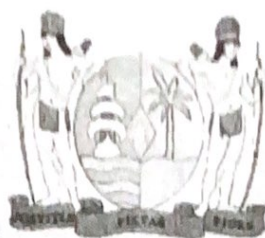


MK.



2020

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME**

No. 41

STAATSBESLUIT van 18 februari 2020, houdende uitvoering van artikel 15 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin (S.B. 2019 no. 64). (Besluit Arbeidsbescherming Gezin 2019)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

Overwegende, dat in verband met de uitvoering van de Wet Arbeidsbescherming Gezin, het nodig is nadere regels vast te stellen over de organisatie, inrichting en werkwijze van het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof en het Bureau;

Heeft, na goedkeuring door de Raad van Ministers, de Staatsraad gehoord, bekrachtigd het onderstaand staatsbesluit:

Algemene bepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van het bepaalde bij of krachtens dit staatsbesluit wordt verstaan onder:

- a. minister: de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- b. bestuur: het bestuur van het Fonds zoals genoemd in artikel 13 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin;
- c. bureau: het uitvoerend bureau zoals genoemd in artikel 13 lid 5 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin;
- d. fonds: het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 10 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin;

- e. moeder: de vrouwelijke werknemer die in verwachting is en/of bevallen is van een kind of voornemens is een kind jonger dan 18 maanden te adopteren zoals geregeld in artikel 3 lid 6 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin;
- f. werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die ten minste één werknemer in dienst heeft;
- g. werknemer: iedere natuurlijke persoon, die in dienst van een werkgever is;
- h. wet: Wet Arbeidsbescherming Gezin

Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof **Artikel 2**

1. Ten behoeve van de financiering van de in de Wet Arbeidsbescherming Gezin genoemde financiële verplichtingen van de werkgever, is bij wet ingesteld het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof (Fonds), dat onder de minister belast met arbeidsaangelegenheden valt.
2. Het fonds heeft tot taak het dragen van het financiële risico voor de betaling van de zwangerschaps-, bevallings- en vaderschapsuitkeringen aan werkgevers die verzoeken daartoe richten namens de betrokken werknemers en het uitvoeren van het bij of krachtens de wet ter zake bepaalde.
3. De financiële middelen zoals genoemd in artikel 12 van de wet, verbonden aan de voorbereiding, instelling en operationalisering van het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof komen ten laste van de begroting van het Ministerie van Arbeid voor zover het Fonds niet over eigen middelen beschikt.
4. De operationele kosten van het Bureau en de vergoeding van het bestuur komen, behoudens het bepaalde in lid 4 ten laste van de begroting van het Fonds.

Financiële middelen Fonds**Artikel 3**

1. De middelen van het Fonds bestaan uit:
 - a. de werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in lid artikel 12 lid 4 van de wet;
 - b. staatsbijdragen zoals genoemd in artikel 12 lid 1 sub b van de wet;
 - c. overige legale verkrijgingen waaronder schenkingen en donaties
2. De Minister van Financiën draagt er zorg voor dat de overmaking van bedoelde middelen aan het Fonds c.q. de in artikel 12 lid 2 van de wet door de Minister van Financiën aan te wijzen bankinstelling regelmatig en tijdig plaatsvindt.
3. De middelen van het fonds worden uitsluitend bestemd worden voor het plegen van de uitkeringen genoemd in deze wet en voor de verdere uitvoering van de wet waaronder het in stand houden van het Fonds.

Artikel 4

1. Premieplichtig zijn:
 - a. de werkgever;
 - b. de werknemer.
2. Indien de werkgever in gebreke blijft de verschuldigde premie te voldoen uiterlijk op de veertiende dag na het verstrijken van de betreffende maand, kunnen verschuldigde bijdragen en bedragen door de bevoegde fiscale diensten worden gevorderd in de vorm van aanslagen.

Bestuur Fonds
Samenstelling en benoeming
Artikel 5

1. Het Fonds heeft een Bestuur bestaande uit 5 personen en is in het algemeen belast met het toezicht op het bestuur van het Bureau en beheer van het Fonds.
2. Het Bestuur bestaat uit:
 - a. 2 (twee) vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. 1 (één) vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor het overheidsfinancien;
 - c. 1 (één) vertegenwoordiger van werkgevers;
 - g. 1 (één) vertegenwoordiger van werknemers.
3. De leden van het Bestuur worden, op voordracht van de organisatie die ze vertegenwoordigen, door de Minister benoemd na goedkeuring van de Raad van Ministers, voor de periode van maximaal 5 (vijf) jaar; de leden zijn terstond herbenoembaar.
4. De leden van het Bestuur worden geschorst en ontslagen door de minister, op voordracht van de organisatie die hen heeft voorgedragen na goedkeuring door de Raad van Ministers.
5. Het lidmaatschap van het Bestuur eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. vrijwillig uittreden;
 - c. verblijf van 6 (zes) achtereenvolgende maanden buiten Suriname;
 - d. ondercuratelestelling;
 - e. ontslag door de Minister;
 - f. veroordeling economisch delict.

6. De voorzitter van het Bestuur wordt voorgedragen door de minister belast met arbeidsaangelegenheden en benoemd voor een termijn van vijf (5) jaar.
7. De Ondervoorzitter en Secretaris van het Bestuur worden uit de leden van het Bestuur afkomstig van de organisaties van werknemers respectievelijk de organisaties van werkgevers bij toerbeurt voorgedragen.
8. De Voorzitter, Ondervoorzitter, Secretaris en overige leden van het Bestuur ontvangen een vergoeding waarvan de hoogte voor de voorzitter bedraagt 30% van de maximumbezoldiging van een departementsonderdirecteur en voor de ondervoorzitter, secretaris en overige leden 25% van de maximumbezoldiging van een departementsonderdirecteur.

Taken en bevoegdheden van het Bestuur

Artikel 6

1. Het Bestuur heeft tot taak:
 - a. het beheer van het fonds
 - b. toe te zien dat de door de Minister vastgestelde richtlijnen door het Bureau stipt in acht worden genomen en dat het doel van het Fonds op rationele en efficiënte wijze wordt gerealiseerd;
 - c. de Minister desgevraagd in zaken het Fonds betreffende te adviseren;
 - d. de uitoefening van de hem bij of krachtens deze wet toegekende bevoegdheden;
2. Het Bestuur heeft de taak heel minutieus op maandbasis na te gaan en concreet vast te stellen wat de liquiditeitspositie is van het fonds in relatie tot de gebruikelijke, de gemiddelde en de in de toekomst te verwachten uitkeringen.

3. Het bestuur heeft tot taak tijdig de minister belast met arbeidsaangelegenheden en de minister belast met de staatsfinanciën te melden met betrekking tot een noodzaak voor stortingen vanuit de overheid zoals vermeld in artikel 12 lid 1 van de wet.
4. Het bestuur houdt minimaal 1 keer in 2 maanden een werkoverleg met de manager van het Bureau waarbij besproken worden de beschikbaarheid van de middelen van het fonds, de aangevraagde en behandelde aanvragen, de statistieken en de niet-naleving van de plicht tot participatie in het Fonds.
5. Het Bestuur keurt uiterlijk november van het voorgaande jaar de begroting van het komende jaar goed.

Artikel 7

Het Bestuur is bevoegd:

- a. zich alle gegevens te doen verstrekken welke hij voor de uitoefening van zijn taak behoeft;
 - b. de Minister casu quo het Bureau van het Fonds te adviseren in gevallen waarin dit het Bestuur wenselijk voorkomt.
2. Het Dagelijks Bestuur houdt in het bijzonder toezicht op de uitvoering van taken met betrekking tot de dagelijkse operaties door het Bureau en houdt toezicht op het management daarvan.

Artikel 8

1. Het Bestuur vergadert tenminste eenmaal per maand, daartoe bijeengeroepen door of namens de voorzitter en verder zo dikwijls de voorzitter of tenminste 3 (drie) leden het nodig achten.
2. Het Bestuur neemt geen rechtsgeldige besluiten indien niet ten minste 2/3de deel van de leden aanwezig is.

3. Het Bestuur besluit bij meerderheid van stemmen; bij staking van stemmen wordt het voorstel opnieuw in de volgende vergadering in stemming gebracht; staken de stemmen opnieuw dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen; indien het betreft zaken; indien het personen betreft, wordt de behandeling op de eerstvolgende vergadering voortgezet; staken de stemmen opnieuw, dan beslist de voorzitter.
4. Wanneer de manager van het Bureau wordt uitgenodigd een vergadering van het Bestuur bij te wonen, heeft hij/zijn of zijn/haar vervanger een adviserende stem.
5. Van het verhandelde in de vergadering van het Bestuur worden notulen gemaakt, welke worden vastgesteld en ondertekend door de voorzitter van de vergadering en de secretaris; de notulen worden bewaard ten kantore van het Fonds; een exemplaar van deze notulen worden toegezonden aan de Minister.

Artikel 9

1. De Minister kan het Bestuur horen in alle aangelegenheden het Fonds rakende.
2. Het Bestuur is bevoegd uit eigen beweging de Minister van advies te dienen ter zake van aangelegenheden het Fonds rakende, welke voor een juiste functionering van het Fonds van belang kunnen zijn.

Bureau

Artikel 10

1. Het Fonds wordt bestuurd door het Bureau geleid door een manager.

2. Het Bureau heeft tot taak:
- a. het behandelen van- en beslissen op aanvragen door werkgevers in het kader van elke uitkering welke het Fonds ingevolge de wet gehouden is te doen;
 - b. het houden van toezicht en controle op de uitvoering van het gehele uitkeringsproces;
 - c. het verzamelen en analyseren van data met betrekking tot de uitvoering van de wet;
 - d. alle administratieve werkzaamheden in het kader van de uitkeringen van het Fonds.

Artikel 11

1. Het Bureau wordt bemenst door deskundigen en administratief personeel, dat het Bestuur bijstaat bij zijn werkzaamheden.
2. De formatieplanning, de arbeidsvoorwaarden en de benoembaarheidseisen van het Bureau worden vastgesteld en gewijzigd door de minister van Arbeid. Tot de formatieplanning behoren onder andere de aanstelling van manager, consulenten, een financiële administrateur, bureau-assistenten/data-analisten, een systeembeheerder, een personeels- en organisatiefunctionaris en een public relations officer ondersteund door maximaal 2 (twee) audiovisuele medewerkers.
3. Het Bureau wordt geleid door een manager die in dienst wordt genomen door de Minister van Arbeid op voordracht van het Bestuur. Voor de eerste keer is de minister gerechtigd de manager in dienst te nemen zonder genoemde voordracht. Het ontslag van de manager vindt wel plaats op voordracht van het Bestuur.
4. Het overig personeel dat valt onder de manager wordt in dienst genomen door laatstgenoemde na goedkeuring van het bestuur.

5. Het overig personeel van het Bureau wordt in dienst genomen door de manager van het Bureau.
6. Voor de eerste keer zal de minister, in het belang van een voortvarende opstart van het Bureau, gerechtigd zijn een aantal werknemers die minimaal daartoe zijn vereist, in dienst te nemen. Deze personen worden nadat het Bureau operationeel is, geschorst en ontslagen door de manager.
7. Voor het geval de manager direct aansluitend op zijn/haar dienstbetrekking meer dan 5 jaar in overheidsdienst is geweest als landsdienaar, is de Minister, eventueel gehoord het Bestuur, bevoegd om met hem/haar de dienstbetrekking aan te gaan met dien verstande dat hij/zij voor de eerstvolgende 3 (drie) jaren van de arbeidsovereenkomst uitgeleend wordt aan het Bureau en het aanvullende loon door het Fonds wordt betaald.

Artikel 12

1. De manager is belast met het opmaken van het jaarverslag waarin verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid, de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitgaven en de uitkeringen en een beeld wordt geschetst over het aantal en de omvang van de uitkeringen en de aanvragen, het toekomstperspectief en het aantal geregistreerde werkgevers en werknemers verdeeld naar sector, sexe en woonplaats.
2. De manager is belast met het opstellen en tijdig doch uiterlijk augustus van het jaar indienen van de jaarplanning en de jaarbegroting bij het Bestuur.
3. De manager is belast met het doen formuleren van een public relations beleid met het oogmerk om de bedoeling van de Wet Arbeidsbescherming Gezin kenbaar te maken aan de belanghebbenden en de participatie aan het Fonds te bevorderen.

4. De manager is belast met het doen verzamelen en analyseren van data en het publiceren hiervan in het kader van de uitkeringen van het Fonds.
5. De manager is bevoegd ten behoeve van het functioneren van het Bureau rechtshandelingen te verrichten die het bedrag van SRD 25.000 (Vijfentwintig duizend) niet overschrijden. Voor bedragen meer dan SRD 25.000 (Vijfentwintig duizend) is toestemming van de voorzitter en een ander lid van het Dagelijks Bestuur vereist.

Procedure

Artikel 13

1. De werkgever vraagt namens de betrokken werknemer de uitkering welke het Fonds ingevolge de wet gehouden is te doen, te genieten eenmalig aan onmiddellijk volgend op de melding overeenkomstig artikel 6 doch uiterlijk 4 (vier) weken voor de ingangsdatum van het betreffende verlof.
2. Het Bureau accordeert de ingevolge de wet uit te betalen loonuitkering, welke het Fonds ingevolge de wet gehouden is te doen, door de aangewezen bankinstelling aan de werkgever die de aanvraag heeft ingediend.
3. Het Bureau betaalt via de in artikel 12 lid 2 van de wet bedoelde bankinstelling in het kader van elke uitkering welke het Fonds ingevolge de wet gehouden is te doen, in beginsel aan de werkgever die de aanvraag heeft ingediend. Deze keert de ontvangen uitkering onmiddellijk uit aan de werknemer.
4. Het Bureau kan in bijzondere gevallen besluiten de uitkering rechtstreeks aan de werknemer uit te doen keren, onder meer in het geval dat het dienstverband afloopt tijdens het verlof, zulks op basis van de door de werkgever in overleg met de werknemer bij de aanvraag verstrekte gegevens.

5. Met het uitvoeren van de betalingen van de uitkeringen en het ontvangen van de premie is belast een door de minister belast met staatsfinanciën aan te wijzen bankinstelling.
6. De uitkeringen worden gepleegd nadat de manager daartoe fiat verleent. De manager doet het verzoek aan de financiële instelling om de uitkering te plegen aan de verzoekende werkgever.
7. Het Bureau is gerechtigd een aanvraagformulier te hanteren welke de werkgever verplicht is te gebruiken bij de aanvraag.
8. Het Bureau stelt vast en maakt openbaar de documenten die vereist zijn bij het aanvragen van de uitkering. De uitkering wordt geacht niet te zijn gedaan zolang niet alle benodigde gegevens zijn verstrekt. Daarvan wordt door het Bureau ook mededeling gedaan aan de aanvrager.
9. Bij een significante wijziging van omstandigheden, zoals een miskraam, een doodgeboren kind, overlijden van de moeder of hospitalisatie van de moeder mag het Bureau terzake aanvullende informatie vereisen en wordt de behandeling tijdelijk opgeschort.

Artikel 14

1. De werkgever is bij elke loonbetaling aan een werknemer gehouden tot afdracht ten behoeve van het Fonds aan de aangewezen bankinstelling een bedrag gelijk aan 1% van het brutoloon van de werknemer, bij welk bedrag de werkgeversbijdrage tenminste 50% en de werknemersbijdrage ten hoogste 50% bedraagt.

2. De werkgever is verplicht de werknemersbijdrage bij de loonbetaling in te houden en het volledige bedrag van de premie aangevuld met de werkgeversbijdrage maandelijks te storten ten behoeve van het Fonds bij de aangewezen bankinstelling.
3. De werkgever is verplicht de werknemer, op diens verzoek, het bewijs te verschaffen dat hij de wettelijke premie ingevolge de Wet Arbeidsbescherming Gezin heeft voldaan ten behoeve van het Fonds aan de aangewezen bankinstelling.

Artikel 15

1. De manager is gerechtigd een aanvraag te weigeren, doch alleen indien;
 - a. Het gaat om een valse aanvraag waar er geen sprake is van een zwangerschap;
 - b. De aanvraag betreft een manspersoon die niet voldoet aan de definitie van vader als omschreven in artikel 1 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin;
 - c. De werkgever de verschuldigde premies niet heeft betaald;
 - d. De overgelegde documenten niet corresponderen met de aanvraag.
2. Van een weigering wordt onmiddellijk kennis gegeven aan de werkgever en de betrokken werknemer.
3. Tegen de weigering door de manager kan schriftelijk in beroep worden gegaan door de werkgever of de werknemer bij het bestuur, binnen 5 werkdagen nadat het besluit ter kennis is gekomen van of geacht wordt bekend te zijn bij de werkgever of de werknemer. Mocht de werknemer niet in de mogelijkheid verkeren om zelf in beroep te gaan, kan die een derde machtigen om het beroep in te stellen.

Boekjaar, Balans en Winst- en Verliesrekening**Artikel 16**

1. Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar. Het eerste boekjaar loopt vanaf de instelling tot en met 31 december daaraanvolgend.
2. Het Bureau legt, mede met inachtneming van de Wet op de Jaarrekening, éénmaal per jaar voor het komende tijdvak van 12 (twaalf) maanden uiterlijk in de maand augustus aan het Bestuur ter goedkeuring voor een begroting met toelichting ter zake van:
 - a. de exploitatie;
 - b. de investeringen en
 - c. de financiële verplichtingen welke in genoemd tijdvak zullen worden aangegaan; de toelichting gaat vergezeld van een financieringsoverzicht.
3. Het Bureau brengt elk kwartaal verslag uit aan het Bestuur over de realisatie van de begroting en van het financieringsoverzicht. Dit verslag wordt uiterlijk 4 weken na de indiening door het Bestuur goedgekeurd.
4. Jaarlijks wordt, na afloop van het boekjaar, door het Bureau een balans en een winst- en verliesrekening opgemaakt, welke voor ultimo maart daaraanvolgend met een toelichting vermeldende naar welke maatstaf de roerende en onroerende zaken van het Fonds zijn gewaardeerd en het jaarverslag van het Bureau aan het Bestuur ter beoordeling zullen worden aangeboden.
5. Het Bestuur zal de balans en de winst- en verliesrekening met de toelichting onderzoeken en zich daarbij doen bijstaan door een registeraccountant; het Bestuur brengt daaromtrent voor ultimo mei een preadvies aan de Minister uit.

6. De balans en winst- en verliesrekening met de toelichting en de verklaring van de registeraccountant worden door het Bureau en alle Bestuursleden ondertekend en ter vaststelling aan de Minister aangeboden; indien de handtekening van één of meer van de functionarissen ontbreekt wordt de reden daarvan op de jaarstukken vermeld.
7. De vaststelling van de balans en winst- en verliesrekening door de minister strekt, tenzij uitdrukkelijk anders wordt bepaald, tot decharge van het Bureau en het Bestuur.

Winst en Verlies

Artikel 17

1. De winst van het Fonds zoals die blijkt uit de door de Minister vastgestelde jaarlijkse winst- en verliesrekening wordt bestemd ter versterking van de reserves.
2. Indien blijkens de vastgestelde winst- en verliesrekening over enig jaar verlies is geleden dat niet uit een reserve kan worden bestreden of op andere wijze kan worden gedelgd, wordt uit de winst in het volgende jaar of in de volgende jaren zodanig verlies aangezuiverd, met in achtneming van de ter zake geldende bepalingen.

Slotbepaling

Artikel 18

1. Dit Staatsbesluit kan worden aangehaald als "Besluit Arbeidsbescherming Gezin 2019".
2. Het wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Het treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn afkondiging.

4. De minister belast met de zorg over het staatsfinanciën en de minister belast met arbeidsaangelegenheden zijn belast met de uitvoering van dit staatsbesluit.

Gegeven te Paramaribo, de 18^e februari 2020,

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 5^e maart 2020
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

STAATSBESLUIT van 18 februari 2020, houdende uitvoering van artikel 15 van de Wet Arbeidsbescherming Gezin (S.B. 2019 no. 64). (Besluit Arbeidsbescherming Gezin 2019)

NOTA VAN TOELICHTING

Suriname behoort nog tot een handjevol landen in de wereld waar betaald zwangerschapsverlof niet bij wet is geregeld voor alle werkende vrouwen. Alhoewel de grondwet al vanaf 1987 aangeeft dat werkende vrouwen recht hebben op betaald zwangerschapsverlof. Met het regelen van dit recht worden de faciliteiten voor de vrouwen gecreëerd zodat ze beter toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en om een baan te behouden aan de ene kant en aan de andere kant om hun reproductieve rechten uit te oefenen. Het regelen van zwangerschapsverlof is cruciaal voor het bewerkstelligen van gelijke rechten voor werkende vrouwen.

De bedoeling is om 12-14 weken zwangerschapsverlof te verlenen aan de zwangere vrouw. Gedurende deze periode heeft de vrouw recht op een uitkering gelijk aan 100% van het loon.

De vader heeft recht op 7-10 dagen betaald vaderschapsverlof. Ook gedurende deze dagen heeft de vader recht op een uitkering gelijk aan 100% van het loon.

Bij het concipiëren van de wet is geconsulteerd met de werkgevers en de werknemers en hebben als leidraad gediend de Grondwet, het ILO Verdrag Bescherming Moederschap (Maternity Protection Convention; ILO Verdrag No. 183) van 2000 en de gelijknamige aanbeveling van de ILO uit hetzelfde jaar.

Het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof

Ten behoeve van de financiering van de verschillende uitkeringen is de bedoeling om bij de wet die het gezin in het kader van arbeid beschermt het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof in te stellen. Het voorstel in De Nationale Assemblee (DNA) is om de middelen van het Fonds als volgt te doen bestaan:

- a. de werkgeversbijdrage (minimaal $\frac{1}{2}$ % van het brutoloon van de werknemer);
- b. de werknemersbijdragen (maximaal $\frac{1}{2}$ % van het brutoloon van de werknemer). De gezamenlijke bijdrage is per werknemer 1% van het brutoloon per maand door de werknemers en werkgevers. Dit percentage van 1% kan door de minister van Financiën (na de werkgevers en werknemers te hebben gehoord) worden verhoogd;
- c. een overheidsbijdrage waarvan de omvang bij staatsbesluit nader wordt vastgesteld. Dit wordt een nader te bepalen percentage van de "heffing Loonbelasting op de lonen van de werknemers in de particuliere sector met een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst". Deze middelen worden overgemaakt door de Minister van Financiën. Hiermee geeft de fiscus een deel van de middelen die het uit een loongerelateerd component heft, terug aan de samenleving waardoor geboortes worden bevorderd en de bevolkingsaanwas en vernieuwing van de beroepsbevolking kan blijven plaatsvinden.

De Minister van Financiën draagt zorg voor maandelijks overmaking van de in artikel 12 lid 1 bedoelde middelen aan het Fonds of de in artikel 12 lid 2 bedoelde bankinstelling. De werkgever draagt de verplichting om bij elke loonbetaling de werknemer het bewijs te verschaffen dat de bijdrage is voldaan.

Volgens het eerder genoemd ILO verdrag dient de financiering van het systeem plaats te vinden via verzekeringen of een fonds. In elk geval dienen werkgevers niet alleen en persoonlijk aansprakelijk te zijn voor de (alle) kosten die uit zwangerschap van de werknemer voortvloeien.

Contributiesystemen waar werknemers en werkgevers contribueren komen volgens een studie van de ILO in 2014 het meest voor. Het is internationaal niet onbekend dat de Staat ook enige verantwoordelijkheid neemt, maar komt in mindere mate voor. In deze gevallen en ook anderszins is het van belang dat de fondsen tripartiet worden beheerd. Van de 21 Latijns-Amerikaanse en Caribische landen onderzocht heeft het overgrote deel (62%) een systeem van sociale zekerheid waarin wordt gecontribueerd door werkgevers en werknemers

of hebben ze een gemengd systeem van sociale zekerheid en werkgeversverantwoordelijkheid (29%). Slechts in 3 landen zijn alleen de werkgevers verantwoordelijk voor de uitkeringen: Jamaica, Haïti en Puerto Rico.

De wet gaat uit van het solidariteitsprincipe waarbij alle werkgevers en werknemers zonder onderscheid bijdragen aan het fonds. Dit solidariteitsprincipe is benadrukt voor moederschapsbescherming in artikel 4 van de ILO Maternity Protection Recommendation (No. 191; 2000).

Bestuur

Het Fonds wordt beheerd door een ingesteld bestuur. De taken van het bestuur zijn genoemd in artikel 13 lid 2 van de wet. Het bestuur stelt volgens de wet een Bureau in (art. 13 lid 4). De leden die voorgedragen worden voor participatie in het bestuur dienen onder andere onderlegd te zijn in het monitoren en beoordelen van financiële systemen en liquiditeitsposities van soortgelijke organisaties.

Bureau

Het Fonds wordt beheerd door het Bureau Voorzieningen Ouderschapsverlof. Conform de ILO aanbeveling is het geboden dit fonds tripartiet te doen beheren, dus met participatie van werkgevers, werknemers en de overheid in het bestuur van het fonds.

De werkgever vraagt namens de betrokken werknemer de uitkering welke het Fonds ingevolge de wet gehouden is te doen, te genieten eenmalig aan onmiddellijk volgend op de melding overeenkomstig artikel 6 doch uiterlijk 4 (vier) weken voor de ingangsdatum van het betreffende verlof.

Het Bureau kan in bijzondere gevallen besluiten de uitkering rechtstreeks aan de werknemer over te maken. Dit kan, onder meer in het geval dat het dienstverband afloopt tijdens het verlof, zulks op basis van de door de werkgever in overleg met de werknemer bij de aanvraag verstrekte gegevens.

Het staatsbesluit voorziet in een overgangsregeling voor managers die aansluitend op een functie binnen de overheid de overstap maken naar het bureau in de functie van manager. Deze overgangsregeling is bedoeld om het werven van de manager te vergemakkelijken.

Ministerie van Financiën

Met het uitvoeren van de betalingen van de uitkeringen en het ontvangen van de werkgevers- en werknemersbijdragen is belast een door de Minister van Financiën aan te wijzen bankinstelling.

Het staatsbesluit geeft op eenvoudige wijze weer de taak van het fonds welke tweërlei van aard is: het dragen van het financiële risico voor de betaling van de uitkeringen aan werkgevers en het optreden als uitvoerend orgaan bij deze wet.

Naast het werkgevers- en het werknemersaandeel, ook de staat een bijdrage doet aan het fonds, conform aanbevelingen gedaan in genoemd ILO-verdrag en -aanbeveling. Het financiële risico heeft betrekking op de kans dat de werkende vrouw bevalt van een kind.

Het Bureau heeft de uitvoerende taak onder leiding van een manager. Dit besluit regelt de dat er gevallen kunnen zijn waar het verzoek tot uitkering niet wordt gehonoreerd. Deze gevallen zullen geregeld worden bij staatsbesluit.

Het Bureau heeft het recht om in bijzondere gevallen de uitkering rechtstreeks aan de werknemer over te maken. De wet geeft een voorbeeld wanneer zulks kan gebeuren namelijk wanneer het dienstverband afloopt tijdens het verlof. De werkgever moet daartoe ook gegevens verstrekken aan het orgaan.

De werkgever moet bij elke loonbetaling aan een werknemer aan het Fonds c.q. de in de wet bedoelde bankinstelling een bedrag afdragen (lid 8). Dit bedrag is gelijk aan 1% van het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag bestaat uit een werkgeversaandeel (minimaal 50% van het bedrag) en een werknemersaandeel (maximaal 50%).

Artikel 4 van ILO Aanbeveling No. 191 geeft aan dat iedereen bijdraagt aan het systeem: *“Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.”*

De premie die de werkgever betaalt aan het fonds moet verdeeld worden zodanig dat het niet meer dan 50% is voor de werknemer en niet minder dan 50% voor de werkgever. Uitgaande van het solidariteitsprincipe en het solidariteitsbeginsel dat algemeen geaccepteerd is bij sociale verzekeringen van deze aard, zal iedere werknemer en iedere werkgever bijdragen aan het onderhavig financieringssysteem. Het solidariteitsprincipe gaat ervan uit dat een grote groep leden van de samenleving premie betalen en bijdragen aan een financieringssysteem, waaruit niet allen maar enkele zullen worden vergoed bij zogenaamde schade of behoefte aan bijstand of een uitkering. Dat betekent dat elke werknemer ongeacht geslacht, leeftijd, levensovertuiging en seksuele geaardheid zal moeten bijdragen aan het onderhavig financieringssysteem. Deze bijdrageplicht duurt zolang de werknemer betrokken is in een arbeidsovereenkomst.

Het gaat i.c. om regelingen getroffen bij cao, reglement of andere voorzieningen binnen het bedrijf. Deze moeten niet lager zijn dan het niveau van uitkeringen geregeld in deze wet. Hieronder moet worden begrepen dat de regelingen die reeds van kracht zijn voor intreding van deze wet van kracht blijven en toekomstige regeling niet ten nadele zullen zijn voor de werknemer in toekomstige regelingen. Het systeem is niet zodanig om regelingen die voordeliger zijn dan deze wet voorschrijft te wijzigen ten nadele van de werknemer.

Paramaribo, 18 februari 2020,

DESIRÉ D. BOUTERSE