



International
Labour
Organization



SURINAME

Fatsoenlijk Werk Landenprogramma 2019 tot 2021



Het Fatsoenlijk Werk Landenprogramma is bedoeld als representatie van de tripartiete verbintenis van Overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties om de nationale ontwikkelingsdoelen van Suriname te verwezenlijken, alsmede om een actieprogramma te formuleren voor de belangrijkste gebieden waarop samenwerking tussen de ILO en de tripartiete partners verwacht wordt positieve veranderingen tot stand te brengen in de arbeidswereld.

Suriname
Fatsoenlijk Werk Landenprogramma
2019 tot 2021



We, the tripartite constituents of Suriname, have agreed on the Decent Work Country Programme as our common strategy to achieve the priorities and objectives contained therein. We commit ourselves to working together to implement and support the attached Programme.

05 Nov. 2019

The Hon. Soewarto Moestadja
Minister of Labour

[Signature]

Mr Bryan Renten,
Chairman of the Board,

Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB) | Suriname Trade and Industry Association (STIA)

Members of Raad van Vakcentrales in Suriname (RAVAKSUR)

[Signature]

Mr Ronald Hooghart, Chairman
Centrale van Landsdienaren Organisaties (CLO)
Workers' Representative

[Signature]

Mr Roy Haverkamp, Chairman
Federatie van Agrariërs en Landarbeiders (FAL)
Workers' Representative

[Signature]

Mr Errol Snijders, Chairman
AVS de Moederbond
Workers' Representative

[Signature]

Mr Sonny Chötkan, Chairman
Organisatie van Samenwerkende Autonome
Vakbonden (OSAV)
Workers' Representative

[Signature]

Mr Armand Zunder, Chairman
Progressieve Werknemers Organisatie (PWO)
Workers' Representative

[Signature]

Mr Robby Berenstein, Chairman
Progressieve Vakcentrale C-47
Workers' Representative

[Signature]

Ms Claudia Coenjaerts
Director, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean

Date: 5 November 2019

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding..... | 1 |
| 1.1. Achtergrond van het Landenprogramma voor Fatsoenlijk Werk 2019-2021 (DWCP) | 1 |
| 1.2. Doel en doelstellingen van het DWCP | 1 |
| 2. Landencontext en situatieanalyse | 3 |
| 2.1. Landencontext en situatieanalyse | 3 |
| 2.2. Suriname en fatsoenlijk werk..... | 6 |
| 2.3. Lessen geleerd uit het eerste DWCP | 17 |
| 2.4. ILO's comparatief voordeel..... | 17 |
| 3. Ontwikkelingsdoel, nationale prioriteiten en resultaten landenprogramma | 19 |
| 3.1. DWCP-pijlers en transversale drijfkrachten | 19 |
| 3.2. Nationale prioriteiten en resultaten landenprogramma | 20 |
| 4. Regelingen betreffende Management, risicobeoordeling, monitoring, rapportage en evaluatie..... | 29 |
| 4.1. Managen van het DWCP: structuren en processen verankeren | 29 |
| 4.2. Risicobeoordeling | 29 |
| 4.3. Monitoring en evaluatie van het DWCP | 30 |
| 5. Financieringsplan | 31 |
| 6. Plan voor belangenbehartiging en communicatie..... | 33 |
| Bijlage 1 – Onderlinge verbondenheid van het Ontwikkelings Plan met de Agenda voor fatsoenlijk werk en UNMSDF | 35 |
| Bijlage 2 – Ratificatiestatus van relevante ILO-verdragen..... | 37 |
| Bijlage 3 – Matrix van DWCP-resultaten | 41 |

Lijst van afkortingen

| | |
|----------|---|
| AAC | Arbeidsadvies College |
| ABS | Algemeen Bureau voor de Statistiek |
| BGA | Bureau Gender Aangelegenheden |
| BNO | Bureau Nijverheids Onderwijs |
| CARICOM | Caribische Gemeenschap |
| CEDAW UN | Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen |
| CIP | Centrum voor Innovatie en Productiviteit |
| CPO | resultaat landenprogramma |
| DWCP | Landenprogramma voor Fatsoenlijk Werk |
| EDI | Diagnostisch instrument voor evaluatiemogelijkheden |
| EESE | Voorwaardenscheppend klimaat voor duurzame ondernemingen |
| HIAP | Gezondheid op alle beleidsgebieden |
| HDI | Menselijke ontwikkelingsindex van het Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties |
| ICT | Informatie, Communicatie en Technologie |
| ILO | Internationale Arbeidsorganisatie |
| LMIS | Informatiesysteem voor de arbeidsmarkt |
| OP | Ontwikkelings Plan |
| OSH | Gezondheid en veiligheid op het werk |
| PROMALCO | Programma van de ILO voor de bevordering van samenwerking tussen management en werknemers |
| RACO | Raad voor het Coöperatiewezen |
| RAVAKSUR | Raad van Vakcentrales in Suriname |
| SAO | Stichting Arbeidsmobilisatie en Ontwikkeling |
| SCORE | Instandhouding van concurrerende en verantwoordelijke ondernemingen |
| SDG | Duurzaam ontwikkelingsdoel |
| SER | Sociaal Economische Raad |
| SHTTC | Suriname Hospitality and Tourism Training Center |
| SIVIS | Stichting Scholings Instituut voor de Vakbeweging in Suriname |
| SOR | Surinaamse Ongevallen Regeling |
| SPWE | Stichting Productieve Werkeenheden |
| TIP | Trafficking in Persons (mensenhandel) |
| TOC | Theorie van verandering |
| TVET | Technisch en beroepsonderwijs en -opleiding |
| UNESCO | Organisatie van de Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur |
| UNMSDF | VN-meerlandenkader voor duurzame ontwikkeling |
| UN WOMEN | VN-entiteit voor gendergelijkheid en de empowerment [het weerbaar maken] van vrouwen |
| USD | United States Dollars (Amerikaanse Dollars) |
| USDOL | Amerikaans Ministerie van Arbeid |
| VSB | Vereniging Surinaams Bedrijfsleven |

Lijst van tabellen

| | |
|--|----|
| Tabel 1: Geselecteerde macro-economische indicatoren voor 2012–2017 | 4 |
| Tabel 2: Nationale arbeidsgerelateerde wetgeving | 10 |
| Tabel 3: Pijler 1: Economische diversificatie en sociale vooruitgang | 23 |
| Tabel 4: Pijler 2 - Agenda voor versterkte rechten en naleving | 26 |
| Tabel 5: Pijler 3 - Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog | 28 |

1. Inleiding

1.1. Achtergrond van het Landenprogramma voor Fatsoenlijk Werk 2019-2021 (DWCP)

Suriname heeft zich vanaf het begin ingezet voor de Agenda voor fatsoenlijk werk. In 2006 werd deze inzet opnieuw bevestigd door een tripartiete delegatie van Suriname naar het Caribbean Employment Forum, door goedkeuring van een Verklaring en Actieplan¹. Het eerste Landenprogramma voor Fatsoenlijk Werk (DWCP) voor Suriname werd ondertekend in januari 2015 door de tripartiete partners en de ILO en besloeg de periode 2014-2016. Het omvatte de nationale prioriteiten van het land en de doelstellingen werden afgestemd op het United Nations Development Assistance Framework (UNDAF) voor 2012-2016. De prioriteitsgebieden in deze eerste DWCP waren de volgende:

1. Sociale, economische en milieuprogramma's;
2. Wetgeving, beleidsbegroting en strategieën; en
3. Gegevensverzamelings- en informatiesystemen.

Een tripartiet monitoringscomité was belast met het aansturen van de implementatie. Het proces voor het opstellen van de tekst van het tweede DWCP begon met het gelijktijdig experimenteren met een diagnostisch instrument van evaluatiemogelijkheden van de ILO (EDI). Met dit instrument werd een snelle beoordeling ondernomen, om inzicht te verkrijgen in de gereedheid op landenniveau met betrekking tot het implementeren, monitoren en evalueren van de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) en de behoeften en leemten in de capaciteit van de [tripartiete] leden met betrekking tot SDG-gerelateerde monitoring en evaluatie. De bevindingen van deze beoordeling zijn in aanmerking genomen bij het ontwikkelen van dit DWCP als onderdeel van een strategie voor het verbeteren van de nationale capaciteit voor het monitoren van en rapporteren over de voortgang en de verwezenlijking van de SDG's.

Na de resultaten van het eerste DWCP geëvalueerd te hebben, bereikten de tripartiete partners unanieme overeenstemming ten aanzien van de gemaakte voortgang en benadrukten zij de uitdagingen en lessen waarmee rekening moest worden gehouden bij de formulering van het tweede DWCP. De resultaten en synergieën verwezenlijkt van 2014-2016 tijdens het eerste DWCP gaven het tweede DWCP een ander beginpunt. Dit document is het resultaat van uitgebreid overleg met de tripartiete partners en besteedt aandacht aan de noodzaak om volledig profijt te trekken van de reeds geboekte vooruitgang.

1.2. Doel en doelstellingen van het DWCP

Dit DWCP is afgestemd op de strategische doelstellingen van de ILO die zijn uitgewerkt in het ILO Programme and Budget for the Biennium, 2018–2019² en geconsolideerd in de Verklaring van Panama die werd aangenomen op de 19e Amerikaanse regionale vergadering van de ILO in oktober 2018. Om te garanderen dat het succes van dit DWCP direct bijdraagt aan de verwezenlijking van de hogere ontwikkelingsdoelstellingen op sociaal en economisch gebied, is het kader voor resultaten zo geformuleerd om aan te sluiten op het nationaal kader voor planning en processen, alsook het VN-meerlandenkader voor duurzame ontwikkeling (UNMSDF) en de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling.

¹ Het Tripartite Caribbean Employment Forum is in oktober 2006 bijeengekomen in Barbados. Het werd door de ILO georganiseerd met als thema: "Responding to globalization: A Decent Work Agenda for the Caribbean in the context of regional integration".

² ILO Programme & Budget, 2018–2019: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/programme-and-budget/WCMS_582294/lang--en/index.htm

Het DWCP 2019-2021 zal gericht zijn op:

1. Economische diversificatie en sociale vooruitgang;
2. Agenda voor versterkte rechten en naleving; en
3. Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog.

Deze drie hoger genoemde prioriteiten zijn verankerd in de hoofddoelen van het Nationaal Ontwikkelingsplan 2017-2021 (OP): 1) Het versterken van de ontwikkelingscapaciteit van ons land en 2) het bereiken van duurzame ontwikkeling door economische en sociale ontwikkeling zodanig met elkaar te combineren en af te stemmen op het verantwoord gebruik van het milieu, waardoor groei vandaag niet de ontwikkelingsmogelijkheden van morgen beperkt of onmogelijk maakt. Deze prioriteitsgebieden houden verband met de macro-economische context van Suriname die wordt beschreven in het volgende hoofdstuk. Het inbedden van het DWCP in de nationale prioriteiten en het UNMSDF geeft niet alleen een gemeenschappelijke agenda voor sociale en economische ontwikkeling, maar creëert ook grotere samenhang in de nationale implementatie en monitoring van de SDG's. Het scheppen van fatsoenlijk werk en het garanderen van sociale bescherming voor werkers zijn maatstaven van ontwikkeling. De tripartiete leden zijn het erover eens dat het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk in Suriname betekent het investeren in ontwikkeling en het waarborgen van de randvoorwaarden om dit mogelijk te maken en te versnellen.

De onderlinge verbondenheid van de nationale ontwikkelingspijlers, het UNMSDF en de strategische focus van de ILO wordt gevisualiseerd in Bijlage 1 bij dit document.

2. Landencontext en situatieleanalyse

2.1. Landencontext en situatieleanalyse

Suriname ligt op het Zuid-Amerikaanse continent en heeft een inwonertal van ongeveer 573,000³ en een geografische omvang van net iets minder dan 164.000km. Het is een democratisch land dat in 1975 onafhankelijk is geworden van Nederland. Het Bruto Nationaal Inkomen (BNI) per capita bedraagt USD 5,150⁴. In termen van menselijke ontwikkeling, werd het land in 2017 geclassificeerd als een hoger-middeninkomensland en het staat op de 100ste plaats tussen 189 landen op de (HDI). De bevolkingsdichtheid is ongeveer 3,6 personen per vierkante kilometer, waardoor het een van de minst bevolkte landen is in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied. Het grootste deel van de bevolking is woonachtig in de hoofdstad Paramaribo en omstreken, gelegen op de noordelijke kust van het land. Een deel van de bevolking leeft evenwel in de landelijke districten in het binnenland van Suriname. De relatief hoge kosten van transport en de uitdaging op communicatiegebied vormen barrières voor de dienstverlening.

2.1.1 Economische vertraging en recessie 2014-2015

Suriname is rijk aan delfstoffen en heeft als belangrijkste exportproducten goud en olie⁵. De economische groei wordt voornamelijk aangedreven door de groei van de mijnbouwsector en de spin-off van overheidsinvesteringen in de lokale economie.

De economie ging van een gestage groei van gemiddeld 4.0 procent per jaar van 2008-2013 naar een vertraging en uiteindelijk een recessie van 2014-2016. De economische vertraging en recessie waren te wijten aan de internationale crisis op de grondstoffenmarkt van 2012-2016 wat heeft geresulteerd in een scherpe daling van de wereldmarktprijzen voor de belangrijkste exportproducten⁶ in deze periode en de volledige uitschakeling van de bauxietindustrie in 2015⁷. De piek van de recessie kwam in 2016, toen de economie kromp met ongeveer 8,1 procent⁸. Vanwege de recessie nam de werkgelegenheid in de private sector af met ongeveer 8,8 procent in 2016 ten opzichte van 2014.

³ ECLAC National Socio-Demographic profile, 2019.

⁴ World Bank Country Profile, 2017.

⁵ De bijdrage van de delfstoffensector in 2017 aan het BBP, de export en de overheidsinkomsten was ongeveer 22,3 procent, 80,8 procent en 37,8 procent.

⁶ De wereldmarktprijs voor goud piekte in 2012 op USD 1.669 per troy ounce en viel met 30 procentpunten tot USD 1.160 in 2015; van 2016-2017 herstelde de goudprijs zich enigszins met 8 en 1 procentpunten. De olieprijs bereikten eveneens een piek in 2012 op USD 105 per vat en vielen met 59 procentpunten in 2016 naar USD 43 per vat. In 2017 namen de internationale olieprijsen toe met 24 procentpunten. Van 2012-2015 daalde de gemiddelde exportprijs van aluinaarde met 5 procent.

⁷ De Alcoa Corporation, de grote multinational die de bauxietindustrie vanaf de Tweede Wereldoorlog heeft ontwikkeld en beheerst, legde zijn bedrijf stil in november 2015 vanwege de lage grondstoffenprijzen en hoge bedrijfskosten in Suriname.

⁸ Het Algemeen Bureau voor de Statistiek kwam naar buiten met een voorlopig groeipercentage van - 5,7 voor 2016, maar volgens de inschatting van vele deskundigen, waaronder ook die van het Planbureau, was de krimp van de economie veel ernstiger dan het Statistiekbureau kon vastleggen vanwege de geringe respons.

Tabel 1: Geselecteerde macro-economische indicatoren voor 2012–2017

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016* | 2017* |
|--|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| (in procent van het BBP, tenzij anders aangegeven) | | | | | | |
| Reëel BBP (procentuele verandering) | 2,7 | 2,9 | 0,3 | -2,6 | -8,1 | 1,5 |
| BBP per capita in USD | 9.886 | 10.176 | 10.202 | 9.937 | 9.127 | 9.261 |
| Saldo lopende rekening van de betalingsbalans | 3,2 | -3,7 | -7,8 | -16,2 | -5,3 | -0,1 |
| Saldo financiële rekening | 9,6 | 8,2 | 13,1 | 15,9 | 14,4 | 5,7 |
| Bruto internationale reserve (maanden invoer) | 4,7 | 3,4 | 2,7 | 1,5 | 2,7 | 2,8 |
| Totaal overheidssaldo | -2,7 | -4,5 | -5,9 | -10,7 | -11,2 | -8,7 |
| Schuld centrale overheid | 21,6 | 29,8 | 26,6 | 43,3 | 75,3 | 78,3 |
| Wisselkoers SRD/USD (gemiddeld) | 3,4 | 3,4 | 3,4 | 3,5 | 6,3 | 7,6 |
| Binnenlandse inflatie (jaarlijks gemiddelde) | 5,0 | 1,9 | 3,4 | 6,9 | 55,5 | 22,0 |
| Werkgelegenheidscijfer (in procent van beroepsbevolking) | 91,9 | 93,4 | 94,5 | 92,8 | 90,3 | 92,4 |

Bron: Nationaal Planbureau, Algemeen Bureau voor de Statistiek, Ministerie van Financiën, Centrale Bank van Suriname, Bureau voor de Staatsschuld voorlopige cijfers

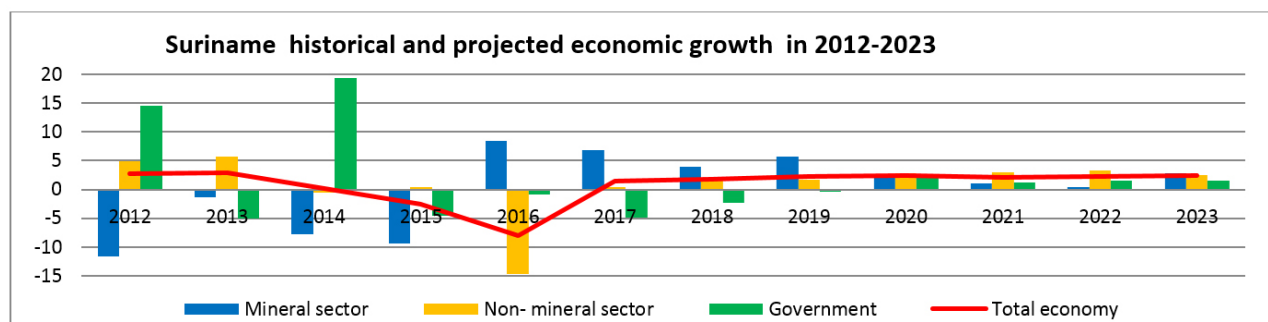
De daling in de wereldmarktprijzen voor de belangrijkste exportproducten en de volledige stillegging van de bauxietindustrie in 2015 (hierboven genoemd) resulteerden in een grote daling van de exportopbrengsten van 2015-2016 van ongeveer 35 en 43 procent ten opzichte van 2012, terwijl de importen blijven toenemen in 2014-2015. De buitenlandse rekening van de betalingsbalans ging van 3,2 procent van het BBP in 2012 naar - 16,2 in 2015, resulterend in de laagste Internationale Reserve (IR) van USD 330,3 miljoen in deze periode en een dekking van 1,5 maanden invoer.

De officiële vaste wisselkoers voor de USD kwam onder druk in 2014-2015. Vanwege de slinkende IR hebben de monetaire autoriteiten in Suriname een flexibel wisselkoerssysteem aangenomen in mi 2016, waarbij de koers wordt bepaald door vraag en aanbod op de markt. De binnenlandse inflatie, die grotendeels wordt beïnvloed door de koersschommelingen, steeg versneld naar 55,5 procent in 2016.

De recessie leidde tot een uitsplitsing van de algemene balans van de overheid met een groot tekort van ongeveer 11 procent van het BBP in 2015-2016. Hoewel de overheidsinkomsten aanzienlijk waren afgenomen, namen de uitgaven in feite toe in 2015-2016. De tekorten in de afgelopen jaren werden hoofdzakelijk gefinancierd door meer externe schuld aan te trekken, grotendeels van de internationale kapitaalmarkt. De schuld-BBP-ratio verdrievoudigde tot bijna 75 procent aan het eind van 2016.

Een ander significant resultaat van de recessie was de toename van de achterstallige overheidsschuld aan lokale bedrijven voor door deze bedrijven geleverde goederen en diensten. Vanwege deze ontwikkeling en de recessie in het algemeen, nam het aantal niet-renderende leningen van de banken aanzienlijk toe, leidend tot grote kwetsbaarheid van het bankwezen en van het hele financiële systeem in het algemeen.

Economische herstel 2017–2018



Bron: Algemeen Bureau voor de Statistiek en Nationaal Planbureau van Suriname

De economische groei herstelde zich enigszins tot 1,5 procent in 2017 en een geschatte 1,9 procent in 2018. De hoofdreden voor dit herstel was een toename van de goudproductie, vanwege de winning in een nieuwe goudmijn van de multinational Newmont Suriname N.V. in het laatste kwartaal van 2016 en de stijging van de wereldmarktprijzen voor goud in 2016-2018 en olie in 2017–2018⁹. Een marginaal herstel van de lokale economie in 2018, door een stabiele wisselkoers en lage inflatie gedurende het jaar, is ook merkbaar. Echter, het herstel van de economie is zeer fragiel met een aanhoudend enorm overheidstekort van ongeveer 4 procent in de eerste helft van het jaar, dat zorgde voor een stijging van de niveaus van de overheidsschuld en bestaande kwetsbaarheden van het financiële systeem.

2.1.2 Economische vooruitzichten op de middellange termijn en nodige beleidsreactie

De verwachtingen zijn dat de economie zal groeien met ongeveer twee procent op de middellange termijn. Echter, ondanks de positieve vooruitzichten voor groei, zal het scheppen van werkgelegenheid ontoereikend zijn om te compenseren voor het geaccumuleerde verlies aan arbeidsplaatsen gedurende de periode van economische recessie.

Er is grote behoefte aan (structurele) maatregelen te treffen door de Overheid, op zowel de korte als de lange termijn, om de koers van de economie nader te bepalen en te leiden naar stabiliteit en duurzaamheid.

Maatregelen op de korte termijn betreffen een drastische beperking van de financiering van tekorten door de Overheid, door vergroting van de inkomsten, onder andere door middel van de hervorming van het belastingstelsel en de implementatie van (bestaande) uitgavenbeperkende maatregelen. De Overheid moet op korte termijn de economie stimuleren door haar investeringsuitgaven te vergroten. Het is cruciaal dat budgettaire buffers worden aangelegd met de verhoogde inkomsten uit de mijnbouwsector. Aanpak van corruptie, transparantie en goede samenwerking tussen de verschillende overheidsinstanties en particuliere instituten is ook van groot belang. Een strengere supervisie van instellingen in het financiële systeem moet worden gevoerd.

Het is volstrekt noodzakelijk dat (structurele) lange-termijnmaatregelen leiden tot een verbetering van het ondernemingsklimaat. Een strategische diversifiëringsplan voor de economie is dringend vereist, en investeringen in de kennissector en in menselijk kapitaal moeten daarop worden gericht. Het plaatselijke bedrijfsleven moet gestimuleerd worden middels fiscale prikkels, toegang tot grond en betaalbaar kapitaal. Toegang tot adequate internetfaciliteiten is onmisbaar voor de ontwikkeling van het investeringsklimaat.

Wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, gezien de (geprojecteerde) groei van de bevolking en het arbeidsaanbod met gemiddeld 1,8 procent¹⁰ and 2,5 procent¹¹ per jaar, zal het scheppen van arbeidsplaatsen aangedreven door economische groei, een ernstig probleem vormen voor het accommoderen van de beroepsbevolking. Dit probleem dient te worden aangepakt met actief arbeidsmarktbeleid en actieprogramma's voor de verschillende arbeidsmarktsegmenten¹², met het oog op het verzachten van de werkgelegenheidseffecten van de recessie voor de bevolking en het verder stimuleren van de economische groei. Echter, het ontwikkelen van een arbeidsmarktbeleid voor Suriname vereist dat allereerst aandacht wordt besteed aan het begrijpen van de arbeidsmarktdynamiek van het land.

⁹ De goudwinning door Newmont Suriname heeft de goudproductie doen toenemen met ongeveer 50 procent in 2017.

¹⁰ Zie tabel III.1.1 Bevolkingsprojecties en -groei 2017-2021, Paragraaf III.1 Demografische Trends, Nationaal Jaarplan 2019.

¹¹ Zie tabel III.4.1 Bevolkingsprojecties en -groei 2017-2021, Paragraaf III.4 Demografische Trends, Nationaal Jaarplan 2019.

¹² Zie paragraaf VIII.1.3 Sociale zekerheid en werkgelegenheid, Ontwikkelings Plan 2017-2021.

2.1.3 Overzicht van de arbeidsmarkt

Het nationaal OP geeft een schets van de arbeidsmarkt in Suriname die inzicht biedt in de complexiteit, maar ook de urgentie van een alomvattende arbeidsmarktanalyse. De arbeidsmarkt is onderverdeeld in drie componenten die, ofschoon verbonden, erg verschillend zijn vanwege hun aard, omvang en uitdagingen.¹³ De arbeidsmarkt in het **kustgebied** omvat ongeveer 75 procent van de economisch actieve bevolking en is een volwaardige arbeidsmarkt die deel uitmaakt van de (mondiale) markt. De markt wordt gedomineerd door loonarbeid; functioneert op basis van moderne arbeidsverhoudingen; de arbeidswetgeving wordt relatief goed nageleefd en er is redelijk betrouwbare arbeidsmarktinformatie (statistieken). Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties hebben rollen in tripartiete en bipartiete arbeidsmarktinstellingen. In de afgelegen gebieden in het binnenland waar de Staat slechts marginaal aanwezig is, is er een dubbele arbeidsmarkt, opgesplitst in:

- a) een marktsegment gedomineerd door kleine en middelgrote informele goud- en houtbedrijven waarover er zeer beperkte arbeidsmarktinformatie beschikbaar is; en
- b) een marktsegment gedomineerd door multinationale bedrijven, voornamelijk in de goudsector, waarover relatief betrouwbare arbeidsmarktinformatie beschikbaar is, maar die niet vrij toegankelijk is.

De **tribale bevolking** [in stamverband levende volkeren] in het binnenland is afhankelijk van jagen, vissen en landbouw voor eigen gebruik. Deze geografisch verspreide, kleine gemeenschappen hebben geen arbeidsmarkt daar er geen volwaardige geld- of markteconomieën zijn. Om de hierboven aangehaalde redenen, is de beschikbaarheid van betrouwbare arbeidsmarktinformatie een grote uitdaging voor zowel analyse en het opstellen van beleid en plannen, als voor monitoring en evaluatie van implementatie.

2.2. Suriname en fatsoenlijk werk

Dit DWCP komt naar voren in een specifieke nationale, regionale en mondiale context die stelt dat het vermogen van natuurlijke systemen om te voorzien in de hulpbronnen en ecosysteemdiensten waarvan de economie en de samenleving afhankelijk zijn, niet in gevaar mag worden gebracht omwille van het verwezenlijken van doelstellingen van menselijke ontwikkeling. Op een macroniveau is het nationaal ontwikkelingsplan van Suriname voor de periode 2017-2021 gebaseerd op vier onderling verband houdende pijlers:¹⁴

1. Versterking van de ontwikkelingscapaciteit;
2. Economische groei en diversificatie;
3. Sociale vooruitgang; en
4. Duurzaam gebruik en bescherming van het milieu.

Op regionaal niveau heeft Suriname zich verbonden aan het UNMSDF¹⁵ dat beschrijft hoe the VN-systeem ontwikkelingsresultaten gezamenlijk zal ondersteunen in partnerschap met achttien Caribisch landen en overzeese gebiedsdelen. Dit Kader beoogt te garanderen dat niemand wordt achtergelaten in nationale

¹³ Bladzijde 135, Beleids Ontwikkelings Plan, Suriname. Ontwikkelingsprioriteiten.

¹⁴ De Engelse tekst is beschikbaar via:

<http://www.planningofficesuriname.com/wp-content/uploads/2018/02/2017-2021-DEVELOPMENT-PLAN.pdf>
http://www.planningofficesuriname.com/wp-content/uploads/2017/06/POLICY-DEVELOPMENT-PLAN-PART-II-Project-Programming-Version_SWOTS-and-Matrices.pdf

De Nederlandse tekst is beschikbaar via:

<http://www.planningofficesuriname.com/meerjaren-ontwikkelingsplan-mop/ontwikkelingsplan-2017-2021/>

¹⁵ De tekst van UNMSDF is beschikbaar via: http://www.tt.undp.org/content/trinidad_tobago/en/home/library/humandevelopment/united-nations-multi-country-sustainable-development-framework-i.html

ontwikkelingsinspanningen en demonstreert de algemeen gedeelde overtuiging dat een samenhangende en gecoördineerde reactie van de VN vereist is voor de aanpak van vergelijkbare ontwikkelingsuitdagingen van Caribische landen. Het UNMSDF is toegespitst op vier belangrijke gebieden en gerelateerde uitkomsten – waarvan twee, “Een inclusief, rechtvaardig en welvarend Caribisch gebied” (Prioriteit 1) en “Een duurzaam en veerkrachtig Caribisch gebied” (Prioriteit 4), die via dit DWCP te ondernemen werkzaamheden direct ondersteunen.

Op het nationaal niveau heeft het Ministerie van Arbeid (Arbeid) tot taak het arbeidsbeleid en de arbeidswetgeving in Suriname te ontwikkelen en te implementeren. De missie van dit Ministerie is het realiseren van duurzame ontwikkeling middels het vestigen van een gezonde productieve, ontwikkelingsgerichte en veilige arbeidsmarkt [voor een ieder] binnen het kader van de democratische rechtstaat, waarbij werkgevers, werknemers en hun organisaties nationaal en internationaal, hun bijdrage ten volle kunnen leveren en hun rol kunnen vervullen [met inachtneming van nationale en internationale arbeidsstandaarden].

Beleidsgebieden waarvoor Arbeid verantwoordelijk is zijn onder andere arbeidsverhoudingen, arbeidsbescherming en de arbeidsmarkt. De beleidsnota van Arbeid voor de periode 2016-2021 benadrukt het belang van fatsoenlijk werk (Decent Work) bij het realiseren van duurzame groei. In deze beleidsnota zijn de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen en de agenda voor fatsoenlijk werk gebruikt als leidraad bij de vertaling van het ontwikkelingsconcept en de ontwikkelingsvisies in concrete doelstellingen en acties bedoeld om vooruitgang tot stand te brengen op het gebied van werkgelegenheid, sociale bescherming, sociale dialoog en tripartisme, en fundamentele rechten op het werk.

Volgens het EDI is de ontwikkeling van het tweede DWCP voor Suriname van cruciaal belang daar het de mogelijkheid biedt om relevante SDG-doelen en -doelstellingen te incorporeren en te koppelen aan de M&E en rapportering van het nieuwe systeem. Suriname heeft een formeel beleid inzake Monitoring en Evaluatie (M&E). De Planwet van 1973 geeft de stappen aan die de overheden moeten volgen ten aanzien van M&E. Toch was ze tot 2017 nog niet volledig geïmplementeerd. Het Planbureau oefent daarop toezicht uit en is verantwoordelijk voor de implementatie van de wet wat de betrokkenheid vereist van hoger en politiek leiderschap bij het proces. Recentelijk is Suriname begonnen met een nationaal programma voor het decentraliseren van de planning. Op alle 17 overheidsministeries zijn ministeriële planningsafdelingen opgezet die verantwoordelijk zijn voor de implementatie en de monitoring van het nationaal OP. Samenhang in planning, aansturing en monitoring in diverse sectoren is uiteindelijk bevorderlijk voor alle resultaten van de ontwikkelingsinspanningen van het land, waaronder werkzaamheden die uitvoerig worden behandeld in het DWCP. Het VN-landenteam (UNCT) is reeds actief bezig nationale ondersteuning te bieden in de vorm van capaciteitsopbouwende interventies voor het produceren, analyseren en gebruiken van gegevens voor besluitvorming en SDG-monitoring. Begin 2019 heeft het UNCT ondersteuning geboden aan het Planbureau voor het implementeren van de eerste fase van RBM-standaardisatietraining.

2.2.1 Internationale arbeidsstandaarden en -wetgeving

Het merendeel van de verwezenlijkte doelstellingen van het eerste DWCP lag op het gebied van de arbeidswetgeving. Van het rechtskader, dat dateert van het midden van de 20e eeuw, werd in totaal zes wetten aangenomen of gewijzigd. Andere bepalingen werden herzien om de huidige status van productiestructuren, fatsoenlijk werk en moderne sociaaleconomische verhoudingen beter weer te geven, zoals weerspiegeld in **Tabel 2**.

De Wet bescherming moederschap, de Wet geweld (inclusief seksuele intimidatie) op de werkplek en de Wet gelijke behandeling op de werkplek behoorden tot de arbeidswetten die zijn herzien tijdens de vorige DWCP. In januari 2017 werden het Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951 (nr. 100) en het Verdrag betreffende

discriminatie (arbeid en beroep), 1958 (nr. 111) van de ILO geratificeerd. Het Verdrag betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces, 1973 (nr. 138) werd geratificeerd in januari 2018. De ratificatie van het ILO-Protocol van 2014 bij het Verdrag inzake dwangarbeid, 1930 (nr. 29) werd eveneens goedgekeurd en de ratificatieformaliteiten worden getroffen. Dit brengt het totaal aan ILO-Verdragen die zijn geratificeerd door Suriname op 33; alle Acht Fundamentele ILO-Verdragen zijn geratificeerd. Deze pas geratificeerde Verdragen moeten nu worden geïmplementeerd.

Met ingang van mei 2019 heeft Suriname 19 commentaren van het Comité van deskundigen van de ILO met betrekking tot de toepassing van Verdragen en Aanbevelingen in behandeling ten aanzien van de toepassing van geratificeerde Verdragen¹⁶. Vijf zijn Waarnemingen en de specifieke actie van de Overheid is vereist met betrekking tot de volgende vier Waarnemingen:

1. Verdrag betreffende bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontracten), 1949 (nr. 94)
 - Wijzig de wet en regelgeving zodat het een vereiste wordt om in overheidscontracten op te nemen, arbeidsbepalingen overeenkomstig artikel 2 van het Verdrag, dat wil zeggen bepalingen die garanderen dat werkers met een overheidscontract dezelfde voorwaarden zullen genieten als andere werkers wier arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld, niet alleen krachtens de nationale wet, maar ook bij collectieve overeenkomsten of arbitrale uitspraken.
2. Verdrag betreffende gelijke behandeling (Sociale Zekerheid), 1962 (No. 118)
 - Verander wet en praktijk betreffende de betaling van uitkeringen aan werkers die in het buitenland wonen, door, bijv. overeenkomsten aan te gaan met landen in Latijns-Amerika en het Caribisch Gebied, die ook Verdrag nr. 118 hebben geratificeerd en Deel (g) daarvan hebben aangenomen (bijv. Brazilië, Ecuador, Mexico, Uruguay of de Bolivariaanse Republiek Venezuela), met het oog op het faciliteren van de betaling van uitkeringen aan deze landen.
3. Verdrag betreffende de schadeloosstelling voor ongevallen, overkomen in verband met de dienstbetrekking, 1925 (nr. 17) (Ratificatie: 1976); en
4. Verdrag betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (herzien), 1934 (No. 42) (Ratificatie: 1976)
 - Zorg ervoor dat het “laden en lossen of vervoeren van goederen” is opgenomen als een activiteit die mogelijk miltvuurinfectie kan veroorzaken in de lijst van beroepsziekten vastgesteld in artikel 25 van de Ongevallenregeling.
 - Zorg ervoor dat de wetgeving bepalingen behelst inzake additionele vergoeding, in gevallen waarin een ongeval een werknemer zodanig arbeidsongeschikt maakt dat hij of zij constant hulp van een andere persoon nodig heeft.
 - Overweeg de ratificatie van geactualiseerde verdragen betreffende de aangelegenheden vallende onder deze verdragen, te weten: het Verdrag betreffende de prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, 1964 [Bijlage I gewijzigd in 1980] (nr. 121), en/of het Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102) met het aanvaarden van de verplichtingen in Deel VI.

Wat betreft de kwestie van mogelijke ratificaties, verwijst de “Modernisering Arbeidswetgeving Suriname (1)”, een publicatie van Arbeid, naar de mogelijke ratificaties van:¹⁷

¹⁶ (zie https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:103287 voor de laatste informatie).

¹⁷ Piroe, Glenn. “Modernisering Arbeidswetgeving Suriname (1)”. 2018.

- Het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183);
- Het Verdrag betreffende misstanden bij migratie alsmede de bevordering van de gelijkheid van kansen en behandeling van migrerende werknemers, 1975 (nr. 143);
- het Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102); en
- Het Verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel, 2011 (nr. 189).

Bijlage 2 presenteert een lijst met verdragen die relevant zijn voor de reeds goedgekeurde wetten of de ontwerp-wetten. Deze kunnen geraadpleegd worden voor het implementeren van de goedgekeurde wetten en het ontwikkelen van nieuwe wetten.

Met de nieuwe en herziene arbeidswetten, is het wetgevingskader gemoderniseerd. Voor het naleven van de arbeidswetten is het van het grootste belang dat overheidsinstanties worden gemachtigd en voorzien van middelen met het oog op het bevorderen van de bewustmaking omtrent deze wetten en het afdwingen van de naleving van deze wetten. Het is essentieel dat werkgevers en werknemers op de hoogte worden gebracht van de nieuwe wetten en van hun rechten en verplichtingen in het kader van deze nieuwe wetten. Voor het succes van het tweede DWCP en het voortbouwen op de synergie gecreëerd tijdens de implementatie van het vorige programma is vereist dat de Arbeidsinspectie wordt uitgerust en mandaat wordt verleend. De urgentie van dit aandachtsgebied wordt onderkend door het ministerie met de instelling van een transformatie- en managementteam bij de Arbeidsinspectie in juli 2018. Het doel is om in 2020 te beschikken over een gemoderniseerd, goed bezet, gemotiveerd en gedreven team met ruim voldoende middelen: opgeleide inspecteurs, mobiliteit en ICT-ondersteuning (Informatie & Communicatietechnologie) om in alle streken van Suriname actief te zijn.

Tot maart 2019 verkeerden diverse nieuwe wetten in verschillende stadia van behandeling:

- Bij De Nationale Assemblée: bescherming moederschap, vaststelling minimumloon;
- Bij de Staatsraad: werktijdenregeling, gelijke behandeling op het werk, geweld op het werk; en
- De teksten waaraan wordt gewerkt: verlof met behoud van loon, ongevallen, registratie werknemers (wet verband houdende met een arbeidsmarktinformatiesysteem), geschillenregeling, veiligheid en gezondheid op het werk (in het bijzonder regelingen).

Bij het verwezenlijken van deze agenda voor arbeidshervorming, is een opvallende, goede praktijk in Suriname het in aanmerking nemen van ILO-verdragen als richtsnoer. Een voorbeeld hiervan wordt weergegeven in de “Modernisering Arbeidswetgeving Suriname (1)” die dieper ingaat op het feit dat de Ontslagwet 2018 in het licht van het Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, 1982 (nr. 158) moet worden beschouwd.¹⁸

¹⁸ Piroe, Glenn. “Modernisering Arbeidswetgeving Suriname (1)”. 2018.

Tabel 2: Nationale arbeidsgerelateerde wetgeving

| Beschrijving | Referentie | Opmerkingen |
|---|---|---|
| Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs | SB 2017 no. 42 | Nieuwe wet, regelende het functioneren van intermediairs die uitzendkrachten ter beschikking stellen. ILO-Verdrag nr. 180 geratificeerd door Suriname in 2006. |
| Arbeidsbemiddelingswet 2017 | SB 2017 no. 67 | Moderne versie van de Arbeidsbemiddelingswet van 1965. |
| Wet Vrijheid Vakvereniging | SB 2016 no. 151 | Groeperen van verspreide bepalingen in decreten en implementatie van internationale arbeidsstandaarden, waaronder ILO Verdragen nrs. 87, 98 en 135. |
| Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst | SB 2016 no. 152 | Moderne versie van de wet van 1962 houdende bepalingen met betrekking tot de regels betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst. Houdt verband met ILO-verdragen nrs. 87, 98 en 135 en Aanbeveling nr. 91. |
| Decreet Arbeidsinspectie | SB 1983 no. 42, laatstelijk gewijzigd bij SB 2017 no. 39 | Wijziging van een wet uit 1947. Aanpassing van het rechtskader voor een betere weerspiegeling van feitelijke arbeidsverhoudingen, ILO- en CARICOM-standaarden. ILO-Verdrag nr. 81. |
| Decreet Arbeidsadvies College | SB 1984 no. 105 laatstelijk gewijzigd bij SB 2016 no. 145 | Wijziging om de wetgeving te harmoniseren met de hedendaagse realiteit. Gebaseerd op de implementatie van ILO-Verdrag nr. 144 inzake tripartiet overleg. |
| Wet Kinderarbeid | SB 2018 No. 76 | Regels inzake het tegengaan van kinderarbeid en het verrichten van arbeid door jeugdige personen (Wet Arbeid Kinderen en Jeugdige Personen). |
| Ontslagwet 2018 | SB 2018 No. 94 | Herziening van de bepalingen met betrekking tot de beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever; wet van 25 oktober 2018. |
| Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd | SB 2018 No. 93 ¹⁹ | |
| Wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit | SB 2019 No. 7 | Ter bevordering van economische en sociale vooruitgang en duurzaamheid. |

2.2.2 Arbeidsmarktinformatie

Er zijn twee belangrijke instanties die verantwoordelijk zijn voor de productie van arbeidsmarktinformatie in Suriname. Het Onderdirectoraat Arbeidsmarkt van het Ministerie van Arbeid verzamelt en analyseert gegevens gebaseerd op werkzoekenden die zich geregistreerd hebben bij de sectie Directe Bemiddeling van dit ministerie. Het Algemeen Bureau voor de Statistiek (ABS) verzamelt gegevens over de beroepsbevolking tijdens reguliere gezinsenquêtes en ook tijdens de volkstelling die om de 10 jaar wordt gehouden. De meest recente gegevens

¹⁹ <http://dna.sr/wetgeving/surinaamse-wetten/wetten-na-2005/wet-omzetting-arbeidsovereenkomst-voor-bepaalde-tijd-naar-arbeidsovereenkomst-onbepaalde-tijd/>

op landelijk niveau zijn afkomstig van de volkstelling van 2012. Meer recente gegevens (beschikbaar tot 2016) zijn ontleend aan de gezinsenquête. Maar, gegevens van de gezinsenquêtes worden alleen verzameld in de districten Paramaribo, Wanica, Commewijne en Nickerie. De gegevens verzameld tijdens de telling zijn naar sekse opgesplitst.²⁰

Met de beperkte financiële middelen beschikbaar in alle sectoren van de overheidsdienst, werd de uitvoering op de meer kapitaalintensieve werkgebieden vertraagd (tijdens de periode 2014-2016 van het eerste DWCP). In dit opzicht is het niet mogelijk gebleken voor het Onderdirectoraat Arbeidsmarkt om de arbeidsadministratiediensten te automatiseren. Gepland onderzoek inzake lonen en informaliteit kon evenmin worden uitgevoerd. De regionale vergelijkende onderzoeken naar loon en andere vormen van beloning moeten nog worden uitgevoerd om een goede regionale vergelijkende analyse te kunnen maken. Een randvoorwaarde voor zinvolle gegevensuitwisseling is de beschikbaarheid van statistieken en essentiële arbeidsmarktindicatoren die gestandaardiseerd zijn naar internationaal formaten. Recente investeringen hebben de desbetreffende afdelingen binnen het Ministerie van Arbeid in staat gesteld een aantal leemten in het LMIS op te vullen, hoewel er behoefte is aan de voortzetting en de versterking van het momentum om een robuust LMIS tot stand te brengen. Binnen dit kader bestaat er ruimte om profijt te trekken van de gegevens van de vakbonden over geselecteerde onderwerpen zoals werkonderbrekingen. Dit cruciale zwakke punt van gebrek aan middelen heeft ook gevolgen gehad voor de arbeidsinspectie. Tijdens de komende twee jaar zal de Arbeidsinspectie een strategie en actieplan ontwikkelen met een groter mandaat voor arbeidsinspectiediensten.

2.2.3 Fatsoenlijke werkgelegenheid en inkomen

Vergeleken met andere landen in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied, staat Suriname tegenover relatief lage werkloosheidscijfers van 7,6 procent in 2018, met opvallende verschillen tussen vrouwen (12,2 procent) en mannen (4,8 procent). Ongeveer 68 procent van de werkers behoren tot de Dienstensector, 25 procent tot de Industriële Sector en 7 procent tot de Agrarische Sector. De meeste werkers zijn werknemers (86 procent) en bijkans 11 procent wordt gevormd door zelfstandigen. Zoals eerder benadrukt, wordt een ernstige uitdaging verwacht op de middellange termijn wat betreft het scheppen van banen aangedreven door de economische groei als gevolg van de geprojecteerde groei van de bevolking en het arbeidsaanbod.

De meest recente gegevens omtrent informele werkgelegenheid werden geproduceerd door het Algemeen Bureau voor de Statistiek (ABS) in 2006, toen de informele sector naar schatting 18,5 procent vormde van het bruto binnenlands nationaal product. Veldonderzoek verricht in datzelfde jaar toonde aan dat in het kustgebied ongeveer 51 procent van de werkgelegenheid in de niet-agrarische sectoren 'informeel' kon worden genoemd. In 2013 was de schatting van de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven dat 2 procent van de economische sector informeel was. Een ander belangrijk kenmerk van de arbeidsmarkt is dat de Surinaamse overheid de grootste werkgever is. Ongeveer 28 procent van de actieve beroepsbevolking is ambtenaar.

Tijdens de recessie, tussen 2014 en 2016, nam de werkgelegenheid in de private sector af. Momenteel is de werkgelegenheid in de private en semi-gouvernementele sectoren niet aan het groeien. Bijgevolg is het dringend noodzakelijk het gunstige klimaat voor duurzame ondernemingen te verbeteren om het scheppen van fatsoenlijk werk te stimuleren. Het scheppen en in stand houden van een gunstig klimaat voor duurzame ondernemingen vereist een transversale aanpak en geïntegreerde beleidsmaatregelen (nationaal OP, pijler 2: economische groei en diversificatie). Het bijwerken van het wetgevingskader ter ondersteuning van groter gemak bij het zakendoen begon door interventies van de Competitive Unit Suriname en de goedkeuring van 14 wetsontwerpen door het parlement. Een aantal initiatieven wordt ontplooid om de infrastructuur voor

²⁰ <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20caribbean/attachments/publications/2018/final%20report%20suriname%20car%20gei%20engelsch%20version%2017%20june%202018%20revised.pdf?la=en&vs=3950>

ondernemingen te verbeteren. Dit heeft zich nog niet vertaald in een betere plaats op de “Ease of Doing Business”-index (voorlopig gerangschikt als 165 van 190 landen)²¹.

Suriname staat gerangschikt als de 110e meest concurrerende natie ter wereld uit 140 landen volgens editie 2018 van het Global Competitiveness Report gepubliceerd door het World Economic Forum.²² Met de goedkeuring van de wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit (CIP) in november 2018 heeft de Regering aangetoond voornemens te zijn economische en sociale vooruitgang en duurzaamheid te bevorderen.²³ Het CIP is opgericht voor het aanpakken van de structurele problemen van Suriname die verband houden met de overheidssector, een kleine (formele) private sector en afhankelijkheid van de winningsindustrie. De wet werd geformuleerd door een tripartiet comité dat advies uitbracht over het nationaal productiviteitscentrum als een van de resultaten van een ILO-Programma uit 2006 betreffende de Bevordering van de samenwerking tussen management en werknemers (PROMALCO), dat tot doel had het concurrentievermogen en de productiviteit in de regio te verbeteren door de versterking van de samenwerking tussen management en werknemers, en de eerbiediging van de fundamentele beginselen en rechten op het werk. De empowerment van Caribische Staten en hun ondernemingen voor het aanpakken van de toenemende concurrentie veroorzaakt door globalisering en internationale handelsliberalisatie vormde de kern van de PROMAOCO-benadering.

De conclusies van een tripartiete workshop in 2017 over Fatsoenlijk Werk in de Plattelandseconomie deden als aanbeveling het opstellen van een nationaal actieplan betreffende de plattelandseconomie ter bespoediging van economische diversificatie door ontwikkeling van het platteland. De workshop kwam tot de conclusie dat economische diversificatie gericht op andere sectoren dan de mijnbouw, van vitaal belang is voor het bevorderen van duurzame middelen van bestaan op het platteland. Verschillende sectoren en producten - waaronder landbouw, visserij en veeteelt, afvalbeheer, hernieuwbare energie, toerisme, duurzame bosbouw en houtverwerking, en ambachtswerk - hebben een sleutelrol te vervullen in dit opzicht.

2.2.4 Sociale bescherming

Het OP noemt fragmentatie als een belangrijk zwak punt in het sociale beschermingssysteem van het land. Een gebrek aan integratie en samenhang tussen en onder aanvullende programma's op ministeries en afdelingen resulteert in inefficiëntie als gevolg van aanzienlijke duplicatie van de dienstverlening.

Sociale zekerheid

Suriname beschikt al vanaf augustus 2014 over een socialezekerheidsstelsel gebaseerd op een nationaal algemene pensioenwet, een wet basisgezondheidszorg en een wet minimumloon. Middels dit uitgebreide pakket sociale wetten, biedt de overheid de werkende klasse en hun gezinsleden sociale zekerheid. Toegang tot basisgezondheidszorg voor kwetsbare groepen is veilig gesteld door het basisgezondheidszorgprogramma. Een subcomité sociale zekerheid bij de overheid op ministerieel niveau focust op sociale zekerheid en deze drie nieuwe wetten. Dit vergemakkelijkt de ontwikkeling van beleid binnen de betrokken ministeries. Tijdens het eerdere DWCP, was dit socialezekerheidsstelsel gelanceerd; de uitbreiding en enkele kleinere aanpassingen aan het systeem kwamen later. Er is nog geen specifieke evaluatie gemaakt van de doeltreffendheid en betaalbaarheid van de maatregelen. Binnen het nationaal OP wordt het belang van het integreren van beleid inzake werkgelegenheid, gezondheidszorg en sociale bescherming in het Sociaal Zekerheidsstelsel van Suriname onderkend. Het nationaal OP gaat ook dieper in op de noodzaak van een afweging die zou moeten worden gemaakt van:

²¹ <https://tradingeconomics.com/suriname/ease-of-doing-business>

²² <https://tradingeconomics.com/suriname/competitiveness-rank>

²³ <http://www.dna.sr/wetgeving/ontwerp-wetten-bij-dna/goedgekeurd/ontwerp-wet-wet-nationaal-productiviteitscentrum/>

1. De efficiëntie van de arbeidsmarkt en de kosten voor financiering van sociale bescherming.
2. De hoogte van sociale premies, de vervangings- en dekkingspercentages en de financieringssystemen.

Het is van het grootste belang armoedebestrijding te integreren in het algemeen sociaal beleid om de armoedeval te vermijden, maar ook om multidimensionale armoedebestrijdingsprogramma's te ontwikkelen en te implementeren. Tendensen in de (geprojecteerde) bevolking suggereren dat in de periode 2019-2023 het aantal mensen in de leeftijdscategorie 60+ gestaag zal toenemen met ongeveer 4,1 procent per jaar, maar sneller dan de overige leeftijdsgroepen, resulterend in een versmalling van de basis van de bevolkingspiramide. Deze ontwikkeling vereist voorzieningen bij het plannen en in het beleid, in het bijzonder op het gebied van sociale bescherming (socialezekerheidsstelsel en gezondheidszorg). Per slot van rekening heeft de veranderende leeftijdsstructuur, d.w.z. het toenemend aantal oudere mensen ten opzichte van de jongeren, consequenties voor economische en sociale relaties, maar ook voor de incidentie van ziekte en de zorgbehoefte.

Gezondheid en veiligheid op het werk (OSH)

Suriname is een van de weinige Caribische landen met een uitgebreide ziektekosten- en arbeidsongevallenverzekering die verplicht is voor alle werknemers. Met de Surinaamse Ongevallen Regeling (SOR) wordt sociale bescherming / compensatie geboden aan werkers en hun gezinsleden in geval van letsel of overlijden.

Er zijn enkele uitdagingen voor de implementatie van OSH, voornamelijk in de informele sector. Met een onderbezette en niet optimaal uitgeruste Arbeidsinspectie, is het onmogelijk alle sectoren en gebieden te bestrijken. Vaak wordt niet voldaan aan OSH-standaarden, meer bepaald binnen de informele kleinschalige goudwinning.

De partners van Arbeid in het kader voor gezondheid op alle beleidsgebieden (HiAP) van het ministerie van Volksgezondheid. Gezondheid op alle beleidsgebieden (HiAP) is een beleidsaanpak van de overheid die systematisch rekening houdt met de gezondheidsimplicaties van besluiten, zoekt naar synergieën, en schadelijke effecten voor de gezondheid vermijdt, met het doel de volksgezondheid en gezondheidsgelijkheid te verbeteren.²⁴ Binnen dit kader deelt Arbeid een verantwoordelijkheid, een gezonde en veilige werkomgeving te bevorderen (SDG 3).

Kinderarbeid

De overheid, samen met belangrijke partners zoals de vakbonden, het bedrijfsleven en andere organisaties, heeft zich ertoe verbonden een geïntegreerd kader op te zetten voor het voorkomen en uitbannen van kinderarbeid, waaronder begrepen de ergste vormen van kinderarbeid in Suriname. Behalve de systematische harmonisatie van de Surinaamse arbeidswetgeving met betrekking tot kinderarbeid met de desbetreffende ILO-standaarden (ILO-Verdragen nrs. 138 en 182), heeft de Regering in 2018 de interministeriële en multisectorale Nationale Commissie voor de Uitbanning van Kinderarbeid (NCUK) (opgericht in 2008) nieuw leven ingeblazen met de benoeming van nieuwe leden voor een termijn van drie jaar. Dit DWCP beoogt voort te bouwen op de resultaten / outputs van het onlangs afgeronde ILO-project Country Level Engagement and Assistance to Reduce Child Labour (CLEAR) dat actuele statistieken betreffende kinderarbeid in geselecteerde gebieden van Suriname heeft geproduceerd²⁵. De enquête kinderarbeid in Suriname uit 2017 afgenomen in

²⁴ <https://sr.one.un.org/health-in-all-policies-suriname/>

²⁵ De kinderarbeidenquête 2017 in Suriname was beperkt tot 8 van de 10 districten van Suriname. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_663335.pdf De 2 grote districten Sipalwini en Brokopondo in het binnenland, die vele indicatoren hebben welke duiden op een hoge prevalentie van kinderarbeid, waren uitgesloten om diverse redenen, waaronder een eerdere studie in 2012 die was toegespitst op deze districten en de ergste vormen van kinderarbeid. Deze districten worden ook gekenmerkt door meerderheidspopulaties van Marrons en Inheemse Volkeren. Een MICS 2010 dat deze twee districten omvatte, produceerde nationale schattingen voor 10 procent van kinderen van 5-14 jaar in kinderarbeid. UNICEF zal naar verwachting een nieuw MICS-rapport voor Suriname publiceren in 2019, waarin deze twee districten zijn opgenomen.

de kustdistricten heeft aangetoond dat 2,2 procent (2.432) van de kinderen in leeftijdscategorie 5-17 jaar, woonachtig in die gebieden, betrokken waren bij kinderarbeid. Van die kindarbeiders was 70 procent (1.701) betrokken bij gevaarlijk werk²⁶. Het rapport uit 2017 van het Amerikaanse ministerie van arbeid (USDOL) inzake de ergste vormen van kinderarbeid in Suriname²⁷ zorgt nog steeds voor grote bezorgdheid over het risico van de ergste vormen van kinderarbeid in de mijnbouw.

Een andere CLEAR-output - een uiteindelijk, gedocumenteerd, nationaal actieplan voor de bestrijding van kinderarbeid - werd afgerond in januari 2019 en formeel goedgekeurd door de Raad van Ministers in mei 2019. Zoals verwoord heeft dit plan als doel alle kinderen op Surinaams grondgebied te beschermen tegen kinderarbeid, zowel jongens als meisjes, met de nadruk op het beschermen van de kinderen in het binnenland, inheemse kinderen, kinderen van in stamverband levende volkeren, kinderen met een beperking en kinderen uit arme gezinnen.

2.2.5 Duurzaamheid en weerbaarheid van het milieu

Het instellen van milieubescherpende maatregelen in combinatie met maatregelen gericht op sociale bescherming en inclusie, zal bijdragen aan de versterking van de weerbaarheid en duurzaamheid in Suriname. Zoals uitgewerkt in het OP is de benutting en bescherming van het milieu een formeel nationaal ontwikkelingsdoel dat het genereren van werkgelegenheid en het bevorderen van een concurrerende economie moet completeren. Inderdaad is de mijnbouwindustrie van essentieel belang voor de Surinaamse economie omdat het de belangrijkste deviezenbron is. Het is daarom van cruciaal belang om te garanderen dat de exploitatie van de natuurlijke hulpbronnen van het land de gezondheid en veiligheid van zowel werkers in de industrie als de omringende gemeenschappen op het platteland en in het regenwoud in het binnenland, die voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van natuurlijke hulpbronnen, niet ondermijnt. In lijn met het UNMSDF bevordert dit DWCP synergieën die nationale, economische, sociale en milieudoelstellingen zullen verwezenlijken. Dit houdt tevens in het integreren van risicobeoordelingstrategieën in de nationale planning, met het oog op het opvangen van externe economische, sociale of ecologische schokken die negatieve invloed kunnen uitoefenen op het evenwicht van deze drie facetten van duurzame ontwikkeling.

2.2.6 Gender

De beginselen van gendergelijkheid vormen de grondslag voor dit DWCP. Volgens een nationaal rapport uit 2018 dat is opgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken met de steun van UN Women, zijn de meeste werkzoekenden vrouw, hoewel mannen in grotere aantallen vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.²⁸ In de industriële sector blijken er meer mannen dan vrouwen werkzaam, terwijl de dienstensector evenwel vrouwen de voornaamste werkers zijn. Recente naar sekse opgesplitste gegevens uit de landbouwsector bestaan niet, omdat ze niet worden verzameld. Wat betreft vrouwelijke wetgevers, De Nationale Assemblée, die uit één kamer bestaat, telt 51 leden, van wie 16 vrouw zijn. Dat komt overeen met 31,3 procent. Dit is hoger dan het door de Interparlementaire Unie berekende wereldgemiddelde van 24,3 procent.²⁹

²⁶ In de voornamelijk stedelijke gebieden van de kustdistricten werden kinderen ingezet voor gevaarlijk werk in de groothandel en de detailhandel, de horecasector, vervolgens landbouw, visserij, jacht, bosbouw en constructiesector, meer bepaald in de districten in het binnenland, waar de kinderen van Marrons en Inheemse Volkeren bijzonder kwetsbaar zijn.

²⁷ https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_663335/lang--en/index.htm

²⁸ <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20caribbean/attachments/publications/2018/final%20report%20suriname%20car%20gei%20englich%20version%2017%20june%202018%20revised.pdf?la=en&vs=3950>

²⁹ <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Suriname heeft het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) geratificeerd in 1993. Het land legt zich toe op het garanderen van gelijke toegang tot de arbeidsmarkt alsook gelijke inkomens en werkomstandigheden voor vrouwen en mannen. Dit wordt benadrukt in het OP en is afgestemd op SDG 5 betreffende het tot stand brengen van gendergelijkheid. Suriname staat op de 79e plaats uit 149 landen. Factoren zoals onder andere economische participatie en gelegenheid, alsook opleidingsniveau, gezondheid en politieke empowerment hebben bijgedragen aan deze rangschikking.

Het Bureau Genderaangelegenheden (BGA), de toonaangevende nationale partner voor het genderbeleid, heeft twee geïntegreerde genderactieplannen (IGAP 2000-2005 en IGAP 2006-2010) opgesteld en Gender Focal Points (GFP's) geïnstalleerd op diverse ministeries als onderdeel van het Gender Management Systeem van de overheid. Via het BGA, implementeert de Regering van Suriname haar genderbeleid op specifieke thematische gebieden. In 2013 is een Genderwerkplan opgesteld. Het is nog steeds actief en werd onlangs geëvalueerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Het vormt de basis voor het verder ontwikkelen van een genderbeleid voor de komende drie jaar

Een ILO-studie uit 2018 naar *Women in business and management: gaining momentum in the Caribbean* heeft specifieke inzichten opgeleverd in de status van vrouwen als werkgevers en in de bedrijfsleiding in Suriname, alsook sociale en culturele barrières die de opwaartse beroepsmobiliteit ontmoedigen.³⁰ In Suriname, bijvoorbeeld, maken vrouwen net iets meer dan 40 procent van de werkgevers uit en net iets minder dan 30 procent van de zelfstandigen. Ook net iets minder dan 40 procent van de managers in een onderneming is vrouw. De prevalentie van initiatieven betreffende genderdiversiteit die uitgaan van bedrijven toont aan dat sommige van de maatregelen tot verbetering van deze diversiteit nog onderbenut zijn, zoals flexibele werktijden, vaderschapsverlof, deeltijdwerk, werken op afstand of telewerken, loopbaanonderbreking om te zorgen voor kinderen of ouderen. Het 2018 Global Gender Gap Report van het World Economic Forum rapporteert ook over de genderkloof in Caribische landen, dat aangaf dat meer vrouwen dan mannen werkzaam waren in functies waarvoor een professionele of technische bekwaamheid nodig was, maar dat het omgekeerde het geval was wat betreft wetgevers, hogere functionarissen en managers, alsook wat betreft de totale participatie op de arbeidsmarkt. Zij verdienen ook aanmerkelijk minder dan mannen, wat duidt op een loonkloof³¹.

Wat de wetgeving betreft, Suriname stelt huiselijk geweld strafbaar. Krachtens de Wet bestrijding huiselijk geweld (SB 2009 No. 84)³², zijn financieel geweld, lichamelijk geweld, psychisch geweld en seksueel geweld misdrijven. Deze wet wordt herzien volgens UN Women.³³ Het Wetboek van Strafrecht bepaalt dat verkrachting binnen het huwelijk strafbaar is.³⁴ Daarnaast, is een wet betreffende geweld op het werk aanhangig.

Via dit DWCP zullen de tripartiete partners gendergelijkheid integreren in arbeidsgerelateerde strategieën, beleid en wetten teneinde gelijke kansen en behandeling voor mannen en vrouwen te garanderen, in lijn met de geratificeerde ILO-verdragen No. 100 betreffende gelijke beloning en No. 111 betreffende afschaffing van discriminatie op het werk. De voortgang zal worden gevolgd middels het instellen van genderspecifieke indicatoren als onderdeel van het kader voor resultaten. Bepaalde gerichte werkzaamheden kunnen ook worden overwogen. Bijvoorbeeld, de goedkeuring van de wet betreffende geweld op het werk.

³⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_645701.pdf

³¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

³² http://dna.sr/media/46900/SB_2009_No_84_wet_bestrijding_Huiselijk_Geweld.pdf (text in Dutch)

³³ <http://caribbean.unwomen.org/en/caribbean-gender-portal/suriname>

³⁴ <http://caribbean.unwomen.org/en/caribbean-gender-portal/suriname> Zie ook de relevante wijzigingen op het Wetboek van Strafrecht op http://dna.sr/media/44528/SB_2009_No_122_wijz._Wetboek_van_Strafrecht_ivm_herziening_zedenmisdrijven.pdf

2.2.7 Tripartisme en sociale dialoog

Suriname heeft ILO-verdragen nrs. 87 en 98 betreffende, respectievelijk, de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en het recht collectief te onderhandelen geratificeerd, en de beginselen van deze verdragen zijn vastgelegd in de nationale wetten.

Het Ministerie van Arbeid mobiliseert de betrokkenheid van vertegenwoordigers van de particuliere sector en van de werkers bij het plannen en implementeren in het kader van de agenda fatsoenlijk werk. In het Arbeidsadviescollege (AAC), dat in 1984 is opgericht, heeft de Minister van Arbeid een tripartiet adviserend orgaan voor het arbeidsbeleid, waaronder de arbeidsverhoudingen. Met de recente wijzigingen in de Wet Arbeidsadviescollege zijn de interne bestuurs- en adviesmechanismen nu beter gestructureerd. De Sociaaleconomische Raad (SER), die bijkans vijf jaar inactief is geweest, werd opnieuw ingesteld in 2006. Deze tripartiete onafhankelijke raad aangesteld bij wet, adviseert de Regering over sociaal en economisch beleid en helpt een gedegen en betrouwbaar overheidsbeleid faciliteren. De SER geeft gevraagd en ongevraagd feedback over kwesties verband houdende met de sociale en economische ontwikkeling.

Het tripartiete monitoringscomité dat de implementatie van de vorige DWCP heeft gevolgd, is een meer recente tripartiete structuur die ook zijn effectiviteit heeft bewezen, ondanks de uitdagingen waar het mee te maken had. De synergetische effecten van een samenhangende en programmatische aanpak werden bevestigd door de tripartiete leden die actief betrokken waren bij de implementatie van het eerste DWCP. Het comité werd evenwel ontbonden toen het eerste DWCP was afgerond. De tripartiete partners zijn het er unaniem over eens dat training vereist is voor effectieve samenwerking via sociale dialoog. De openbare sector als de aanjager van deze dialoog, is het ermee eens dat alle tripartiete partners, in het bijzonder de vertegenwoordigers binnen het Arbeidsadviescollege, baat zouden hebben bij diepgaande capaciteitsopbouw inzake de meervoudige aspecten van sociale dialoog.

EDI-bevindingen bevestigden dat de tripartiete leden betrokken willen zijn bij de M&E-processen en het rapporteren omtrent de SDG's en geloven dat met het nieuwe planningsstelsel en de ministeriële planningsunits, positieve veranderingen zullen worden gemaakt in de toekomst in termen van capaciteit en bewustwording. Arbeid beschikt over een functionele Planningsunit en maakt deel uit van het Planningscoördinatiecomité (PCC) dat rechtstreeks onder de Vice-President valt. Het PCC begeleidt, implementeert en houdt toezicht op het monitoren, evalueren en rapporteren met betrekking tot het Nationaal Ontwikkelings Plan en vandaar de SDG's.

De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB) is de meest representatieve organisatie van werkgevers in Suriname en is tevens lid van de internationale organisatie van werkgevers (IOE). Haar leden vertegenwoordigen een ruime dwarsdoorsnede van de sectoren in de economie en ze houdt zich bezig met het bevorderen van de economische en sociale vooruitgang van haar leden. De VSB onderkent de uitdagingen waartegenover de private sector in Suriname zich geplaatst ziet vanwege de economische teruggang, het geringe concurrentievermogen en de lage productiviteit. De VSB beoogt duurzame oplossingen voor deze kwesties te vinden. De VSB brengt regelmatig verslag uit omtrent aangelegenheden Fatsoenlijk Werk rakende en heeft een formele standpuntennota die gepubliceerd is in haar jaarrapport "de Werkgever" in 2016/2017. De VSB is actief betrokken bij en neemt deel aan diverse nationale comités. Ze heeft regelmatig ontmoetingen met verschillende nationale private en publieke instituten.

De Raad van Vakcentrales in Suriname (RAVAKSUR) is de raad van de vakbeweging in Suriname en vertegenwoordigt de meeste vakbonden en vakbondsgroepen en coördineert en bepaalt de standpunten van de vakbeweging met betrekking tot beleidskwesties. De implementatie van het DWCP2012-2016 heeft aangetoond dat organisaties van werknemers in Suriname behoefte hebben aan capaciteitsopbouw en andere vormen van technische assistentie om met succes met de overheid en de werkgevers van gedachten te kunnen wisselen omtrent nationale en wereldwijde economische en sociale kwesties die op de werknemers van invloed kunnen zijn. Begin april 2019 werd door vertegenwoordigers van de werknemers gebrainstormd over de bijzonderheden van deze capaciteitsopbouw en technische assistentie; de output daarvan heeft bijgedragen aan de afronding van Hoofdstuk 3.

2.3. Lessen geleerd uit het eerste DWCP

In 2017 werd op nationaal niveau een zelf-evaluatie van het eerste DWCP uitgevoerd. Het DWCP-monitoringscomité evalueerde de uitkomsten op de acht resultaatgebieden. Er was overeenstemming dat hechte samenwerking en een programmatische benadering direct gekoppeld waren aan effectiviteit van implementatie. Regelmatige feedbackgesprekken en monitoring van outputs begeleidden de implementatieprocessen. Terugblikkend op het proces, waren de tripartiete partners het erover eens dat een sterker mandaat voor het DWCP-monitoringscomité zou hebben geresulteerd in een effectievere interactie met andere agentschappen ter ondersteuning van de DWCP-agenda. Binnen de tripartiete samenwerking ten aanzien van de DWCP-agenda, legde elke partner het accent net even anders. De private sector legde het zwaarste accent op het EESE. Bij Arbeid viel het accent meer op de herziening van de arbeidswetgeving, OSH en LMIS. De kracht van de vakbonden lag in de synchronisatie van de wetgeving, wat tevens verband hield met de drie sociale wetten als onderdeel van het nationale socialezekerheidsstelsel dat in 2014 was aangenomen bij wet.

2.4. ILO's comparatief voordeel

De ILO verkeert in een goede positie om de tripartiete partners te ondersteunen bij het verwezenlijken van de DWCP-resultaten. Het werk van de ILO is verankerd in internationale arbeidsnormen die een specifieke leidraad bieden aan Suriname voor de ontwikkeling van effectieve wetten en beleid betreffende een brede verscheidenheid van werkgelegenheids- en arbeidsaangelegenheden. De ILO heeft een lange en productieve werkrelatie met de tripartiete partners in Suriname, alsook met het VN-systeem in het land, en speelt een belangrijke rol bij het profileren van arbeid en werkgelegenheid op nationale en regionale fora betreffende politieke, sociale en economische kwestie, alsmede bij het bevorderen van fatsoenlijk werk als een essentieel middel voor het tot stand brengen van duurzame ontwikkeling.

3. Ontwikkelingsdoel, nationale prioriteiten en resultaten landenprogramma

Overkoepelend ontwikkelingsdoel

Bij het doen vorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk in Suriname zijn de tripartiete partners over middelen en kennis beschikkende pleitbezorgers die nationale vooruitgang in de richting van het volledig verwezenlijken van de duurzame ontwikkelingsdoelen ondersteunen. Fatsoenlijk Werk is volledig verankerd in de nationale wetgeving en beleidsvorming en is een middel voor de nationale implementatie en monitoring van economisch en sociaal beleid.

| Pijler 1 Economische diversificatie en sociale vooruitgang | Pijler 2 voor versterkte rechten en naleving | Pijler 3 Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog |
|---|---|---|
| Resultaat 1.1 - actief arbeidsmarktbeleid | Resultaat 2.1 - arbeidswetgeving | Resultaat 3.1 - onderzoek, toegang tot en analyse van gegevens |
| Resultaat 1.2 - ondernemingen en coöperatieven | Resultaat 2.2 - arbeidsinspectie | Resultaat 3.2 - versterking sociale partners |
| Resultaat 1.3 - sociale vooruitgang | Resultaat 2.3 - bemiddelingsmechanismen | |

3.1. DWCP-pijlers en transversale drijfkrachten

Volledig afgestemd op de nationale ontwikkelingsvisie voor Suriname, is het DWCP voor 2019-2021 een transformatieve agenda georganiseerd overeenkomstig drie onderling verbonden en wederzijds versterkende programmapijlers:

1. Economische diversificatie en sociale vooruitgang;
2. Agenda voor versterkte rechten en naleving; en
3. Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog.

Vier transversale drijfkrachten ondersteunen de opzet, implementatie, monitoring en rapportering van onderhavig DWCP:

1. actieve sociale dialoog en tripartiete samenwerking als essentiële elementen bij het behalen van resultaten;
2. lopende ratificatie en implementatie van internationale arbeidsstandaarden;
3. integreren van gendergelijkheid inclusief de bevordering van leiderschap, vertegenwoordiging en vaardighedenontwikkeling door vrouwen, in gebieden waaronder beleidsontwikkeling en ondernemerschap; non-discriminatie in alle vormen waaronder begrepen gender, etniciteit en handicap; en

4. bevordering van een ecologisch duurzame arbeidswereld, in het bijzonder wat betreft de DWCP-componenten, werkgelegenheid op het platteland en OSH.

3.2. Nationale prioriteiten en resultaten landenprogramma

De volgende subparagrafen zijn een uitwerking van de onderlinge verbonden en aanvullende focus van elke pijler van het DWCP: De resultatenmatrix voor de nationale prioriteiten is aangehecht als Bijlage 3. De onderbouwing van de resultaatgebieden binnen elke pijler en de vervolgens geplande activiteiten wordt hieronder gepresenteerd.

3.2.1. Pijler 1: Economische diversificatie en sociale vooruitgang

In lijn met SDG 8.5 onderkent Pijler 1 zowel de economische als sociale dimensies van duurzame ontwikkeling. Hij beoogt de functionering van de arbeidsmarkt te verbeteren zodat het aanbod van en de vraag naar arbeid beter op elkaar kunnen worden afgestemd. Actief arbeidsmarktbeleid moet worden ontwikkeld en daarmee zullen ook de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten worden gemoderniseerd; de arbeidsmarktinstellingen, zoals de arbeidsadviesraad (AAC), de Afdeling Coöperatiewezen, de unit voor bevordering van klein ondernemerschap en de beroepskeuze-units, zullen worden vernieuwd en geheractiveerd; en het TVET-curriculum zal worden geëvalueerd en geactualiseerd. De focus van deze Pijler op ondernemen is consistent met de doelen van het economische beleid van het OP, alsmede met de Planwet van Suriname uit 1973, die de productiviteit van ondernemers benadrukt door allereerst, de ontwikkeling van een operationele kennisbasis inzake het gunstige klimaat van Suriname voor duurzame ondernemingen en ten tweede, de oprichting en functionering van een nationaal Centrum voor Innovatie en Productiviteit. Het creëren van wegen voor het vergroten van productieve werkgelegenheid door actief arbeidsmarktbeleid en beter toegeruste ondernemingen zal de sociale inclusie verdiepen. Dit is een belangrijke benadering tot het doen vorderen van sociale vooruitgang in combinatie met het verminderen van de kwetsbaarheid door hervorming van de sociale zekerheid en modellering van economische armoede (SDG 1.3).

Resultaat 1.1: Actief arbeidsmarktbeleid wordt ontwikkeld ter ondersteuning van economische diversificatie en ondernemerschap.

Het bevorderen van de werkgelegenheid is een prioriteit van de Regering van Suriname. Resultaat 1.1 van het DWCP richt zich op samenhang in de toepassing van arbeidsmarktbeleid dat de basis vormt van goed opgezette arbeidsmarktinterventies die worden uitgewerkt en geïmplementeerd door sterke arbeidsmarktinstellingen.

In het kader van dit resultaat zullen de werkzaamheden zich concentreren op het heractiveren van de bestaande arbeidsmarktinstellingen zodat deze hun mandaten beter kunnen vervullen. Meer bepaald, de ILO zal prioriteit verlenen aan de verhoging van de technische capaciteit van het tripartiete Arbeidsadviescollege (AAC), de Afdeling Coöperatiewezen, SME Promotion Unit en Suriname Hospitality and Tourism Training Centre (SHHTC), zoals verzocht door de tripartiete leden. Versterking van deze instituten dient het tweeledig doel van het tot stand brengen van grotere samenhang in empirisch, meetbaar arbeidsmarktbeleid en effectievere interventies zoals de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en opleiding van opleiders gericht op specifieke groepen zoals vrouwen, jongeren, plattelandsgemeenschappen en personen met een beperking. In aanvulling daarop zal ook gefocust worden op het verbeteren van het aanbod van vaardigheden aan de arbeidsmarkt door het beter afstemmen van technische en beroepsgerichte (TVET) curricula op de vraag van de private sector en het bevorderen en ondersteunen van ondernemerschapsonderwijs binnen het onderwijssysteem. ILO-steun wordt geboden voor het beoordelen van de hiaten tussen het technisch beroepsgericht onderwijssysteem en de vraag op de arbeidsmarkt. Deze interventies zullen worden

uitgevoerd in samenwerking met het BNO (TVET-raad), de Suriname Nationale Trainingsautoriteit en het Ministerie van Onderwijs.

Jong ondernemerschap en diversificatie-interventies zullen ook erop gericht zijn technische beroepen in de landbouw te bevorderen. Dit is relevant voor Resultaat 5 van het beleidsgebied Agrarische Sector en Agro-industrie van het OP dat is gericht op de groei van de sector en werkzekerheid.

Deze strategie neemt drie belangrijke aannamen in aanmerking:

1. Nauwe coördinatie en samenwerking tussen ministeries onderling en staatsagentschappen wat zal leiden tot optimaal gebruik van beschikbare middelen;
2. Adequate beschikbaarheid van financiële en personele middelen voor het ondersteunen van beleidsontwikkeling, gemoderniseerde openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en hernieuwde arbeidsmarktinstellingen; en
3. Sterke schakels zullen worden gesmeed tussen de vereisten van de arbeidsmarkt, arbeidsmarktinformatie en TVET.

Resultaat 1.2: Micro- tot grote ondernemingen en coöperaties binnen prioritaire sectoren (bijv. landbouw, agrarische verwerking en toerisme) zijn beter toegerust voor het verschaffen van fatsoenlijk werk, het bevorderen van economische diversificatie en productiviteit, en het ondersteunen van armoedebestrijding.

Suriname worstelt al jarenlang met het verhogen van de productiviteit. Lage productiviteit hindert het vermogen van een land om te groeien en vervolgens zijn bevolking een beter bestaan te bieden. Het OP voorziet dat een versterkte concurrentiepositie en productiviteit positieve effecten zullen hebben op loonniveaus en levensstandaard. Binnen deze context vervult de ILO-steun een tweeledige doelstelling:

1. Ontwikkeling van kennis en capaciteit: onderzoek opgezet om de tripartiete leden en stakeholders de volledige dynamiek van productiviteit in Suriname te doen begrijpen – concepten, metingen alsmede beste praktijken wereldwijd; te assisteren met het vaststellen van belemmeringen voor diversificatie en ontwikkelen van nationale en sectorale hervormingen ter verbetering van het ondernemingsklimaat in Suriname, een onderzoek betreffende het gunstige klimaat voor duurzame ondernemingen (EASE) zal worden uitgevoerd; en
2. Opzet van interventies en bepaling van strategieën: kennisontwikkeling zal een belangrijke basis bieden voor het creëren van innovaties en het opnieuw stroomlijnen van bestaande programma's en instituten met het oog op het verbeteren van hun algehele bijdrage.

Nu het Centrum voor Innovatie en Productiviteit (CIP) van start is gegaan, zal de ILO bijdragen aan de operationalisering ervan door steun in de vorm van strategische adviezen te geven aan de tripartiete leden op hoog niveau. Daarnaast zal de ILO samen werken met Arbeid, de Raad voor het Coöperatiewezen (RACO), de Stichting Productieve Werkeenheden (SPWE) en de Stichting Arbeidsmobilisatie en Ontwikkeling (SAO). Deze organisaties hebben reeds werk ondernomen ter ondersteuning van de mobilisatie en ontwikkeling van werkers door middel van technische beroepsopleidingen. SPWE is gefocust op de ontwikkeling en verbetering van micro- en kleine ondernemingen door informatie, training en begeleiding te bieden. De activiteiten van SPWE en SAO zijn afgebouwd als gevolg van de afgenomen financiering.

De ILO zal de bestaande initiatieven aanvullen met hulpmiddelen zoals de Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) ter verbetering van de productiviteit op ondernemingsniveau en zal bijdragen aan de mobilisatie van middelen. Daarnaast zal de ILO voortbouwen op institutionele grondslagen waarbij ze

gebruik zal maken van de lessen geleerd uit de implementatie in 2006 van het Programme for the Promotion of Management and Labour Cooperation (PROMALCO).

Ten aanzien van coöperatieven zullen de input en kennis van lokale coöperaties essentieel zijn voor de inspanningen om de agrarische productie van de rurale gebieden te verbeteren. Bestaande structuren hebben reeds toegang tot productie-initiatieven in de rurale gebieden en het binnenland. De coördinerende rol van RACO bij het versterken van het ondernemerschap in de rurale gebieden zal ook worden vertaald in concrete actieplannen voor ondersteuning op maat aan rurale gebieden. Deze ondersteuning, afhankelijk van de specifieke behoeften van lokale gemeenschappen, zal bestaan uit administratieve, financiële, educatieve en marketing diensten of assistentie bij het verkrijgen van toegang tot deze diensten. RACO is de Raad voor het Coöperatiewezen dat speciaal was opgericht ter bevordering, versterking en ondersteuning van de productiviteit van micro-ondernemers in de coöperatieve sector. Zijn focus ligt op productie aan beide zijden wat leidt tot ketenproductie, wat op zich zorgt voor werkgelegenheid en voor verbetering van de kwaliteit en kwantiteit van producten en diensten.

Zoals voorgaand Resultaat 1.1, gaat deze strategie ervanuit dat het middelengebruik zal worden geoptimaliseerd als resultaat van een nauwe coördinatie en samenwerking tussen ministeries onderling en staatsagentschappen. Ze neemt aan dat de organisatiestructuur van het CIP volledig zal zijn opgezet tegen de tijd dat het Programma van start gaat.

Resultaat 1.3: Sociale vooruitgang wordt bevorderd door middel van sociale bescherming voor kwetsbare groepen en verhoogde efficiëntie wat betreft de socialezekerheidsdekking.

De strategie voor het doen vorderen van de sociale agenda zal zich uitstrekken over drie aspecten van sociale bescherming: sociale zekerheid, rurale outreach en kinderarbeid. De ILO zal ondersteuning bieden voor de beoordeling van de efficiëntie van de bestaande socialezekerheidsdekking door middel van een analyse van uitgaven in overeenstemming met internationale arbeidsnormen. De output van deze beoordeling zal bijdragen aan het verder harmoniseren van de implementatie van de wetten betreffende het socialezekerheidsstelsel uit 2014. Beoordelen hoe en waar toegang tot sociale diensten kan worden verbeterd voor kwetsbare groepen, is een continue activiteit binnen de overheidsinstanties.

Met het oog op het stimuleren van een grotere betrokkenheid van rurale gemeenschappen bij het doen vorderen van de nationale Agenda voor fatsoenlijk werk, zal de decentralisatie van arbeidsmarktinstellingen worden ondersteund via sociale en economische programma's voor de kwetsbare bevolkingsgroepen die wonen in semi-stedelijke en rurale gebieden en in het binnenland. Met het oog op het optimaal benutten van synergistische mogelijkheden, zal de ILO samenwerken met hier te lande gevestigde VN-agentschappen om de waarde van bestaande en lopende interventies te verhogen. De ILO zal ook samenwerken met lokale NGO's bij het verzamelen en systematiseren van goede praktijken en capaciteitsontwikkeling in de rurale gebieden ter versterking van de dekking en outreach, alsmede voor de instandhouding van positieve praktijken.

Suriname heeft het Regional Initiative for Latin America and the Caribbean Free of Child Labour ondertekend³⁵. Binnen dit samenwerkingsverband, zullen interventies worden afgestemd op het Nationaal Actieplan voor de bestrijding van kinderarbeid 2019-2024, welk plan in april 2019 werd goedgekeurd door de Raad van Ministers. De activiteiten in het kader van het Regionaal Initiatief en het Nationaal Actieplan zullen gericht zijn op het voorkomen en uitbannen van kinderarbeid in Suriname, alsmede op het beschermen van werkende jongeren. Het Nationaal Actieplan bouwt verder op de resultaten van de onlangs gepubliceerde nationale enquête betreffende kinderarbeid, te weten de 2017 National Child Labour Survey, die in samenwerking tussen de ILO en Suriname is gehouden³⁶. De ondersteuning van de ILO op dit gebied zal onder andere

³⁵ https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_25235/lang--en/index.htm; <http://iniciativa2025alc.org/en/ir/conocenos>

³⁶ De Enquête is te bekijken via: https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_663335

bestaan uit het versterken van de capaciteit bij de Arbeidsinspectie en de tripartiete leden, alsmede bij de Nationale Commissie Uitbanning Kinderarbeid, voor de implementatie, de monitoring en de evaluatie van het Nationaal Actieplan.

De strategie voor Resultaat 1.3 veronderstelt:

1. dat de nodige financiële en personele middelen beschikbaar zullen zijn voor het ondersteunen van de implementatie van de aanbevelingen voortvloeiende uit de beoordeling van de socialezekerheidsdekking;
2. dat de beoordeling meetbare en economisch uitvoerbare aanbevelingen zal opleveren;
3. adequate middelen en gezamenlijke coördinatie van de agentschappen voor het ondersteunen van strategieontwikkeling voor rurale groepen en gemeenschappen;
4. dat nationale stakeholders hun verbintenis tot samenwerking in de roll-out van het actieplan betreffende kinderarbeid zullen nakomen.

Specifieke resultaten verband houdend met Pijler 1 – Economische diversificatie en sociale vooruitgang worden samengevat in Tabel 3.

Tabel 3: Pijler 1: Economische diversificatie en sociale vooruitgang

| |
|---|
| <p>1.1. Actief arbeidsmarktbeleid wordt ontwikkeld ter ondersteuning van economische diversificatie en ondernemerschap:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeidsmarktinstellingen worden opnieuw opgezet en versterkt voor het uitvoeren van hun algemeen mandaat (afdeling coöperatiewezen, unit bevordering kleine ondernemingen en scholingsinstituten van Arbeid).• Arbeidsmarktinstellingen worden versterkt voor het opzetten en implementeren van actieve arbeidsmarktprogramma's gericht op specifieke doelgroepen, te weten vrouwen, jongeren en personen die wonen in rurale gebieden.• Aansluitingen van het TVET-curriculum op de behoeften van de private sector en LMI's worden verbeterd en ondernemerschapsonderwijs op scholen wordt bevorderd. |
| <p>1.2. Micro- tot grote ondernemingen zijn beter toegerust voor het verschaffen van fatsoenlijk werk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Centrum voor Innovatie en Productiviteit (CIP) gelanceerd en ondersteund voor het uitvoeren van zijn mandaat.• Samenhang en samenwerking op gang gebracht tussen verschillen organisaties met het mandaat arbeidsproductiviteit te stimuleren.• Coöperaties geactiveerd en ondersteund, in het bijzonder in rurale gebieden.• Initiatieven voor rurale ontwikkeling opgezet.• SME en lokale ontwikkeling ondersteund; productiviteitsprogramma's met ondersteuning van CIP opgezet en geïmplementeerd.• Uitgebreide beoordeling voor een gunstig klimaat voor duurzame ondernemingen ondersteund.• Private sector ondersteund op het gebied van productiviteit (ILO SCORE-programma). |
| <p>1.3. Sociale vooruitgang wordt bevorderd:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beoordeling van zekerheidsdekking afgerond.• Arbeidsmarkt en armoedemodel ontwikkeld voor op feiten gebaseerde besluitvorming.• Ondersteuning verleend aan kwetsbare groepen, waaronder tribale en inheemse personen, en personen met beperkingen (C169-agenda, agenda voor gelijkheid en anti-discriminatie (C100/C111)).• Initiatieven ontwikkeld in lijn met het Nationaal Actieplan ter bestrijding van kinderarbeid. |

3.2.2. Pijler 2 CPO's: Agenda voor versterkte rechten en naleving

Pijler 2 is ontstaan uit de gecombineerde focus van SDG 8.8: “bescherming van de arbeidsrechten van alle werkers, ook arbeidsmigranten, in het bijzonder vrouwelijke migranten, en personen in een precare arbeidssituatie”; en 16.3 “bevorderen van de rechtsstaat op het nationaal en het internationaal niveau en waarborgen van gelijke toegang tot de rechter voor eenieder”. Deze pijler gaat ervanuit dat er een sterke juridische dimensie is verbonden aan het aanpakken van de sociaaleconomische uitdagingen van het land en beoogt te waarborgen dat de nationale wetgeving relevant is en wordt gehandhaafd en dat krachtige implementatie volgt op ratificatie. Een versterkte agenda betreffende rechten en naleving zal het resultaat zijn van gemoderniseerde arbeidswetgeving, verbeterde arbeidsinspectiedienst en sterkere bemiddelingsmechanismen. Verbeteringen in de arbeidsinspectie zullen worden doorgevoerd op het niveau van de infrastructuur middels verplichtingen van de overheid en middels opleidingen waardoor de kwaliteit van de inspectie zal verschuiven van inspectie gefocust op handhaving van discipline, naar verhoogde controle op naleving van wet- en regelgeving. Verwacht wordt dat dit een domino-effect zal hebben op een aantal gerelateerde gebieden van fatsoenlijk werk, zoals OSH, informele werkgelegenheid, mensenhandel en kinderarbeid. In samenwerking met de rechterlijke macht zal een permanente structuur voor het kennismaken en beslechten van geschillen betreffende de arbeidswetgeving worden opgezet. Hierdoor zal de bestaande druk op een overbelast rechtssysteem afnemen en worden mogelijkheden gecreëerd voor het gebruiken en toepassen van alternatieve methoden van geschillenbeslechting.

Resultaat 2.1: De arbeidswetgeving wordt gemoderniseerd om naleving op de werkplek van nationale arbeidswetten en collectieve overeenkomsten te garanderen.

Zoals geschetst in de Landencontext (hoofdstuk 2), leggen de tripartiete partners zich toe op het doen vorderen van de modernisatie van de arbeidswetgeving met een energie en enthousiasme gehaald uit de vorderingen gemaakt met de agenda voor rechten en sociale vooruitgang tijdens de vorige DWCP. Er is nu een aantal wetten in verschillende fasen van het goedkeuringsproces. De ambitie is om de kloof te dichten door de nationale wetgeving in lijn met de norm te brengen middels de huidige uitdagingen in de sociaaleconomische context. De voortzetting van de agenda voor wetgeving is gericht op een verdere bescherming van werkers en hun gezinnen, alsmede op de bescherming van werkers in rurale gebieden en in het binnenland waar arbeidsgerelateerde diensten (nog) niet aanwezig zijn.

Om de ontwikkelingen in de economische sectoren bij te houden, zal de agenda voor wetgeving ook gericht zijn op het actualiseren van de wetten en voorschriften voor gezondheid en veiligheid op het werk. Acties voor het aanpakken van geweld op het werk in overeenstemming met de internationale arbeidsnormen worden bepaald na de Internationale Arbeidsconferentie in 2019.

De ILO zal in de gerelateerde processen technische ondersteuning blijven bieden.

Ten aanzien van ratificatie zijn er vier Verdragen die door de Regering zijn aangestipt om in gereedheid te worden gebracht voor ratificatie. Deze selectie is gebaseerd op de haalbaarheid gezien het tijdspad van het DWCP:

1. Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102)
2. Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183);
3. Arbeidsinspectie in de agrarische sector (No. 129); en
4. Verdrag betreffende het vaststellen van minimumlonen, 1970 (nr. 131);

Deze strategie veronderstelt dat de nodige nationale middelen aanwezig zijn en dat technische en capaciteitsondersteuning beschikbaar zijn via de ILO voor toekomstige ratificaties.

Resultaat 2.2: Arbeidsinspectiediensten en capaciteiten zijn volledig in staat toezicht te houden op de naleving van de wetgeving.

Zoals vermeld in hoofdstuk 2.2 bij arbeidsnormen en wetgeving, is in juli 2018 een werkgroep ingesteld voor het verbeteren van de arbeidsinspectiedienst met het oogmerk de handhaving te actualiseren met gemoderniseerde wetgeving. Zoals beschreven in de beleidsnota van Arbeid, is het doel versterken en decentraliseren van de arbeidsinspectie. Tegelijkertijd zal de infrastructuur worden aangelegd en zullen de capaciteiten van het personeel worden ontwikkeld voor de transformatie naar minder handhaving en meer samenwerking voor naleving van wet- en regelgeving. Uitbreiding van de dienst naar rurale gebieden is een kwestie van vergroting van de capaciteit op het gebied van de middelen zoals gepland in dit tweede DWCP. Deze taak is verwerkt in het werkplan voor 2019 van het Ministerie van Arbeid en opgenomen als een verbintenis van het ILO in het joint UN Country Implementation Plan (gezamenlijk uitvoeringsplan VN en land).

Met de ratificatie van het VN-verdrag van Minamata inzake kwik in 2018, heeft de Regering een ferme verklaring en vast voornemen uitgesproken om kwik uit te bannen en dus de kleinschalige goudwinning te reguleren. De implementatie van het Verdrag vereist dat meerdere sector moeten gaan samenwerken aan de omvorming om de illegale kleinschalige goudwinning in te passen in de formele economie. Op grond van artikel 30.4 heeft de Regering bij het Milieuprogramma van de Verenigde Naties, het Secretariaat van het Verdrag, een lijst van te implementeren maatregelen ingediend³⁷. Projecten voor initiële beoordeling van de situatie en voor een nationaal actieplan voor ambachtelijke en kleinschalige goudwinning worden voortgezet via het Wereldmilieufonds (GEF). Verder wordt ook assistentie verschaft door het UNDP. Ten aanzien van arbeidsaangelegenheden in het licht van het Verdrag, kwesties betreffende OSH, informaliteit, kinderarbeid en mensenhandel houden alle verband met regulering en inspectie van de kleinschalige mijnbouw. De Arbeidsinspectiedienst zal de processen op het stuk van OSH begeleiden om deze in lijn met de norm te brengen zodat de sector bescherming kan bieden aan de werkers en hun gezinnen. Onveilige gebruiken binnen de kleinschalige mijnbouwactiviteiten zullen zichtbaar worden gemaakt en afgeschaft. Er is ook ruimte om een sterkere formalisering te bepleiten. De technische assistentie en capaciteitsopbouw door de ILO op dit gebied, omvat gerichte opleidingen voor arbeidsinspecteurs inzake kwesties zoals onrechtmatig ontslag, gelijkheid van behandeling, geweld op het werk en seksuele intimidatie, en gedwongen arbeid en mensenhandel. Deze ondersteuning is aanvullend op de lopende werkzaamheden die door de UNDP wordt verzet, en de desbetreffende monitoring en rapportage zullen geschieden via het kader voor gemeenschappelijke rapporten van agentschappen.

De strategie voor Resultaat 2.2 veronderstelt aanhoudende urgentie en inzet van alle stakeholders met betrekking tot het reguleren en verbeteren van de normen van de kleinschalige mijnbouw.

Resultaat 2.3: Bemiddelingsmechanismen versterkt

De oprichting van een arbeidsrechtbank zal een meer permanente structuur bieden voor het kennisnemen en beslechten van geschillen over arbeidsrecht. Dit komt op het moment dat Suriname ook investeert in een aantal bemiddelingsmechanismen, zoals arbitrage en mediation, en zal worden uitgewerkt in nauwe samenwerking met gerechtelijke instanties. Een nationaal arbitrage-instituut, dat is opgericht in 1954 door de VSB en opnieuw geactiveerd in 2015, is een alternatief voor de rechtbank. De bewustmaking omtrent en het

³⁷ Beschikbaar via http://www.mercuryconvention.org/Portals/11/documents/Notifications/Suriname_30-4.pdf

opbouwen van vertrouwen in deze alternatieven (arbitrage en mediation) moeten verder versterkt worden om de druk op het overbelaste rechtssysteem te verminderen. De installatie van een arbeidsrechtbank en de beschikbaarheid van alternatieve mechanismen voor geschillenbeslechting zullen de rechtsbedeling ten goede komen ten bate van werknemers en werkgevers. De bewustmaking omtrent de toegevoegde waarde van deze mechanismen dient hand in hand te gaan met andere activiteiten voor de oprichting van de arbeidsrechtbank. De ILO zal ondersteuning bieden bij de capaciteitsversterking onder rechters en advocaten gespecialiseerd in arbeidsrecht, teneinde de operationalisering van de rechtbank te faciliteren.

Specifieke resultaten verband houdend met Pijler 2 – Agenda voor versterkte rechten en naleving worden samengevat in Tabel 4.

Tabel 4: Pijler 2 - Agenda voor versterkte rechten en naleving

| |
|---|
| <p>2.1. Agenda voor wetgeving aangepakt en gevorderd, en overweging van ratificatie van ILO-verdragen voor dit doel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gelijke behandeling en non-discriminatie op het gebied van werkgelegenheid.• Geweld op het werk en gelijke behandeling in de arbeidswereld.• Wetgeving betreffende nieuwe arbeidstijden.• Modernisering van Arbeidsongevallenregeling (SOR).• Wet betreffende bescherming van het moederschap.• Wetsontwerp / regelingen / beleid inzake OSH; hernieuwde Nationale Raad voor OSH.• Kleinschalige goudwinning gereguleerd met OSH-richtlijnen, vergroeningsmogelijkheden en handhaving van geldende wetgeving. <p>ILO-Verdragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102)• Arbeidsinspectie in agrarische sector (No. 129)• Verdrag betreffende het vaststellen van minimumlonen, 1970 (nr. 131)• Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183) |
| <p>2.2. Arbeidsinspectiedienst toegerust en capaciteiten versterkt voor toezicht op naleving van wetgeving:</p> <ul style="list-style-type: none">• Een arbeidsinspectiestrategie ontwikkeld ter verbetering van de efficiëntie van het Onderdirectoraat Arbeidsmarkt.• Arbeidsinspectie versterkt voor uitvoering mandaat, ook op het gebied van OSH en goudwinning. |
| <p>2.3. Bemiddelingsmechanismen versterkt door:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oprichting van een arbeidsrechtbank• Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname gemoderniseerd |

3.2.3. Pijler 3 CPO's: Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog

Pijler 3 focust op het verbeteren van de capaciteit van de tripartiete partners op het gebied van research, analyse en toegang tot gegevens; en het versterken van de organisaties van werkgevers en werknemers en de instituten voor de sociale dialoog. De behoefte aan ondersteuning op dit gebied werd groter door de bevinding van het EDI-proefproject van de ILO dat wees op het strategische belang van het verbeteren van de capaciteit en het vermogen van de tripartiete partners om bij te dragen aan de nationale monitoring en rapportage over SDG's. Dit komt op het moment dat hervormingen van het nationale planningssysteem worden uitgevoerd. Monitoring en evaluatie van SDG's worden beheerd door het Planbureau. Arbeid beschikt over een functioneel Planningsunit en maakt deel uit van het Planningscoördinatiecomité (PCC) dat rechtstreeks onder de Vice-President valt. Het PCC is belast met het begeleiden, implementeren

en toezicht houden over de monitoring, evaluatie en rapportage met betrekking tot het Nationaal Ontwikkelings Plan en het bereiken van de SDG's. Binnen de context van deze Pijler zullen, naast de monitoring en rapportage, de behoeften van de tripartiete leden aan capaciteit om gebruik te maken van relevant, beschikbaar onderzoek en gegevens bij de ontwikkeling van beleidsstandpunten en strategieën voor nieuwe en verbeterde dienstverlening en representatie, worden ontwikkeld.

Resultaat 3.1: Beschikbaarheid en toegang tot gegevens en onderzoek en analysecapaciteit zijn verbeterd.

De rol van gegevens bij het vaststellen van haalbare beleidsopties, het toewijzen van middelen en het faciliteren van tijdige voortgangsrapportage wordt erkend en bevestigd als een hoogste prioriteit door de tripartiete partners. Daarnaast is de noodzaak dat interventies in alle sectoren vorm krijgen op basis van solide gegevens, een prioriteit. Onderzoek staat vermeld als het beginpunt van de meeste resultaatgerichte strategieën die vorm geven aan dit DWCP, bijvoorbeeld, werken aan het gunstige klimaat voor duurzame werkgelegenheid en sociale zekerheid. Derhalve zal de ondersteuning van de ILO in grote mate dienen om de kennisbasis over de thematische prioriteiten te verstevigen.

Met recente investeringen in hard- en software en de digitalisering van rapporten, beoogt de overheid de beschikking te krijgen over een volledig geautomatiseerd arbeidsmarktinformatiesysteem dat in 2021 operationeel moet zijn. Het dichten van deze gegevenskloof ten aanzien van de arbeidsmarkt heeft decennialang op de nationale agenda gestaan. In de komende periode zal gewerkt worden aan de integratie van gegevens consistent met de vereiste formaten en de interdepartementale uitwisseling via gedecentraliseerde planningsunits. De verbeterde rapportagecapaciteit zal ook gunstig zijn voor de algehele beleidsontwikkeling en de planning op het gebied van werkgelegenheid. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie zal beschikbaar zijn binnen dit arbeidsmarktinformatiesysteem (LMIS). Kwalitatieve gegevens betreffen informatie over de distributie van de vraag naar arbeid, sectoren en industrieën met het vermogen werkgelegenheid te creëren, de bedreigingen met ontslag in (deel)sectoren en arbeidsgerelateerde wet- en regelgeving. Het digitaliseren van het arbeidsmarktinformatiesysteem is een aanvulling op de modernisatie van de openbare arbeidsbemiddelingsdienst, in het bijzonder in relatie tot de arbeidsbureaus in de private sector.

Ondersteuning aan vakbonden zal zijn gericht op de digitalisering van informatie en registers en de ontwikkeling van een gegevensbank.

Deze strategie veronderstelt dat bestaande nationale investeringen de frequentie van enquêtes zal verbeteren, zoals [over] lonen, beroepsbevolking, informaliteit en specifieke sectoren voor het genereren van reguliere kwantitatieve gegevens.

Resultaat 3.2: Organisaties van werkgevers en werknemers en instituten voor sociale dialoog zijn versterkt.

De ILO zal capaciteitsopbouw van organisaties van werkgevers en werknemers ondersteunen met als doel het vergroten van hun vermogen om effectief te participeren in de ontwikkeling van sociaaleconomisch beleid. In dat verband zal capaciteitsondersteuning ten bate van het tripartiete Arbeidsadviescollege, aangegeven in Resultaat 1.3, vereisen dat interventies worden toegespitst op de behoeften van elke tripartiete ledengroep. Daarnaast zal ILO samenwerken met de Stichting Scholings Instituut voor de Vakbeweging in Suriname (SIVIS) voor het verbeteren van hun capaciteit als opleidingsinstituut voor werknemers.

Lopende activiteiten voor het operationaliseren van gedecentraliseerde planningsunits binnen alle ministeries zullen gunstig effect hebben op zowel het proces als de output. Het gewenste resultaat is grotere samenhang en duidelijk overzicht van de nauw verwante vooruitgang en uitdagingen wat betreft het verwezenlijken van de nationale ontwikkelingsdoelen en de SDG's. Gedecentraliseerde planningsunits zullen verankerd zijn in de structuren van elk ministerie met een directe verbinding met het Nationaal Planbureau. Deze hervormingen vereisen de modernisatie van het Planwet 1973 waaraan nog wordt gewerkt, en omvatten tevens de oprichting van een nationaal coördinatiecommissie, een planraad en een nationale monitoring en evaluatie-instantie. De ILO zal capaciteitsopbouw voor instituten voor sociale dialoog, zoals de Planraad en de Sociaal-Economische Raad, ondersteunen ter verhoging van het bewustzijn omtrent de integratie van de Agenda voor fatsoenlijk werk, duurzame ontwikkeling, geïntegreerde planning en ontwikkeling en monitoring en evaluatie. Strategieën geschetst onder Resultaten 3.1 en 3.2 van Pijler 3 veronderstellen:

1. Hechte coördinatie tussen Planbureau en Arbeid; en
2. Middelen beschikbaar voor het ondersteunen van verbeteringen in de dienstverlening door de tripartiete partners en in de sociale dialoog.

Specifieke resultaten verband houdend met Pijler 3 – Onderzoek, gegevens en sociale dialoog, worden samengevat in Tabel 5.

Tabel 5: Pijler 3 - Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog

3.1. Verbeterde beschikbaarheid en toegang tot gegevens en onderzoek en analysecapaciteit

- Enquêtes over beroepsbevolking, lonen, toerisme, afgerond.
- Voltooiing van het LMIS binnen Arbeid.
- Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten gemoderniseerd en relatie met PS arbeidsbureaus gedefinieerd.
- Gegevensbank over de omvang en reikwijdte van activiteiten van de vakbeweging (algemene en meer specifieke informatie per vakbond).

3.2. Organisaties van werkgevers en werknemers en instituten voor sociale dialoog zijn versterkt ter bevordering van beleidshervormingen

- Capaciteit van sociale partners is vergroot om effectief te participeren in de ontwikkeling van sociaaleconomisch beleid.
- Bewustwording omtrent Agenda voor fatsoenlijk werk en de integratie daarvan in de SDG's naar voren gebracht binnen instituten voor sociale dialoog (waaronder de Sociaal Economische Raad en de Planraad, en in het bijzonder de sociale partners van de ILO in aangelegenheden betreffende Fatsoenlijk Werk, Duurzame Ontwikkeling, Geïntegreerde Planning en Ontwikkeling, Monitoring en Evaluatie).
- Capaciteit van het DWCP-monitoringscomité is versterkt ter ondersteuning van de implementatie en monitoring van het DWCP.
- Bewustwording omtrent Fatsoenlijk Werk, duurzame ontwikkeling, geïntegreerde planning en ontwikkeling is verhoogd bij zowel beleidsmakers op hoog niveau als bij het brede publiek.

4. Regelingen betreffende Management, risicobeoordeling, monitoring, rapportage en evaluatie

4.1. Managen van het DWCP: structuren en processen verankeren

Overeenkomstig de lessen geleerd uit het eerste DWCP, worden de implementatie, het beheer en het toezicht op het DWCP voor Suriname, 2019-2021, aangestuurd door een tripartiet DWCP-monitoringscomité. Tripartiete leden hebben de synergie gecreëerd rond een gemeenschappelijke agenda en een periodieke evaluatie van de bereikte mijlpalen bevestigd. De hoge frequentie van monitoring en interactie met betrekking tot de implementatie is positief ervaren. De tripartiete partners zullen hun gezamenlijke inspanningen in het monitoringscomité voortzetten en zullen periodieke rapporten over resultaten beschikbaar maken. Deze zullen dienen als input voor het nationale profiel betreffende SDG-vorderingen. Net zoals bij het vorige DWCP waar tripartiete leden hun gedelegeerden voor het monitoringscomité hebben voorgedragen, heeft het Ministerie van Arbeid reeds tripartiete nominaties voor het tweede DWCP mogen ontvangen.

Voor een effectievere benadering in het tweede DWCP hebben de partners gewezen op het belang van het insluiten van de geleerde lessen ten aanzien van het mandaat van het monitoringscomité. Met een nationaal mandaat, zal de uitbreiding van de samenwerking en communicatie van het comité met ministeries, organisaties in de private sector en instanties in de private en particuliere sector, een verbeterde efficiëntie op het vlak van monitoring en rapportage mogelijk maken.

4.2. Risicobeoordeling

Gezien de duur van het DWCP, is een van de belangrijkste randvoorwaarden een effectieve tripartiete relatie, gebouwd op de fundering van transparantie, verantwoordingsplicht en vertrouwen. Een investering in het voortduren van deze relaties is vereist van alle partners met het oog op het beperken van het risico van vertraging veroorzaakt door communicatie-uitdagingen. Om deze te beperken, zal het monitoringscomité zich laten leiden door een nationaal mandaat dat de duidelijke doelen en gedefinieerde mijlpalen zal verduidelijken.

Toegang tot financiering is van wezenlijk belang voor de uitvoering van de activiteiten. Gezien de macro-economische omstandigheden vormt dit een economisch risico dat er misschien niet voldoende middelen zullen zijn om alle geplande activiteiten te ondernemen. Dit risico kan worden opgevangen indien het monitoringscomité mandaat heeft om mogelijkheden voor middelenmobilisatie te onderzoeken binnen het netwerk van ontwikkelingspartners van Suriname. De beschikbaarheid van financiering voor het opheffen van tekorten aan vaardigheden en materiaal is noodzakelijk voor capaciteitsontwikkeling. Zonder adequate financiering worden alleen maar meer wetten aangenomen zonder dat de capaciteit aanwezig is om de wet te handhaven of toezicht uit te oefenen op de naleving van wetten en voorschriften. Een goede financiële planning en prioritering onder de tripartiete partners en de ILO is vereist om dit risico te verminderen.

Andere risico's in de komende jaren zijn inherent aan de politieke cyclus. De verkiezingen in 2020 zouden kunnen zorgen voor enige onderbreking in de beleidsvorming en implementatie, ingeval er een kabinetsverandering plaatsvindt. Voor het opvangen van deze risico's moeten beleidsmakers duidelijk mandaat geven voor de uitvoering van de door de tripartiete partners overeengekomen doelstellingen.

4.3. Monitoring en evaluatie van het DWCP

De monitoring van het tweede DWCP zal enigszins verschillen van het eerste. De hoofdreden is dat in dit programma er een sterker verband is gelegd tussen de monitoring van de resultaten van Fatsoenlijk Werk en de desbetreffende nationale en regionale indicatoren die gerelateerd zijn aan SDG-monitoring.

Het EDI-rapport bevestigt dat hoewel de verantwoordelijkheid voor nationale SDG-monitoring waarschijnlijk bij het Planbureau ligt, er momenteel geen verantwoordelijke instantie is voor de monitoring van de SDG's. Nationale instanties spelen een rol bij het verzamelen en compileren van gegevens om over de SDG's te rapporteren. De ILO is een beheerder van verscheidene SDG-indicatoren, wat betekent dat de Organisatie een belangrijke rol vervult bij het garanderen dat de door de landen geproduceerde indicatoren in overeenstemming zijn met relevante internationale standaarden, wat onder andere inhoudt het bieden van technische ondersteuning aan nationale statistische systemen en het ontwikkelen van capaciteitopbouwende instrumenten³⁸.

Het Ministerie van Arbeid is gemandateerd tot het ontwikkelen, implementeren en monitoren van arbeidsgerelateerd beleid dat onderling afhankelijk, nauw verbonden en wederzijds ondersteunend is ten opzichte van nationaal beleid in alle sectoren. Het monitoren en evalueren van DWCP 2019-2021 is dus een zaak van voortbouwen op de inspanningen van het Ministerie van Arbeid en het Monitoringscomité, maar ook de inspanning van het bouwen van een geïntegreerd interdepartementaal monitoringsmechanisme op het macroniveau. Het eerste heeft een duidelijk mandaat om te communiceren over, uitvoering te geven aan en te zorgen voor aansturing van beleid met betrekking tot Fatsoenlijk Werk. Het tweede focust op de onderlinge verbondenheid tussen doelstellingen van nationale planning, de strategische doelstellingen van Fatsoenlijk Werk en de verplichtingen die Suriname is aangegaan binnen het UNMSDF en de SDG's.

Een tussentijdse evaluatie is gepland om beide realiteiten in staat te stellen aan te sluiten bij en te profiteren van de samenhang op macro- en sectoraal niveau. Andere tripartiete organen (AAC, SER) zullen geïnformeerd worden door het monitoringscomité en geraadpleegd, waar nodig, om de afstemming op operationeel en tactisch niveau te garanderen, terwijl wordt gewerkt aan het uitvoeren van de agenda voor Fatsoenlijk Werk.

³⁸ Voor meer informatie over de rol van de ILO als beheerder van SDG-indicatoren, zie https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf

5. Financieringsplan

De vorige DWCP was gefinancierd uit de nationale begroting. Gezien de crisis en de groeicijfers van de nationale economie, zijn de materiële uitgaven van de publieke en private sector beperkt geweest. Voor de publieke sector betekent dit dat geplande / noodzakelijke investeringen zijn uitgesteld. De Overheid, alsmede organisaties van werkgevers en werknemers, zullen iedere inspanning leveren om ervoor te zorgen dat de prioriteiten geïdentificeerd door dit DWCP worden opgenomen in hun desbetreffende jaarlijkse begroting. Bovendien zal de ILO werken met de partners om haar eigen middelen effectief aan te wenden voor technische assistentie en capaciteitsopbouw. De tripartiete partners zullen de verantwoordelijkheid met de ILO delen wat betreft het mobiliseren van middelen bij donorlanden en agentschappen voor het verwezenlijken van de DWCP-prioriteiten.

6. Plan voor belangenbehartiging en Communicatie

De ILO zal de Regering van Suriname en de Sociale Partners ondersteunen bij het bevorderen van het publieke bewustzijn en ontvankelijkheid met betrekking tot:

- de rol van de Agenda voor fatsoenlijk werk bij het verwezenlijken van de nationale ontwikkelingsvisie;
- de rol van Internationale arbeidsnormen bij het bevorderen van inclusieve en duurzame ontwikkeling in Suriname; en
- de rol van sterk partnerschap en dialoog bij het versterken van beleidssamenhang voor duurzame ontwikkeling en bij het waarborgen van gendergelijkheid, non-discriminatie en een rechtvaardige en billijke overgang naar een groenere economie.

Het DWCP gaat van start in het 100e jaar van het bestaan van de ILO en het 50e van het kantoor in het Caribisch gebied. De ILO zal nauw samenwerken met nationale focal points voor communicatie om de zichtbaarheid te verhogen van werk ondernomen binnen de context van het DWCP, door middel van regelmatig plaatsen op respectieve websites, sociale media en nieuwsbrieven van essentiële gebeurtenissen en activiteiten. Kalenderevenementen die relevant zijn voor de Agenda voor fatsoenlijk werk zullen ook worden benut als platforms voor contact met het publiek en diverse sectoren van de samenleving. De ILO zal zich ook verlaten op een bestaand partnerschap met het VN-communicatieteam om haar werk te belichten. Het kantoor zal verdergaan met het ontvankelijk maken van mediaprofessionals en journalisten voor de Agenda voor fatsoenlijk werk en voor de normen-vestigende agenda van de ILO ter versterking van de media-aandacht en het rapporteren over activiteiten geïmplementeerd in het kader van het DWCP.

Bijlage 1: Onderlinge verbondenheid van het Ontwikkelings Plan met de Agenda voor fatsoenlijk werk en UNMSDF

| Pijlers Ontwikkelings Plan 2017-2021 | ILO Agenda voor Fatsoenlijk Werk | Prioriteitsgebieden UNMSDF | Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen |
|--|--|---|--|
| <p>Pijler 1 - Versterkte ontwikkelingscapaciteit</p> <ul style="list-style-type: none"> Menselijke hulpbronnen aanwezig op elk niveau; Institutionele ontwikkeling waaronder hervorming publieke sector; en Fysieke infrastructuur, transport, energie / water, kennissector / ICT, kaders voor planning, veiligheid, marketing en ondernemerschap zijn adequaat ontwikkeld. | <p>Werkgelegenheid, Fundamentele beginselen en Rechten op het werk</p> | <p>Prioriteit 1: Een inclusief, rechtvaardig en welvarend Caribisch gebied</p> | <p>Doel 1: einde aan armoede in al haar vormen, overal.</p> <p>Doel 2: einde aan honger, verwezenlijken van voedselzekerheid en verbeterde voeding en bevorderen van duurzame landbouw.</p> <p>Doel 4: inclusief en rechtvaardig kwaliteitsonderwijs.</p> <p>Doel 5: gendergelijkheid en weerbaar maken van vrouwen en meisjes.</p> <p>Doel 8/9: zie volgende rij.</p> <p>Doel 16: bevorderen van vreedzame en inclusieve samenlevingen.</p> |
| <p>Pijler 2 - Economische groei en diversificatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Groeiopotentieel minerale en andere natuurlijke hulpbronnen voor ontwikkeling wordt optimaal gebruikt met minimaal of geen enkel ecologisch gevaar; Een monetair en fiscaal beleid dat is aangepast aan en uitgerust met de cycli op de internationale grondstoffenmarkt; Verbanden tussen ondernemingen actief in de mijnbouwsector en de zogenaamde faciliterende sectoren zijn geïntensifieerd; Toegang van Surinaamse producten tot regionale en internationale markten is vergroot; Werkgelegenheid is toegenomen; De inkomensverdeling is verbeterd; en Een goede regionale spreiding van de ontwikkeling (stad, rurale gebieden (binnenland)). | <p>Sociale dialoog en tripartisme, werkgelegenheid</p> | <p>Prioriteit 1: Een inclusief, rechtvaardig en welvarend Caribisch gebied</p> | <p>Doel 1, 2, 4, 5: zie rij hierboven.</p> <p>Doel 8: bevorderen van duurzame economische groei.</p> <p>Doel 9: infrastructuur en industrialisatie.</p> |

| Pijlers Ontwikkelings Plan 2017-2021 | ILO Agenda voor Fatsoenlijk Werk | Prioriteitsgebieden UNMSDF | Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen |
|---|---|---|---|
| <p>Pijler 3 - Sociale vooruitgang</p> <ul style="list-style-type: none"> Gelijke ontwikkelingskansen voor elke burger (een goede spreiding van inkomensverdeling, toegankelijk, beroepsgericht en betaalbaar onderwijs, goede huisvesting gegarandeerd, goede en optimale gezondheidszorg aanwezig en beschikbaar); Wets-handhaving, rechtszekerheid en wettelijke zekerheid zijn gewaarborgd; en Het hervormde socialezekerheidsstelsel is beter in staat sociale groepen te identificeren en hun kwetsbaarheid te beoordelen en te beperken (armoedebestrijding, scheppen van werkgelegenheid). | <p>Sociale bescherming</p> | <p>Prioriteit 2: Een gezond Caribisch gebied</p> <p>Prioriteit 3: Een samenhangend, veilig en rechtvaardig Caribisch gebied</p> | <p>Doel 1: einde aan armoede in al haar vormen, overal.</p> <p>Doel 2: einde aan honger, verwezenlijken van voedselzekerheid en verbeterde voeding en bevorderen van duurzame landbouw.</p> <p>Doel 3: toezien op gezonde levensstijl en bevorderen van welzijn.</p> <p>Doel 4: inclusief en rechtvaardig kwaliteitsonderwijs.</p> <p>Doel 8: bevorderen van duurzame economische groei.</p> <p>Doel 5: gendergelijkheid en weerbaar maken van vrouwen en meisjes.</p> <p>Doel 16: bevorderen van vreedzame en inclusieve samenlevingen.</p> |
| <p>Pijler 4 - Gebruik en bescherming van het milieu</p> <ul style="list-style-type: none"> Voorzieningen voor zeespiegelstijging zijn genomen; Uitdagingen als gevolg van klimaatverandering krijgen de nodige aandacht en maatregelen worden genomen om de consequenties aan te pakken en te minimaliseren. Bedreigingen als gevolg van daden van de mens of rampen veroorzaakt door de natuur worden voorkomen; De economische waarde van het bos wordt gebruikt op duurzame wijze in overeenstemming met de nationale en internationale verplichtingen van Suriname. | <p>Sociale bescherming, Werkgelegenheid, Fundamentele beginselen en Rechten op het werk</p> | <p>Prioriteit 4: Een duurzaam en veerkrachtig Caribisch gebied</p> | <p>Doel 2: einde aan honger, verwezenlijken van voedselzekerheid en verbeterde voeding en bevorderen van duurzame landbouw.</p> <p>Doel 6: water en sanitaire voorziening voor eenieder.</p> <p>Doel 7: toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie.</p> <p>Doel 11: steden en nederzettingen van de mens inclusiever maken, veilig, veerkrachtig en duurzaam.</p> <p>Doel 12: zorgen voor duurzame consumptie- en productiepatronen.</p> <p>Doel 13: nemen van dringende maatregelen ter bestrijding van klimaatverandering en de effecten daarvan.</p> <p>Doel 14: behouden en duurzaam benutten van de oceanen, zeeën en mariene hulpbronnen.</p> <p>Doel 15: beschermen, herstellen en bevorderen van duurzaam gebruik van terrestrische ecosystemen</p> |

Bijlage 2: Ratificatiestatus van relevante ILO-verdragen

| Onderwerp | ILO-Verdrag | Geratificeerd? | Opmerkingen |
|--|--|----------------|--|
| Minimumloon | Verdrag betreffende het vaststellen van minimumlonen, 1970 (nr. 131) | N | |
| Arbeidszekerheid | Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband [op initiatief van de werkgever], 1982 (nr. 158) | N | De Ontslagwet van 2018 werd herzien in het licht van dit verdrag |
| Bescherming van het moederschap | Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183) | N | Reeds genoemd in "Modernisering Arbeidswetgeving Suriname" |
| Arbeidstijd (inclusief vakantie met behoud van loon) | Verdrag strekkende tot beperking van de arbeidsduur in nijverheidsondernemingen tot acht uren per dag en acht en veertig uren per week, 1919 (nr. 1) | N | |
| | Verdrag betreffende de regeling van de arbeidsduur in de handel en op kantoren, 1930 (nr. 30) | N | |
| | Verdrag betreffende de toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie, 1921 (nr. 14) | Y | |
| | Verdrag betreffende de wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren, 1957 (nr. 106) | Y | |
| | Verdrag betreffende vakantie met behoud van loon (Herzien), 1970 (No. 132) | N | |
| | Verdrag betreffende nachtarbeid, 1990 (nr. 171) | N | |
| Gelijke kansen en behandeling | Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951 (nr. 100) | Y | |
| | Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958 (nr. 111) | Y | |
| Geweld op het werk | Nieuw instrument, goed te keuren op de Internationale Arbeidsconferentie in 2019 | N | |

| Onderwerp | ILO-Verdrag | Geratificeerd? | Opmerkingen |
|--|---|----------------|--|
| Gezondheid en veiligheid op het werk (OSH) | Verdrag betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu, 1981 (nr. 155) | N | |
| | Protocol van 2002 bij Verdrag nr. 155 | N | |
| | Verdrag betreffende bedrijfsgezondheidsdiensten, 1985 (nr. 161) | N | |
| | Verdrag betreffende veiligheid bij het gebruik van asbest, 1986 (nr. 162) | N | |
| | Verdrag betreffende de veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf, 1988 (nr. 167) | N | Dit Verdrag vervangt een oud Verdrag dat door Suriname is geratificeerd. Suriname heeft het Verdrag betreffende de veiligheidsvoorschriften in het bouwbedrijf, 1957 (nr. 62) geratificeerd. Evenwel is voorgesteld dit Verdrag in te trekken door de Internationale Arbeidsconferentie in 2024. Het wordt daarom beschouwd als een oud instrument. Ratificatie van Verdrag nr. 167, dat Verdrag nr. 62 herzielt, wordt aanbevolen door de Raad van Beheer van het ILO middels zijn Standards Review Mechanism (SRM). |
| | Verdrag betreffende veiligheid bij het gebruik van chemische stoffen bij de arbeid, 1990 (nr. 170) | N | Dit Verdrag vervangt een oud Verdrag dat door Suriname is geratificeerd. Suriname heeft het Verdrag betreffende het gebruik van loodwit in verfstoffen, 1921 (nr. 13) geratificeerd. Dit wordt beschouwd als een verouderd Verdrag. Ratificatie van het meer omvattende Verdrag nr. 170 wordt aanbevolen door de Raad van Beheer van het ILO middels zijn Standards Review Mechanism (SRM). |
| | Verdrag betreffende de veiligheid en gezondheid in mijnen, 1995 (nr. 176) | N | |
| | Verdrag betreffende een promotieraamwerk voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2006 (nr. 187) | N | |
| | Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102) | N | Reeds genoemd in "Modernisering Arbeidswetgeving Suriname" |
| | Verdrag betreffende de prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, 1964 [Bijlage I gewijzigd in 1980] (nr. 121) | N | Dit Verdrag vervangt oude Verdragen die door Suriname zijn geratificeerd. Suriname heeft geratificeerd: <ul style="list-style-type: none"> • Verdrag betreffende de schadeloosstelling voor ongevallen, overkomen in verband met de dienstbetrekking, 1925 (nr. 17) • Verdrag betreffende de gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevallenverzekering, 1925 (No. 19) • Verdrag betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (herzien), 1934 (No. 42) Deze werden door de ILO geacht verouderd te zijn. Ratificatie van bijgewerkt Verdrag nr. 121 wordt aanbevolen door de Raad van Beheer van het ILO middels zijn Standards Review Mechanism (SRM). |

| Onderwerp | ILO-Verdrag | Geratificeerd? | Opmerkingen |
|------------------------------|--|----------------|--|
| Arbeidsmigranten | Verdrag betreffende migrerende arbeiders (Herzien), 1949 (No. 97) | N | "Modernisering Arbeidswetgeving Suriname" noemt slechts Verdrag nr. 143, maar dit is aanvullend op Verdrag nr. 97. |
| | Verdrag betreffende misstanden bij migratie alsmede de bevordering van de gelijkheid van kansen en behandeling van migrerende werknemers, 1975 (nr. 143) | N | Reeds genoemd in "Modernisering Arbeidswetgeving Suriname" |
| Specifieke categorie werkers | Verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel, 2011 (nr. 189) | | Reeds genoemd in "Modernisering Arbeidswetgeving Suriname" |

Bijlage 3: Matrixkader voor Resultaten

| DWCP-Prioriteit 1: Economische diversificatie en sociale vooruitgang | | | |
|---|---|--|----------------|
| Relevante nationale ontwikkelingsprioriteit uit het OP 2017-2021 Pijler 2 – Economische groei en diversificatie; Pijler 3 – Sociale vooruitgang | | | |
| Relevante UNDAF (MSDF CIP) Resultaat: #55 – Nationale capaciteit is verbeterd voor het tot stand brengen van productieve werkgelegenheid, fatsoenlijk werk en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk voor alle vrouwen en mannen met inbegrip van jongeren en personen met een beperking | | | |
| Relevante SDG-doelen: 1.3, 4.4, 4.5, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 9.3 | | | |
| DWCP-Resultaat 1.1: | Partners: | Geïntegreerd middelenkader | |
| Actief arbeidsmarktbeleid wordt ontwikkeld ter ondersteuning van economische diversificatie en ondernemerschap | Ministerie van Arbeid, RAVAKSUR, VSB, Bureau Technisch en Beroepsgericht Onderwijs, ILO | Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren |
| | | US\$ | US\$ |
| Indicator 1.1.1 | Uitgangssituatie: | Doel: | |
| Aantal beleidsmaatregelen en/of programma's op het gebied van actief arbeidsmarktbeleid wordt ontwikkeld ter ondersteuning van economische diversificatie, ondernemerschap en gericht op specifieke doelgroepen, zoals vrouwen, jongeren en/of personen woonachtig in rurale gebieden | Aantal beleidsmaatregelen en/of programma's op het gebied van actief arbeidsmarktbeleid aangeboden door de overheid gericht op specifieke groepen in 2018 | Ten minste N aantal nieuwe beleidsmaatregelen en/of programma's aangeboden in 2021 | |
| Indicator 1.1.2 | Uitgangssituatie: | Doel: | |
| Aantal hervormingen van TVET-curricula die zijn gebaseerd op tripartiete consultaties | Aantal verouderde TVET-curricula in 2018 die hervormd zullen worden | Ten minste N aantal hervormingen van TVET-curricula in 2021 | |
| Indicator 1.1.3 | Uitgangssituatie: | Doel: | |
| Aantal geïmplementeerde initiatieven gericht op bevordering van ondernemerschap op scholen, uitgesplitst naar regio | Aantal geïmplementeerde initiatieven in 2018 | Ten minste N aantal nieuwe en/of lopende initiatieven geïmplementeerd in 2021 | |
| Indicator 1.1.4 | Uitgangssituatie: | Doel: | |
| Aantal werkgeversorganisaties, werknemersorganisatie en aanbieders van zakelijke diensten met toegenomen technische capaciteit voor het bieden van opleidingen in ondernemerschap aan vrouwen, mannen en jongeren. | Aantal opleidingen in ondernemerschap verzorgd in 2018 | Ten minste N aantal opleidingen verzorgd in 2021 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------|----------------|------|------|
| <p>DWCP-Resultaat 1.2: Micro- tot grote ondernemingen en coöperaties binnen prioritaire sectoren (bijv. landbouw, agrarische verwerking en toerisme) zijn beter toegerust voor het verschaffen van fatsoenlijk werk, het bevorderen van economische diversificatie en productiviteit, en het ondersteunen van armoedebestrijding.</p> | <p>Partners: Ministerie van Arbeid, RAVAKSUR, VSB, RACO, SAO, SPWE, Competitiveness Unit Suriname – Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme, ILO</p> | <p>Geïntegreerd middelenkader</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="213 333 312 501">Naar schatting beschikbaar</td> <td data-bbox="213 154 312 333">Te mobiliseren</td> </tr> <tr> <td data-bbox="312 333 357 501">US\$</td> <td data-bbox="312 154 357 333">US\$</td> </tr> </table> | Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | US\$ | US\$ |
| Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | | | | | |
| US\$ | US\$ | | | | | |
| <p>Indicator 1.2.1</p> <p>Arbeidsmarktinstellingen (Arbeidsadviescollege, SAO, RACO en SPWE) verlenen betere diensten</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>De volgende arbeidsmarktinstellingen zijn niet volledig operationeel: SAO, SHTTC, RACO, SPWE in 2018</p> | <p>Doel:</p> <p>In 2021 zijn N instellingen volledig operationeel en voorzien van voldoende middelen op de jaarlijkse begroting</p> | | | | |
| <p>Indicator 1.2.2</p> <p>1.2.2 (a) Aantal hervormingen geïnitieerd door de overheid en werkgevers ter verbetering van een gunstig klimaat voor ondernemingen, gebaseerd op de EESE-analyse</p> <p>1.2.2 (b) Aantal ondernemingen die concrete productiviteitshervormingen hebben ingevoerd, op basis van ILO-ondersteuning</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>1.2.2(a): Aantal geïdentificeerde belemmingen voor het gunstig klimaat voor ondernemingen in 2018</p> <p>1.2.2(b): Aantal ondernemingen die concrete productiviteitshervormingen hebben ingevoerd in 2018, op basis van ILO-ondersteuning</p> | <p>Doel:</p> <p>1.2.2(a): Aantal hervormingen geïnitieerd in 2021</p> <p>1.2.2(b): Aantal ondernemingen die concrete productiviteitshervormingen hebben ingevoerd in 2021, op basis van ILO-ondersteuning</p> | | | | |
| <p>Indicator 1.2.3</p> <p>Aantal coöperaties in rurale gebieden geactiveerd en ondersteund middels interventies van RACO</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>Aantal coöperaties functionerend in agrarische productie, in rurale gebieden, uitgesplitst naar regio, in 2018</p> | <p>Doel:</p> <p>X aantal coöperaties functionerend in agrarische productie, in rurale gebieden, uitgesplitst naar regio, in 2021</p> | | | | |

| DWCP-Resultaat 1.3: Sociale vooruitgang wordt bevorderd door middel van sociale bescherming voor kwetsbare groepen en verhoogde efficiëntie wat betreft de socialezekerheidsdekking. | Partners: Ministerie van Arbeid, RAVAKSUR, VSB, andere instellingen voor sociale bescherming, rurale ontwikkeling | Geïntegreerd middelenkader | |
|--|---|---|----------------|
| | | Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren |
| | | US\$ | US\$ |
| Indicator 1.3.1 Arbeidsmarkt- en armoedemodel ontwikkeld en gebruikt voor op feiten gebaseerde besluitvorming inzake arbeidsbeleid. | Uitgangssituatie: Er bestaat geen arbeidsmarkt- en armoedemodel in 2018 | Doel: In xxxx is een arbeidsmarkt- en armoedemodel ontwikkeld en wordt het door de overheid gebruikt voor op feiten gebaseerde besluitvorming inzake arbeidsbeleid. | |
| Indicator 1.3.2 Evaluaties van resultaten en uitgaven op het gebied van sociale bescherming worden uitgevoerd om efficiëntie en dekking van de bevolking te meten, rekening houdend met gender, leeftijd en regio | Uitgangssituatie: Er zijn geen evaluaties van resultaten en uitgaven op het gebied van sociale bescherming uitgevoerd in 2018 | Doel: In xxxx is een evaluatie van resultaten en uitgaven op het gebied van sociale bescherming uitgevoerd | |
| Indicator 1.3.3 Aantal initiatieven ontwikkeld in lijn met Agenda voor fatsoenlijk werk, die specifiek gericht zijn op kwetsbare groepen, waaronder personen met een beperking, en inheemse en marrongemeenschappen, (of personen in afgelegen gebieden) | Uitgangssituatie: Aantal bestaande initiatieven gericht op kwetsbare groepen in 2018, uitgesplitst naar doelgroep en regio | Doel: Ten minste N nieuwe initiatieven geïmplementeerd in 2021 (C 169, C100 / C111) | |

DWCP-Prioriteit 2: Agenda voor versterkte rechten en naleving**Relevante nationale ontwikkelingsprioriteit uit het OP 2017-2021 Pijler 1 – Versterkte ontwikkelingscapaciteit; Pijler 2 – Economische groei en diversificatie; Pijler 3 – Sociale vooruitgang; Pijler 4 – Benutting en bescherming van het milieu****Relevante UNDAF (MSDF CIP) Resultaat: #55 – Nationale capaciteit is verbeterd voor het tot stand brengen van productieve werkgelegenheid, fatsoenlijk werk en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk voor alle vrouwen en mannen met inbegrip van jongeren en personen met een beperking****Relevante SDG-doelen: 3.9, 8.8, 16.3, 16.6**

| DWCP-Resultaat 2.1: Arbeidswetgeving wordt gemoderniseerd om naleving op de werkplek van nationale arbeidswetten en collectieve overeenkomsten te garanderen | Partners: Ministerie van Arbeid, RAVAKSUR, VSB | Geïntegreerd middelenkader Naar schatting beschikbaar US\$ US\$ |
|--|--|---|
| Indicator 2.1.1 Aantal gendergevoelige regelingen opgesteld in overleg met de sociale partners en afgekondigd in 2020 | Uitgangssituatie: Geactualiseerde nationale arbeidsgereleerde wetgeving in 2018 (8): <ul style="list-style-type: none">- Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs- Arbeidsbemiddelingswet 2017- Wet Vrijheid Vakvereniging- Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst- Decreet Arbeidsinspectie- Decreet Arbeidsadvies College- Wet Kinderarbeid- Ontslagwet | Doel: In 2021 is arbeidswetgeving goedgekeurd met betrekking tot: <ul style="list-style-type: none">- Wet betaald verlof- Wet registratie van werknemers- Wet nationale arbeidsbemiddeling- Wet gelijkheid van behandeling en modernisering van Arbeidsongevallen-regeling (SOR)- Nieuwe wet werkvergunning- Wet sociale dialoog op ondernemingsniveau- Goedkeuring wet geschoolde CARICOM-burgers |

| | | | | | | | |
|------|---|---|---|------|----------------|------|------|
| | <p>Indicator 2.1.2</p> <p>Aantal ILO-Verdragen goedgekeurd door het Parlement voor ratificatie</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>Eind 2018 waren in totaal 33 ILO-verdragen goedgekeurd voor ratificatie door het Parlement</p> | <p>Doel: (In 2021) -</p> <p>ILO-verdragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verdrag betreffende minimumnormen van sociale zekerheid, 1952 (nr. 102) - Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183) - Arbeidsinspectie in agrarische sector (No. 129) - Verdrag betreffende het vaststellen van minimumlonen, 1970 (nr. 131) | | | | |
| | <p>DWCP-Resultaat 2.2:</p> <p>Arbeidsinspectiediensten en capaciteiten zijn volledig in staat toezicht te houden op de naleving van de wetgeving</p> | <p>Partners: Ministerie van Arbeid, Plattelandsontwikkeling</p> <p>Naar schatting beschikbaar</p> | <p>Geïntegreerd middelenkader</p> <table border="1" data-bbox="821 163 901 515"> <tr> <td data-bbox="821 347 861 515">US\$</td> <td data-bbox="821 163 861 347">Te mobiliseren</td> </tr> <tr> <td data-bbox="861 347 901 515">US\$</td> <td data-bbox="861 163 901 347">US\$</td> </tr> </table> | US\$ | Te mobiliseren | US\$ | US\$ |
| US\$ | Te mobiliseren | | | | | | |
| US\$ | US\$ | | | | | | |
| | <p>Indicator 2.2.1</p> <p>Een arbeidsinspectiestrategie is ontwikkeld, welke specifieke procedures omvat inzake handhaving van OSH-wetten en voorschriften in het algemeen (in de goudwinningsector)</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>Er bestaat geen arbeidsinspectiestrategie in 2018</p> | <p>Doel:</p> <p>In xxxx is een arbeidsinspectiestrategie ontwikkeld, welke specifieke procedures omvat inzake handhaving van OSH-wetten en voorschriften (ook in de goudwinningsector)</p> | | | | |
| | <p>Indicator 2.2.2</p> <p>Aantal regio's waarnaar arbeidsinspecteurs hun werkzaamheden hebben uitgebreid</p> | <p>Uitgangssituatie:</p> <p>N aantal regio's waarin arbeidsinspecteurs actief zijn in 2018</p> | <p>Doel:</p> <p>N aantal regio's waarin arbeidsinspecteurs actief zijn in 2021</p> | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|--|----------------------------|----------------|------|------|
| | <p>DWCP-Resultaat 2.3: Bemiddelingsmechanismen versterkt</p> | <p>Partners: Ministerie van Arbeid, Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname, RAVAKSUR, VSB</p> | <p>Geïntegreerd middelenkader</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="217 344 312 510">Naar schatting beschikbaar</td> <td data-bbox="217 159 312 344">Te mobiliseren</td> </tr> <tr> <td data-bbox="312 344 352 510">US\$</td> <td data-bbox="312 159 352 344">US\$</td> </tr> </table> | Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | US\$ | US\$ |
| Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | | | | | | |
| US\$ | US\$ | | | | | | |
| | <p>Indicator 2.3.1 Arbeidsrechtbank is opgericht en goed toegerust en opgenomen op jaarlijkse nationale begroting</p> | <p>Uitgangssituatie: Er bestaat geen arbeidsrechtbank in 2018</p> | <p>Doel: In xxxx is een arbeidsrechtbank opgericht en goed toegerust</p> | | | | |
| | <p>Indicator 2.3.2 Aantal initiatieven geïmplementeerd voor de hervorming van de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname</p> | <p>Uitgangssituatie: De Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname is verouderd in 2018</p> | <p>Doel: In xxxx heeft de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname N aantal hervormingen geïmplementeerd.</p> | | | | |

DWCP-Prioriteit 3: Versterkte capaciteit van de tripartiete leden voor het bevorderen van de Agenda voor fatsoenlijk werk en sociale dialoog

Relevante nationale ontwikkelingsprioriteit uit het OP 2017-2021 Pijler 1 - Versterkte ontwikkelingscapaciteit

Relevante UNDAF (MSDF CIP) Resultaat: #55 – Nationale capaciteit is verbeterd voor het tot stand brengen van productieve werkgelegenheid, fatsoenlijk werk en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk voor alle vrouwen en mannen met inbegrip van jongeren en personen met een beperking

Relevante SDG-doelen: 1.b, 16.6, 16.7, 16.10

| | <p>DWCP-Resultaat 3.1: Beschikbaarheid en toegang tot gegevens en onderzoek en analysecapaciteit zijn verbeterd.</p> | <p>Partners: Ministerie van Arbeid, Algemeen Bureau voor de Statistiek, Planbureau</p> | <p>Geïntegreerd middelenkader</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="448 1615 552 1962">Naar schatting beschikbaar</td> <td data-bbox="448 1308 552 1615">Te mobiliseren</td> </tr> <tr> <td data-bbox="552 1615 608 1962">US\$</td> <td data-bbox="552 1308 608 1615">US\$</td> </tr> </table> | Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | US\$ | US\$ |
|---|---|--|--|----------------------------|----------------|------|------|
| Naar schatting beschikbaar | Te mobiliseren | | | | | | |
| US\$ | US\$ | | | | | | |
| <p>Indicator 3.1.1 Aantal enquêtes jaarlijks uitgevoerd, gemeten naar frequentie</p> | <p>Uitgangssituatie: Aantal enquêtes jaarlijks uitgevoerd in 2018 inzake: - Enquête inzake beroepsbevolking - lonen - toerismesector</p> | <p>Doel: Enquêtes uitgevoerd inzake: - Enquête inzake beroepsbevolking (per kwartaal) - Lonen - Toerismesector</p> | | | | | |
| <p>Indicator 3.1.2 Ministerie van Arbeid verstrekt reguliere en bijgewerkte informatie over ontwikkelingen en tendensen op de arbeidsmarkt en geeft input voor plannings- en beleidsdoelinden aan de nationale planningsautoriteiten</p> | <p>Uitgangssituatie: Het Ministerie van Arbeid verstrekt ... rapporten in 2018 op verzoek</p> | <p>Doel: In xxxx verstrekt het Ministerie van Arbeid reguliere en bijgewerkte rapporten inzake X aantal arbeidsmarkt-ontwikkelingen</p> | | | | | |
| <p>Indicator 3.1.3 Aantal initiatieven geïmplementeerd voor de hervorming van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten</p> | <p>Uitgangssituatie: Een 3-jarenplan voor de modernisering van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten is ontwikkeld in 2018</p> | <p>Doel: In 2021 zijn N initiatieven uit het plan geïmplementeerd</p> | | | | | |

| <p>DWCP-Resultaat 3.2: Organisaties van werkgevers en werknemers en instituten voor sociale dialoog zijn versterkt.</p> | <p>Geïntegreerd middelenkader</p> | | |
|--|--|--|-----------------------|
| | <p>Partners: Ministerie van Arbeid, RAVAKSUR, VSB, Planbureau</p> | <p>Naar schatting beschikbaar</p> | <p>Te mobiliseren</p> |
| | <p>US\$</p> | <p>US\$</p> | |
| <p>Indicator 3.2.1 Aantal initiatieven ontwikkeld voor werkgeversorganisaties welke zullen helpen bij het participeren in instellingen voor sociale dialoog en nationale beleidsbesprekingen</p> | <p>Uitgangssituatie: Werkgeversorganisaties zijn niet goed toegerust om te participeren in instellingen voor sociale dialoog in 2018</p> | <p>Doel: N aantal initiatieven ontwikkeld in 2021</p> | |
| <p>Indicator 3.2.2 Aantal initiatieven ontwikkeld voor werknemersorganisaties en instellingen welke zullen helpen bij het participeren in instellingen voor sociale dialoog en nationale beleidsbesprekingen</p> | <p>Uitgangssituatie: Werkgeversorganisaties zijn niet goed toegerust om te participeren in instellingen voor sociale dialoog in 2018</p> | <p>Doel: N aantal initiatieven ontwikkeld in 2021</p> | |
| <p>Indicator 3.2.3 Aantal geïmplementeerde initiatieven gericht op tripartiete leden specifiek voor het opbouwen van capaciteit op het gebied van planning en ontwikkeling, monitoring en evaluatie, in lijn met de SDG's</p> | <p>Uitgangssituatie: Tripartiete leden hebben gebrek aan training in planning en ontwikkeling, monitoring en evaluatie in lijn met de SDG's</p> | <p>Doel: In 2021 zijn N aantal specifieke initiatieven geïmplementeerd om capaciteit in planning/ontwikkeling en M&E op te bouwen</p> | |