



2019

**STAATSBLAG
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME**

No. 7

WET van 8 januari 2019, houdende instelling van een Centrum voor Innovatie en Productiviteit. (Wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende dat in het kader van de ontwikkeling voor nationale productiviteitsverbetering het wenselijk is over te gaan tot instelling van het daartoe belaste Centrum voor Innovatie en Productiviteit;

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

**Algemene bepalingen
Artikel 1**

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde, wordt verstaan onder:

- | | |
|---------------------------|--|
| a. President | : de President van de Republiek Suriname; |
| b. Minister | : de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden; |
| c. Gezamenlijke ministers | : de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden en de Minister belast met de zorg voor economische aangelegenheden; |
| d. Raad | : de Raad van Toezicht; |
| e. Directeur | : de Directeur van het Centrum voor Innovatie en Productiviteit; |

- f. CIP : Centrum voor Innovatie en Productiviteit;
- h. Dagelijks Bestuur : de voorzitter, de ondervoorzitter en de secretaris van de Raad van Toezicht;
- i. productiviteit : de relatie tussen het resultaat voortgebracht door een productie- of dienstverlenend systeem en de inzet die benodigd was om het resultaat te realiseren.

Artikel 2

1. Bij deze wet wordt ingesteld het Centrum voor Innovatie en Productiviteit.
2. Het CIP is een rechtspersoon en is gevestigd te Paramaribo. Het CIP kan ook elders binnen Suriname kantoor houden.

Doelstelling en taken

Artikel 3

1. Het CIP heeft als doel het bevorderen van de productiviteit en innovatie, zowel bij de publieke als private sector, om te geraken tot een verhoogde productie, economische groei, verbeterde concurrentiepositie en een gezonde beroepsbevolking voor Suriname.
2. Het CIP heeft onder meer de volgende taken:
 - a. het ontwerpen en ontwikkelen van methodologieën voor productiviteitsmeting en productiviteitsverbetering in de publieke en private sector;
 - b. het verschaffen van technisch advies en ondersteuning aan werkgevers ten aanzien van aan productiviteit gerelateerde beloningsmodellen en -schema's;
 - c. het houden van consultaties met stakeholders ten aanzien van de taken van het CIP en het bevorderen van een cultuur van productiviteit in Suriname o.a. door het bevorderen van aansluitende regelgeving en beleid;

- d. het bevorderen en monitoren van alle aspecten van productiviteitsgroei;
- e. het bijstaan in de ontwikkeling van verbeterde methoden van werkorganisatie gericht op de verbetering van productiviteitsniveaus;
- f. het ontwerpen van en adviseren over productiviteitseducatieprogramma's o.a. gericht op het bevorderen van de samenwerking tussen werkgevers en werknemers;
- g. het verspreiden van informatie over o.a. best practices met de bedoeling om de publieke bewustwording te bevorderen van de publieke bewustwording over o.a. het produceren van kwalitatief degelijke goederen en diensten;
- h. het doen meten van de overall productiviteit (total factor productivity) en de deelaspecten daarvan zoals arbeidsproductiviteit en kapitaalproductiviteit en het vaststellen van productiviteit-gaps in het kader van productiviteitsverbetering;
- i. het aangaan van banden met andere nationale en regionale productiviteitsorganisaties en het mobiliseren van fondsen.

Kapitaal

Artikel 4

- 1 Het beginkapitaal van het CIP bedraagt bij de oprichting SRD 1.000.000, - (ÉÉN MILJOEN SURINAAMSE DOLLAR).
- 2 Het vermogen van het CIP bestaat uit:
 - a. het bij de oprichting afgezonderd vermogen zoals genoemd in lid 1;
 - b. jaarlijkse bijdrage van de overheid in de vorm van subsidiegelden;
 - c. bijdragen van het Surinaams bedrijfsleven;
 - d. bijdragen van de vakbeweging;
 - e. bijdragen uit fondsen in het kader van ontwikkelingssamenwerking;
 - f. schenkingen, erfstellingen en legaten;
 - g. inkomsten verkregen uit werkzaamheden en diensten voor derden;
 - h. andere wettige baten.
- 3. Van de vermogenstoestand van het CIP wordt boek gehouden op zodanige wijze, dat daaruit te allen tijde de rechten en verplichtingen van het CIP kunnen blijken.

Directie
Artikel 5

1. Het CIP wordt bestuurd door een Directeur bijgestaan door ten minste 4 (vier) managers.
2. De beleidsgebieden van de managers wordt bij staatsbesluit vastgesteld. Onder de Directeur worden ten minste de volgende afdelingen aangesteld:
 - a. Publieke Bewustwording, Arbeidsverhoudingen en Educatie;
 - b. Onderzoek en Planning;
 - c. Human Resources Development en Trainingen;
 - d. Technische Assistentie en Organisatietransformatie.
3. De Directeur en de managers worden op voordracht van de Raad van Toezicht benoemd en na verkregen advies van de Raad van Ministers geschorst en ontslagen door de Minister belast met arbeidsaangelegenheden.
4. Bij ontstentenis of belet van de Directeur berust het bestuur in zijn geheel bij een door de Raad aan te wijzen manager.
5. Bij ontstentenis of belet van de Directeur en alle Managers wordt het bestuur voorlopig waargenomen door een door de Raad uit zijn midden aangewezen persoon voor niet meer dan 6 maanden waarna in de vacature moet zijn voorzien.
6. De arbeidsvoorwaarden van de Directeur en de Managers worden door de Minister, gehoord door de Raad, na verkregen goedkeuring van de Raad van Ministers vastgesteld.
7. Het overig personeel wordt door de Directeur benoemd, geschorst en ontslagen.
8. De directeur en de managers dienen aan de volgende eisen te voldoen:
 - a. in het bezit zijn van de Surinaamse nationaliteit;
 - b. minimaal de leeftijd van 30 jaar bezitten;
 - c. affiniteit hebben met oplossing van productiviteitsvraagstukken;
 - d. minimaal 5 jaar ervaring in de betreffende branche bezitten;

- e. minimaal in het bezit zijn van een academische graad op het beleidsterrein zoals genoemd in het kader van lid 2 waarover bijzonderheden nader bij staatsbesluit worden vastgelegd.

De kwaliteitseisen en functie-eisen van de directeur en managers worden nader bij staatsbesluit geregeld. Het honorarium van de directeur, de managers alsook de raad, wordt bij staatsbesluit geregeld.

- 9. De aanvullende beloningen op het jaarsalaris bedraagt niet meer dan 20% (twintig procent) van het brutosalaris. De wettelijke vakantietoelage wordt niet hieronder begrepen.
- 10. Bij staatsbesluit kan de organisatiestructuur worden gewijzigd en worden nadere regels vastgesteld ten aanzien van de organisatiestructuur, de schriftelijke machtiging, disciplinaire maatregelen, nevenfuncties, nevenbetrekkingen en participatie in bedrijven.

Beheer **Artikel 6**

- 1. De Directeur beheert het vermogen van het CIP en oefent zijn bevoegdheden uit met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke regelingen; hij vertegenwoordigt het CIP in en buiten rechte.
- 2. De Directeur geeft leiding aan de activiteiten van het CIP mede aan de hand van een strategisch plan, dat door hem wordt voorbereid in samenwerking met de Managers en goedgekeurd wordt door de Raad en de gezamenlijke ministers.
- 3. De taken en de werkwijze van de Directeur en de Managers worden bij staatsbesluit geregeld.
- 4. De Directeur voert het bestuur van het CIP overeenkomstig de formele richtlijnen van de Raad van Toezicht goedgekeurd door de gezamenlijke ministers.
- 5. De Directeur treedt in overleg met de Raad van Toezicht over alle aangelegenheden die van aanmerkelijke invloed zijn op de gang van zaken van het CIP en verstrekt hem alle inlichtingen die deze voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft.

6. Bij staatsbesluit zal geregeld worden hoe het financieel beheer uitgevoerd zal worden door de directeur in elk geval met inachtneming van de Wet op de Jaarrekening.

Artikel 7

1. De Directeur heeft o.a. de volgende taken:
 - a. het verlenen van technische en professionele ondersteuning aan de Raad;
 - b. het monitoren van en verzekeren dat het werkprogramma vastgesteld door de Raad op de juiste wijze wordt uitgevoerd;
 - c. het voorbereiden, of het coördineren van de voorbereiding van alle rapporten, documenten en studies zoals die door de Raad gevraagd worden in elk geval met inachtneming van de Wet op de Jaarrekening;
 - d. het aangaan van overeenkomsten met ondernemingen, of nationale of buitenlandse entiteiten voor het uitvoeren van studies of andere werkzaamheden zoals noodzakelijk mocht blijken;
 - e. het verzekeren van het in acht nemen van deze wet en bepalingen vastgesteld door de Raad; en
 - f. het uitvoeren van alle andere taken die aan hem worden toevertrouwd door de Raad.
2. De Directeur bereidt de jaarbegrotingen voor het volgend jaar voor uiterlijk oktober ter goedkeuring door de Raad.
3. Uiterlijk oktober bereidt de Directeur het jaarplan voor het volgend jaar voor ter goedkeuring door de Raad.
4. De Directeur legt verantwoording af aan de Raad voor de correcte administratie en het beheer van de dagelijkse werkzaamheden van de Raad conform de richtlijnen gegeven door de Raad goedgekeurd door de gezamenlijke ministers.
5. De Directeur mag deelnemen in de deliberaties van de Raad en het Dagelijks Bestuur, maar is niet bevoegd te stemmen voor enige zaak binnen de Raad en het Dagelijks Bestuur.

Artikel 8

1. De Directeur behoeft de schriftelijke machtiging van de Raad voor:
 - a. het samenwerken met of deelnemen in verwante organisaties;
 - b. de vaststelling van de collectieve arbeidsvoorwaarden voor werknemers;
 - c. het collectief beëindigen van de dienstbetrekkingen met werknemers;
 - d. het vaststellen van de salariëring en de overige arbeidsvoorwaarden van het stafpersoneel;
 - e. het (on)verzekerd houden van verzekerbare risico's;
 - f. het voeren van processen als eisende partij en het aangaan van dadingen;
 - g. het verkrijgen en vervreemden van onroerende zaken alsmede het bezwaren daarvan;
 - h. het overdragen tot zekerheid of bezwaren van roerende zaken;
 - i. het verrichten van rechtshandelingen waardoor het CIP zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt;
 - j. het aangaan van verbintenissen waarvan het geldelijk belang SRD. 10.000,- (TIEN DUIZEND SURINAAMSE DOLLAR) per geval te boven gaat;
 - k. het aangaan van geldleningen.
2. Tegenover derden blijkt de machtiging dan wel medewerking van de Raad, uit de handtekening van de voorzitter of bij ontstentenis van diens vervanger en een ander lid van het dagelijks bestuur.

Raad van Toezicht**Artikel 9**

1. Het CIP heeft een Raad van Toezicht bestaande uit minimaal 7 en maximaal 9 personen en is in het algemeen belast met het toezicht op het bestuur en beheer van de Directeur.
2. De Raad bestaat in elk geval uit:
 - a. een vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;

- b. een vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor het beleid betreffende economische aangelegenheden;
 - c. een vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor beleid betreffende de landbouw, veeteelt en visserij;
 - d. een vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor beleid betreffende de natuurlijke hulpbronnen en energie;
 - e. een vertegenwoordiger van het ministerie belast met de zorg voor beleid betreffende onderwijs;
 - f. een vertegenwoordiger van werkgevers;
 - g. een vertegenwoordiger van werknemers;
3. De leden van de Raad worden, op voordracht van de organisatie die ze vertegenwoordigen, door de Minister benoemd na goedkeuring van de Raad van Ministers, voor de periode van maximaal 3 jaar; de leden zijn terstond herbenoembaar. De leden van het Dagelijks Bestuur worden op dezelfde wijze benoemd.
4. De leden van de Raad worden geschorst en ontslagen door de minister, op voordracht van de organisatie die hen heeft voorgedragen na goedkeuring door de Raad van Ministers. De leden van het Dagelijks Bestuur worden op dezelfde wijze geschorst en ontslagen.
5. Het lidmaatschap van de Raad eindigt door:
- a. overlijden;
 - b. vrijwillig uittreden;
 - c. verblijf van zes achtereenvolgende maanden buiten Suriname;
 - d. faillissement of ondercuratelestelling;
 - e. ontslag door de Minister.
6. De voorzitter van de Raad wordt bij toerbeurt door de Ministeries genoemd in lid 2 sub a en sub b benoemd voor een termijn van drie (3) jaar. De voorzitter wordt in volgorde van voorzitterschap voorgedragen door:
- a. de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. de Minister belast met de zorg voor economische aangelegenheden;
7. De Ondervoorzitter en Secretaris van de Raad worden uit de leden van de Raad bij toerbeurt afkomstig van de organisaties van werknemers respectievelijk de organisaties van werkgevers bij toerbeurt voorgedragen

8. De Voorzitter, Ondervoorzitter, Secretaris en overige leden van de Raad ontvangen een vergoeding waarvan de hoogte bij staatsbesluit wordt vastgesteld.

Taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht

Artikel 10

1. De Raad heeft tot taak:
 - a. toe te zien dat de door de Minister vastgestelde richtlijnen door de Directeur stipt in acht worden genomen en dat het doel van het CIP op rationele en efficiënte wijze wordt gerealiseerd;
 - b. de Minister desgevraagd in zaken het CIP betreffende te adviseren;
 - c. de uitoefening van de hem bij of krachtens deze wet toegekende bevoegdheden.
2. De Raad heeft tot taak de strategie in het kader van artikel 2 stipt uit te voeren.

Artikel 11

1. De Raad is bevoegd:
 - a. zich alle gegevens te doen verstrekken welke hij voor de uitoefening van zijn taak behoeft;
 - b. de Minister casu quo de Directeur van het CIP te adviseren in gevallen waarin dit de Raad wenselijk voorkomt.
2. Het Dagelijks Bestuur is belast met de uitvoering van taken met betrekking tot de dagelijkse operaties van het CIP en houdt toezicht op de directievoering.

Artikel 12

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

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

Artikel 13

1. De Minister kan de Raad horen in alle aangelegenheden het CIP rakende.
2. De Raad is bevoegd uit eigen beweging de Minister van advies te dienen ter zake van aangelegenheden het CIP rakende, welke voor een juiste functionering van het CIP van belang kunnen zijn.
3. Door het CIP wordt jaarlijks een nationaal productiviteitsrapport uitgebracht en gepubliceerd. Het rapport voldoet aan bij staatsbesluit vastgestelde voorschriften.

Boekjaar, Balans en Winst- en Verliesrekening

Artikel 14

1. Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar. Het eerste boekjaar loopt vanaf de instelling tot en met 31 december daaraanvolgend.
2. De Directeur legt, mede met inachtneming van de Wet op de Jaarrekening, eenmaal per jaar voor het komende tijdvak van 12 (twaalf) maanden uiterlijk in de maand oktober aan de Raad ter goedkeuring voor een begroting met toelichting ter zake van:
 - a. de exploitatie;
 - b. de investeringen en

- c. de financiële verplichtingen welke in genoemd tijdvak zullen worden aangegaan; de toelichting gaat vergezeld van een financieringsoverzicht.
3. De Directeur brengt elk kwartaal verslag uit aan de Raad over de realisatie van de begroting en van het financieringsoverzicht.
4. Jaarlijks wordt, na afloop van het boekjaar, door de Directeur een balans en een winst- en verliesrekening opgemaakt, welke voor ultimo maart daaraanvolgend met een toelichting vermeldende naar welke maatstaf de roerende en onroerende zaken van het CIP zijn gewaardeerd en het jaarverslag van de Directeur aan de Raad ter beoordeling zullen worden aangeboden.
5. De raad zal de balans en de winst- en verliesrekening met de toelichting onderzoeken en zich daarbij doen bijstaan door een registeraccountant; de Raad brengt daaromtrent voor ultimo april een preadvies aan de Minister uit.
6. De balans en winst- en verliesrekening met de toelichting en de verklaring van de registeraccountant worden door de Directeur en alle raadsleden ondertekend en ter vaststelling aan de Minister aangeboden; indien de handtekening van één of meer van de functionarissen ontbreekt wordt de reden daarvan op de jaarstukken vermeld.
7. De vaststelling van de balans en winst- en verliesrekening door de minister strekt, tenzij uitdrukkelijk anders wordt bepaald, tot decharge van de Directeur en de Raad.

Winst en Verlies

Artikel 15

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

Strafbepalingen
Artikel 16

Op de financiële verantwoording door het CIP is de Wet op de Jaarrekening van toepassing.

Slotbepalingen
Artikel 17

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. De Minister van Arbeid en de Minister van Handel, Industrie en Toerisme zijn belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de 8^{ste} januari 2019,

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 13^e februari 2019
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

WET van 8 januari 2019, houdende instelling van een Centrum voor Innovatie en Productiviteit. (Wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit)

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

De Grondwet bepaalt in dit verband dat de zorg van de Staat gericht is op de bestaanszekerheid van de gehele bevolking, voldoende werkgelegenheid onder garanties van vrijheid en gerechtigheid en het deelhebben van een ieder aan de economische, sociale en culturele ontwikkeling en vooruitgang (art. 4 lid b, c en d). Het is de plicht van de Staat om alle ondernemingsgewijze productie zoveel mogelijk te bevorderen en te waarborgen (art 5 lid 3). Verder zijn de sociale doelstellingen van de Staat gericht op o.a. een rechtvaardige verdeling van het nationaal inkomen, gericht op een rechtvaardige spreiding van welzijn en welvaart over alle lagen van de bevolking (art 6 lid d.).

De doelstelling van de wet is om de economische en sociale progressie oftewel duurzaamheid te bevorderen. Deze wet tracht alle verspilling en inefficiëntie te voorkomen in de economie en al de segmenten die aan de economie bijdragen (werkplaatsen, scholen, gezinnen). Deze wet stelt het CIP in en het CIP zal ervoor zorgen dat de samenleving en uiteindelijk de economie productiever wordt. De werkzaamheden van het CIP dienen derhalve in relatie te staan tot de structurele problemen van Suriname die betrekking hebben op o.a. de publieke sector, een kleine (formele) private sector en afhankelijkheid van de extractieve sector. Voorkomen moet worden dat het CIP in zijn functioneren van alledag het systeem van verlamdende bureaucratie en meer ambtenaren voortzet. De wet is niet bedoeld om in de eerste plaats werknemersbelangen te beschermen, maar om de totale samenleving te veranderen inclusief de ondernemingen.

Uit onderzoek is gebleken dat programma's ter verbetering van de nationale productiviteit voortspruiten uit een gezamenlijke publiek-private sectorvisie om economische vooruitgang en een betere kwaliteit van leven voor de gehele bevolking te realiseren door onder andere een hoger Bruto Binnenlands Product (BBP), betere lonen en salarissen, een grotere instroom van vreemde valuta die de stabiliteit van de lokale munteenheid bevordert, een grote vaardigheden bezittende en hoog opgeleide werkende klasse, vermindering

van armoede, werkgelegenheidscreatie en een aantrekkelijk investeringsklimaat. Een strategie gericht op productiviteitsverbetering wordt in toenemende mate gezien als een bewust gekozen ontwikkelingsstrategie. Het is belangrijk om allereerst goed vast te stellen en te definiëren wat er verstaan wordt onder productiviteit.

“Productiviteit is de relatie tussen de “output” voortgebracht door een productie- of dienstverlenend systeem en de “input” verstrekt om deze “output” te realiseren.” Een diepere bestudering van het concept van productiviteit maakt zichtbaar dat productiviteit het hoofdbestanddeel is in een zoektocht van naties naar een middel om te geraken tot sociaaleconomische ontwikkeling en vooruitgang. Het in overvloed bezitten van grondstoffen, technologie, apparatuur, natuurlijke hulpbronnen, kapitaal, energiereserves en grond kan geen ontwikkeling brengen en kan geen verbeterde internationale concurrentiepositie stimuleren, zonder de bijbehorende investering in en het in stelling brengen van het menselijke kapitaal. Met andere woorden, ontwikkeling kan niet plaatsvinden zonder menselijke inspanning. En menselijke inspanningen kunnen niet gemaximaliseerd worden zonder een cultuuromslag naar productiviteitgericht denken. Het is deze uitdaging om de cultuur van productiviteit te veranderen waarvoor wij als natie staan. De naties die ons voor zijn gegaan op deze weg hebben gebruik gemaakt van een strategie van hervorming van de cultuur op ondernemings-, sectoraal en nationaal niveau met het productiviteitscentrum als het lokale instituut om het veranderingsproces te sturen.

De Wet Centrum voor Innovatie en Productiviteit is voorbereid door de tripartiete Commissie Advies Nationaal Productiviteitscentrum welke in 2006 als uitkomst van het programma Promalco, dat door de toenmalige ILO Sub-Regional Office for the Caribbean (thans: Decent Work and Office for the Caribbean) werd uitgevoerd in 13 onafhankelijke Caribische landen en enkele overzeese territoria, werd ingesteld door de Minister van Arbeid. De wet is het resultaat van een specifieke opdracht die de tripartiete commissie kreeg en is onderdeel geweest van het rapport dat de commissie aan het einde van haar periode aan de opdrachtgever aanbood. De wet heeft derhalve tripartiete draagvlak en is geconcipieerd na deliberaties over met name de rol van een Centrum voor Innovatie en Productiviteit (CIP) in het staatsbestel en in de economie. In het rapport werd naast de wet een driejarig programma voorgesteld met budgettering en een tijdspad. Eveneens werd aanbevolen een organisatiestructuur.

De bedoeling is geweest om na de instelling van het CIP lerend te groeien naar meer autonomie en meer gedeelde verantwoordelijkheid tussen de tripartiete partners en als ultieme fase een particulier bedrijf dat productiviteit bevorderende producten en diensten verleent aan alle actoren die betrokken zijn in het nationaal productiviteitsprogramma, waaronder de werkgevers, de vakbeweging, de overheid (diensten), de scholen en maatschappelijke organisaties zoals kerkgenootschappen.

De Promalco had als doel betrokken Caribische landen en hun bedrijven in staat te stellen de effecten van de toenemende concurrentie, die het gevolg is van globalisatie en internationale handelsliberalisatie, in de kortst mogelijke tijd het hoofd te kunnen bieden. Enkele gebieden waarop de Promalco de nadruk legde zijn:

- strategische “human resource management”;
- het ontwikkelen van vertrouwen op de werkvloer;
- productiviteitsverbetering en het meten daarvan;
- partnerschap op de werkvloer;
- gelijke kansen en behandeling op de werkvloer;
- conflictpreventie en geschillenbeslechting.

Tijdens de Tripartite National Productivity Workshop in Suriname in april 2004, kwamen de tripartiete partners overeen dat een programma voor nationale productiviteitsverbetering noodzakelijk was op de korte termijn. Een conclusie was ook dat een Centrum voor Innovatie en Productiviteit vereist was in Suriname. Uit de workshop is toen gebleken dat er op zeer korte termijn behoefte bestond aan de opzet van een productiviteitscentrum en dat er op zeer kort termijn een programma voor nationale productiviteitsverbetering ontwikkeld moet worden. Op basis van de resultaten van deze workshop is in 2005 een studie uitgevoerd naar de haalbaarheid van de opzet van een productiviteitscentrum in Suriname. Uit de resultaten van de haalbaarheidsstudie bleek dat de opzet van een productiviteitscentrum in Suriname haalbaar is. De instelling van een CIP werd steeds specifiek in de beleidsdocumenten genoemd. Het Surinaamse CIP moest zich eerst richten op de ontwikkeling en implementatie van een nationaal programma voor verbetering van de nationale productiviteit. In 2006 ondernam Suriname de eerste stap toen door Arbeid de tripartite Commissie Advies Nationaal Productiviteitscentrum werd geïnstalleerd.

De commissie maakte een studie van productiviteitsorganisaties en –concepten van 16 landen, te weten: Barbados, Botswana, Cyprus, Kenia, Slowakije, Mauritius, Maleisië, Thailand, Bangladesh, Canada, Japan, Duitsland, Zuid-Korea, Singapore, Zuid-Afrika en Polen. Het advies van de commissie was om het CIP op te richten. De commissie stelde voor een conceptwet ter instelling van het CIP, en een uitgewerkt programma en budget voor de eerste drie jaren. Het finaal rapport van de commissie werd aan de minister van Arbeid gepresenteerd in 2008.

In de Beleidsnota van het Ministerie van Arbeid (2016-2021) wordt het concept van productiviteit geaccepteerd en benadrukt. De vier pilaren van Decent Work bestaan uit respect voor de fundamentele arbeidsrechten en standaarden, inclusief veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, de bevordering van goede arbeidsverhoudingen via sociaal dialoog, maatregelen om verbetering te bewerkstellen op het vlak van werkgelegenheid en productiviteit, waaronder de ordening en regulering op het loonvlak, sociale bescherming en zekerheid. De zorg voor de arbeidsverhoudingen is één van de kerntaken van het Ministerie van Arbeid en is gekoppeld aan de productiviteit en weerbaarheid van de economie en de samenleving, vermeldt de Beleidsnota. Volgens de Regeringsverklaring 2015-2020 is het streven van de regering erop gericht om te bouwen aan een welzijnssamenleving en om dit te behouden. Deze samenleving zal steunen op een efficiënt ingerichte en sterke economie, waarbij vooral sprake zal zijn van een rechtvaardig en inspirerend systeem van ontwikkelings- en bestaansgaranties, met voldoende werkgelegenheid en arbeidsbescherming. Tegelijkertijd is het beleid om de verhoging van ons nationaal concurrentievermogen consequent ter hand te nemen, met de nadruk op onder andere verhoging van de productiviteit en het stimuleren van m.n. kleine en middelgrote ondernemingen. In het kader van de productiviteit noemt de Beleidsnota ook het belang van flexibele werktijden.

Het belang van productiviteit wordt ook erkend in de Sustainable Development Goals 2030 en wel Goal 8 die nastreeft “to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all”. In de ILO-standaarden wordt in nagenoeg alle verdragen of aanbevelingen betreffende het werkgelegenheidsbeleid, melding gemaakt van de kwestie van productiviteit. Zo benadrukt de ‘Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)’ in artikel 6 dat de regering maatregelen moet treffen voor de ‘*promotion of*

efficient and competitive small and medium-sized enterprises able to provide productive and sustainable employment under adequate social conditions'. De aanbeveling zegt verder dat de regering obstakels moet weghalen zodat kleine en middelgrote bedrijven kunnen groeien. Een vijand daarbij zijn de *'low levels of productivity and quality*'. Ook in artikel 10 wordt melding gemaakt van tripartiete inspanningen om bedrijfsculturen te veranderen zodat o.a. *'productivity, environmental consciousness, quality, good labour and industrial relations, and adequate social practices*' kunnen worden bevorderd. Artikel 13 van de aanbeveling benadrukt

dat de overheid diensten moet stimuleren die kleine en middelgrote kunnen bijstaan bij het verhogen van hun productiviteit en efficiëntie. Ook artikel 17 benadrukt het belang van productiviteit en de participatie van werkgevers en werknemers in *'councils, task forces and other bodies*' die in dit kader worden opgericht alsmede aan de activiteiten op dit vlak.

De haalbaarheidsstudie zoals hierboven genoemd, is vervat in de *Strategy Paper for the Establishment of a National Productivity Centre in Suriname*". De conclusies welke getrokken zijn in de Strategische Paper voor de vestiging van een Nationaal Productiviteitscentrum in Suriname worden in het navolgende in het kort verwoord.

Geconstateerd is door middel van een enquête, dat bij de sociale partners een algemene erkenning leeft van de belangrijkheid van het productiviteitsconcept in het leven van elke Surinaamse ingezetene. Vastgesteld is ook door de sociale partners hoe ernstig een laag niveau van de productiviteit, de diverse sectoren van de economie (negatief) beïnvloedt. Tevens is door alle sociale partners de urgentie vastgesteld waarmee Suriname het concept van "productiviteitsverbetering" moet omarmen om de steeds toenemende uitdagingen welke door de wereld op ons worden gelegd te kunnen overleven. Er wordt ook geconstateerd dat de Surinaamse gemeenschap langzaam aan begint te beseffen dat het noodzakelijk is om te kunnen concurreren in het huidige milieu van steeds toenemende open markten. Productiviteit en haar belangrijkheid moeten gebracht worden van een hoog verheven concept naar de man van de straat, naar gemakkelijk begrijpbare concepten die in het dagelijks leven van het Surinaamse volk worden ervaren. Het instituut dat de leiding moet nemen in dit proces is idealiter het "Centrum voor Innovatie en Productiviteit" (CIP) waarvoor unaniem door de sociale partners is gekozen. Bij het concipiëren van de wet is gebruik gemaakt van de aanbevelingen van de strategisch paper.

Er is een sterke macro-economische en statistische aanwijzing volgens deskundigen dat hoe effectiever en productiever de nationale economie is des te hoger het persoonlijk inkomen van de werkende klasse is en des te lager de inflatie op lang termijn. Het betekent ook meer nationaal inkomen voor sociale distributie (verdeling) naar diegenen die jong, oud, gehandicapt of werkloos zijn. Een betere productiviteit voorziet ook in meer winst welke gebruikt kan worden voor investeringen ter stimulering van het ondernemerschap en economische groei in onderontwikkelde gebieden.

Verhouding met andere organen

Aangegeven moet worden dat de SPWE, Suriname Business Forum en het Standaarden Bureau voornamelijk gericht zijn op het scheppen van werkgelegenheid, het stimuleren van ondernemerschap, het investeringsklimaat bevorderen en kwaliteitsbewaking. Bij productiviteit gaat het om modellen te creëren om het maximale resultaat te behalen uit de natuurlijke hulpbronnen. Bij de productiviteit gaat het om het maximaal verantwoord inzetten van de hulpbronnen (mens, kapitaal en grondstoffen enz.) om een vergrote productie en kwaliteit te bewerkstelligen. Het betreft:

- het optimaal inzetten van menskracht
- productieprocessen efficiënter maken/optimaliseren.
- geen onnodige verspilling van tijd, kapitaal en grondstoffen.
- voor elk van de hulpbronnen methoden en technieken voor gebruik ontwikkelen door onderzoek en het verzamelen van data om het maximale eruit te halen.
- goals voor het productie niveau vaststellen.

Het gaat om het innovatief omgaan met de hulpbronnen, de hulpbronnen innovatief combineren. Bij de hulpbron mens zal het voornamelijk betreffen bewustwording, gedragsverandering en stimulans zowel materieel als immaterieel voor het overige denken we aan aangepaste technologieën, efficiëntere productieprocessen, aangepaste arbeidstijden en het verhogen van het kennisniveau van medewerkers etc.

Een belangrijke organisatie blijft de geanticipeerde Suriname National Training Authority (SNTA) die zich speciaal erop gaat richten dat de juiste kwaliteitseisen en beroepsstandaarden in acht worden genomen door organisaties belast met scholing en training met name op het gebied van technische en beroepsonderwijs (*technical and vocational education and training*: TVET). Het CIP zal zeker een partnerschap moeten aangaan met de SNTA op het vlak van de training.

Het belang van een CIP werd weer eens benadrukt in de 'Round Table productiviteit en Economische Groei: De Suriname Casus' georganiseerd door het ministerie van Handel en Industrie op 30 augustus 2017 gehouden in Suriname waaraan ook ILO haar medewerking verleende.

In het Caribisch gebied zijn NPO's (nationale productiviteitsorganisaties) al jaren bekend bij Jamaica (Jamaica Productivity Centre), Barbados (Barbados Productivity Council) en St. Lucia (National Competitiveness and Productivity Council).

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1

De omschrijving van artikel 1 lid i is niet bepalend en doorslaggevend voor het werk dat het CIP moet doen. Deze omschrijving dan wel definitie geeft de algemeen gangbare omschrijving van productiviteit weer. Het definiëren van productiviteit, het uitwerken van de definitie en haar elementen en het steeds vaststellen van de manier en de methodiek waarop het zal worden berekend, is een kernactiviteit van het deskundig kader van het CIP.

Artikel 2

Deze wet is de instellingswet van het CIP. In de final report "*Strategy Paper for the Establishment of a National Productivity Centre in Suriname*" van de PROMALCO – gebaseerd op het National Productivity Forum (1 – 2 april 2004) – werd aanbevolen dat de CIP een onafhankelijke rechtspersoon dient te zijn, bestuurd door de Raad van Toezicht bestaande uit vertegenwoordigers van de overheid, civil society, private sector en werknemersvertegenwoordigers. De aanbeveling wordt ook gedaan om de Raad van Toezicht, de algemene verantwoordelijkheid te doen hebben voor het ontwikkelen van het beleid en strategieën voor de CIP. Daarnaast dient de CIP haar dagelijkse taken uit te voeren door een secretariaat. De nadruk wordt tevens gelegd op een tripartite structuur en hoge vertegenwoordiging van de sociale partners. In deze wordt gekozen voor het opzetten van een organisatie bij wet welke geen nv, geen stichting en evenmin een ander bij wet geregelde rechtsvorm heeft. Het CIP heeft een eigenaardig karakter (sui generis).

Het CIP wordt een bij wet opgerichte sui generis organisatie die beheerd wordt door de regels die vervat zijn in zijn oprichtingsdocument met name de oprichtingswet. Voor het geval een registratie bij de KKF noodzakelijk blijkt uit de vigerende wetgeving, zal die registratie plaatsvinden.

Teneinde de missie op structurele en geordende wijze te bereiken is het van belang dat het centrum een strategie uitstippelt. De strategie van het centrum is als volgt:

1. het zich presenteren als multipartiet inspanning en integreren in de samenleving in het bijzonder het ondernemerswereld middels netwerken.
2. het integreren in het algemeen en meer specifieke sociaal-economisch beleid.
3. het actief aanleggen en faciliteren van nationale en internationale netwerk en met de nadruk op "best practices".
4. beïnvloeding en motiveren van organisaties, de economisch actieve mensleiderschap.
5. het doen van relevant onderzoek, het informeren, geven van richtlijnen en zetten van standaarden.

Het CIP vervult hier de volgende rollen:

1. *Promotor*: het bevorderen van productiviteitsverbetering, gedragsverandering, ontwikkelen van productiviteitsbewustzijn en cultuur;
2. *Katalysator en Mobilisator*: het ondersteunen en betrekken van groepen en organisaties bij het productiviteitsgebeuren en helpen ontwerpen en uitvoeren van productiviteitsprogramma's;
3. *Netwerker*: het creëren van netwerken om vragers van productiviteitsproducten, diensten en informatie nationaal en internationaal met de juiste organisaties in contact te brengen. Relaties leggen tussen bedrijfsleven, onderzoeksinstituten, academia, standaardenorganisaties, bevorderen van betere samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en vakbeweging enz. Opzetten/ondersteunen van bibliotheken, het aangaan van samenwerkingsverbanden met opleidings- en onderzoeksinstituten, enz.;
4. *Initiatiefnemer en Pionier*: onderzoekt, demonstreert en bevordert de nieuwste benaderingen en methodieken met betrekking tot productiviteitsverbetering en tracht het gebruik van "best practices" te bevorderen. Het ontwikkelen van relevante trainingsmateriaal en methoden, het laten doen van onderzoek, enz.;
5. *Informatieverspreider*: het verwerven, verwerken en verspreiden van data en informatie;

6. *Capaciteitsbouwer*, die trainingen verzorgd en consultancy activiteiten ontplooid, gericht op het vergroten van de vaardigheden en competenties onder de verschillende instanties en bedrijven om productiviteitsverbeteringsmaatregelen te treffen, het verwijderen van misconcepties bij de promotie van productiviteit en het vertalen van productiviteit naar relevante doelen, ontwikkelingsbehoefte en -strategieën.
7. *Beleidsanalyst en Beleidsondersteuner*: doet studies met betrekking tot trends in de economie en productiviteit en schrijft documenten die beleid en wetgeving kunnen bevorderen. Studies, beleidsanalyses, aanbevelingen enz.

Artikel 3

Lid 1

Het CIP gaat bij zijn doel ervan uit dat productiviteitsverbetering als een belangrijke strategie geldt om:

- de benutting van menselijke en natuurlijke hulpbronnen te optimaliseren;
- de kwantiteit en kwaliteit van geproduceerde goederen en diensten te verbeteren en de productiekosten te verlagen;
- de concurrentiepositie van Surinaamse producten te verbeteren door middel van verbeterde kwaliteit en verlaagde productiekosten;
- groei van het Bruto Binnenlands Product te stimuleren;
- de groei van de werkgelegenheid te bevorderen.

De regering gaat ervan uit dat enorme vooruitgang in productiviteitsverbetering op korte termijn gerealiseerd kan worden door het met elkaar delen van de informatie over de lokale successen en het netwerken met andere regionale, internationale en nationale productiviteitscentra. Het Surinaamse CIP moet in staat zijn om de leiding te nemen in het vaststellen van de competenties welke ons land bezit op het gebied van onder andere wereldtoerisme, financiële diensten, landbouw, visserij en bosbouwproducten en deze uitbuiten om te bouwen aan de internationale concurrentiepositie en het versnellen van de diversificatiepogingen in kritieke sectoren.

Het eerste dat het Centrum voor Innovatie en Productiviteit (CIP) zal moeten doen, is het maken van een evaluatie van alle sectoren van de economie en een evaluatie van de huidige stand van de industrie in relatie tot de regio en de rest van de wereld.

Op de tweede plaats zal het CIP werken aan het langere en moeilijkere proces van verandering van de handelscultuur en de benutting van de exportgelegenheden die er bestaan vanwege de Caricom en Zuid-Amerikaanse buurlanden via bilaterale betrekkingen.

Omdat het resultaat van deze benadering een lange termijn effect heeft, is het aanbevolen om een centrum op te richten waarvan de taken en bevoegdheden bij wet zijn geregeld, uitgerust met alle hulpmiddelen, onafhankelijk gemandateerde zelfstandigheid en verantwoordelijkheid om de issues vast te stellen en de vrijheid te hebben om te voorzien in begeleiding en leiderschap gevrijwaard van ongewenste beïnvloeding.

Tot het bovenstaande moet dienen een strategisch plan dat door de totale directie (elk vanuit hun beleidsgebied) wordt voorbereid en goedgekeurd wordt door de gezamenlijke ministers. Daardoor is er garantie dat het plan draagvlak heeft vanuit de primair betrokken vakministeries.

Lid 2 somt de taken op waarmee het CIP zich bezig houdt. Deze taken zullen toegewezen worden aan de vier in de deze wet bij naam genoemde afdelingen (art. 5 lid 2). Tijdens het gehele traject van de voorbereiding van deze wet en de deliberaties over het instellen van een CIP, ook de recente, is verwezen naar de Caribische modellen van een CIP zoals die bestaan in de More Developed Caricom landen Barbados en Jamaica. De taken van de Surinaamse CIP zijn gebaseerd op de taken die toebedeeld zijn Caribische productiviteitsorganisaties.

Artikel 4

Dit artikel regelt de financiële middelen van het CIP. Het CIP zal middels o.a. trainingen zelf middelen vergaren (zie artikel 4 lid 2 sub g). Het is niet de bedoeling dat het CIP zwaar steunt op middelen van de overheid in de vorm van subsidies. Deze komen overigens van de drie gezamenlijke ministeries. In ruil voor meer inspraak krijgen de vakbeweging en het bedrijfsleven ruimte om bij te dragen aan de operations van het CIP. Het CIP zelf zal actief op zoek moeten gaan naar middelen in de internationale samenwerking met internationale programma's en fondsen.

Artikel 4 lid g geeft aan dat het vermogen gevormd zal worden door o.a. 'inkomsten verkregen uit werkzaamheden en diensten voor derden'. Hierbij wordt bedoeld op bijvoorbeeld trainingen en seminars die het CIP houdt voor bedrijven of groepen van bedrijven en eventueel ook werknemersorganisaties.

Ook kan het CIP studies doen en analyses maken of doen maken voor bedrijven ter verhoging van de productiviteit met betrekking tot bedrijfsprocessen. Deze diensten kunnen tegen betaling worden verricht.

Verwezen wordt naar de rol van 'capaciteitsbouwer' van het CIP, die trainingen verzorgt en consultancy-activiteiten ontplooit, gericht op het vergroten van de vaardigheden en competenties onder de verschillende instanties en bedrijven om productiviteitsverbeteringsmaatregelen te treffen, het verwijderen van misconcepties bij de promotie van productiviteit en het vertalen van productiviteit naar relevante doelen, ontwikkelingsbehoefte en -strategieën.

Het effectief en efficiënt functioneren van het CIP zal afhangen van de financiële, technische en menselijke hulpbronnen die aan hem ter beschikking worden gesteld. Deze factoren alleen zullen hem echter geen succes garanderen tenzij deze niet vergezeld worden door een totale toewijding en ondersteuning van alle sociale partners in ruime zin: overheid, private sector, werknemersvertegenwoordigers en civil society organisaties. Vanwege de betrokkenheid van de verschillende ministeries, het bedrijfsleven en de vakbeweging, is het van belang dat alle partners die profijt zullen hebben van het CIP, ook substantieel bijdragen aan het runnen van de organisatie. In ruil daarvoor krijgen de bijdragende partners ook executieve bevoegdheid (zie art. 9).

Het centrum zelf (het uitvoerend deel) dient als het secretariaat van het CIP en bestaat uit technici, voornamelijk (bedrijfs) economen, process engineers, enz., en afhankelijk van de gekozen werkerreinen/beleid kan deze bestaan uit verschillende afdelingen. De taken en verantwoordelijkheden van het centrum zijn afgeleid van rollen en functies van het CIP. Het centrum dient administratief onafhankelijk te zijn van welke autoriteit dan ook, ook de overheid. De activiteiten dienen zonder invloed van buiten uitgevoerd te worden, waarbij controle door de stakeholders is ingebouwd. De financiering kan voortkomen uit de stakeholders, donoren en eigen activiteiten.

Artikel 5

Lid 1

De Directeur is hiërarchisch hoger geplaatst dan de manager en is het hoogste executieve orgaan binnen het CIP. De managers, minimaal 4, geven elk leiding aan de minimaal 4 afdelingen genoemd in lid 2. Bij Staatsbesluit kunnen andere beleidsgebieden worden toegevoegd, waardoor de noodzaak zal ontstaan om andere managers aan te stellen.

De Directeur dient een visionair te zijn met grote ervaring in leidinggeven en verantwoordelijk te zijn voor de supervisie en het beheer van de dagelijkse functies van het CIP. Hij/zij moet universitair geschoold zijn. De beloning van de directeur en ook de managers komt ook tot stand op basis van vrije onderhandelingen en loonstructuren die los staan van die welke gelden in de ambtenarij.

De Directeur beheert het vermogen van het CIP en oefent zijn bevoegdheden uit met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke regelingen, stelt de wet. Het beheer van het vermogen geschiedt op dezelfde wijze als gangbaar in soortgelijke organisaties met een sui generis karakter. Bij de uitvoering van de taken worden door de directeur bestedingen gedaan waarover controle plaatsvindt door de raad. De directeur is hieromtrent verantwoording schuldig aan de raad van bestuur en volgt instructies van de raad van bestuur op.

Lid 2

Het Productiviteitscentrum zal in de initiële fase van zijn ontwikkeling bestaan uit de volgende vier eenheden die niet log zijn met de nadruk op het ontwikkelen van de publieke bewustwording gedurende de initiële periode:

1. Publieke bewustwording, Arbeidsverhoudingen en Educatie;
2. Onderzoek en Planning;
3. Trainingen (Opleidingen);
4. Technische Assistentie.

In de initiële fase zal de organisatiestructuur er als volgt uitzien:



De organogram dient bij beschikking of staatsbesluit vastgesteld te worden. Er dient een afgebakend tijd periode vastgesteld te worden, ten aanzien van het organogram, na afkondiging van het goedgekeurd ontwerpwet.

De volgende profielen zijn ideaal voor de 4 managers:

- Publieke Bewustwording, Arbeidsverhoudingen en Educatie: deze manager moet onderlegd zijn en ervaring hebben in bedrijfsgezondheid- en veiligheid, human resource management en sociaal dialoog op micro- en macroniveau. Hij/zij moet universitair geschoold zijn.
- Onderzoek en Planning: deze manager dient bekwaamheden te bezitten in statistische data-analyses, datapresentatie & econometrische vaardigheid, modelbouw, dataverzameling en onderzoeksmethoden. Hij/zij moet universitair geschoold zijn.
- Human Resources Development en Trainingen; vaardigheden op het gebied van het ontwerpen van op maat gesneden trainingen voor diverse en uiteenlopende doelgroepen is hier een noodzaak. Hij/zij moet universitair geschoold zijn.
- Technische Assistentie en Organisatietransformatie; kennis van process flow analyses, projectmanagement, managementervaring en een technische achtergrond worden aanbevolen. Hij/zij moet universitair geschoold zijn.

Het CIP zal sleuteldiensten verlenen en of rollen vervullen aan en ten behoeve van haar klanten. Deze diensten kunnen inhouden:

- Het ontwikkelen van de nationale bewustwording over productiviteit en concurrentie vermogen, inclusief hoe productiviteit elke burger raakt en hoe elke burger een rol heeft te vervullen in de productiviteitsverbetering.
- Het meten van de productiviteit en het vergelijken met anderen in de sleutel sectoren van de economie. Uitgaande van de noodzaak voor sectorale en nationale prestatie indicatoren zal het CIP genooddaakt zijn om het gebruik van technieken te bemoedigen welke op een betere manier de gereedheid van Suriname weergeeft om haar concurrentievermogen te vergroten. Het CIP zal dus op een actieve wijze moeten toetsen, het gebruik van meer relevante concepten zoals een "Index voor de Groei van het Concurrentievermogen", een meting van het gebruikte technologisch niveau, de kwaliteit van publieke instituten en de macro-economische voorwaarden nodig voor een zichzelf onderhoudende groei.
- Productiviteittoetsing (auditing) en het overnemen van "*bestpractices*" en standaarden.

- Technische assistentie. Het adviseren over de verbeteringen van de “*processflow*” en de “*valuechain*” in en voor het klein en middel groot bedrijfsleven.
- Ontwikkeling van de menselijke hulpbron (Human Resources Development). Het CIP zal aan de private en publieke sector trainingen aanbieden als een middel om zich er van te verzekeren van een brede aanvaarding en implementatie van gezonde management principes en technieken.
- Het ontwikkelen en het assisteren met de implementatie van prestatiewaarderingsystemen en het monitoren van op prestatie gebaseerde “incentive” programma’s op ondernemingsniveau vooral onder de kleine en middelgrote bedrijven.
- Het ontwikkelen en het assisteren in de implementatie van winstdelingsplannen in zowel de publieke als de private sectoren. Om de betrokkenheid te verzekeren van medewerkers, zullen de ondernemers assistentie nodig kunnen hebben om een structuur te verstrekken om deze incentives te besturen.
- Assistentie om de publieke sector te transformeren om haar diensten effectiever en met een hogere efficiency te leveren. Dit zal bereikt worden door een vernieuwing van het dienstverlenend systeem en een reorganisatie van de processen om de efficiency en de effectiviteit te vergroten voor een grotere klanttevredenheid en dienstverlening.
- Het voorzien van opleidingen en adviserende diensten – het stellen van doelen, het doornemen/aanpassen van operationele processen, ontwerpen van productiviteitsmaatregelen om te voldoen aan de specifieke behoeften van de klant in de sector toerisme en financiële dienstverlening.

Het CIP zal slechts de grote lijnen uitzetten en doen aan kwaliteitsbewaking met kleine units; de uitvoering zal uitbesteed moeten worden naar specialistische organisaties zoals het meten van de productiviteit. De organisatie van de werkzaamheden van het CIP is zodanig dat zoveel als mogelijk werk wordt uitbesteed en niet in eigen beheer wordt uitgevoerd. Met name kan verwezen worden naar de meting van de total factor productivity en de verschillende onderdelen daarvan.

Lid 3

De benoeming van de directeur en de managers is hetzelfde. De Minister benoemt en ontslaat, maar is daarbij afhankelijk van andere actoren. In de eerste plaats is nodig de voordracht van de Raad, waarin ook de overige ministerievertegenwoordigers en de sociale partners zitten.

Verder is van het voorgenomen ontslag of de benoeming de goedkeuring van de Raad van Ministers vereist. Op deze zelfde wijze worden de arbeidsvoorwaarden van de directeur en de managers geregeld (lid 6).

Lid 4

Bij verhinderd van de directeur wordt waargenomen door de managers en niet door de Raad bijvoorbeeld. De Raad wijst uit de managers, een manager aan om in de directeursfunctie waar te nemen.

Lid 5

Lid 5 voorziet in een uitzonderlijke situatie waar het complete management verhinderd is. De Raad wijst uit de raadsleden een persoon aan die in de directeursfunctie waarneemt. Het gaat hier om een tijdelijke situatie waarin de raad op den duur duurzame voorzieningen moet treffen.

Lid 7

Voorkomen moet worden dat het CIP in zijn functioneren van alledag het systeem van verlamdende bureaucratie en meer ambtenaren voortzet. Het personeel is niet log en wordt uiterst miniem gehouden in het belang van de efficiëntie. De Directeur mag medewerkers aantrekken voor het richtig uitvoeren van de functies, in de aantallen ter zijne beoordeling. De beloning van dit personeel komt ook tot stand op basis van vrije onderhandelingen en loonstructuren die los staan van die welke gelden in de ambtenarij. De Directeur mag tijdelijk personeel met kennis van zaken op het gebied van productiviteit, kwaliteit en concurrentiekracht, aantrekken op condities zoals het noodzakelijk mocht blijken. De medewerkers zullen onder de administratieve controle vallen van de Directeur. De Directeur mag voorzieningen treffen geschikt om de dienstverlening door de medewerkers te besturen en in het bijzonder te handelen met betrekking tot:

- Het aanstellen, ontslag, treffen van disciplinaire maatregelen, belonen en vrijaf geven van en de veiligheid verstrekt aan medewerkers;
- Beroepschrijven van medewerkers tegen ontslag of elk andere disciplinaire maatregelen; en
- Het instellen en onderhouden van voorzieningen en/of pensioenfondsieregelingen en de bijdragen hieraan verbonden en de uitkeringen hiervan.

Artikel 6

Lid 1 benadrukt dat de directeur het hoogste executieve orgaan is binnen het CIP. De directeur valt echter onder het hoogste orgaan binnen het CIP namelijk de Raad van Toezicht.

Lid 2

Lid 2 geeft aan dat het functioneren van de Directeur niet wordt bepaald door willekeur, maar door een weloverwogen plan en wel een strategisch plan dat door de totale directie (elk vanuit hun beleidsgebied) wordt voorbereid en goedgekeurd wordt door de gezamenlijke ministers. Daardoor is er garantie dat het plan draagvlak heeft vanuit de primair betrokken vakministeries.

Lid 3

De taken van de managers en de directeur worden in een directiereglement vastgelegd. Daarin worden de onderlinge verbanden tussen de afdelingen en de leidinggevenden ook geregeld.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de directeur verplicht is de directieven (richtlijnen) van de minister op te volgen. Deze formele richtlijnen komen van de Raad en worden goedgekeurd door de gezamenlijke ministers. Deze constructie is er om de betrokkenheid en partnerschap ter zake van de drie ministers te benadrukken.

Lid 5

Lid 5 tracht te bevorderen de samenwerking tussen de Raad en de Directeur over zware aangelegenheden die impact zullen hebben op de organisatie, waarbij we denken aan reorganisaties, afvloeiingen en inkrimpingen, investeringen, leningen en opdracht tot extern onderzoek. De Directeur informeert de Raad en licht hem in zodat deze zijn bij de wet opgelegde taak kan uitvoeren.

Artikel 7

Lid 1

De Directeur is eindverantwoordelijk voor de executieve taken van het CIP. In de taken zijn duidelijk de rapportageplicht tegenover en de gezagsverhouding tegenover de Raad vastgelegd.

Lid 2 en lid 3

De Raad zal niet later dan 2 maanden voor het begin van ieder financieel jaar bij de Minister voor goedkeuring een raming indienen van de inkomsten en uitgaven van het CIP alsmede het jaarplan dat daarmee gepaard gaat. De Raad zal niet later dan 2 maanden na het eind van het financieel jaar de Minister voorzien van een jaarverslag en door een accountant gecontroleerde jaarcijfers. Dat gebeurt nadat eerst de Directer een verslag ter goedkeuring aan de Raad heeft voorgelegd.

Bij het ondertekenen voor zijn goedkeuring kan de Minister:

- een goedkeuring geven van gedeeltes van de begroting; en
- het CIP aangeven haar ramingen aan te passen.

Lid 4

Deze bepaling is gericht op de dagelijkse werkzaamheden en de uitvoering van operationele zaken binnen het CIP. De bepaling benadrukt de rapportageplicht die op de Directeur rust tegenover de Raad, waardoor wat de uitvoering en instructies betreft geen conflicten in de organisatie ontstaan.

Lid 5

De Directeur wordt betrokken in beleidsbepalende deliberaties, maar heeft geen stemrecht. De Directeur wordt door de Raad of het Dagelijks Bestuur uitgenodigd op hun meetings, tenzij zij dat niet wenselijk achten.

Artikel 8

Deze bepaling – gebruikelijk binnen gestructureerde organisaties – verplicht de Directeur om eerst afstemming te plegen met de Raad alvorens zwaarwegende handelingen te plegen die van invloed zullen zijn op de organisatie. Deze bepaling is er om de Directeur te beschermen en draagvlak te creëren voor zware rechtshandelingen die de organisaties zullen binden. De uiteindelijke bedoeling is om conflicten tussen structuren in de organisatie te voorkomen.

De schriftelijke machtiging heeft te maken met de toestemming die de directeur voor enkele beslissingen moet hebben van de raad. Deze bepaling – gebruikelijk binnen gestructureerde organisaties – verplicht de Directeur om eerst afstemming te plegen met de Raad alvorens zwaarwegende handelingen te plegen die van invloed zullen zijn op de organisatie. Deze bepaling is er om de Directeur te beschermen en draagvlak te creëren voor zware rechtshandelingen die de organisaties zullen binden. De uiteindelijke bedoeling is om conflicten tussen structuren in de organisatie te voorkomen.

Artikel 9

Lid 1

De Raad is het hoogste orgaan van het CIP. Het heeft minimaal een tripartiete bezetting. Afhankelijk van de ontwikkelingsfase waarin het CIP zich bevindt is het in elke termijn nodig dat technische en wetenschappelijke organisaties en instituten of maatschappelijke organisaties worden uitgenodigd door de Minister, in overleg met de overige ministers, om deel te nemen in de Raad.

Lid 2

Gelet op het belang en karakter van het werk van een CIP en het brede veld aan activiteiten die het kan ontplooiën in verschillende sectoren is het ideaal dit instituut zo hoog mogelijk in de administratie onder te brengen. Gegarandeerd moet worden dat de actieve ondersteuning en participatie van alle ministeries en overige overheidsinstanties in het ontwikkelen en uitvoeren van de productiviteitsstrategieën en beleid veilig gesteld is. De beperkingen van het horizontaal bereik van individuele ministeries (ze hebben slechts een afgebakend werkterrein) en mogelijke concurrentie- of competentieproblemen tussen ministeries onderling kunnen een uitdaging vormen. Vandaar dat gekozen wordt voor participatie van minimaal drie ministeries. CIP's zijn doorgaans publiekrechtelijke organisaties waarvan het bestuur bestaat uit de allerhoogste vertegenwoordigers van de sociale partners. Dit is van belang voor het gezag en daadkracht van het instituut, omdat afgevaardigden van lagere autoriteit vaak niet de beslissingsbevoegdheid bezitten om verregaande (nationale) besluiten te nemen. Dit werkt vertragend indien steeds teruggekoppeld dient te worden met hoger geplaatsten. Meestal zal de voorzitter iemand met autoriteit zijn, zoals de vice-president van een centrale bank of een Minister. Voor de vertegenwoordiging van de andere partners (vakbeweging, overheid, bedrijfsleven eventueel aangevuld met andere sociale partners zoals uit NGO's en de universiteit) worden ook hooggeplaatsten gekozen. In Barbados en Singapore bijvoorbeeld, zijn de vertegenwoordigers van de vakbeweging de voorzitters (secretaris generaal) van de grootste vakcentrales, de overheid wordt vertegenwoordigd door directeuren van departementen en het bedrijfsleven door voorzitters van werkgeversorganisaties maar vaker nog door zeer ervaren en succesvolle 'captains of industries'.

Voorts en wellicht het meest belangrijke van het CIP is op zijn minst tripartite samenstelling waardoor een groter gevoel van betrokkenheid met het proces van productiviteitstransformatie verzekerd wordt.

Het zal tevens een beter begrip bevorderen in de Surinaamse gemeenschap van het belang van productiviteit op zowel ondernemings- als nationaal niveau.

Het centrum moet in staat zijn om de discussie te leiden over de gereedheid van het land om de concurrentie aan te gaan op sleutelgebieden van het economisch leven en zij moet in staat zijn om de overwegingen en gronden aan te geven aan de overheid om zodoende de hulpbronnen te mobiliseren welke nodig zijn in de ondersteunende omgeving noodzakelijk voor wettelijke hervormingen, de ontwikkeling van onderwijs en wetenschappelijke en beroepsmatige vaardigheden. En zij moet helpen om de angst voor verandering weg te nemen en leiderschap tonen om een productiviteitscultuur dwars door de gemeenschap te kweken.

Suriname staat net als het overig Caraïbisch gebied op het kritische kruispunt in haar nationale ontwikkeling en productiviteitsissues die een grotere aandacht nodig hebben en zijn urgent. Enkele van de sleutel- en initiële elementen in het scheppen van de “*enablingenvironment*”, een omgeving die faciliteiten aanbiedt, waarin Suriname productiviteitsverbetering kan bereiken op ondernemingsniveau en op nationaal niveau zijn de bevordering van het sociaal dialoog op een continue basis en het helpen creëren van een werknemers - werkgevers relatie gestoeld op consensus, vertrouwen en onderling respect.

Lid 3

De benoemingen vinden plaats op basis van voordrachten. De Raad van Ministers hecht zijn goedkeuring aan de benoemingen. De leden – met uitzondering van die van het Dagelijks Bestuur – worden door de Minister benoemd. De leden van het Dagelijks Bestuur worden benoemd door de president.

Lid 6, 7 en 8

Deze twee leden hebben betrekking op het dagelijks bestuur. Deze worden uitgemaakt door de voorzitter, de ondervoorzitter en de secretaris. De Ministers dragen in een bepaalde volgorde de voorzitters voor, waardoor de beleidsmatige betrokkenheid tot uitdrukking komt. De sociale partners dragen de overige leden van het dagelijks bestuur voor. De werkgevers dragen eerst de secretaris voor en de werknemers de ondervoorzitter.

De Minister belast met industriebeleid draagt voor de eerste keer de voorzitter voor, voor de eerste periode van drie jaar. Daarna komen de andere ministeries aan de beurt. Deze werkwijze wordt gehanteerd om de betrokkenheid van de relevante vakministeries te bevorderen. De ondervoorzitter en de secretaris worden bij toerbeurten voorgedragen door de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Het Dagelijks Bestuur is belast met de dagelijkse operaties van het CIP en is op zeer regelmatige basis in contact met de Directeur en de Managers.

Artikel 10 geeft aan dat de Raad primair een toezichthoudende taak heeft als hoogste orgaan binnen het CIP. De Raad is ook het orgaan dat direct communiceert met de Minister. Artikel 11 geeft aan dat de Raad ook uit eigen hoofde de Minister en de Directeur mag adviseren. Lid 2 van artikel 11 benadrukt de betrokkenheid van het Dagelijks Bestuur met de dagelijkse operaties van het CIP.

Artikel 12 regelt de vergaderfrequentie, het quorumvereiste en de stemmingsprocedure binnen de Raad. Lid 4 geeft aan dat de Directeur of zijn vervanger (bij zijn ontstentenis) een adviserende stem heeft, maar geen stemrecht.

De Minister kan de Raad horen in gevallen die hem wenselijk lijken (artikel 13 lid 1). De Raad kan de Minister ook uit eigen beweging adviseren (lid 2).

Artikel 14 en 15 behelzen de gebruikelijke financieel-administratieve structuren en procedures die gangbaar zijn in soortgelijke organisaties.

Paramaribo, 8 januari 2019,

DESIRÉ D. BOUTERSE.