werknemers, wier minimum- en maximumsalaris groot verschil vertoont, het verband tussen levensstandaard tijdens laatste activiteit en die tijdens pensionering wel heel los wordt.

Niettemin heeft het stelsel deze verdienste — en die zal vooral de ondernemer kunnen appreciëren — dat bij de beëindiging van het dienstverband van elke werknemer ook de zorg voor zijn pensioen is afgelopen.

6. *Omslagstelsels.* De voor- en nadelen van een omslagstelsel voor werkgever en werknemer vormen het onderwerp van de zesde afdeling der door prof. K. besproken mogelijkheden van pensioenvoorziening. Zij zijn algemeen bekend; ik laat daarom een samenvatting hier achterwege.

De studie van prof. Kuin kan in haar conelusies de lezer hier en daar tot het plaatsen van vraagtekens of tot neen schudden aanleiding geven. Maar dat neemt niet weg, dat ze een werk is van grote verdienste zowel om haar veelzijdigheid als om de uitvoerige cijfer- en andere documentatie, die ze biedt. Of het mogelijk is een stelsel van pensioenvoorziening te vinden dat de bezwaren van daling der geldwaarde voor alle betrokken partijen opheft, blijft een open vraag, maar zeker is, dat bij het zoeken naar zulk een oplossing de studie van prof. Kuin een waardevolle gids kan zijn.

DE SOCIALE VERZEKERING IN SURINAME

DOOR MR M. DE GROOT

De Surinaamse lezer van dit artikel zal ongetwijfeld zijn wenkbrauwen fronsen bij het lezen van dit opschrift. Suriname kent beslist nog geen verzorging van de wieg tot het graf. Het heeft nog maar een eerste, bescheiden, stap gezet op weg daarheen.

Verwonderlijk is dat geenszins. De arbeidswetgeving, zoals in eerdere artikelen naar voren kwam, dateert in hoofdzaak uit 1947. In dat jaar kwam ook de „Ongevallenregeling" (G.B. 1947 nr 145) tot stand, de eerste verordening op het terrein van de sociale verzekering, het terrein bestrijkend van de Nederlandse Ongevallenwet.

Nadat in Nederland de Ongevallenwet, ook daar om begrijpelijke redenen als eerste, in 1901 het Staatsblad bereikte, duurde het tot 1913, dus twaalf jaar, voor er een opvolger kwam in de vorm van de Invaliditeitswet. Suriname heeft dus nog een paar jaar de tijd, als het gelijke tred met Nederland wil houden. Maar dat wil het niet. Het wil, begrijpelijkerwijs, sneller een zo volledig mogelijke sociale verzekering invoeren.

Helaas is dat beslist niet eenvoudig. Suriname en Nederland zijn trouwens ook moeilijk vergelijkbare grootheden. Het kleine inwonertal van

Suriname maakt het opzetten van een verzekeringsapparaat duur; de economische positie van het land en van de meeste ondernemingen laat dure maatregelen niet toe.

Toch zijn we bezig ons voor te bereiden op andere verzekeringen dan een ongevallenverzekering alleen. Is aan een verordening in de zin van de Ziektewet geen dringende behoefte, omdat de bepalingen van het B.W. een redelijke verzorging in de zin dier wet van de werknemer gedurende ziekte in het algemeen waarborgen en valt aan een werkloosheidsverzekering op het ogenblik niet te denken, omdat het land de daaraan verbonden lasten beslist niet zou kunnen dragen, anders ligt het met ziekenfondsverzekering en ouderdomsverzekering.

Het ziekenfondswezen is in Suriname weinig ontwikkeld. Er zijn enkele ziekenfondsen, die een in het algemeen kwijnend bestaan leiden en slechts zeer weinig aangeslotenen tellen. Zij staan niet onder controle. Slechts daar werken zij redelijk, waar zij zijn ontstaan als onderdeel van een reeds bloeiend verenigingsleven en uitsluitend voor de leden dier vereniging. Maar ook in die gevallen blijft het ledental (te) gering.

Aan ziekenfondsverzekering heeft men meer behoefte dan aan een ziektewet, omdat de werknemers in het particuliere bedrijf geen dekking hebben tegen de kosten van dokter, medicijnen, specialistische behandeling en ziekenhuisopname, zodra zij meer dan f 4,— per dag verdienen (B.W. art. 1614*c*), evenmin als de ambtenaren en arbeidscontractanten in dienst van het gouvernement (tenzij zij behoren tot verplegend personeel, politie of districtsbestuur).

Daar men over uitermate weinig betrouwbare statistische gegevens beschikte, werd besloten, eerst over te gaan tot oprichting van een Landsziekenfonds voor landsdienaren, met de mogelijkheid van uitbreiding later tot werknemers in de particuliere sector en later tot een ieder. Omtrent de landsdienaren echter bleek men ook nog over onvoldoende betrouwbare gegevens de beschikking te hebben. Dat maakte dat, toen de Regering in 1950 een ontwerp indiende bij de Staten tot instelling van een Landsziekenfonds, op de bij het voorlopig verslag gestelde vraag, hoeveel dit op de volgende landsbegrotingen zou gaan kosten, voor bijdragen van het land, een antwoord niet gegeven kon worden.

Met gebruikmaking van de door Prof. Mr N. E. H. van Esveld, die toen voor korte tijd naar Suriname was gekomen op uitnodiging van de Regering, gegeven adviezen trachtte een door de Landsminister van Volksgezondheid ingestelde commissie een begroting te maken. Het gelukte haar niet. Ook andere pogingen om tot een begroting te geraken mislukten.

De moed is echter niet opgegeven. En enkele maanden geleden verzocht de Surinaamse Regering aan de Nederlandse uitzending van een deskundige op het gebied van het Ziekenfondswezen (zulks in het kader van de door Nederland aangeboden hulp in de vorm van het tijdelijk ter beschikking stellen van deskundigen op verschillend gebied). Wanneer de Nederlandse Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid — en daaraan wordt niet getwijfeld — tot de uitzending van een deskundige zal kunnen medewerken,

dan zal de Regering wellicht in de loop van het volgend jaar kunnen overgaan tot het opstellen van de Memorie van Antwoord naar aanleiding van het uit 1951 daterend voorlopig verslag van de Commissie van Rapporteurs uit de Staten en zullen we een belangrijke stap verder zijn op de weg naar Ziekenfondsverzekering.

Ouden van dagen komen in Suriname evengoed voor als elders. En evenals hun collega's elders hebben zij vaak behoefte aan een oudedagvoorziening. Reeds eerder was hierover in Suriname gesproken, doch natuurlijk waren de kosten prohibitief.

Maar de maatregelen, die Nederland dit jaar goedkeurde, zijn in Suriname niet onopgemerkt gebleven. Overleg met de Nederlandse Regering, in hoeverre Suriname zou kunnen meedoen in de Nederlandse opzet, werd een half jaar geleden geopend. Of het zal kunnen is nog een open vraag. Vast staat, dat Suriname momenteel niet in staat is, op eigen krachten een oudedagsvoorziening in het leven te roepen.

Tenslotte de kinderbijslag. Deze is in Suriname niet onbekend. Reeds enige malen heeft een Regering gehoor moeten geven aan aandrang uit de Staten om de lager bezoldigden kinderbijslag te verlenen. De eerste maal in 1949, toen voor elk kind beneden 16 jaar een bijslag werd gegeven van *f* 6,— per maand aan alle ambtenaren en andere landsdienaren, die een salaris van minder dan f 3500,— per jaar verdienden. En laatstelijk weer voor het jaar 1956, waarbij een bijslag van f 60,— per jaar voor 1 kind tot f 510,— voor 13 kinderen werd verleend aan dezelfde categorie van personen tot een inkomen van f 3.000,— per jaar, langzamerhand met het hoger wordend inkomen verminderd, tot bij een inkomen van f 6000,— de kinderbijslag ophield.

Eerst in de loop van dit jaar is de Regering er toe overgegaan een commissie samen te stellen, om haar te adviseren hoe in het vervolg op gezonde basis kinderbijslag zou kunnen worden verleend. Dit advies is een maand geleden uitgebracht en verwacht wordt, dat de Regering binnenkort een beslissing zal nemen.

Die beslissing is niet eenvoudig, want juist ook bij de bepaling van kinderbijslag komt een bijzonder moeilijk en ingewikkeld probleem in de Surinaamse sociale structuur naar voren: de ongehuwde moeder. Het is niet zoals in Nederland, waar de ongehuwde moeder nog een betrekkelijke uitzondering is. In Suriname waar bovendien het concubinaat een zeer belangrijke rol vervult naast het huwelijk, wordt het merendeel der kinderen anders dan uit een wettig huwelijk geboren. Op dit probleem kom ik nog wel eens in ander verband terug. Hier is het voldoende om het te stellen.

Nauw hiermee verband houdt ook de vraag, hoe te handelen ten aanzien van de gehuwde of huwende ambtenares. De vroeger bestaande en soms wel, soms niet al te rigoureus toegepaste regel, dat de huwende ambtenares uit de landsdienst moest worden ontslagen, heeft ongewenste repercussies in die zin, dat de in concubinaat levende ambtenares zulk een lot niet treft; zij wordt aldus boven haar gehuwde collega bevoordeeld.

Een mitigatie van de regel, enkele jaren geleden ingevoerd, dat ontslag

niet zou volgen, zolang de echtgenoot niet tenminste f 200,— per maand verdiende, hief het juist genoemde bezwaar niet op. Verwacht mag worden dat de Regering, die terzake enkele maanden geleden op haar verzoek werd geadviseerd, ook te dezer zake een nieuwe gedragslijn zal voorschrijven.

In de particuliere sector is men ten aanzien van kinderbijslag geheel vrij. Enkele ondernemingen betalen reeds kinderbijslag, meestal afgestemd op de gouvernementsregeling. Een wettelijke regeling, die voor allen geldt, zal pas kunnen worden voorbereid, wanneer het Gouvernement met zichzelf tot klaarheid is gekomen ten aanzien van de vraag hoe het met zijn eigen werknemers in dit opzicht zal handelen.

Aan de eind 1947 tot stand gekomen Ongevallenregeling ligt uiteraard dezelfde gedachte ten grondslag als aan de Nederlandse Ongevallenwet: verzorging van de werknemer (en zijn gezin of nabestaanden) die door een bedrijfsongeval getroffen wordt. Strijd over die gedachte, zoals een halve eeuw tevoren in Nederland nog gevoerd werd, was hier niet meer nodig; die strijd was uitgevochten. Totstandkoming van de regeling werd zonder meer als een dringende noodzaak beschouwd.

In het inleidend artikel 1 geeft de verordening een aantal omschrijvingen. Onderneming is voor deze verordening iedere onderneming, waarin een uitkeringsplichtig bedrijf wordt uitgeoefend, en uitkeringsplichtig bedrijf is ieder bedrijf, voorzover het niet bij deze verordening is uitgezonderd (leden 1 en 2). Dit moet gelezen worden in verband met artikel 5, dat uitzondert de bedrijven van landbouw, veehouderij, tuinbouw en bosbouw, behalve voorzover daarin werkzaamheden worden verricht, die overeenkomen met die in een uitkeringsplichtig bedrijf.

Dat landbouw, veehouderij, tuinbouw en bosbouw uitgezonderd zijn, zal de Nederlandse lezer niet verbazen. Wel misschien, dat voor deze bedrijven een regeling in het geheel niet bestaat. De verklaring is, dat het landbouwbedrijf, enz. voor het overgrote deel als familie-onderneming wordt uitgeoefend, zonder aangehuurd personeel, zodat hier een regeling niet zo noodzakelijk is, terwijl de enkele grotere ondernemingen in het algemeen bevredigende regelingen voor hun personeel hebben, sommige doordat zij vrijwillig voor een ongevallenverzekering voor hun werknemers hebben gezorgd.

Anders ligt het met de bosbouw. Hier is het bezwaar van het invoeren van een ongevallenregeling een praktisch: de bosbouw wordt uitgeoefend deels aan de rand van, deels ver in het binnenland. Controle zo ver is een onmogelijkheid, snelle en goede medische verzorging, zelfs in het algemeen snel vervoer naar een centrale medische post, al evenzeer. Met als resultaat, dat de premies voor een ongevallenverzekering onbetaalbaar zouden zijn.

Deze bezwaren bleken, toen de verordening eenmaal werkte, evengoed te gelden voor andere bedrijven, die in het binnenland worden uitgeoefend (zoals b.v. voor een deel de goudwinning, de balatawinning). En met een wat erg ruime praktijk-interpretatie wordt „bosbouw" gelezen als „bosarbeid", d.w.z. alle arbeid die geschiedt in het bos, welk woord hier

ook wordt gebruikt als synoniem voor binnenland. Het kan misschien wenselijk zijn, deze praktijk-interpretatie bij een wijziging van de verordening eens wat meer wettelijke grondslag te verlenen, maar tot dusver zijn er weinig moeilijkheden geweest. En de moeilijkheden die er waren, betroffen praktisch altijd bij grensgevallen de vraag, of het in casu over ,,bos'' ging of niet. En dan is gewoonterecht zoveel gemakkelijker hanteerbaar dan het geschrevene.

Artikel 1 omschrijft verder de begrippen werkgever, werknemer (waaronder ook vallen volontairs, leerlingen enz., maar niet thuiswerkers en niet ouders, echtgenote en inwonende kinderen van de werkgever) en loon. Anders dan in het B.W. wordt hier loon omschreven als ,,elke uitkering, welke de werknemer als vergoeding voor zijn arbeid van de werkgever ontvangt (daaronder begrepen huisvesting en/of verstrekkingen in natura, waarvan waar nodig de geldswaarde wordt geschat), terwijl daarenboven ook als loon gelden fooien of andere ontvangsten van derden welke ,,verband houden met ten behoeve van de werkgever verrichte arbeid''.

Tenslotte wordt nog bepaald, dat voor volontairs, leerlingen enz. als grondslag zal gelden het minimumloon, dat een arbeider voor gelijk of ongeveer gelijk werk in de betrokken of een soortgelijke onderneming pleegt te verdienen.

Voor de berekening van het dagloon (dat als basis voor de uitkeringen geldt) indien iemand uur-, week- of maandloon geniet, geeft het zesde lid van artikel 1 richtlijnen, om te besluiten dat het dagloon van ongeregeld werkenden wordt berekend op 1/312 van wat een regelmatig verdienende werknemer van gelijke soort over een jaar gerekend pleegt te verdienen.

Artikel 2 komt ongeveer overeen met artikel 4 der Nederlandse Ongevallenwet, terwijl artikel 3 maatregelen treft ter bescherming van voor buitenlandse ondernemers of in het buitenland werkenden (de laatsten hebben bovendien vrije keus, indien zij èn onder de Surinaamse èn onder een buitenlandse regeling zouden vallen).

De verplichting tot het geven van schadeloosstelling is gelegd op de werkgever (art. 4). Die verplichting ontstaat, indien de werknemer ,,in het bedrijf van de werkgever in verband met zijn dienstbetrekking'' een ongeval overkomt en jegens de nagelaten betrekkingen, indien hij tengevolge van het ongeval komt te overlijden.

Deze redactie (lid 1 sub *a* en *b*) wijkt enigermate af van de Nederlandse en heeft met name geleid tot de vraag, of hier wel de ongevallen op weg van en naar het werk onder zouden kunnen vallen. Onderling overleg met de betrokken verzekeringsmaatschappijen heeft er toe geleid, dat een wetswijziging om dit te bereiken niet nodig was: ook voor deze ongevallen wordt uitgekeerd, waarbij voor de uitkeringsplicht de Nederlandse jurisprudentie vrij trouw wordt gevolgd.

Bij opzet van de werknemer (lid 2) krijgt hij geen schadeloosstelling, bij grove schuld (lid 3) kan de rechter de schadeloosstelling op een lager bedrag vaststellen, een gezonde bepaling, die de Nederlandse wet niet kent. Vrees voor toekenning van een te lage uitkering is een der middelen, die de werknemers tot een redelijke voorzichtigheid kunnen aansporen.

Halve uitkering bij dronkenschap kent de Surinaamse wet niet; dronkenschap en gebruik van bedwelmende middelen doen het recht op uitkering tenietgaan (leden 4 en 5) en de nagelaten betrekking, die een arbeider „onder invloed" heeft gebracht, kan ook geen voordelen van zijn dood genieten.

De schadeloosstelling (art. 6) bestaat uit geneeskundige behandeling in ruime zin (alleen prothesen zijn niet voorgeschreven), vervoer in verband met het ongeval, begrafeniskosten bij overlijden en een uitkering in geld bij blijvende of tijdelijke invaliditeit.

Ten aanzien van het vervoer bepaalt het uitvoeringsbesluit (G.B. 1947 nr 204) dat de werkgever moet zorgdragen „voor een passend vervoer van de getroffene naar zijn eigen woning of een ziekeninrichting". Bij het maken van dit besluit werd vergeten, dat de werknemer ook naar zijn werk terug moet, als hij hersteld is, een soms heel dure geschiedenis bij de enorme afstanden in dit land. Hierover zijn nogal eens moeilijkheden geweest en het ligt dan ook in het voornemen het besluit te verbeteren.

De uitkering in geld bedraagt bij tijdelijke of blijvende gehele arbeidsongeschiktheid 70% van het dagloon (waarbij een dagloon van meer dan *f* 8,— voor het meerdere buiten beschouwing wordt gelaten). De uitkering is wat tijdsduur betreft onbeperkt, desnodig dus voor het leven; zij wordt echter alleen genoten, indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 2 dagen duurt. Bij gedeeltelijke ongeschiktheid komt uiteraard een percentage van de 70% in aanmerking.

Worden partijen het over het percentage niet eens, dan wordt (lid 2) een commissie ad hoc ter vaststelling benoemd. In de praktijk is eenmaal een commissie benoemd, die ook alle verdere gevallen heeft behandeld. Bij een komende wetswijziging zal deze praktische oplossing verwerkt moeten worden.

Voor vrouw en kinderen liggen de uitkeringen als volgt: de vrouw 25½% van het dagloon, een kind (tot 16 jaar en mits ongehuwd) elk 7½% (12½% als het ouderloos is of wordt), tezamen met de moeder ten hoogste 40%, met pondspondsgewijze verdeling als er te veel kinderen zijn. De ouders, die door de overledene werden gesteund, kunnen tot dat bedrag en maximaal tot 25% van het dagloon meedelen, doch alleen als er na vrouw en kinderen nog wat overblijft.

De vrouw, wier uitkering ophoudt bij opvolgend huwelijk, krijgt een huwelijkscadeau van 2 jaar uitkering ineens. Dit om te trachten te verhinderen, dat zij een huwelijk achterwege zou laten, om haar uitkering te kunnen blijven behouden.

De periodieke uitkering kan (na goedkeuring door een vaste commissie) omgezet worden in een uitkering ineens. Bij volle arbeidsongeschiktheid krijgt de werknemer dan 936 × zijn dagloon. Deze wettelijke bepaling is in de praktijk onvoldoende gebleken en in onderling overleg met de verzekeringsmaatschappijen is een glijdende schaal vastgesteld, waarbij de jongsten 1600 × het dagloon kunnen krijgen, de oudsten 836 × het dagloon. Deze regeling werkt bevredigend. Men is echter, om begrijpelijke redenen, niet

zeer gul met het toelaten van een uitkering ineens (behalve bij de te kleine uitkeringen, die voor betrokkenen nauwelijks de moeite waard zijn en bovendien te duur in administratie).

De geringe omvang van de bevolking van Suriname maakte de instelling van een Staatsverzekeringsapparaat onmogelijk. De verzekering is daarom ondergebracht bij daartoe toegelaten verzekeringsmaatschappijen (thans: Fatum, N.E.N. en de Nationale) bij wie de werkgever (art. 10) zijn risico moet verzekeren. Eigen risicodragen is niet toegelaten (behalve voor het Gouvernement) omdat anders op de niet eigen risicodragenden de premie te zwaar zou gaan drukken. Het maximum van de premie wordt bij Landsbesluit vastgesteld, evenals de gevarenklassen, een vrij nauw bij het Nederlandse aansluitend systeem, echter met nog weinig variaties in gevarenklassen per soort bedrijf.

Wie zijn risico niet heeft verzekerd, kan worden beboet en zelfs kan de onderneming worden gesloten. Een enkele maal is dit gebeurd.

Als de verzekering bestaat, heeft de werknemer een rechtstreekse aanspraak ook tegen de verzekeringsmaatschappijen, die ook rechtstreeks aan hem kunnen betalen. Hoewel nu en dan stemmen opgaan, om de winsten uit deze verzekering aan buitenlandse maatschappijen te onttrekken, is men over het algemeen met het systeem uitermate tevreden.

Uiteraard bevat de verordening een aantal bepalingen over beroepsziekten, die voorzover ze genoemd worden — telkens in verband met werkzaamheden verricht in een bepaald bedrijf — met ongevallen worden gelijkgesteld.

En tenslotte bevat de verordening een groot aantal uitvoeringsvoorschriften, controlevoorschriften en sancties, die ik echter gevoeglijk buiten bespreking kan laten, al ware het slechts omdat dit artikel anders nog langer zou worden dan het al geworden is.