



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

FACULTEIT DER JURIDISCHE WETENSCHAPPEN

**DE JURIDISCHE WAARBORGEN VOOR
DE MENTALE GEZONDHEID VAN
DE WERKNEMER IN DE PRIVATE SECTOR IN
KWESTIES VAN WERKDRUK**

Thesis ter verkrijging van de graad van Bachelor of Laws (LL.B)

Bacheloropleiding in de Rechtswetenschap

Raginie Gajadin

Mr. dr. Maitrie Maureen Chotoe-Tedjoe

Paramaribo, juli 2024

Voorwoord

Voor u ligt de thesis “De juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk”. Deze thesis is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de Bacheloropleiding in de Rechtswetenschap aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Middels deze thesis wens ik blijk te geven van de kennis en vaardigheden die ik met passie heb mogen verwerven gedurende de opleiding.

Het onderwerp van deze thesis is gekozen op basis van persoonlijke ervaring, welke inhoudt dat er in de Republiek Suriname een tekort is aan wetenschappelijk onderzoek over de juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk. Dit geeft mij de drijfveer om hierover, vanuit een juridisch oogpunt en simultaan met een psychologisch tintje, een onderzoek te verrichten en zodoende bij te dragen aan het wetenschappelijk onderzoek in de Republiek Suriname.

Vooreerst, wens ik mijn dankbaarheid te uiten naar de Almachtige voor de voortdurende kracht. Voorts, wens ik mijn begeleider, mr. dr. M. M. Chotoe-Tedjoe, mijn medebeoordelaar, mr. M. A. G. Piroe, en mijn ouders, broer, zus, schoonzus en neefje te bedanken die de benodigde ondersteuning hebben verleend gedurende de totstandkoming van deze thesis. Hoewel dit proces niet van een leien dakje is gegaan, ben ik desondanks van harte dankbaar voor alle wijsheid in zowel het persoonlijk als professioneel kader.

Ik wens eenieder enorm plezier toe bij het lezen van deze thesis!

Paramaribo, juli 2024

Raginie Gajadin

Lijst met afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek van Suriname
C155	Verdrag betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk
C161	Verdrag betreffende Bedrijfsgeneeskundige Diensten
C187	Verdrag betreffende het Promotioneel Kader voor de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk
C190	Verdrag betreffende de Uitbanning van Geweld en Intimidatie in de Wereld van Werk
COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019</i>
DNA	De Nationale Assemblée
GW	Grondwet van de Republiek Suriname
HR	Hoge Raad
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
KKF	Kamer van Koophandel en Fabrieken
Nederland	Koninkrijk der Nederlanden
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
Suriname	Republiek Suriname

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Lijst met afkortingen	3
Inleiding	6
1. Een levensschets van de werknemer in de private sector	10
1.1. Inleiding	10
1.2. De werknemer	10
1.3. De mentale gezondheid van de werknemer	13
1.4. De werkdruk.....	13
1.5. Tussenconclusie	15
2. Het internationaal recht	16
2.1. Inleiding	16
2.2. Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten	16
2.3. Het Verdrag betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk.....	18
2.4. Het Verdrag betreffende Bedrijfsgeneeskundige Diensten.....	20
2.5. Het Verdrag betreffende het Promotioneel Kader voor de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk.....	21
2.6. Het Verdrag betreffende de Uitbanning van Geweld en Intimidatie in de Wereld van Werk.....	23
2.7. Tussenconclusie	25
3. De wetgeving van Suriname	26
3.1. Inleiding	26
3.2. De Grondwet	26
3.3. De Veiligheidswet en het Besluit Werkomstandigheden.....	28
3.4. Het Burgerlijk Wetboek van Suriname	30

3.5. De Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid	31
3.6. De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet	33
3.7. Tussenconclusie	36
4. Een vergelijking tussen het internationaal recht en de wetgeving van Suriname	37
4.1. Inleiding	37
4.2. De vergelijking.....	37
4.3. De relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet	39
4.4. Tussenconclusie	42
Conclusie	43
Bronvermelding.....	45

Inleiding

“*Yepi deh!*” is het gegil dat dagelijks te horen is in de Republiek Suriname (“Suriname”), welke thans bekend staat als één van de landen met de meeste zelfmoordgevallen. De mentale gezondheid van de burgers wordt herhaaldelijk aangetast door verschillende factoren.¹ In dit kader, speelt het fenomeen *braindrain* als één van de belangrijkste gevolgen van de achtereenvolgende economische crises als hoofdoorzaak een belangrijke rol. *Braindrain*, vindt plaats wanneer goed opgeleide burgers massaal hun land verlaten om betere kansen na te jagen in het buitenland gelet op de omstandigheden in hun land die weinig perspectief bieden aan hen.² Dit, zorgt onder andere ervoor dat de achtergebleven burgers in de hoedanigheid van werknemers een zekere mate van werkdruk komen te ervaren³, waarbij de belastbaarheid van deze werknemers wordt overschreden met de arbeidsbelasting en de tijdsfactor.⁴ Helaas, staan niet alle werknemers mentaal sterk in de schoenen, waardoor er vervolgens sprake kan zijn van nadelige gevolgen voor de mentale gezondheid van deze werknemers, waaronder depressie of een *burn-out*, welke zelfs kunnen resulteren in zelfmoord.⁵

Vervolgens, is de private sector een betreuenswaardig voorbeeld van de gevolgen van de achtereenvolgende economische crises. De private sector kampt van oudsher met diverse uitdagingen.⁶ Vanwege de komst van de *Coronavirus Disease 2019* (“COVID-19”) pandemie zijn meer obstakels in kaart gebracht⁷. Thans, heeft de private sector te kampen met lage niveaus van bedrijfsproductiviteit en kwaliteit.⁸ De voornoemde uitdagingen kunnen tezamen met de werkdruk die is ontstaan door *braindrain*, leiden tot nog meer aantasting van de mentale gezondheid van de werknemers die werkzaam zijn in de private sector. In dit kader, dienen zij te beschikken over de mogelijkheid om zich te kunnen beroepen op juridische waarborgen die worden geboden door de

¹Surinaamse Vereniging van Psychologen en Orthopedagogen 2022, “*World Mental Health Day 2022*”, <https://rb.gy/9zv6j>.

²De West 2022, “*Braindrain* een oud fenomeen”, <https://rb.gy/2d0tx8>.

³Kabinet van de President 2023, “Structureel wegtrekken van zorgpersoneel baart ziekenhuisdirecteuren ernstige zorgen”, <https://rb.gy/o2dzj6>.

⁴Wiezer et al. 2016., “Werkdruk en werkstress”, p. 20, <https://rb.gy/dfoipo>.

⁵Harnois et al. 2000, p. 01-05.

⁶Artana et al. 2006, “*Suriname: Supporting Private Sector Development*”, p. 01-05, <https://rb.gy/za6dp>.

⁷Khadan & Chotelal 2020, “De private sector van Suriname lijdt”, <https://rb.gy/ccldg>.

⁸*International Labour Organization*, “*Decent Work Landenprogramma, Suriname, 2023-2026*”, p. 11-13, <https://rb.gy/b13qv>.

geldende wetgeving van Suriname, welke in lijn dienen te zijn met de normen van het internationaal recht.

De probleemstelling

Indachtig het bovenstaande, luidt de probleemstelling als volgt:

Biedt de geldende wetgeving van Suriname in vergelijking met het internationaal recht voldoende juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk?

De deelvragen

Uit de bovenstaande probleemstelling, vloeien de volgende deelvragen voort:

1. Wie wordt gerekend tot een werknemer in de private sector?
2. Wat houdt de zinsnede “mentale gezondheid van de werknemer” in?
3. Wat houdt het begrip “werkdruk” in?
4. Wat is de samenhang tussen de werkdruk en de mentale gezondheid van de werknemer?
5. Biedt de geldende wetgeving van Suriname juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk?
6. Op welke wijze wordt volgens het internationaal recht de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk gewaarborgd?
7. Is de geldende wetgeving van Suriname in lijn met de normen van het internationaal recht met betrekking tot de juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk?

De doelstelling

De doelstelling van deze thesis is om een vergelijking te maken tussen de wetgeving van Suriname en het internationaal recht in het kader van de juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

De juridische relevantie

De juridische relevantie van deze thesis is de toetsing van de wetgeving van Suriname aan het internationaal recht, waarbij het accent wordt gelegd op het rechtsgebied arbeidsrecht. In het

internationaal recht vinden er voortdurend ontwikkelingen plaats, waaronder ook betreffende het rechtsgebied arbeidsrecht, welke vervolgens een doorwerking dienen te vinden in de wetgeving van Suriname. Middels dit onderzoek wordt geïdentificeerd in hoeverre de wetgeving van Suriname betreffende het rechtsgebied arbeidsrecht in lijn is met het internationaal recht.

De maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van deze thesis is de vergroting van de bewustwording onder de werknemers in de private sector van Suriname inzake de juridische waarborgen die door de wetgeving van Suriname aan hun worden geboden in gevallen van aantasting van hun mentale gezondheid door werkdruk. Tot op heden, zijn de meeste werknemers niet adequaat geïnformeerd over de mogelijkheid om zich te kunnen beroepen op desbetreffende juridische waarborgen, waardoor zij in dit verloop stilzwijgend kampen met werkdruk, welke vervolgens leidt tot de aantasting van hun mentale gezondheid. Middels dit onderzoek, wordt getracht om deze werknemers een beeld te geven van de invloed van werkdruk op hun mentale gezondheid en de mogelijkheid om zich te kunnen beroepen op desbetreffende juridische waarborgen.

De methode van onderzoek

De methode van onderzoek van deze thesis is onderverdeeld in literatuuronderzoek, rechtsbronnenonderzoek en kwalitatief onderzoek. Het literatuuronderzoek weerspiegelt het theoretisch kader, en is verricht middels het gebruik van wetenschappelijke boeken, proefschriften en digitale artikelen. Het rechtsbronnenonderzoek weerspiegelt de wetgeving van Suriname en de verdragen van het internationaal recht. In het kader van de wetgeving van Suriname, is het rechtsbronnenonderzoek verricht middels het gebruik van artikelen van de GW, de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW, de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid als geldende wetten en de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet als conceptwet. Voorts, is in het kader van het internationaal recht noemenswaardig dat in deze thesis met het internationaal recht wordt gerefereerd aan het internationaal publiekrecht. Hierbij, is het rechtsbronnenonderzoek verricht middels het gebruik van artikelen van IVESCR, C155, C161, C187 en C190 als multilaterale verdragen. Het kwalitatief onderzoek weerspiegelt de huidige stand van zaken betreffende de aanpassing van de wetgeving van Suriname aan het internationaal recht, en is verricht middels een interview met dhr. Jason Menso LL.B, die thans fungeert als Waarnemend

Hoofd Internationale Zaken bij het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken van Suriname.

De opbouw

De opbouw van deze thesis bestaat uit het voorwoord, de lijst met afkortingen, de inleiding, de kern, de conclusie en de bronvermelding. De kern is onderverdeeld in 4 hoofdstukken, welke elk wordt afgesloten met een tussenconclusie. Hoofdstuk 1, behelst een levensschets van de werknemer in de private sector van Suriname, waarbij de nadruk wordt gelegd op de beschrijving van werknemer, de mentale gezondheid en de werkdruk. Voorts, behelst hoofdstuk 2 de juridische waarborgen die worden geboden door multilaterale verdragen van het internationaal recht, waaronder IVESCR, C155, C161, C187 en C190, aan de werknemer in de private sector in gevallen van aantasting van de mentale gezondheid door de werkdruk. Hoofdstuk 3, behelst de juridische waarborgen die worden geboden door de wetten van Suriname, waaronder de GW, de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW en de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid als geldende wetten en de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet als conceptwet, aan de werknemer in de private sector in gevallen van aantasting van de mentale gezondheid door de werkdruk. Vervolgens, behelst hoofdstuk 4 een vergelijking tussen de juridische waarborgen die zijn opgesomd in Hoofdstuk 2 en Hoofdstuk 3, en de relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet.

1. Een levensschets van de werknemer in de private sector

1.1. Inleiding

Suriname, een onafhankelijk land in Zuid-Amerika, behelst een rijkdom aan biodiversiteit, natuurlijke hulpbronnen en visbestanden. Desondanks, kampt het land vanouds tot op heden met achtereenvolgende economische crises⁹ die nare gevolgen met zich meebrengen, waaronder de kwetsbaarheid van de private sector¹⁰ en het fenomeen *braindrain*¹¹. De diverse uitdagingen in de private sector oefenen tezamen met de werkdruk die is ontstaan door *braindrain* een grote invloed uit op de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector. Maar, wie wordt nou gerekend tot een werknemer in de private sector en wat houdt de zinsnede “mentale gezondheid van de werknemer” tezamen met het begrip “werkdruk” in? In dit hoofdstuk, wordt de nadruk gelegd op de beschrijving van de werknemer, de mentale gezondheid en de werkdruk.

1.2. De werknemer

De werknemer wordt krachtens artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek van Suriname¹² (“BW”) gedefinieerd als de ene partij die zich middels een arbeidsovereenkomst in dienst verbindt van andere partij, de werkgever, om tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten. Rekening houdend met de voornoemde definiëring en de afbakening van dit onderzoek tot de private sector van Suriname, is de zinsnede “private sector van Suriname” tezamen met het begrip “arbeidsovereenkomst” van belang. De zinsnede “private sector van Suriname” is moeilijk te definiëren vanwege het gebrek aan officiële cijfermatige informatie en de sterke inmenging van de overheid op het gebied van particuliere goederen en diensten. Desondanks, kan op grond van gegevens van een reeks van bronnen aangetoond worden dat de structuur van de private sector van Suriname bestaat uit kleine, middelgrote en grote ondernemingen, waarbij noemenswaardig is dat een groot aantal van de ondernemingen niet geregistreerd staan bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken (“KKF”). In 2006, is middels het handelsregister van KKF

⁹ Artana et al. 2006, “*Suriname: Supporting Private Sector Development*”, p. 01-05, <https://rb.gy/za6dp>.

¹⁰ Khadan & Chotelal 2020, “De private sector van Suriname lijdt”, <https://rb.gy/ccldg>.

¹¹ De West 2022, “*Braindrain* een oud fenomeen”, <https://rb.gy/2d0tx8>.

¹² Wet van 28 december 1859, betreffende de invoering van een nieuwe wetgeving in de West-Indische Koloniën (G.B. 1860 no. 4), zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 25.

geconstateerd dat de private sector van Suriname bestond uit circa 20.000 bedrijven, welke gericht waren op handel (52.4%), transport (13.2%), restaurants, hotels en appartementen (11.4%), productie (9.2%), constructie (2.4%), mijnbouw (0.8%), financiën (0.3%) en anderen (10.3%).¹³ Voorts, wordt het begrip “arbeidsovereenkomst” krachtens artikel 1613a van het BW gedefinieerd als de overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever, waarbij de werknemer zich in dienst verbindt van de werkgever om tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten. Indachtig het bovenstaande, blijkt dat de werknemer in de private sector van Suriname gerekend wordt tot degene die in kleine, middelgrote of grote ondernemingen in dienstverband en tegen loon voor een werkgever arbeid verricht middels een overeenkomst die wordt aangegaan door de onderhavige werknemer en werkgever. De arbeid, het loon en het dienstverband vormen de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst en zullen derhalve nader belicht worden.

De arbeid

De werknemer kan de arbeid zowel lichamelijk als geestelijk verrichten voor de werkgever.¹⁴ Tevens, dient de arbeid van waarde te zijn voor de werkgever. Hierbij, overwoog de Hoge Raad (“HR”) dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst indien de arbeid in het kader van een opleiding in overwegende mate is gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring.¹⁵ Van oudsher, was de werknemer verplicht om de arbeid zelf te verrichten. Toentertijd, overwoog de HR dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst indien er geen contractuele verplichting rustte op iemand om de arbeid te verrichten.¹⁶ Ook, was er geen sprake van een arbeidsovereenkomst indien de overeenkomst inhield dat alle toegezegde werkzaamheden door anderen verricht mochten worden.¹⁷ In dit kader, heeft de HR een nuancering aangebracht, waarbij er is overwogen dat de werknemer een deel van zijn werkzaamheden met toestemming van de werkgever door derden mag laten verrichten. De nuancering van artikel 1615a van het BW is in bovenstaande jurisprudentie terug te zien. Hierbij, dient de arbeid een persoonlijk karakter te hebben dat inherent is aan de arbeidsovereenkomst, waarvan de reikwijdte niet zo vergaand mag zijn dat alle werkzaamheden door derden worden verricht.¹⁸

¹³Artana et al. 2006, “*Suriname: Supporting Private Sector Development*”, p. 01-05, <https://rb.gy/za6dp>.

¹⁴Wallerlei 2010, p. 05.

¹⁵HR 29 oktober 1982; NJ 1983, 230.

¹⁶HR 21 maart 1969; NJ 1969, 321.

¹⁷HR 13 december 1957; NJ 1958, 35.

¹⁸Bakels et al. 1992, p. 78.

Het loon

De werkgever is verplicht om een loon uit te keren aan de werknemer indien de werknemer arbeid heeft verricht.¹⁹ De HR, overwoog in dit kader dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst indien de werkgever geen loon verschuldigd is aan de werknemer.²⁰ Voorts, is de benaming die wordt toegekend aan het loon niet van belang.²¹ Indien er geen loon is vastgesteld tussen de werknemer en de werkgever, dan heeft de werknemer aanspraak op een loon dat tijdens het aangaan van de arbeidsovereenkomst gebruikelijk was, of een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval billijk is. Vervolgens, kan er ook sprake zijn van loon in natura. Het loon in natura wordt gedefinieerd als een loon of vergoeding dat niet in geld is genoten en bestaat uit goederen of diensten die een bepaalde waarde vertegenwoordigen.²² In de geldende wetgeving van Suriname heeft het loon een limitatieve opsomming, waaronder geld, voedsel, kleding, een bepaalde hoeveelheid van de voortbrengselen van het bedrijf, het gebruik van een bepaald stuk grond, bepaalde werkzaamheden of diensten, het gebruik van een aangewezen woning, uitkering tijdens verlof en opleiding.²³

Het dienstverband

De werknemer treedt na het aangaan van de arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever, waardoor er een gezagsrelatie ontstaat tussen de werknemer en de werkgever. De werknemer komt te vallen onder het gezag van de werkgever en vice versa verkrijgt de werkgever de bevoegdheid om opdrachten en aanwijzingen te geven aan de werknemer. In dit kader, overwoog de HR dat het noodzakelijk is dat de werkgever erop moet kunnen rekenen dat de werknemer de gegeven opdrachten en de aanwijzingen zal naleven.²⁴ Tevens, overwoog de HR dat er geen sprake is van een dienstbetrekking indien de werkgever geen zeggenschap heeft over de wijze waarop de werkzaamheden verricht moeten worden.²⁵ Het ontbreken van opdrachten of aanwijzingen tijdens de werkgever zal echter niet leiden tot het elimineren van het dienstverband. Voor het bestaan van

¹⁹HR 18 december 1953; NJ 1954, 242.

²⁰HR 13 december 1957; NJ 1958, 35.

²¹Wallerlei 2010, p. 05.

²²Khan 2018, p. 219.

²³Artikel 1613p van het BW.

²⁴HR 11 november 1949; NJ 1950, 140.

²⁵HR 01 december 1961; NJ 1962, 79.

het dienstverband, is de aanwezigheid van de bevoegdheid van de werkgever om opdrachten en aanwijzingen te geven aan de werknemer reeds voldoende.²⁶

1.3. De mentale gezondheid van de werknemer

De zinsnede “mentale gezondheid van de werknemer” wordt gedefinieerd als de toestand waarin de werknemer in staat is om zich prettig te kunnen voelen, de arbeid adequaat te kunnen verrichten en zijn of haar doelen te kunnen bereiken.²⁷ De mentale gezondheid van de werknemer is nauw verbonden met de arbeidsomstandigheden. Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden kunnen de mentale gezondheid van de werknemer bevorderen, waardoor de werknemer productief zal kunnen functioneren. Integendeel, kunnen onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden de mentale gezondheid van de werknemer aantasten, waardoor de werknemer verhinderd zal worden om productief te kunnen functioneren. In de wereld van werk zijn er een tal van risico’s die kunnen leiden tot de aantasting van de mentale gezondheid van de werknemer. In dit kader, hebben recente veranderingen, waaronder technologische ontwikkelingen, klimaatverandering, globalisering, demografische verschuivingen en de COVID-19 pandemie, geleid tot de verergering van de reeds bestaande risico’s en het ontstaan van nieuwe risico’s. Deze risico’s worden gerekend tot de psychosociale arbeidsbelasting (“PSA”).²⁸ PSA kan de mentale gezondheid van de werknemer aantasten, waarbij de werknemer depressie of een *burn-out* kan ervaren, welke zelfs kunnen resulteren in zelfmoord. Voorts, kan PSA leiden tot bedrijfsongevallen, beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid. PSA wordt onderverdeeld in agressie, geweld, pesterij, discriminatie, seksuele intimidatie en werkdruk.²⁹

1.4. De werkdruk

Het begrip “werkdruk” wordt gedefinieerd als een toestand waarin de belastbaarheid van de werknemer wordt overschreden met de arbeidsbelasting en de tijdsfactor. In de voornoemde definiëring is de zinsnede “belastbaarheid van de werknemer” tezamen met de begrippen “arbeidsbelasting” en “tijdsfactor” van belang. De zinsnede “belastbaarheid van de werknemer”

²⁶Wallerlei 2010, p. 07.

²⁷Schaufeli & Bakker 2013, p. 10.

²⁸World Health Organization & ILO 2022, “*Mental health at work: Policy brief*”, p. 03-04.

²⁹Blatter et al. 2005, p. 01-02.

wordt gedefinieerd als het mentaal draagvermogen of de mentale capaciteiten van de werknemer, welke worden bepaald door de opleiding, ervaring en persoonlijke kenmerken van de werknemer. Voorts, wordt het begrip “arbeidsbelasting” gedefinieerd als de hoeveelheid en kwaliteit van de opdrachten die volgens de vereisten van de werkgever voltooid moeten worden door de werknemer. Het begrip “tijdsfactor” wordt gedefinieerd als de beschikbare tijd die door de werkgever aan de werknemer wordt gegeven om de gegeven opdrachten te voltooien.³⁰ Indachtig het bovenstaande, blijkt dat werkdruk ontstaat wanneer de opdrachten van de werkgever en de gegeven tijd niet in overeenstemming zijn met de mentale capaciteiten van de werknemer. In dit kader, legt de jurisprudentie hoge eisen aan het uitgangspunt van het direct verband tussen de mentale gezondheid van de werknemer en PSA. Dit verband wordt conform de jurisprudentie slechts aangenomen indien de werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht tegenover de werknemer.³¹ Desalniettemin, is behoudens de zorgplicht van de werkgever ook de meldingsplicht van belang. De voornoemde verplichtingen zullen nader belicht worden.

De zorgplicht van de werkgever

Op de werkgever rust er een zorgplicht³², waarbij de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden, de arbeidsbelasting, de organisatie van het werk en gerelateerde factoren die de werkdruk dienen te voorkomen of te beperken.³³ Voorts, dient de werkgever te allen tijde proactief te handelen en concrete maatregelen te treffen. Indien een geval zich voordoet, waarbij de werknemer een aanvang maakt met het uiten van klachten over ontstane werkdruk, dan zal de werkgever het desbetreffend risico niet volledig mogen neerleggen bij de werknemer, omdat er van rechtswege een verplichting rust om de werkgever om te allen tijde proactief te handelen en concrete maatregelen te treffen.³⁴

De meldingsplicht van de werknemer

Op de werknemer rust er een meldingsplicht, waarbij de werknemer de werkgever op de hoogte dient te stellen wanneer er naar aanleiding van werkdruk klachten ontwikkelen bij de werknemer.

³⁰Oerlemans, W., “Dossier werkdruk”, p. 04-05, <https://rb.gy/vhtf14>.

³¹Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 februari 2019, JAR 2019/89.

³²Artikel 1614x lid 1 van het BW.

³³Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

³⁴Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

Er is geen sprake van tekortschietsing van de zorgplicht van de werkgever, indien de werknemer de werkgever nimmer op de hoogte heeft gesteld over het ontwikkelen van klachten door werkdruk.³⁵ Ook, is er geen sprake van een oorzakelijk verband tussen de arbeid en de werkdruk indien de werknemer de werkgever niet op de hoogte heeft gesteld over de ontstane werkdruk.³⁶

1.5. Tussenconclusie

De werknemer in de private sector van Suriname is degene die in kleine, middelgrote of grote ondernemingen in dienstverband en tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid verricht voor de werkgever middels een overeenkomst die wordt aangegaan door de onderhavige werknemer en werkgever. Voorts, dient de werknemer in staat te zijn om zich prettig te kunnen voelen, de arbeid adequaat te kunnen verrichten en zijn of haar doelen te kunnen bereiken, welke in het geheel de mentale gezondheid van de werknemer representeert. Echter, kan de mentale gezondheid van de werknemer aangetast worden wanneer de opdrachten van de werkgever en de gegeven tijd niet in overeenstemming zijn met de mentale capaciteiten van de werknemer. Hierdoor, kan werkdruk ontstaan, welke deel uitmaakt van PSA. Gelukkigerwijs, kan de werkdruk voorkomen of beperkt worden door een adequate uitvoering van de zorgplicht van de werkgever en de meldingsplicht van de werknemer.

³⁵Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.

³⁶Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.

2. Het internationaal recht

2.1. Inleiding

In beginsel wordt het internationaal recht gedefinieerd als het geheel van het internationaal publiekrecht en het internationaal privaatrecht, maar in de literatuur en de praktijk wordt met het internationaal recht gerefereerd aan het internationaal publiekrecht.³⁷ In deze thesis, wordt in overeenstemming met de literatuur en de praktijk met het internationaal recht gerefereerd aan het internationaal publiekrecht. De regelgeving van het internationaal recht komt onder andere tot uiting middels rechtsbronnen die zijn genoemd in artikel 38 van het Statuut van het Internationaal Gerechtshof, welke aanvangen met de verdragen. Een verdrag wordt gedefinieerd als een geschreven overeenkomst in bilaterale of multilaterale vorm tussen staten onderling of tussen staten en internationale organisaties.³⁸ In dit hoofdstuk, wordt de nadruk gelegd op diverse verdragen in multilaterale vorm die juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

2.2. Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten

Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (“IVESCR”) werd in New York op 19 december 1966 door de Algemene Vergadering van Verenigde Naties aangenomen en trad vervolgens in werking op 03 januari 1976. IVESCR is van kracht voor Suriname als gevolg van de toetreding door, de inwerkingtreding voor en de publicatie door Suriname op respectievelijk 28 december 1976, 28 maart 1977 en 01 december 1981.³⁹ Het artikel van IVESCR dat juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zal nader belicht worden.

³⁷Nollkaemper 2016, p. 23.

³⁸Schrijver 2014, p. 39.

³⁹Verdragenblad van de Republiek Suriname jaargang 1981, no. 18 (V.B. 1981 no. 18).

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

Krachtens artikel 12 lid 1 heeft een ieder onder andere het recht op een goede mentale gezondheid. Voorts, dient de Staat krachtens artikel 12 lid 2 sub b het bovengenoemd recht mede te verwezenlijken middels de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Hieruit blijkt dat dit artikel een verplichting legt op de Staat om het recht van een ieder op een goede mentale gezondheid te erkennen, welke niet beperkt is tot de gezondheidszorg, maar diepgaand is tot de arbeidsomstandigheden als onderliggende determinant van de mentale gezondheid⁴⁰ die vervolgens kan bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁴¹ Op grond van het bovenstaande, bieden artikel 12 lid 1 en artikel 12 lid 2 sub b van IVESCR juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De directe werking van IVESCR op de werknemer in de private sector

Krachtens artikel 105 van de Grondwet van de Republiek Suriname⁴² (“GW”) hebben overeenkomsten die naar de inhoud een ieder kunnen binden, verbindende kracht na de bekendmaking. Uit de zinsnede “het recht van een ieder” in artikel 12 lid 1 en de publicatie van IVESCR door Suriname⁴³ blijkt dat IVESCR een overeenkomst is die naar de inhoud een ieder in Suriname bindt, waaronder ook de werknemer in de private sector. Krachtens artikel 106 van de GW zal de geldende wetgeving van Suriname geen toepassing vinden wanneer deze toepassing niet verenigbaar is met een ieder verbindende bepalingen van overeenkomsten die hetzij voor hetzij na de totstandkoming van de geldende wetgeving van Suriname zijn aangegaan. Hieruit blijkt dat de geldende wetgeving van Suriname geen toepassing zal vinden wanneer deze in strijd is met het recht van een ieder op een goede mentale gezondheid ongeacht de periode van toetreding door Suriname tot IVESCR.

⁴⁰Poepon 2019, p. 47.

⁴¹World Health Organization & ILO 2022, “*Mental health at work: Policy brief*”, p. 03-04.

⁴²Grondwet van de Republiek Suriname (S.B. 1987 no. 116), zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1992 no.38.

⁴³Verdragenblad van de Republiek Suriname jaargang 1981, no. 18 (V.B. 1981 no. 18).

2.3. Het Verdrag betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk

Een ander verdrag dat ook van belang is in het kader van de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk, is het Verdrag betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk (“C155”). C155 werd in Genève op 22 juni 1981 door de *International Labour Organization* (“ILO”) aangenomen en trad vervolgens in werking op 11 augustus 1983.⁴⁴ Echter, is Suriname tot op heden geen partij bij C155.⁴⁵ Noemenswaardig, is dat het proces betreffende de ratificatie van C155 zijdens Suriname reeds is opgestart, waarbij er goedkeuring is verleend door de Staatsraad.⁴⁶ De artikelen van C155 die na de inwerkingtreding voor Suriname juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

Krachtens artikel 4 dient de Staat een nationaal beleid te formuleren, ten uitvoer te leggen en periodiek opnieuw te herzien, welke het accent onder andere dient te leggen op de voorkoming van schade aan de gezondheid van de werknemer. Het begrip “gezondheid” wordt krachtens artikel 3 lid e gedefinieerd als niet slechts de afwezigheid van ziekten of gebreken, maar ook de mentale elementen die van invloed kunnen zijn op de gezondheid van de werknemer. Hieruit blijkt dat in alle bepalingen van C155 geïnterpreteerd mag worden dat de mentale gezondheid deel uitmaakt van de gezondheid van de werknemer. Voorts, dient het in artikel 4 genoemd nationaal beleid krachtens artikel 5 lid b rekening te houden met de aanpassing van de arbeidsduur, de organisatie van het werk en de arbeidsprocedures aan de mentale capaciteiten van de werknemer. Hieruit blijkt dat de voornoemde artikelen een verplichting leggen op de Staat ter verwezenlijking van de aanpassing van de arbeid aan de mentale capaciteiten van de werknemer rekening houdend met zijn of haar mentale gezondheid, welke vervolgens kan bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁴⁷ Op grond

⁴⁴*International Labour Organization*, “C155-Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)”, <https://rb.gy/znd5m>.

⁴⁵*International Labour Organization*, “Ratifications of C155-Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)”, ILO, <https://rb.gy/w4ge4>.

⁴⁶Een interview met dhr. Jason Menso LL.B, Waarnemend Hoofd Internationale Zaken van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, de dato 12 mei 2023.

⁴⁷*World Health Organization & ILO 2022*, “*Mental health at work: Policy brief*”, p. 03-04.

van het bovenstaande, kunnen artikel 3 lid e, artikel 4 en artikel 5 lid b van C155 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De zorgplicht van de werkgever en de meldingsplicht van de werknemer

Krachtens artikel 16 lid 1 rust er een verplichting op de werkgever om ervoor te zorgen dat de werkwijzen geen gevaar vormen voor de mentale gezondheid van de werknemer. Voorts, dient de werknemer krachtens artikel 19 lid f onverwijld aan de werkgever te melden over elke situatie die een onmiddellijk en ernstig gevaar kan opleveren voor zijn of haar leven of mentale gezondheid, en heeft de werknemer voorts het recht om niet terug te keren naar de situatie totdat de werkgever corrigerende maatregelen heeft getroffen. Hierbij, is er sprake van de zorgplicht van de werkgever, waarbij de werkgever te allen tijde proactief dient te handelen⁴⁸ en concrete maatregelen dient te treffen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk⁴⁹, en de meldingsplicht van de werknemer, waarbij de werknemer de werkgever op de hoogte dient te stellen indien de werknemer werkdruk ervaart⁵⁰ en klachten ontwikkelt als gevolg van de werkdruk.⁵¹ Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 16 lid 1 en artikel 19 lid f van C155 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De indirecte werking van C155 op de werknemer in de private sector

Krachtens artikel 1 lid 1 jo artikel 2 lid 1 is C155 van toepassing op alle werknemers en alle sectoren, waaruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van C155 valt. De Staat dient echter het in artikel 4 genoemd nationaal beleid krachtens artikel 8 te realiseren middels een implementatie in de geldende wetgeving. De verplichting van de Staat om de geldende wetgeving aan te passen aan de verdragsbepalingen van C155, duidt de indirecte werking aan van C155 op de burgers van de Staat. Hierbij, kunnen deze burgers zich bij de onafhankelijke rechter pas beroepen op het desbetreffend nationaal beleid wanneer de verdragsbepalingen zijn geïmplementeerd in de geldende wetgeving.⁵² Ter realisering hiervan,

⁴⁸Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

⁴⁹Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

⁵⁰Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.

⁵¹Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.

⁵²Bakels et al. 1992, p. 262.

dient Suriname eerst partij te worden bij C155, zodat C155 een verplichting kan leggen op Suriname om de geldende wetgeving aan te passen aan de verdragsbepalingen van C155. Uit hoofde van de voornoemde verplichting, zal er een transformatiewet voortvloeien waarop de werknemer in de private sector zich bij de onafhankelijke rechter zal kunnen beroepen.

2.4. Het Verdrag betreffende Bedrijfsgeneeskundige Diensten

Het Verdrag betreffende Bedrijfsgeneeskundige Diensten (“C161”) werd in Genève op 25 juni 1985 door de ILO aangenomen en trad vervolgens in werking op 17 februari 1988.⁵³ Echter, is Suriname tot op heden geen partij bij C161.⁵⁴ De artikelen van C161 die na de inwerkingtreding voor Suriname juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De bedrijfsgeneeskundige diensten, de mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

Krachtens artikel 2 dient de Staat een nationaal beleid te formuleren, ten uitvoer te leggen en periodiek opnieuw te herzien, welke het accent dient te leggen op bedrijfsgeneeskundige diensten. De bedrijfsgeneeskundige diensten worden krachtens artikel 1 lid a gedefinieerd als diensten die een preventieve functie hebben en verantwoordelijk zijn voor het adviseren inzake de:

- vereisten voor de totstandkoming en handhaving van een gezonde werkomgeving die een goede mentale gezondheid dient te bevorderen (artikel 1 lid a sub (i));
- aanpassing van het werk aan de capaciteiten van de werknemer rekening houdend met zijn of haar mentale gezondheid (artikel 1 lid a sub (ii)).

Hieruit blijkt dat de bedrijfsgeneeskundige diensten preventief dienen te functioneren en belast zijn met het uitbrengen van advies over de bevordering van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk. Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 1 lid a en artikel 2 van C161 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁵³“C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)”, ILO, <https://rb.gy/xku1t>.

⁵⁴“Ratifications of C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)”, ILO, <https://rb.gy/4tdzu>.

De meldingsplicht van de werknemer aan de bedrijfsgeneeskundige diensten

Krachtens artikel 14 dient de werknemer de bedrijfsgeneeskundige diensten te informeren over alle risico's in de werkomgeving, zodat de bedrijfsgeneeskundige diensten krachtens artikel 15 kunnen natrekken in hoeverre er een verband bestaat tussen de risico's in de werkomgeving en de mentale gezondheid van de werknemer. Noemenswaardig, is dat de bedrijfsgeneeskundige diensten krachtens artikel 10 volledige professionele onafhankelijkheid genieten ten opzichte van de werknemer en de werkgever. Hieruit blijkt dat er op de werknemer een verplichting rust om de onafhankelijke bedrijfsgeneeskundige diensten te informeren over de werkdruk die van invloed kan zijn op de mentale gezondheid van de werknemer, zodat zij zelfstandig kunnen natrekken in hoeverre er een verband bestaat tussen de werkdruk en de mentale gezondheid van de werknemer. Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 10, artikel 14 en artikel 15 van C161 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De indirecte werking van C161 op de werknemer in de private sector

Krachtens artikel 3 lid 1 is C161 van toepassing op alle werknemers en alle sectoren, waaruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van C161 valt. De Staat dient echter het in artikel 2 genoemd nationaal beleid krachtens artikel 6 lid a mede te realiseren middels een implementatie in de geldende wetgeving. De verplichting van de Staat om de geldende wetgeving aan te passen aan de verdragsbepalingen van C161, duidt de indirecte werking aan van C161 op de burgers van de Staat. Hierbij, zal de werknemer in de private sector zich bij de onafhankelijke rechter kunnen beroepen op de transformatiewet die zal voortvloeien uit de aanpassing van de geldende wetgeving van Suriname aan de verdragsbepalingen van C161.

2.5. Het Verdrag betreffende het Promotioneel Kader voor de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk

Het Verdrag betreffende het Promotioneel Kader voor de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk ("C187") werd in Genève op 15 juni 2006 door de ILO aangenomen en trad vervolgens in

werking op 20 februari 2009.⁵⁵ Echter, is Suriname tot op heden geen partij bij C187.⁵⁶ Noemenswaardig, is dat het proces betreffende de ratificatie van C187 zijdens Suriname reeds is opgestart, waarbij er goedkeuring is verleend door de Staatsraad.⁵⁷ De artikelen van C187 die na de inwerkingtreding voor Suriname juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

Krachtens artikel 2 dient de Staat een nationaal beleid, een nationaal programma en een nationaal systeem ten uitvoer te leggen, welke het accent onder andere dient te leggen op de voortdurende bevordering van de gezondheid op de werkvloer, om zodoende letsels, ziekten en sterfgevallen voortvloeiende uit de arbeid te voorkomen. Noemenswaardig, is dat het voornoemd nationaal beleid krachtens artikel 1 lid (a) geïnterpreteerd dient te worden in de context van het nationaal beleid in artikel 4 van C155. Voorts, wordt het nationaal programma krachtens artikel 5 lid 2 sub (b) gedefinieerd als een programma met doelstellingen, welke gericht dienen te zijn op de voortdurende bevordering van de mentale gezondheid op de werkvloer middels de voorkoming of bestrijding van risico's op de werkvloer en gerealiseerd dienen te worden binnen een vooraf bepaald tijdsbestek. Vervolgens, wordt het nationaal systeem krachtens artikel 1 lid (b) gedefinieerd als de infrastructuur, welke dient als de uitvoering van het voornoemd nationaal beleid en nationaal programma. Hieruit blijkt dat de voornoemde artikelen een verplichting leggen op de Staat ter verwezenlijking van een raamwerk inzake de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer middels onder andere de voorkoming of beperking van de werkdruk. Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 1 lid (a), artikel 1 lid (b), artikel 2 en artikel 5 lid 2 sub (b) van C187 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁵⁵“C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)”, ILO, <https://rb.gy/f8jk7s>.

⁵⁶“Ratifications of C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)”, ILO, <https://rb.gy/mszyyr>.

⁵⁷Een interview met dhr. Jason Menso LL.B, Waarnemend Hoofd Internationale Zaken van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, de dato 12 mei 2023.

De indirecte werking van C187 op de werknemer in de private sector

Krachtens artikel 1 lid (a) dient het in artikel 2 genoemd nationaal beleid geïnterpreteerd te worden in de context van het nationaal beleid in artikel 4 van C155. Naar aanleiding hiervan, blijkt dat de werknemer in de private sector, evenals bij C155, binnen het toepassingsgebied van C187 valt. De Staat dient echter het nationaal beleid en het nationaal programma krachtens artikel 4 uit te voeren middels het nationaal systeem, welke krachtens artikel 4 lid 2 sub (a) onder andere de wetgeving behelst. De verplichting van de Staat om de geldende wetgeving aan te passen aan de verdragsbepalingen van C187, duidt de indirecte werking aan van C187 op de burgers van de Staat. Hierbij, zal de werknemer in de private sector zich bij de onafhankelijke rechter kunnen beroepen op de transitiewet die zal voortvloeien uit de aanpassing van de geldende wetgeving van Suriname aan de verdragsbepalingen van C187.

2.6. Het Verdrag betreffende de Uitbanning van Geweld en Intimidatie in de Wereld van Werk

Het Verdrag betreffende de Uitbanning van Geweld en Intimidatie in de Wereld van Werk (“C190”) werd in Genève op 21 juni 2019 door de ILO aangenomen en trad vervolgens in werking op 25 juni 2021.⁵⁸ Echter, is Suriname tot op heden geen partij bij C190.⁵⁹ De artikelen van C190 die na de inwerkingtreding voor Suriname juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

Krachtens artikel 4 lid 2 dient de Staat een aanpak ten uitvoer te leggen, welke het accent dient te leggen op de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. De zinsnede “geweld en intimidatie in de wereld van werk” wordt krachtens artikel 1 lid 1 sub a gedefinieerd als een reeks van onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of dreigingen daarmee, ongeacht die eenmalig of herhaaldelijk plaatsvinden, en gericht zijn op en kunnen of zullen resulteren in mentale

⁵⁸“C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)”, ILO, <https://rb.gy/0a9zug>.

⁵⁹“Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)”, ILO, <https://rb.gy/nifkun>.

schade. In de 12^e paragraaf van de preambule, wordt erkend dat geweld en intimidatie in de wereld van werk een negatieve invloed kan uitoefenen op de organisatie van het werk, de productiviteit en betrokkenheid van de werknemer, en de relaties in de werkomgeving. Hieruit blijkt dat de voornoemde artikelen een verplichting leggen op de Staat ter preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, welke kan bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk. Op grond hiervan, kunnen artikel 1 lid 1 sub a en artikel 4 lid 2 van C190 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De zorgplicht van de werkgever

Krachtens artikel 9 rust er op de werkgever een verplichting om maatregelen te treffen voor de voorkoming van geweld en intimidatie in de wereld van werk, waarbij hij krachtens artikel 9 lid (b) bij het beheer van de mentale gezondheid van de werknemer rekening dient te houden met geweld en intimidatie en de gerelateerde risico's. Hieruit blijkt dat dit artikel het accent legt op de zorgplicht van de werkgever, waarbij de werkgever te allen tijde proactief dient te handelen⁶⁰ en concrete maatregelen dient te treffen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁶¹ Op grond van het bovenstaande, kan artikel 9 van C190 juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De meldingsplicht van de werknemer

Krachtens artikel 10 lid (g) rust er op de werknemer een verplichting om de leidinggevenden te informeren over elke situatie die als gevolg van geweld en intimidatie in de wereld van werk een onmiddellijk en ernstig gevaar kan opleveren voor zijn of haar leven of gezondheid, en heeft de werknemer naar aanleiding hiervan het recht om zich ongestraft terug te trekken uit de situatie. Hierbij, is er sprake van de meldingsplicht van de werknemer, waarbij de werknemer de werkgever op de hoogte dient te stellen indien de werknemer werkdruk ervaart⁶² en klachten ontwikkelt als gevolg van de werkdruk.⁶³ Op grond van het bovenstaande, kan artikel 10 lid (g) van C190

⁶⁰Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

⁶¹Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

⁶²Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.

⁶³Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.

juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De indirecte werking van C190 op de werknemer in de private sector

Krachtens artikel 2 is C190 van toepassing op de werknemers in alle sectoren, waaruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van C190 valt. De Staat dient echter het in artikel 4 lid 2 genoemde aanpak krachtens artikel 12 mede te realiseren middels een implementatie in de geldende wetgeving. De verplichting van de Staat om de geldende wetgeving aan te passen aan de verdragsbepalingen van C190, duidt de indirecte werking aan van C190 op de burgers van de Staat. Hierbij, zal de werknemer in de private sector zich bij de onafhankelijke rechter kunnen beroepen op de transformatiewet die zal voortvloeien uit de aanpassing van de geldende wetgeving van Suriname aan de verdragsbepalingen van C190.

2.7. Tussenconclusie

In het internationaal recht komt de regelgeving tot uiting middels diverse rechtsbronnen, waaronder multilaterale verdragen. Voor dit onderzoek zijn IVESCR, C155, C161, C187 en C190 van belang. Deze multilaterale verdragen behelzen juridische waarborgen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk, welke worden erkend in artikel 12 lid 1 en artikel 12 lid 2 sub b van IVESCR, artikel 3 lid e, artikel 4, artikel 5 lid b, artikel 16 lid 1 en artikel 19 lid f van C155, artikel 1 lid a, artikel 2, artikel 10, artikel 14 en artikel 15 van C161, artikel 1 lid (a), artikel 1 lid (b), artikel 2 en artikel 5 lid 2 sub (b) van C187, en artikel 1 lid 1 sub a, artikel 4 lid 2, artikel 9 en 10 lid (g) van C190. Uit de bovengenoemde verdragen, is Suriname slechts partij bij IVESCR, waardoor de werknemer in de private sector slechts over de mogelijkheid beschikt om zich te beroepen op de juridische waarborgen die worden geboden door IVESCR. De resterende verdragen, waaronder C155, C161, C187 en C190, kunnen pas juridische waarborgen bieden voor de werknemer in de private sector nadat Suriname partij is geworden deze verdragen, waarna door deze verdragen verplichtingen zullen worden gelegd op Suriname om de geldende wetgeving aan te passen aan de bepalingen van deze verdragen. Uit hoofde hiervan, zullen er transformatiewetten voortvloeien waarop de werknemer in de private sector zich bij de onafhankelijke rechter zal kunnen beroepen.

3. De wetgeving van Suriname

3.1. Inleiding

Suriname is in de periode van 1865 tot 1975 een kolonie geweest van het Koninkrijk der Nederlanden (“Nederland”). Gedurende deze periode was er sprake een concordantiebeginsel, welke betrachtte dat de wetgeving van Suriname in overeenstemming moest zijn met de wetgeving van Nederland. Dit concordantiebeginsel, werd afgeschaft door de onafhankelijkheid van Suriname, waarna Suriname werd aangemerkt als een zelfstandige Staat met een eigen wetgeving. Echter, stelde de wetgeving van Suriname grotendeels nog steeds op de wetgeving van Nederland. Gelukkigerwijs, kon Suriname als een zelfstandige Staat met een eigen wetgeving respectievelijk lid en partij worden van internationale organisaties en bij verdragen. Hierdoor, werd de wetgeving van Suriname langzamerhand in lijn gebracht met de normen van het internationaal recht.⁶⁴ In dit hoofdstuk, wordt de nadruk gelegd op diverse (concept)wetten van Suriname die juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

3.2. De Grondwet

De GW behelst als de wet met de hoogste status in de geldende wetgeving van Suriname diverse grondrechten⁶⁵, welke worden onderverdeeld in klassieke en sociale grondrechten. De klassieke grondrechten worden gedefinieerd als de persoonlijke rechten van de burgers van Suriname, welke inroepbaar zijn bij de onafhankelijke rechter, en zijn vastgesteld in Hoofdstuk 5 van de GW. De sociale grondrechten worden gedefinieerd als de zorgplicht van de overheid inzake het welzijn van de burgers van Suriname, welke niet inroepbaar zijn bij de onafhankelijke rechter, en zijn vastgesteld in Hoofdstuk 6 van de GW.⁶⁶ De artikelen van de GW die juridische waarborgen behelzen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

⁶⁴Chotoe 2020, p. 25-29.

⁶⁵Bechan-Pherai, p. 25-27.

⁶⁶Bechan-Pherai, p. 94.

De mentale gezondheid van de werknemer

Krachtens artikel 36 lid 1 heeft een ieder het recht op gezondheid. Voorts, dient de Staat krachtens artikel 36 lid 2 de gezondheidszorg mede te bevorderen middels de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Hoewel in artikel 36 lid 1 het accent slechts wordt gelegd op het begrip “gezondheid”, wordt desondanks in artikel 36 lid 2 middels de zinsnede “verbetering van leef- en werkomstandigheden” het accent nader gelegd op de bevordering van de gezondheid middels de verbetering van de arbeidsomstandigheden, welke bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk.⁶⁷ Gezien artikel 36 is vastgesteld in Hoofdstuk 6 van de GW, wordt dit artikel vervolgens gerekend tot een sociaal grondrecht is, welke niet inroepbaar is bij de onafhankelijke rechter, maar slechts een zorgplicht legt op de overheid van Suriname om aandacht te schenken aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk.

De werkdruk

Krachtens artikel 26 lid 1 heeft een ieder het recht op werk in overeenstemming met zijn of haar capaciteit. Krachtens de definiëring van het begrip “werkdruk”, ontstaat werkdruk wanneer de mentale capaciteiten van de werknemer worden overschreden met de arbeidsbelasting en de tijdsfactor, welke vervolgens kan leiden tot de aantasting van de mentale gezondheid van de werknemer.⁶⁸ Hoewel in het voornoemd artikel het accent slechts wordt gelegd op het begrip “capaciteit” in plaats van de zinsnede “mentale capaciteiten”, kan dit desondanks bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk. Gezien dit artikel is vastgesteld in Hoofdstuk 6 van de GW, wordt dit artikel vervolgens gerekend tot een sociaal grondrecht is, welke niet inroepbaar is bij de onafhankelijke rechter, maar slechts een zorgplicht legt op de overheid van Suriname om aandacht te schenken aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk.

⁶⁷World Health Organization & ILO 2022, “*Mental health at work: Policy brief*”, p. 03-04.

⁶⁸Oerlemans, W., “Dossier werkdruk”, p. 04-05, <https://rb.gy/vhtf14>.

De arbeidsomstandigheden

Krachtens artikel 28 lid c heeft de werknemer het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Rekening houdend met de nauwe verbondenheid tussen de mentale gezondheid van de werknemer en de arbeidsomstandigheden, kan het voornoemd recht bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk.⁶⁹ Gezien dit artikel is vastgesteld in Hoofdstuk 6 van de GW, wordt dit artikel vervolgens gerekend tot een sociaal grondrecht is, welke niet inroepbaar is bij de onafhankelijke rechter, maar slechts een zorgplicht legt op de overheid van Suriname om aandacht te schenken aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk.

De verticale werking van de GW op de werknemer in de private sector

De GW is van toepassing op het grondgebied van Suriname⁷⁰, waaruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van de GW valt. Echter, behelzen de bovengenoemde artikelen sociale grondrechten die niet inroepbaar zijn, waardoor de werknemer in de private sector bij de onafhankelijke rechter zich niet kan beroepen op deze artikelen. Gezien deze artikelen een zorgplicht van de overheid behelzen, dienen deze uitgevoerd te worden middels nader vastgestelde wettelijke regelingen⁷¹. In dit kader, komen de Veiligheidswet en de daaruit voortvloeiende Veiligheidsvoorschriften aan de orde.⁷²

3.3. De Veiligheidswet en het Besluit Werkomstandigheden

De Veiligheidswet⁷³ behelst als raamwet algemene regels over de hygiëne en de veiligheid in alle bedrijven van Suriname. Deze algemene regels worden krachtens artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet nader uitgewerkt in de uit dit artikel voortvloeiende 9 Veiligheidsvoorschriften.⁷⁴

⁶⁹World Health Organization & ILO 2022, “*Mental health at work: Policy brief*”, p. 03-04.

⁷⁰Bechan-Pherai 2006, p. 27.

⁷¹Poepon 2019, p. 85-88.

⁷²Poepon 2019, p. 101.

⁷³Wet van 08 september 1947, houdende bepalingen tot beveiliging bij de arbeid (G.B. 1947 no. 142), zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1980 no. 116.

⁷⁴Piroe 2011, p. 63.

Voor dit onderzoek is het Besluit Werkomstandigheden⁷⁵ als Veiligheidsvoorschrift 7 van belang. Het Besluit Werkomstandigheden legt de nadruk op veilige en comfortabele arbeidsomstandigheden.⁷⁶ Het artikel van het Besluit Werkomstandigheden dat juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zal nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

De begrippen “mentale gezondheid” en “werkdruk” worden niet uitdrukkelijk vermeld in de artikelen van het Besluit Werkomstandigheden. Gelukkigerwijs, staat in de Nota van Toelichting nader vastgesteld dat de artikelen van het Besluit Werkomstandigheden de nadruk dienen te leggen op de humanisering van de arbeid in een ruime zin, waarbij tevens rekening gehouden dient te worden met de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk.⁷⁷ Hieruit blijkt dat alle artikelen van het Besluit Werkomstandigheden kunnen bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk.

De zorgplicht van de werkgever

Krachtens artikel 32 dient de informatiebron waaruit er een informatiestroom voortvloeit die wordt waargenomen door één of meer zintuigen van de werknemer zodanig opgesteld te zijn dat de werknemer de informatiestroom op een verantwoordelijke wijze kan verwerken. In dit verloop, dient er een onnodige extra psychische belasting voorkomen te worden. Hieruit blijkt dat dit artikel het accent legt op de zorgplicht van de werkgever, waarbij de werkgever te allen tijde proactief dient te handelen⁷⁸ en concrete maatregelen dient te treffen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁷⁹ Op grond van het bovenstaande, biedt artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁷⁵Staatsbesluit van 30 mei 1981, houdende Veiligheidsvoorschrift No. 7, betreffende de voorschriften aangaande de werkomstandigheden op plaatsen waar arbeid wordt verricht (S.B. 1981 no. 72).

⁷⁶Piroe 2011, p. 69-70.

⁷⁷Nota van Toelichting van het Besluit Werkomstandigheden, p. 51.

⁷⁸Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

⁷⁹Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

De werking van de Veiligheidswet en het Besluit Werkomstandigheden op de werknemer in de private sector

De Veiligheidswet is krachtens artikel 1 lid c jo artikel 2 van toepassing op alle werknemers in alle ondernemingen. Voorts, is het Besluit Werkomstandigheden krachtens artikel 2 van toepassing op de in artikel 2 van de Veiligheidswet genoemde ondernemingen, waaruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van de Veiligheidswet en het Besluit Werkomstandigheden valt.

3.4. Het Burgerlijk Wetboek van Suriname

Het BW behelst als wetboek, in Titel VIIA van Boek III, regels over de rechten en de plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever.⁸⁰ Het artikel van het BW dat juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zal nader belicht worden.

De zorgplicht van de werkgever

Krachtens artikel 1614x lid 1 rust er een verplichting op de werkgever om de lokalen, de werktuigen en de gereedschappen waarin of waarmede hij de arbeid laat verrichten, in te richten en te onderhouden, regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, welke dienen bij te dragen aan de bescherming van het lijf, de eerbaarheid en het goed van de werknemer. Hieruit blijkt dat dit artikel het accent slechts legt op de zinsnede “lijf, eerbaarheid en goed” in plaats van de zinsnede “mentale capaciteiten”. Wegens het ontbreken van een Memorie van Toelichting, bestaat er onduidelijkheid indien onder het lijf, eerbaarheid en het goed van de werknemer ook de mentale gezondheid van de werknemer geïnterpreteerd mag worden. Desondanks, is er sprake van de zorgplicht van de werkgever om te allen tijde proactief te handelen⁸¹ en concrete maatregelen te treffen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, welke kunnen bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van

⁸⁰Piroe 2011, p. 01.

⁸¹Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

werkdruk.⁸² Op grond van het bovenstaande, biedt artikel 1614x lid 1 van het BW juridische waarborgen voor mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De werking van het BW op de werknemer in de private sector

Het BW is krachtens artikel 2 lid 1 van toepassing op een ieder die zich bevindt op het grondgebied van Suriname. Hieruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van het BW valt.

3.5. De Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid

De Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid⁸³ behelst als wet regels over het geweld en de seksuele intimidatie in de wereld van werk.⁸⁴ De artikelen van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid die juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

De begrippen “mentale gezondheid” en “werkdruk” worden niet uitdrukkelijk vermeld in de artikelen van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. Gelukkigerwijs, is er krachtens artikel 3 sprake van een verbod voor een ieder die zich bevindt op de werkvloer om geweld te gebruiken of zich schuldig te maken aan (seksuele) intimidatie. Conform de Memorie van Toelichting kunnen geweld en (seksuele) intimidatie leiden tot onzekere arbeidsomstandigheden, ongelijke machtsverhoudingen en de aantasting van de mentale gezondheid van de werknemer.⁸⁵ Hieruit blijkt dat het verbod voor geweld en (seksuele) intimidatie kan bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk. Op grond van het bovenstaande, biedt artikel 3 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁸²Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

⁸³Wet van 10 november 2022, betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid (S.B. 2022 no. 136).

⁸⁴DNA, “Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid”, <https://rb.gy/znir7i>.

⁸⁵Memorie van Toelichting van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid, p. 12.

De zorgplicht van de werkgever

Krachtens artikel 4 rust er een verplichting op de werkgever om een beleid te formuleren, welke dient te leiden tot de preventie van geweld en (seksuele) intimidatie op de werkvloer. Hieruit blijkt dat dit artikel het accent legt op de zorgplicht van de werkgever, waarbij de werkgever te allen tijde proactief dient te handelen⁸⁶ en concrete maatregelen dient te treffen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁸⁷ Op grond van het bovenstaande, biedt artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De meldingsplicht van de werknemer

Krachtens artikel 3 lid 7 heeft de werknemer het recht om zich terug te trekken uit de arbeidsomstandigheden of de verrichting van de arbeid te weigeren, indien er zijdens de werknemer een vermoeden bestaat dat hij of zij een slachtoffer zal worden van geweld of (seksuele) intimidatie op de werkvloer. Voorts, rust er simultaan een verplichting op de werknemer om het bovenstaand onmiddellijk door te geven aan de leidinggevenden. Noemenswaardig, is dat er in dit verloop geen disciplinaire maatregelen getroffen mogen worden tegen de werknemer. In dit artikel, is er sprake van de meldingsplicht van de werknemer, waarbij de werknemer de werkgever op de hoogte dient te stellen indien hij of zij werkdruk ervaart⁸⁸ en klachten ontwikkelt als gevolg van werkdruk.⁸⁹ Dit artikel toont de introductie aan van de meldingsplicht van de werknemer zoals vervat in C155, C187 en C190, in de geldende wetgeving van Suriname. Op grond van het bovenstaande, biedt artikel 3 lid 7 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁸⁶Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

⁸⁷Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

⁸⁸Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.

⁸⁹Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.

De werking van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid op de werknemer in de private sector

De Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid is krachtens artikel 1 lid 1 sub g van toepassing op de werknemer in de zin van artikel 1613a van het BW. Hieruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid valt.

3.6. De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet

De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet behelst regels over de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van de werknemer, welke beogen dat de geldende wetgeving van Suriname in dit kader aangepast zal worden aan de normen van het internationaal recht. Deze Ontwerpwet is sinds 25 april 2019 ingediend bij De Nationale Assemblée (“DNA”)⁹⁰. Echter, hebben verschillende factoren geleid tot de stagnatie van de goedkeuring van de Ontwerpwet, waaronder het COVID-19 pandemie en de komst van een nieuwe regering. Indien de Ontwerpwet vervolgens in werking zal treden, kan de implementatie van de desbetreffende regels tevens een uitdaging vormen voor de Arbeidsinspectie, waarbij de Arbeidsinspectie zich verder zal dienen te specialiseren.⁹¹ Ook, zal de inwerkingtreding van de Ontwerpwet leiden tot de intrekking van de Veiligheidswet, waarbij de uit de Veiligheidswet voortvloeiende Veiligheidsvoorschriften, met inbegrip van het Besluit Werkomstandigheden, herzien en aangevuld zullen worden met 17 nieuwe Veiligheidsbesluiten.⁹² De artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet die na de inwerkingtreding juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk zullen nader belicht worden.

De mentale gezondheid van de werknemer en de werkdruk

De begrippen “mentale gezondheid” en “werkdruk” worden niet uitdrukkelijk vermeld in de artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet. Gelukkigerwijs, staat in de Memorie van Toelichting nader vastgesteld dat de artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet

⁹⁰DNA, “Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet 2019”, <https://rb.gy/1oi8d>.

⁹¹Menso 2023.

⁹²Memorie van Toelichting van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet, p. 17.

de nadruk dienen te leggen op de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁹³ Hieruit blijkt dat alle artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet kunnen bijdragen aan de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk.

De zorgplicht van de werkgever

Krachtens artikel 3 lid 1 rust er een verplichting op de werkgever om een beleid te formuleren die onder andere gericht dient te zijn op:

- de organisatie van het werk (artikel 3 lid 2 jo artikel 4);
- de preventie of beperking van PSA, welke mede bestaat uit werkdruk (artikel 1 lid 1 sub h jo artikel 3 lid 3);
- een goede werkverdeling (artikel 3 lid 4);
- de aanpassing van de arbeidsbelasting aan de mentale capaciteiten van de werknemer (artikel 1 lid 1 sub j jo artikel 5 lid 1);
- de vermijding of beperking van tempo-gebonden arbeid, welke een belangrijke rol speelt bij het ontstaan van de werkdruk (artikel 5 lid 2);
- de gelegenheid van de werknemer om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, welke dient te leiden tot de voorkoming of beperking van risico's van de arbeid voor de mentale gezondheid van de werknemer (artikel 22).

De bovenstaande artikelen leggen het accent op de zorgplicht van de werkgever, waarbij de werkgever te allen tijde proactief dient te handelen⁹⁴ en concrete maatregelen dient te treffen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van werkdruk.⁹⁵ Noemenswaardig, is dat de bovengenoemde zorgplicht van de werkgever ruimer wordt omschreven dan de bestaande zorgplicht van de werkgever, welke staat vastgesteld in artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet jo artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden, artikel 1614x lid 1 van het BW, en artikel 3 en artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 1 lid 1 sub h, artikel 1 lid 1 sub j, artikel 3 lid 1, artikel

⁹³Memorie van Toelichting van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet, p. 22-24.

⁹⁴Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.

⁹⁵Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

3 lid 2, artikel 3 lid 3, artikel 3 lid 4, artikel 4, artikel 5 lid 1, artikel 5 lid 2 en artikel 22 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De meldingsplicht van de werknemer

Krachtens artikel 15 lid 2 sub e rust er een verplichting op de werknemer om de door hem of haar opgemerkte gevaren voor zijn of haar gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of de arbomedewerkers. Naar aanleiding hiervan, heeft de werknemer krachtens artikel 28 het recht om de verrichting van de arbeid te onderbreken en deze voort te zetten, waarbij hij of zij niet zal worden benadeeld in zijn of haar positie en zijn of haar loon zal blijven behouden. Hierbij, is er sprake van de meldingsplicht van de werknemer, waarbij de werknemer de leidinggevendenden op de hoogte dient te stellen indien de werknemer werkdruk ervaart⁹⁶ en klachten ontwikkelt als gevolg van de werkdruk⁹⁷. Op grond van het bovenstaande, kunnen artikel 15 lid 2 sub e en artikel 28 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet na de inwerkingtreding juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

De arbomedewerkers

Krachtens artikel 18 worden er onafhankelijke medewerkers aangesteld die in de hoedanigheid van arbomedewerkers advies dienen te verschaffen aan de werkgever inzake onder andere de arbeidsomstandigheden en de risico's van de arbeid. Dit artikel toont de introductie aan van de bedrijfsgeneeskundige diensten zoals vervat in C161, in de geldende wetgeving van Suriname. Op grond van het bovenstaande, kan artikel 18 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet na de inwerkingtreding juridische waarborgen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk.

⁹⁶Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.

⁹⁷Gerechtshof 's-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.

De werking van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet op de werknemer in de private sector

De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet is krachtens artikel 1 lid 1 sub c van toepassing voor de werknemer in de zin van artikel 1613a van het BW. Hieruit blijkt dat de werknemer in de private sector binnen het toepassingsgebied van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet valt.

3.7. Tussenconclusie

In de geldende wetgeving van Suriname komt de regelgeving tot uiting middels diverse wetten. Voor dit onderzoek zijn de GW, de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW, de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid en de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet van belang. Deze (concept)wetten behelzen juridische waarborgen voor de bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk, welke worden erkend in artikel 26 lid 1, artikel 28 lid c en artikel 36 van de GW, artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet, artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden, artikel 1614x lid 1 van het BW, artikel 3 en artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid, en artikel 1 lid 1 sub h, artikel 1 lid 1 sub j, artikel 3 lid 1, artikel 3 lid 2, artikel 3 lid 3, artikel 3 lid 4, artikel 4, artikel 5 lid 1, artikel 5 lid 2, artikel 15 lid 2 sub e, artikel 18, artikel 22 en artikel 28 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet. Uit de bovengenoemde (concept)wetten, beschikt de werknemer in de private sector slechts over de mogelijkheid om zich te beroepen op de juridische waarborgen die worden geboden door de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW en de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. De bovengenoemde artikelen van de GW worden gerekend tot sociale grondrechten, welke niet inroepbaar zijn bij de onafhankelijke rechter, maar slechts een zorgplicht leggen op de overheid van Suriname om aandacht te schenken aan de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van werkdruk in de wereld van werk. Voorts, kunnen de bovengenoemde artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet pas juridische waarborgen bieden voor de werknemer in de private sector nadat deze in werking is getreden.

4. Een vergelijking tussen het internationaal recht en de wetgeving van Suriname

4.1. Inleiding

Ter afronding van dit onderzoek is het vereist om een vergelijking te maken tussen de juridische waarborgen die worden geboden door het internationaal recht (zie Hoofdstuk 2) en de juridische waarborgen die worden geboden door de wetgeving van Suriname (zie Hoofdstuk 3). Deze vergelijking zal tenslotte een beeld vormen indien de geldende wetgeving van Suriname in vergelijking met het internationaal recht voldoende juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk. Naar aanleiding hiervan, zal tevens de relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet gecontroleerd worden. In dit hoofdstuk, wordt de nadruk gelegd op de vergelijking tussen de juridische waarborgen die worden erkend in IVESCR, C155, C161, C187 en C190 en de juridische waarborgen die worden erkend in de GW, de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW, de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid en de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet, met het oog op de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

4.2. De vergelijking

Voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk, biedt het internationaal recht juridische waarborgen krachtens artikel 12 lid 1 en artikel 12 lid 2 sub b van IVESCR, artikel 3 lid e, artikel 4, artikel 5 lid b, artikel 16 lid 1 en artikel 19 lid f van C155, artikel 1 lid a, artikel 2, artikel 10, artikel 14 en artikel 15 van C161, artikel 1 lid (a), artikel 1 lid (b), artikel 2 en artikel 5 lid 2 sub (b) van C187, en artikel 1 lid 1 sub a, artikel 4 lid 2, artikel 9 en 10 lid (g) van C190. Voorts, biedt de geldende wetgeving van Suriname onderhavige juridische waarborgen krachtens artikel 26 lid 1, artikel 28 lid c en artikel 36 van de GW, artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet, artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden, artikel 1614x lid 1 van het BW, en artikel 3 en artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. De desbetreffende vergelijking zal middels een tabel nader belicht worden.

DE JURIDISCHE WAARBORGEN VOOR DE MENTALE GEZONDHEID VAN DE WERKNEMER IN DE PRIVATE SECTOR IN KWESTIES VAN WERKDruk

Het internationaal recht	De geldende wetgeving van Suriname
<p>1. De verplichting van de Staat ter bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 12 lid 1 en artikel 12 lid 2 sub b van IVESCR, artikel 3 lid e, artikel 4 en artikel 5 lid b van C155, artikel 1 lid (a), artikel 1 lid (b), artikel 2 en artikel 5 lid 2 sub (b) van C187, en artikel 1 lid 1 sub a en artikel 4 lid 2 van C190)</p>	<p>1. De bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 26 lid 1, artikel 28 lid c en artikel 36 van de GW jo artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet jo alle artikelen van het Besluit Werkomstandigheden, en artikel 3 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>
<p>2. De zorgplicht van de werkgever ter bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 16 lid 1 van C155 en artikel 9 van C190)</p>	<p>2. De zorgplicht van de werkgever ter bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet jo artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden, artikel 1614x lid 1 van het BW, en artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>
<p>3. De meldingsplicht van de werknemer ter melding van elke situatie betreffende gevaar voor zijn of haar mentale gezondheid met inbegrip van het recht van de werknemer op afwezigheid van de bestaande situatie tot verbetering van de arbeidsomstandigheden (artikel 19 lid f van C155) met uitsluiting van disciplinaire maatregelen (artikel 10 lid (g) van C190)</p>	<p>3. De meldingsplicht van de werknemer ter melding van elke situatie betreffende geweld of seksuele intimidatie op de werkvloer met inbegrip van het recht van de werknemer op afwezigheid van de bestaande situatie tot verbetering van de arbeidsomstandigheden met uitsluiting van disciplinaire maatregelen (artikel 3 lid 7 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>

<p>4. De verplichting van de Staat ter oprichting van de bedrijfsgeneeskundige diensten voor de bevordering van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 1 lid a en artikel 2 van C161) met inbegrip van de meldingsplicht van de werknemer aan de bedrijfsgeneeskundige diensten inzake de aantasting van zijn of haar mentale gezondheid en het ontstaan van de werkdruk (artikel 10, artikel 14 en artikel 15 van C161)</p>	<p>4. Geen.</p>
---	-----------------

Uit de bovenstaande vergelijking blijkt dat de geldende wetgeving van Suriname slechts juridische waarborgen biedt in het kader van punt 1 tot en met punt 3, waarbij noemenswaardig is dat de juridische waarborgen betreffende punt 3 niet geheel in overeenstemming zijn met het internationaal recht. Het internationaal recht legt bij punt 3 het accent op elke gevaar voor de mentale gezondheid van de werknemer, terwijl de geldende wetgeving van Suriname het accent slechts legt op geweld of seksuele intimidatie als gevaar voor de mentale gezondheid van de werknemer. Voorts, behelst de geldende wetgeving van Suriname geen juridische waarborgen betreffende punt 4. Op grond van het bovenstaande, wordt geconcludeerd dat de geldende wetgeving van Suriname in vergelijking met het internationaal recht inzake de meldingsplicht van de werknemer (gedeeltelijk) en de oprichting van de bedrijfsgeneeskundige diensten (geheel) leemten bevat, en, derhalve in beperkte mate juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

4.3. De relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet

Gezien de onderhavige leemten in de geldende wetgeving van Suriname in kaart zijn gebracht kan vervolgens de relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet gecontroleerd worden. In dit kader, is het van belang om na te gaan in hoeverre deze Ontwerpwet invulling na de inwerkingtreding invulling kan geven aan de desbetreffende leemten. Voor de mentale gezondheid

van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk, kan deze Ontwerpwet na de inwerkingtreding juridische waarborgen bieden krachtens artikel 1 lid 1 sub h, artikel 1 lid 1 sub j, artikel 3 lid 1, artikel 3 lid 2, artikel 3 lid 3, artikel 3 lid 4, artikel 4, artikel 5 lid 1, artikel 5 lid 2, artikel 15 lid 2 sub e, artikel 18, artikel 22 en artikel 28. De desbetreffende vergelijking zal middels een tabel nader belicht worden.

DE JURIDISCHE WAARBORGEN VOOR DE MENTALE GEZONDHEID VAN DE WERKNEMER IN DE PRIVATE SECTOR IN KWESTIES VAN WERKDruk	
De geldende wetgeving van Suriname	De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet
<p>1. De bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk</p> <p>(artikel 26 lid 1, artikel 28 lid c en artikel 36 van de GW jo artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet jo alle artikelen van het Besluit Werkomstandigheden, en artikel 3 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>	<p>1. De bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk</p> <p>(Alle artikelen van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet)</p>
<p>2. De zorgplicht van de werkgever ter bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk</p> <p>(artikel 3 lid 1 van de Veiligheidswet jo artikel 32 van het Besluit Werkomstandigheden, artikel 1614x lid 1 van het BW, en artikel 4 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>	<p>2. De zorgplicht van de werkgever ter bescherming van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk</p> <p>(artikel 1 lid 1 sub h, artikel 1 lid 1 sub j, artikel 3 lid 1, artikel 3 lid 2, artikel 3 lid 3, artikel 3 lid 4, artikel 4, artikel 5 lid 1, artikel 5 lid 2 en artikel 22 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet)</p>
<p>3. De meldingsplicht van de werknemer ter melding van elke situatie betreffende geweld of seksuele intimidatie op de werkvloer met inbegrip van het recht van de werknemer op afwezigheid van de bestaande situatie tot verbetering van de</p>	<p>3. De meldingsplicht van de werknemer ter melding van elke situatie betreffende gevaar voor zijn of haar mentale gezondheid met inbegrip van het recht van de werknemer op afwezigheid van de bestaande situatie tot verbetering van de arbeidsomstandigheden</p>

<p>arbeidsomstandigheden met uitsluiting van disciplinaire maatregelen (artikel 3 lid 7 van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)</p>	<p>met uitsluiting van disciplinaire maatregelen (artikel 15 lid 2 sub e en artikel 28 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet)</p>
<p>4. Geen.</p>	<p>4. De aanstelling van de arbomedewerkers voor de bevordering van de mentale gezondheid van de werknemer en de voorkoming of beperking van de werkdruk (artikel 18 van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet) met inbegrip van de meldingsplicht van de werknemer aan de arbomedewerkers inzake de aantasting van zijn of haar mentale gezondheid en het ontstaan van de werkdruk (artikel 15 lid 2 sub e van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet)</p>

Uit de bovenstaande vergelijking, blijkt dat de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet na de inwerkingtreding juridische waarborgen kan bieden in het kader van alle punten, welke geheel in overeenstemming zullen zijn met het internationaal recht. In het kader van de desbetreffende leemten in de geldende wetgeving van Suriname is het noemenswaardig dat deze Ontwerpwet juridische waarborgen behelst inzake een adequate meldingsplicht van de werknemer en een adequate implementatie van de bedrijfsgeneeskundige diensten zoals vervat in C161. Op grond van het bovenstaande, wordt geconcludeerd dat de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet na de inwerkingtreding invulling kan geven aan de desbetreffende leemten in de geldende wetgeving van Suriname, en, de geldende wetgeving van Suriname vervolgens voldoende juridische waarborgen zal kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

4.4. Tussenconclusie

Ter afronding van dit onderzoek is er een vergelijking gemaakt tussen de juridische waarborgen die worden geboden door het internationaal recht en de juridische waarborgen die worden geboden door de geldende wetgeving van Suriname inzake de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk. In dit kader, is gebleken dat de geldende wetgeving van Suriname inzake de meldingsplicht van de werknemer (gedeeltelijk) en de oprichting van de bedrijfsgeneeskundige diensten (geheel) leemten bevat, en, derhalve in beperkte mate juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk. Vervolgens, is de relevantie van de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet gecontroleerd. In dit kader, is gebleken dat deze Ontwerpwet juridische waarborgen behelst inzake een adequate meldingsplicht van de werknemer en een adequate implementatie van de bedrijfsgeneeskundige diensten zoals vervat in C161. Naar aanleiding hiervan, kan deze Ontwerpwet na de inwerkingtreding invulling geven aan de desbetreffende leemten in de geldende wetgeving van Suriname, en, zal de geldende wetgeving van Suriname vervolgens voldoende juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

Conclusie

De beantwoording van de probleemstelling van deze thesis “*Biedt de geldende wetgeving van Suriname in vergelijking met het internationaal recht voldoende juridische waarborgen voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk?*” zal nader belicht worden.

In Suriname verricht de werknemer in de private sector middels een arbeidsovereenkomst, tegen loon en in dienst van de werkgever arbeid in kleine, middelgrote of grote ondernemingen. In dit verloop, dient deze werknemer zich prettig te kunnen voelen en zijn of haar doelen te kunnen bereiken, welke in het geheel de mentale gezondheid van deze werknemer zal representeren. Echter, kan de mentale gezondheid mede aangetast worden door PSA. PSA kan onder andere onderverdeeld worden in werkdruk, welke ontstaat wanneer de opdrachten van de werkgever en de gegeven tijd niet in overeenstemming zijn met de mentale capaciteiten van de werknemer. Conform jurisprudentie wordt het direct verband tussen PSA en de mentale gezondheid van de werknemer slechts aangenomen indien de werkgever tekort is geschoten in de zorgplicht tegenover de werknemer, waarbij noemenswaardig is dat de meldingsplicht van de werknemer aan de werkgever ook van belang is. Bij de aantasting van de mentale gezondheid van de werknemer in kwesties van werkdruk, dient deze werknemer zich te kunnen beroepen op juridische waarborgen die worden geboden door de geldende wetgeving van Suriname die vervolgens in lijn dienen te zijn met juridische waarborgen die worden geboden door het internationaal recht. In dit kader, dienen de juridische waarborgen betrekking te hebben op de bescherming van de mentale gezondheid en de voorkoming of beperking van de werkdruk, de zorgplicht van de werkgever, de meldingsplicht van de werknemer en de oprichting van bedrijfsgeneeskundige diensten. Deze juridische waarborgen worden erkend in multilaterale verdragen van het internationaal recht, waaronder IVESCR, C155, C161, C187 en C190, en geldende wetten van Suriname, waaronder de GW, de Veiligheidswet, het Besluit Werkomstandigheden, het BW en de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. Uit de vergelijking tussen de juridische waarborgen die worden geboden door het internationaal recht en de juridische waarborgen die worden geboden door de geldende wetgeving van Suriname is gebleken dat de geldende wetgeving van Suriname in het kader van de meldingsplicht van de werknemer (gedeeltelijk) en de oprichting van de bedrijfsgeneeskundige diensten (geheel) leemten bevat. Naar aanleiding hiervan, is geconcludeerd

dat de geldende wetgeving van Suriname in vergelijking met het internationaal recht *in beperkte mate* juridische waarborgen biedt voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk. Noemenswaardig, is dat er ter aanvulling op de geldende wetten van Suriname sedert 2019 een Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet is ingediend bij DNA. Uit de vergelijking tussen de juridische waarborgen die worden geboden door de geldende wetgeving van Suriname en de juridische waarborgen die geboden kunnen worden door de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet, blijkt dat de Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet juridische waarborgen behelst inzake een adequate meldingsplicht van de werknemer en een adequate implementatie van de bedrijfsgeneeskundige diensten zoals vervat in C161. Na de inwerkingtreding, kan deze Ontwerpwet invulling geven aan de desbetreffende leemten in de geldende wetgeving van Suriname, en zal de geldende wetgeving van Suriname vervolgens voldoende juridische waarborgen kunnen bieden voor de mentale gezondheid van de werknemer in de private sector in kwesties van werkdruk.

Bronvermelding

Literatuur

- Bakels et al. 1992
Bakels, H. L., Ascher-Vonk, I. P., & Fase W. J. P. M., “Schets van het Nederlands Arbeidsrecht”, Deventer, 1992.
- Bechan-Pherai 2006
Bechan-Pherai, W., “Inleiding tot het Surinaams Staatsrecht”, Anton de Kom Universiteit van Suriname, 2006.
- Blatter et al. 2005
Blatter, B., Houtman, I., van den Bossche, S., Kraan, K., van den Heuvel, S., Terwee, C., & Blonk, R., “Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland”, Hoofddorp, 2005.
- Chotoe 2020
Chotoe, M. M., “Het recht op privacy in de arbeidsrelatie in Suriname”, 2020.
- Harnois et al. 2000
Harnois, G., & Gabriel, P., “*Mental health and work: Impact, issues and good practices*”, 2000.
- Khan 2018
Khan, W., “Groot Juridisch Woordenboek”, SDU Uitgevers BV, 2018.
- Menso 2023
Menso, J. S., een interview met dhr. Jason Shaif Menso LL.B., Waarnemend Hoofd Internationale Zaken van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, Paramaribo, 12 mei 2023.
- Nollkaemper 2016
Nollkaemper, A., “Kern van het Internationaal Publiekrecht”, Boom Juridische Uitgevers, 2016.

- Piroe 2011
Piroe, M. A. G., “Gids arbeidswetgeving Suriname = *Guide labour legislation Suriname*”, 2011.
- Poepon 2019
Poepon, M. M., “Het Surinaams gezondheidsrecht in ontwikkelingsperspectief”, 2019.
- Schaufeli & Bakker 2013
Schaufeli, W., & Bakker, A., B., “De psychologie van arbeid en gezondheid”, Bohn Stafleu van Loghum, 2013.
- Schrijver 2014
Schrijver, N. J., “Internationaal publiekrecht als wereldrecht”, Boom Juridische Uitgevers, 2014.
- Wallerlei 2010
Wallerlei, C. A., “Het Surinaams Arbeidsrecht”, Anton de Kom Universiteit van Suriname, 2010.
- *World Health Organization & ILO 2022*
World Health Organization & International Labour Organization, “Mental health at work: Policy brief”, 2022.

Elektrische bronnen

- Artana, D., Luis Bour, J., & Panadeiros, M., “*Suriname: Supporting Private Sector Development*”, *Inter-American Development Bank*, 2006, <https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Suriname-Supporting-Private-Sector-Development.pdf>.
- De Nationale Assemblée, “Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet 2019”, <https://www.dna.sr/wetgeving/ontwerpvetten-bij-dna/in-behandeling/ontwerpwet-arbeidsomstandighedenwet-2019/>.

- De Nationale Assemblée, “Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid”, <https://www.dna.sr/wetgeving/surinaamse-wetten/wetten-na-2005/wet-geweld-en-seksuele-intimidatie-arbeid/>.
- De West, “Braindrain een oud fenomeen”, 06 maart 2022, <https://dagbladdewest.com/2022/03/06/brain-drain-een-oud-fenomeen/>.
- *International Labour Organization*, “*C155-Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155.
- *International Labour Organization*, “*C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)*”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306.
- *International Labour Organization*, “*C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)*”, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187.
- *International Labour Organization*, “*C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*”, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- *International Labour Organization*, “*Decent Work Landenprogramma, Suriname, 2023-2026*”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_871816.pdf.
- *International Labour Organization*, “*Ratifications of C155-Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*”, ILO,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300.

- *International Labour Organization*, “*Ratifications of C161 - Occupational Health Services Convention*, 1985 (No. 161)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312306.
- *International Labour Organization*, “*Ratifications of C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187)”, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312332.
- *International Labour Organization*, “*Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190)”, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.
- Kabinet van de President, “Structureel wegtrekken van zorgpersoneel baart ziekenhuisdirecteuren ernstige zorgen”, De Boodschap, 04 maart 2023, <https://cds.gov.sr/de-boodschap/structureel-wegtrekken-van-zorgpersoneel-baart-ziekenhuisdirecteuren-ernstige-zorgen/>
- Khadan, J., & Chotelal, S., “De private sector van Suriname lijdt”, *Inter-American Development Bank*, 13 november 2020, <https://blogs.iadb.org/caribbean-dev-trends/en/de-private-sector-van-suriname-lijdt-meer-digitalisering-financiele-inclusie-en-infrastructuur-kunnen-hierbij-helpen/>.
- Oerlemans, W., “Dossier werkdruk”, 2013, <https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/psa/werkdruk/download/>.
- Surinaamse Vereniging van Psychologen en Orthopedagogen, “*World Mental Health Day 2022*”, De Ware Tijd, 10 oktober 2022, <https://dwtonline.com/world-mental-health-day-2022/>.

- Wiezer, N. M., Sonneveld, M. H., & Docent, U., “Werkdruk en werkstress”, *Tijdschrift voor Human Factors*, 2016, <https://publications.tno.nl/publication/34625241/PAXcQb/wiezer-2016-werkdruk.pdf>.

Jurisprudentie

- Gerechtshof s-Hertogenbosch 25 augustus 2009; RAR 2009, 160.
- Gerechtshof s-Hertogenbosch 25 januari 2011, JAR 2011/73.
- Gerechtshof s-Hertogenbosch 13 november 2018, Prg. 2018/306.
- Gerechtshof s-Hertogenbosch 19 februari 2019, JAR 2019/89.
- Hoge Raad 11 november 1949; NJ 1950, 140.
- Hoge Raad 18 december 1953; NJ 1954, 242.
- Hoge Raad 13 december 1957, NJ 1958, 35.
- Hoge Raad 1 december 1961; NJ 1962, 79.
- Hoge Raad 21 maart 1969; NJ 1969, 321.
- Hoge Raad 29 oktober 1982; NJ 1983, 230.
- Rechtbank Middelburg 29 september 2004; NJ 2004, 650.

De wet-en regelgeving van Suriname

- De Grondwet.
- De Veiligheidswet.
- Het Besluit Werkomstandigheden.

- Het Burgerlijk Wetboek.
- De Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid.
- De Ontwerpwet Arbeidsomstandighedenwet.
- Het Verdragenblad jaargang 1981.

De multilaterale verdragen van het internationaal recht

- Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten.
- Het Verdrag betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk.
- Het Verdrag betreffende Bedrijfsgeneeskundige Diensten.
- Het Verdrag betreffende het Promotioneel Kader voor de Veiligheid en de Gezondheid op het Werk.
- Het Verdrag betreffende de Uitbanning van Geweld en Intimidatie in de Wereld van Werk.