staatsbesluit van 5 september 1970 (GB 1970 No. 89), Staatsbesluit van 24 november 1970 (GB 1970 No. 124) en Staatsbesluit van 14 september 1972 (GB 1972 No. 112). Het overheidsbesluit van Rosebel is niet gepubliceerd. Met de huidige wijzigingen komen deze regelingen in die mate te vervallen dat alleen de maximale uren per week dienen te worden aangepast aan het huidig maximum van 42 uur.

Lid 2 geeft aan dat de Minister zich breed laat informeren door deskundigen en bevoegde organen voordat hij tot een besluit komt. Hij laat zich adviseren door het Arbeidsadviescollege, het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie, de Nationale Raad voor Bedrijfsgezondheidszorg, een gecertificeerde arbeidsgeneeskundige arts en de betrokken werknemers eventueel vertegenwoordigd door een adequaat gemandateerde vakvereniging die in de onderneming bevoegd is tot het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst. Met gecertificeerde arbeidsgeneeskundige arts (arbo-arts) wordt bedoeld een arts die de specifieke opleiding heeft genoten. Onder de nieuwe arbeidsomstandighedenwetgeving die in de maak is, zal deze arts ook nog gecertificeerd worden door de overheid en mogelijk het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie.

Lid 3 geeft de periodes aan waarbinnen de adviezen worden gegeven en wie voor de kosten opdraait. De betrokken personen en instanties zijn verplicht tot verlening van alle inlichtingen en het verschaffen van informatie (lid 4). De Minister wordt de ruimte beperkt om zonder motivering de adviezen naast zich neer te leggen (lid 5). De werkgever dient intern ook dialoog te voeren over de voorgenomen uitbreiding en deelt deze informatie mede aan de Minister in zijn verzoek (lid 6). De minister publiceert nu zijn besluit (lid 7). In zijn vergunning is hij verplicht als voorwaarde op te nemen dat op kosten van de werkgever na twee jaar binnen 4 maanden een sociale impactstudie wordt gemaakt van deze uitbreiding van de werktijden. De Minister geeft opdracht tot uitvoering van de studie op kosten van de werkgever (lid 8). Bij negatieve bevindingen in het rapport is de Minister verplicht deze uitbreiding van de werktijden in te trekken (lid 9). De deskundigen moeten zich in het rapport uitdrukkelijk uitlaten over op de gezondheid en het welzijn van de werknemers,



dus in welke mate deze zijn beïnvloed door de werktijden in negatieve zin. Ook moeten ze zich uitlaten over de invloed die de werktijden hebben gehad op het welzijn van hun gezinnen en in welke mate het sociaal functioneren van deze werknemers negatief is beïnvloed door deze werktijden.

De richtlijn geeft aan dat met betrekking tot o.a. de dagelijkse en wekelijkse rusttijd en pauzes, duur van de nachtarbeid en afwijkingen kunnen worden toegestaan:

- a) voor werkzaamheden waarbij de arbeidsplaats en de woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn — waaronder offshore-werkzaamheden — of waarbij de verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;
- b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;
- c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:
  - i) diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen, waaronder de activiteiten van artsen in opleiding, tehuizen en gevangnissen,
  - ii) haven- en luchthavenpersoneel,
  - iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,
  - iv) gas-, water- en elektriciteitsproductie en -voorziening, huisvuilophaaldiensten of verbrandingsinstallaties,
  - v) bedrijven waar het arbeidsproces om technische redenen niet kan worden onderbroken,
  - vi) onderzoek- en ontwikkelingswerkzaamheden,
  - vii) landbouw,
  - viii) werknemers die werkzaam zijn in het geregeld stedelijk personenvervoer;
- d) in geval van te verwachten toename van het werk, met name:
  - i) in de landbouw,
  - ii) in het toerisme,
  - iii) bij de posten;
- e) voor het spoorwegpersoneel:
  - i) met onregelmatige werkzaamheden,
  - ii) dat zijn arbeidstijd aan boord van treinen doorbrengt, of
  - iii) met werkzaamheden die samenhangen met de dienstregeling en die de continuïteit en stiptheid van het spoorwegverkeer verzekeren.

Lid 7 moet gezien worden in het kader van de openbaarheid van bestuur. De meeste afwijkingen, met uitzondering van die gemaakt voor Rosebel Gold Mines, zijn in het Staatsblad van de Republiek Suriname gepubliceerd. Deze publicatie verschaft het publiek de gelegenheid om kennis te nemen van de afwijking en om daarover in tijd een opinie te vormen. Deze openbaarheid van bestuur zal de bevoegde instantie ertoe brengen om weloverwogen besluiten te nemen. Het onverantwoord doorvoeren van verruiming van werktijden kan leiden tot negatieve gevolgen voor groepen werknemers en hun gezinnen.

### Artikel 13

Het voormalige artikel 5 van de Arbeidswet is overgenomen en is thans artikel 13. Deze bepaling moet voorkomen dat personen langer werken dan de wet toestaat, ook als zij meer dan één baan hebben. Het is voor een werknemer in beginsel toegestaan om meerdere banen eropna te houden. Dit artikel is relevant aangezien het de bedoeling is dat de aanpassing van de werktijden sociale effecten sorteert en de samenleving op de duur drijft naar een hoger niveau van productiviteit, aan de ene kant te bereiken door meer rust en aan de andere kant door beter geschoolde burgers die komen uit stabiele gezinnen.

De werknemer heeft de plicht om uit eigen beweging de informatie door te geven als hij meerdere werkgevers heeft. Als hij nalatig is zulks te doen, mag de werkgever maatregelen treffen tegen de werknemer inclusief ontslag.

De wet gaat vooralsnog alleen uit van werkuren in dienstverband en niet van de tijd die mensen als zelfstandige activiteiten ontplooiën.

### Artikel 14

De literatuur gaat ervan uit dat indien werkgever en werknemer overeengekomen zijn dat de werknemer langer zal werken als dit nodig is, de werknemer minder mogelijkheid heeft om te weigeren om langer te werken. Dit kan worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de cao. Dit zou ook gelden wanneer het verrichten van overwerk uitdrukkelijk is geregeld in een rechtsgeldig reglement, alhoewel hier moet worden opgemerkt dat het reglement een eenzijdige regeling is en bij weigering te accepteren enorme implicaties kan hebben voor de continuïteit van de dienstbetrekking. In geval van een lang bestaande gewoonte dat er langer wordt gewerkt door werknemers die het werk verrichten waarvoor de werknemer is aangenomen, is het weigeren ook problematisch voor de werknemer. Van belang is in casu ook dat de plicht van de werknemer als goede werknemer te handelen (artikel 1615d BW) met zich kan meebrengen dat hij, rekening houdende met het belang van de werkgever, langer moet werken.

Deze bepaling betreft situaties waar incidenteel (op bepaalde tijden van het jaar) dus niet het hele jaar door twee situaties zich voordoen namelijk:

a. 'een opeenhoping van werk pleegt voor te komen' (dit impliceert enige regelmaat en voorspelbaarheid waarover afspraken kunnen worden gemaakt en overleg kan worden gevoerd) of  
b. 'indien zich daarin bijzondere omstandigheden voordoen' (dit duidt meer op onvoorziene omstandigheden waarover alleen in algemene zin maar uiteindelijk niet uitputtend genoeg afspraken vooraf zouden kunnen worden gemaakt). Deze situatie wordt aangeduid als overwerk, niet te verwarren met meerdere werk. In de oude situatie was voor deze gevallen een overwerkvergunning of een machtiging nodig van de Arbeidsinspectie. Het systeem wordt thans gewijzigd in die zin dat de vergunning en de machtiging worden afgeschaft onder de voorwaarden dat betrokken partijen omtrent overwerk dialoog hebben op de werkplek, dat er voorzieningen worden getroffen die het werken draaglijk en niet schadelijk maken en dat van het daadwerkelijk voorkomen van overwerk melding wordt gemaakt aan de Arbeidsinspectie die een monitorende, metende en sturende taak heeft.

De werknemer is alleen verplicht om overwerk te verrichten, indien er sprake is van bijzondere onvoorziene omstandigheden of een overmachtssituatie, dus van een situatie die onvoorzien was. In de overige gevallen waar de opeenhoping van werk voorspelbaar is, is de werknemer vrij om meer te werken of niet. De werknemer neemt bij een verzoek van de werkgever tot het verrichten

van overwerk de redelijkheid en billijkheid in acht. Daarmee wordt bedoeld op de noodzaak en de behoeften van de onderneming.

Nieuw is de bepaling (lid 3) waarbij de werkgever bij noodzakelijke overwerk (niet de voorspelbare) rekening houdt met de persoonlijke bijzondere omstandigheden van de betreffende werknemer op de betreffende dag, dus dat de werkgever een afweging maakt tussen de overmacht van een bedrijf dat meer middelen en mogelijkheden heeft en de overmacht van een werknemer die minder middelen en mogelijkheden tot zijn beschikking heeft. Te denken valt bij 'persoonlijke omstandigheden en belangen' aan bijvoorbeeld verplichtingen tegenover het gezin die te maken hebben met de gezondheid en de zorg over van hen afhankelijke personen (minderjarigen, partners, ouderen). Met 'de overige belangen van de werknemer' wordt bedoeld op zijn eigen gezondheid of verplichtingen op het werk voor de komende dag.

De wet heeft een nieuwe bepaling die werkgever bij overwerk (zowel bij het voorspelbare als het onvoorzien) ervoor te zorgen dat er vervoer is naar huis en dat de werknemers niet uitdrogen en honger lijden (lid 4 en 5). Deze bepaling is bedoeld om ervoor te zorgen dat rekening wordt gehouden met de heersende situatie wat betreft het openbaar vervoer welke overigens een zorg blijft van de overheid. Over deze voorzieningen wordt dialoog gevoerd door de werkgever en de werknemer.

Met de vermindering van het maximaal aantal uren te verrichten arbeid per uur wordt ook naar rato het plafond van het maximaal aantal uren verrichte arbeid per week waarover zonder overheidsingrijpen intern in bedrijven regelingen kunnen worden getroffen (voorheen was dit vergunningplichtig en opgenomen in artikel 6 lid 2 van de Arbeidswet) teruggebracht van 64 uur per week naar 56 uur per week.

Met betrekking tot dit artikel dient opgemerkt te worden dat niet in alle bedrijven er vakverenigingen zijn en dat niet in alle bedrijven collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten over de betreffende onderwerpen. Daarom is een bepaling met betrekking tot overleg van belang.

#### Artikel 15

De overheidsbemoediging welke al voorkwam in artikel 6 lid 3 van de Arbeidswet wordt hier gehandhaafd vanwege een overschrijding van het maximum op overwerk welke intern mag worden geregeld en voorheen vergunningplichtig was. Indien de aard van de arbeid op bepaalde tijden van het jaar, met zich medebrengt, dat per week meer dan 56 uur per week arbeid moet worden verricht, dan moet de werkgever daarvoor de toestemming krijgen van de minister die na ampele overwegingen (dus uitgebreide advisering) tot een besluit moet komen en deze ook voor het publiek transparant moet maken, vandaar de verwijzing naar artikel 12 (lid 2). Om misbruik door werkgevers en de bevoegde instantie te voorkomen is lid 3 opgenomen die aangeeft dat de Minister deze bevoegdheid, geheel conform de bedoeling van de wetgever in 1963, slechts in uitzonderlijke gevallen gebruik maakt en dus dat de overschrijding een uitzondering blijft en geen regel wordt. In de 'Bijlagen 1961-1962 (21.3)' (toelichting bij artikel 6) is vermeld dat het de bedoeling is dat van deze bevoegdheid door de Minister slechts in het uiterste geval gebruik wordt gemaakt.

Het systeem welke in artikel 6 lid 3 voorkwam om een limiet te stellen aan het aantal uren met betrekking tot de bevoegdheid van de minister wordt naar rato teruggebracht naar de totale

arbeidsduur van respectievelijk 63 uren per week en de totale arbeidsduur per kalenderjaar het aantal van 2.537 uren.

Vanwege praktische overwegingen is het onmogelijk om de voorwaarden genoemd in lid van tevoren vast te stellen, omdat niet valt te voorspellen welke ondernemingen of sectoren onder welke omstandigheden een verzoek kunnen doen.

#### Artikel 16

Artikel 16 is gebaseerd op het voormalige artikel 6 lid 1 sub b. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan uit eigen beweging bij algemene vergunning toestaan dat in bepaalde ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden door alle of bepaalde categorieën van werknemers langer dan de wettelijk toegestane arbeid mag worden verricht. Nu dient het Hoofd advies in te winnen van de Minister voordat hij deze algemene toestemming uitvaardigt. De algemene vergunning wordt bekend gemaakt in drie lokale dagbladen, voorheen was dat in het Advertentieblad. Een voorbeeld van de algemene ambtshalve verleende verwerktoestemming is de December Overwerkvergunning.

#### Artikel 17

Er is een trend om de zondag te normaliseren als gevolg van het flexibiliseren van de werktijden. Het invloed uitoefenen op de eigen werktijden en het inhalen van werktijden waarop geen arbeid kon worden verricht vanwege vrijstelling van de dienst of aanpassing van de werktijden, kunnen ertoe leiden dat op de zondag arbeid moet worden verricht. Verder zijn er diensten en producten die vanwege hun karakter met zich meebrengen dat arbeid op de zondag onvermijdelijk is. De drijfveer hier is het voortzetten van de routine waarop de samenlevingen zijn ingesteld. Verder zijn er diensten die 7 dagen per week ter beschikking dienen te zijn om ongerief en gevaar bij grote delen van de bevolking te vermijden zoals bij de openbare nutsbedrijven en de ziekenhuizen. De wet maakt vrijstelling mogelijk voor bedrijven waar de arbeid noodzakelijkerwijs ook op zondag en of de avond moet worden verricht in bijvoorbeeld ziekenhuizen, openbare nutsbedrijven, bedrijven die de openbare wegen schoonmaken, vuilophaal en de verschillende ochtendbladen (bijvoorbeeld gedrukte en digitale kranten) die deze opmaken en drukken.

Het uitgangspunt is in beginsel wel dat de werknemer tenminste één volle rustdag krijgt per week rust moeten krijgen en dat is over het algemeen de zondag. Het uitgangspunt blijft dat de werknemer ook niet mag werken op dagen die de regering heeft gelijkgesteld met de zondag, deze dagen zijn meer bekend als nationale feestdagen. Ook volgens artikel 5 lid 1 onder b en artikel 12 in verband met artikel 1 lid 2 van de Zondagsrustwet (GB 1908 no. 42, geldende tekst GB 1944 no. 65, zoals laatstelijk gewijzigd bij GB 1971 no. 76) mag er niet worden gewerkt op zon- en feestdagen.

Om te voorkomen dat werknemers steeds op met zondag gelijkgestelde nationale feestdagen steeds arbeid moeten verrichten en alzo vervreemden van de samenleving en geïsoleerd raken, is besloten om ervoor te zorgen dat werknemers ten minste op de helft van de met de zondag gelijkgesteld nationale feestdagen vrijgesteld zijn van de verplichting tot het verrichten van arbeid.

De wet houdt rekening met de specifieke omstandigheden van bedrijven. Indien werk op de zondag noodzakelijk is (buiten de situaties waar moet worden ingehaald of op de zondag pleegt te worden verricht), kan arbeid op de zondag worden verricht indien de werkgever een akkoord heeft gesloten met de bevoegde vakvereniging of nadat hij in de ondernemingsraadpleging daarover met de werknemer heeft gesproken. De werknemer is dan vrij om arbeid op de zondag, hij kan daartoe

niet verplicht worden (lid 2). Deze bepaling heeft niet de bedoeling om vanwege het inhalen van werkuren door de werknemer, werkgevers te verplichten de onderneming te openen op de zondag, terwijl de zaak normaal op deze dag gesloten is.

Lid 3 stelt een limiet in voor de werknemer om te voorkomen dat hij op elke zondag arbeid verricht, weer om te voorkomen dat hij vervreemdt van de samenleving en in een isolatie terecht komt. Hij heeft recht op 13 of meer vrije zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken.

Om dezelfde redenen waarom de zondag is genormaliseerd en vanwege het beschikbaar worden van meer vrije uren door het inkorten van de maximale werkweek, is de noodzaak van de halve vrije dag (ochtend of middag) in de week afgeschaft. Dit was eerder opgenomen in artikel 8 lid 2 sub b en lid 3 van de Arbeidswet.

Lid 4 betreft de bedrijfsomstandigheden die niet te maken hebben met de aard van het bedrijf of inhaalwerk te plegen door werknemers, maar de bijzondere omstandigheden die zich voordoen zoals een dreigende calamiteit in het bedrijf dat zal leiden tot schade. Het overleg met de vakvereniging of in de ondernemingsraadpleging kan structureel zijn waardoor niet voor elk individuele zondag apart overleg hoeft te worden gevoerd.

#### Artikel 18

Nachtarbeid wordt aangemerkt als bijzondere arbeid waaraan bijzondere risico's kleven voor de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Bij gebreke aan regionale richtlijnen wordt als richtinggevend gehanteerd de 'Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd' (hierna te noemen 'de richtlijn'). Daarin is opgenomen dat onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn en

hun veiligheid op het werk in gevaar kunnen brengen. De duur van de nachtarbeid, met inbegrip van overwerk, moet worden beperkt en er moet worden bepaald dat de werkgevers die regelmatig gebruikmaken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten op hun verzoek daarvan kennis geven. Het is van belang dat nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring en dat zij bij gezondheidsproblemen, voorzover mogelijk, passend dagwerk krijgen.

De situatie van nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid vereist een op de aard van het werk afgestemde bescherming en de beschermende en preventieve diensten en voorzieningen moeten doeltreffend zijn qua organisatie en werking.

Sommige arbeidspatronen kunnen schadelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers hebben. Bij de organisatie van het werk volgens een bepaald rooster dient rekening te worden gehouden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens.

De richtlijn beveelt aan dat nodige maatregelen worden getroffen opdat de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan 8 uren per tijdvak van 24 uur. Ook dienen maatregelen te worden getroffen dat nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, niet langer werken dan 8 uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten. Voor de toepassing van bovenstaande wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in

collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.

Het verbod van nachtarbeid, vervat in het voormalige artikel 8 lid 2 van de Arbeidswet, wordt hier min of meer gehandhaafd. Dit verbod heeft geen betrekking op arbeid die 's avonds moet worden verricht als gevolg van meerdere arbeid of overwerk. Voor een werknemer die moet overwerken of meerdere arbeid moet verrichten, en hierdoor nachtarbeid zal moeten verrichten, hoeft de werkgever dus geen vrijstelling van het verbod van nachtarbeid te hebben.

Nieuw is de bepaling die een beperking stelt aan de duur van de nachtdienst. Die mag niet meer zijn dan 10 uren per nachtdienst (lid 1). Belangrijk is hierbij de definitie van nachtdienst. Na het volbracht hebben van een nachtdienst heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren onafgebroken. Daarmee moet bij shiftregelingen rekening mee worden gehouden.

Nieuw is de bepaling (lid 3) die betrekking heeft op de nachtdienst die eindigt na 02:00 uur. In deze situatie heeft de werknemer na die dienst recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uren. Lid 3 is een nadere aanscherping van lid 2 en heeft betrekking op de zwaardere avonddiensten die een zwaardere belasting met zich meebrengen. Nachtarbeid is belastend voor het lichaam en de geest. Daarom is de nieuwe bepaling opgenomen die aangeeft dat de werknemer na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 46 uren.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst of in de ondernemingsraadpleging moet voor nachtdiensten die eindigt na 02:00 uur een afspraak worden gemaakt respectievelijk overleg worden gevoerd. De werknemers hebben het recht om zich hierover uit te spreken. Het is de werkgever verboden de werknemer in elke periode van 52 aaneengesloten weken meer dan 140 keren arbeid te laten verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur of in 2 aaneengesloten weken meer dan 38 uren arbeid te doen verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

Lid 6 geldt met inachtneming van lid 7.

Lid 7 heeft betrekking op de norm in de richtlijn die aangeeft dat nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring. Nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, dienen waar mogelijk passend dagwerk te krijgen. Het dienstverband komt in gevaar als de werkgever niet in staat is passend dagwerk aan te bieden aan de werknemer.

## Artikel 19

Artikel 19 is gebaseerd op artikel 10 van de oude Arbeidswet 1963 en zijn de ondernemingen uitgebreid. Artikel 19 hanteert de bijzondere positie van een aantal soorten bedrijven, aanvankelijk genoemd in artikel 10 lid 1 van de Arbeidswet, dat nu aangevuld wordt met nutsbedrijven, ziekenhuizen, zorginstellingen, bakkerijen, ochtendbladen en detailhandel. Nijverheidsondernemingen zijn bedrijven die grondstoffen verwerken. Volgens de literatuur is een ander woord voor nijverheidsonderneming 'industriebedrijf'. Industriebedrijven zijn bedrijven onder andere in de bouwindustrie, houtbewerkingsindustrie, textiel- en kledingindustrie en voedselindustrie. Mijnbouwbedrijven vallen niet onder deze opsomming. Het betreft hier ondernemingen waar regulier (en niet incidenteel) nachtarbeid moet worden verricht. In 1983 werd het voormalig artikel 10 aangepast in het kader van de implementatie van de ILO-verdragen No.

14 en No. 106. Deze verdragen schrijven voor dat voor het verrichten van arbeid op de wekelijkse rustdag 'compensatie in tijd dienst plaats te vinden'. Tevens is daarin bepaald dat de betrokken werknemers voor elke tijdvak van 7 dagen, aanspraak maken op een onafgebroken wekelijkse rusttijd op de normale rustdag van tenminste 24 uur. Indien dispensatie wordt verleend tot het verrichten van arbeid op de wekelijkse rustdag ten aanzien van ten gevolge van het verdrag door de nationale wetgever nader aan te duiden categorieën van personen of bedrijven, wordt in elke tijdvak van 7 dagen aanspraak gemaakt op een rusttijd waarvan de totale duur ten minste 24 uur bedraagt, zoals toegelicht in de wetwijziging van 1983.

De voorwaarden opgenomen in lid 2 zijn gehandhaafd en overgenomen uit het voormalige artikel 10 lid 2 van de Arbeidswet. Lid 2 regelt de voorwaarden uit het oogpunt van de arbeidsbescherming. De genoemde ILO-verdragen bepalen dat van de dispensatiebevoegdheid van het arbeidsverbod op de zondagen gebruik wordt gemaakt in overleg met de betrokken vereniging van werkgevers en werknemers.

Met betrekking tot sub b zij opgemerkt dat de bepaling bij cao dat in plaats van compensatie in tijd, zal worden gewerkt en compensatie in geld plaatsvindt, slechts mogelijk is voor zover geen afbreuk wordt gedaan aan de minimale eis dat de werknemer in elke werkweek een rustperiode van ten minste 24 opeenvolgende uren mag genieten. Deze compensatiebepalingen gelden niet voor met zondag gelijkgestelde dagen (zie art. 22)

Door deze regeling wordt aan de werkgever de gelegenheid geboden het verlenen van een vervangende rustdag af te kopen hetgeen in 1983 al werd beschouwd als 'een legalisering van een reeds voorkomende praktijksituatie'.

Vanwege het belang van rusttijden en het feit dat bij de bepaling over rusttijden al afwijkmogelijkheden kunnen worden geregeld, wordt het voormalige artikel 10 lid 3 geschrapt met betrekking tot afwijkingen ter zake rustpauzes.

Artikel 19 heeft geen betrekking op arbeid die op de zondag wordt verricht in het kader van het inhalen van verloren werkuren door vrijstelling van dienst dan wel aanpassing van de werktijden op verzoek van de werknemer.

#### Artikel 20

De ILO Verdragen No. 1 en No. 30 voorzien niet expliciet in minimale dagelijkse rusttijden, waaronder begrepen worden als een aaneengesloten periode waarin niet wordt gewerkt. Beide Conventies herkennen impliciet een minimumperiode van dagelijkse rusttijd. Rustpauzes zijn de periodes waarin die werknemers vrij zijn om te rusten, te eten, te drinken, te bidden of andere belangrijke behoeften tijdens de werkdag te bevredigen. De kwestie van de rustpauzes valt niet onder de verdragen no. 1, 30 en 47. Sectorale verdragen (ILO No. 153), ILO Aanbeveling No. 157 voorzien in verplichte pauzes. Rustpauzes op regelmatige tijdstippen tijdens de werkdag zijn essentieel om opbouw van vermoeidheid tegen te gaan. Het is erkend dat frequente korte pauzes kunnen helpen om werkgerelateerde stress te verminderen. De Europese arbeidstijdenrichtlijn bepaalt dat waar de werkdag langer is dan zes uur, de werknemer recht heeft op een rustpauze. De wetgeving in de overgrote meerderheid van de landen erkent het belang van pauzes tijdens de werkdag en bevat specifieke bepalingen die minstens één rustperiode vereisen. In sommige landen voorziet de wetgeving in de mogelijkheid van meer dan één dagelijks break.

De langere rusttijden genoemd in de tweede volzin van lid 1 kunnen op basis van voortschrijdende inzicht en naarmate de Arbeidsinspectie meer analyses maakt of tot zich neemt krachtens deze wet, nadere instructies uitvaardigen.

De EU-richtlijn beveelt verder aan dat de nodige maatregelen worden getroffen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan 6 uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving. De bepaling in het oude artikel 9 lid 1 wordt gehandhaafd. Het Hoofd der Arbeidsinspectie kan voor bepaalde soorten van arbeid een langere rusttijd voorschrijven, waarvoor hij een gemotiveerde beschikking uitdeeft, na de Minister en het Medisch Bureau van de Arbeidsinspectie te hebben gehoord.

Verwezen wordt naar het laatste deel van de toelichting bij artikel 10. Bij de rusttijden gelden er andere regels voor werknemers jonger dan 18 jaar die opgenomen zijn in de Wet Arbeid Kinderen en Jeugdige Personen. Er wordt een plicht gelegd op de werkgever om de arbeid zodanig te regelen dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren. De periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Lid 2 is bedoeld om misbruik van de rusttijd te voorkomen. Rusttijd moet substantieel zijn en lang genoeg om het vermogen tot voortzetten van de arbeid te bevorderen. Derhalve wordt het minimum van 15 minuten gehanteerd zoals het al gold in de oude wetgeving (art. 9 lid 3, Arbeidswet 1963. Niet-substantiele rust is nog steeds verwaarloosbaar. De formulering van lid 2 is enigszins gewijzigd. De oude bepaling luidde als volgt: 'Rusttijden van minder dan een kwartier worden geacht tijden te zijn, gedurende welke arbeid wordt verricht'.

Er zijn nieuwe regelingen in lid 3 en lid 4 die bedoeld zijn om voldoende rust en vrije tijd voor de werknemer te garanderen, waarbij ook verwezen wordt naar de toelichting van artikel 10 en wel het laatste gedeelte. De werknemer heeft recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren. De periode van deze 24 uren begint op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

De werknemer heeft verder recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren. Als uitgegaan van 2 weken dan heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren. Deze laatste rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren.

Het Hoofd Arbeidsinspectie kan vrijstelling verlenen en voorwaarden stellen ten aanzien van de verplichte half uur rust na 5 uren onafgebroken arbeid. Lid 5 is een fusie van het oude artikel 9 lid 2 en 10 lid 3 met de wijziging dat niet het Hoofd van de Arbeidsinspectie afwijkingen sanctioneert maar dit plaatsvindt middels bilateraal overleg op de werkvloer via de bevoegde vakvereniging of in de ondernemingsraadpleging. De afwijking wordt geregeld indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, die afwijking van het bepaalde met betrekking tot de rustpauze noodzakelijk maken. Dat kan betrekking hebben op incidentele calamiteiten, maar ook op typische bedrijfsomstandigheden die in andere bedrijven zich niet voordoen. De partijen formuleren de bijzondere omstandigheden zodat het gecontroleerd kan worden door de



Arbeidsinspectie en spreken de voorwaarden af die gelden voor de afwijking. Van deze afwijking wordt mededeling gedaan aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

Lid 6 is ook een oude bepaling die is overgenomen vanwege haar relevantie. Ook hier zal de Arbeidsinspectie op basis van voortschrijdende inzicht en naarmate de Arbeidsinspectie meer analyses maakt of tot zich neemt krachtens deze wet, nadere instructies uitvaardigen.

#### Artikel 21

Het systeem van artikel 21 is overgenomen uit de oude Arbeidswet 1963 (art. 12). Er bestaan 2 vormen van langer werken dan de normale werktijd. De vervangende rustdag viel al onder de werking van de oude wet. In bepaalde gevallen moet de werknemer langer werken dan de wet toestaat (overwerk) of niet langer dan de wet toestaat maar wel langer dan is afgesproken met de werkgever (meerdere arbeid, zie ook artikel 24). In deze gevallen verricht de werknemer extra arbeid. De werknemer moet een redelijke vergoeding krijgen voor deze extra arbeid. Deze benadering gaat niet op wanneer de extra werk overeengekomen is als compensatie op vrijstelling van dienst op een andere dag op verzoek van de werkgever of aanpassing van de werktijden. Deze vergoeding is hoger dan de vergoeding die hij krijgt voor normale arbeid. De verplichte hogere vergoeding voor extra arbeid is bedoeld om ook ervoor te zorgen dat de werkgever, die de hogere vergoeding zo weinig mogelijk wilt betalen, de werknemer alleen extra arbeid laat verrichten als het echt noodzakelijk is, waardoor de wet voldoet aan de doelstelling van gezonde en sociale werktijden. De bijzondere vergoedingen zijn gewoon loon, voor zover het betreft vergoedingen voor extra verrichte arbeid. Het gaat in deze gevallen namelijk om de door de werkgever aan de werknemer verschuldigde vergoeding voor wat betreft de bedongen arbeid.

De tarieven die golden in de Arbeidswet zijn gehandhaafd, alleen is nu een uitzondering gemaakt dat bij overmacht en bij inhaalwerk als gevolg van vrijstelling van dienst en aanpassing van de arbeidstijd, er geen overwerkvergoeding wordt betaald.

De wet staat het niet toe dat de werkgever overwerk compenseert met vrije tijd, tenzij de werknemer daarmee instemt.

#### Artikel 22

Deze bepaling is een verdere uitwerking van artikel 13 lid 1 uit de oude Arbeidswet dat als volgt luidde: "In alle gevallen dat de werknemer op zondagen of daarmee gelijkgestelde dagen arbeid verricht, is de werkgever verplicht hem tenminste tweemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen". De flexibilisering van de arbeid maakt dat deze bepaling moet worden aangepast. Arbeid wordt niet meer altijd minimaal 2 maal betaald, er zijn 3 uitzonderingsgevallen. Hetzelfde geldt ook voor de vervangende rustdag (zie art. 19).

De ILO-verdragen No. 14 en 106 hebben geen betrekking op het verrichten van arbeid op de met zondag gelijkgesteld dagen. Ingevolge lid 3 kunnen werkgever en werknemer derhalve overeenkomen dat er in dit geval niet gecompenseerd zal worden met vervangende rustdagen. Door deze regeling wordt aan de werkgever de gelegenheid geboden het verlenen van een vervangende rustdag af te kopen hetgeen in 1983 al werd beschouwd als 'een legalisering van een reeds voorkomende praktijksituatie'.

Alleen ten aanzien van deze dagen kunnen partijen bij schriftelijke of collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomen, dat deze niet worden gecompenseerd door vervangende rustdagen. In dit geval is de werkgever verplicht aan de werknemer tenminste driemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen (lid 2).

De wijziging nu is dat niet in alle gevallen van arbeid op de zondag een extra vergoeding moet worden betaald. De dubbele beloning geldt alleen voor de gevallen die geen betrekking hebben op de drie situaties die in lid 1 (a-c) worden genoemd:

- a. als het gaat om overeengekomen inhaalwerk;
- b. als het gaat om werk dat normaliter op de zondag moet worden verricht;
- c. als het werk noodzakelijkerwijs op de zondag en niet op een andere dag kan worden verricht.

#### Artikel 23

Artikel 23 is de ongewijzigde artikel 14 die in de Arbeidswet 1963 was opgenomen en thans wordt overgenomen.

#### Artikel 24

Deze bepaling regelt de extra arbeid die verricht wordt in de vorm van meerdere arbeid: arbeid langer dan de werktijd overeengekomen maar binnen de maximale werktijden. Het afwijken van de overeengekomen werktijden binnen de wettelijke limieten is gemakkelijker dan buiten de wettelijke limieten. Voor de extra arbeid (meerdere arbeid) moet toch een extra vergoeding worden betaald, tenzij het het betreft flexibilisering. Artikel 24 is gerelateerd aan artikel 15 in de oude Arbeidswet 1963 die betrekking heeft op meerdere arbeid en is in die zin gewijzigd dat de extra vergoeding niet vereist is als het gaat om inhaalwerk dat het gevolg is van vrijstelling van dienst of aanpassing van de werktijden op verzoek.

#### Artikel 25

Deze bepaling is bedoeld voor het geval het loon niet per uur, dag, week of maand is bepaald. Voor de toepassing van deze wet zal het desondanks noodzakelijk zijn om vast te stellen wat het uurloon is, vooral wat betreft de extra vergoeding die hierboven aan de orde is gekomen. Het uurloon wordt berekend over het aantal uren waarover arbeid wordt verricht in acht genomen de periode waarover het loon wordt betaald (per dag, week, fortnight of maand). Voor de berekening van het bedrag van de bijzondere vergoeding is het belangrijk om te weten wat het basisloon (ook wel basissalaris genoemd) van de werknemer vooral per uur is (artikel 16 lid 2). Toeslagen als gevarentoeslag, ongemaktoeslag en kledingtoelage worden in de praktijk niet aangemerkt als te zijn een onderdeel van het basisloon.

Voor het geval het loon van de werknemer vastgesteld is per maand of een fortnight (twee weken), dient het uurloon te worden berekend. Voor de berekening van het uurloon, dat in geld wordt uitbetaald, wordt aanbevolen om de werkwijze zoals voorgeschreven in artikel 1 lid 6 van de Ongevallenregeling te gebruiken, echter onder de voorwaarde dat deze berekening niet nadelig is voor de werknemer. Indien er een meer gunstige regeling of systeem bestaat voor berekening van het uurloon, deze andere regeling of dit ander systeem moet worden gebruikt.

Ter berekening van het uurloon geeft artikel 1 lid 6 van de Ongevallenregeling aan dat een maand bestaat uit 25 dagen (bij een zesdaagse werkweek) of 20 dagen (bij een vijfdaagse werkweek) en

dat een week bestaat uit 6 dagen (bij een zesdaagse werkweek) of 5 dagen (bij een vijfdaagse werkweek).

**Paramaribo,**

**D.D. BOUTERSE**

